



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



**GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y SU RELACIÓN CON
EL DESEMPEÑO FINANCIERO EN LOS TRABAJADORES
DE LA EMPRESA DE GENERACIÓN ELÉCTRICA SAN
GABÁN SOCIEDAD ANÓNIMA, AÑO 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. CYNTHIA GALLEGOS ONQUE

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PÚBLICO

JULIACA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

**GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y SU RELACIÓN CON
EL DESEMPEÑO FINANCIERO EN LOS TRABAJADORES
DE LA EMPRESA DE GENERACIÓN ELÉCTRICA SAN
GABÁN SOCIEDAD ANÓNIMA, AÑO 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. CYNTHIA GALLEGOS ONQUE

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PÚBLICO

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

:


Dr. ULISES AGUILAR PINTO

PRIMER MIEMBRO

:


Dr. ALFREDO SAMUEL MACHACA CALDERON

SEGUNDO MIEMBRO

:

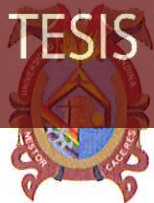

Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

ASESOR DE TESIS

:


Dr. EFRAÍN BARRANTES SÁNCHEZ

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Política Fiscal y Hacienda Pública Nacional - P15



RESOLUCIÓN N° 464-2024-D-FCCF-UANCV-J

Juliaca, 22 de julio del 2024

VISTOS: El Expediente N° – 08083 presentado por el (la) Bachiller: GALLEGOS ONQUE CYNTHIA, quien *solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación*, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO FINANCIERO EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE GENERACIÓN ELÉCTRICA SAN GABÁN SOCIEDAD ANÓNIMA, AÑO 2023**, conducente 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, Escuela Profesional de Contabilidad

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 N° 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 N° 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: GALLEGOS ONQUE CYNTHIA, sorteo de jurado de la Tesis titulada: **GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO FINANCIERO EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE GENERACIÓN ELÉCTRICA SAN GABÁN SOCIEDAD ANÓNIMA, AÑO 2023**, 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 : Dr. ULISES AGUILAR PINTO
 1er Miembro : Dr. ALFREDO SAMUEL MACHACA CALDERON
 2do Miembro : Dra. YUDY HUACANI SUCASACA
 Asesor : Dr. EFRAIN BARRANTES SANCHEZ

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

Lugar : Salón de Grados de la FCCF
 Fecha : VIERNES, 26 de julio del 2024
 Hora : 09:30 a.m.

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

REGÍSTRESE. COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

DISTRIBUCIÓN:

Jurados (3)
 Interesados (1)
 Archivo (1)



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



RESOLUCIÓN N° 106-2024-DUI-FCCF-UANCV-J

Juliaca, 20 de mayo del 2024

Visto: el Expediente N° 2024-CU-5722 de fecha 15 de mayo del 2024, del **Bach. GALLEGOS ONQUE CYNTHIA**, 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. **GALLEGOS ONQUE CYNTHIA**, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO FINANCIERO EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE GENERACIÓN ELÉCTRICA SAN GABÁN SOCIEDAD ANÓNIMA, AÑO 2023**, 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 N° 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, corroboró la propuesta del (a) ASESOR (a) Dr. **EFRAIN BARRANTES SANCHEZ**, 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 N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 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 titulado: **GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO FINANCIERO EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE GENERACIÓN ELÉCTRICA SAN GABÁN SOCIEDAD ANÓNIMA, AÑO 2023**, presentado por el (la) Bachiller: **GALLEGOS ONQUE CYNTHIA**, para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO: RATIFICAR como ASESOR(a) al: Dr. **EFRAIN BARRANTES SANCHEZ**

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

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
[Firma]
Dr. **Judy Huacani Juliaca**
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE
INVESTIGACIÓN FCCF

DISTRIBUCIÓN:

- Interesados (1)
- Archivo (1)

**"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"****RESOLUCIÓN N° 219 - 2024- D-FCCF-UANCV-J**

Juliaca, 09 de abril del 2024

VISTOS:

El Oficio No 040-2024-DUI-FCCF-UANCV de fecha 09 de abril del 2024, emitido por la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, y el expediente N° **CU-01285** presentado por el (la) Bachiller: **GALLEGOS ONQUE CYNTHIA**; quien solicita la aprobación de la propuesta de Investigación Titulado: **GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO FINANCIERO EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE GENERACIÓN ELÉCTRICA SAN GABÁN SOCIEDAD ANÓNIMA, AÑO 2023**; para optar el Título Profesional de Contador Público, y

CONSIDERANDO:

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento General de Investigación de la UANCV; el **Comité de Investigación** de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras integrado por:

PRESIDENTE : Dr. MARTIN LEON CALA
MIEMBROS : Dr. JESUS MAMANI MAMANI
Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA

Ha emitido el dictamen favorable para que dicha propuesta de Investigación pueda ser aprobado por Resolución.

Que, es requisito indispensable contar con un Docente Ordinario de la Facultad quien oficiara de Asesor de Tesis.

Estando el informe favorable del Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, en concordancia con el Reglamento General de Investigación y con el Reglamento de Grados y Títulos, y en uso de las atribuciones que le confiere la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y modificatoria, Resolución de Institucionalización N° 1287-92-ANR. D.L. N° 739 y el Estatuto Modificado 2020 de la UANCV, al Decano de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras.

SE RESUELVE:**PRIMERO:**

APROBAR LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN titulado: **GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO FINANCIERO EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE GENERACIÓN ELÉCTRICA SAN GABÁN SOCIEDAD ANÓNIMA, AÑO 2023**, presentado por el (la) Bachiller: **GALLEGOS ONQUE CYNTHIA**, para optar el Título Profesional de Contador Público; y de conformidad con el Reglamento General de Grados y Títulos y del Reglamento General de Investigación, **se dispone su EJECUCIÓN.**

SEGUNDO:

RATIFICAR como Asesor(a) de Tesis al(la): **Dr. EFRAIN BARRANTES SANCHEZ**

TERCERO:

La Facultad de Ciencias Contables y Financieras, el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, la Dirección de la Escuela Profesional y el Secretario Académico de la Facultad, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

REGÍSTRESE. COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"Dra. BERTHA BEJAR PARRA
Decana (e) de la Facultad de Ca.
Contables y Financieras**DISTRIBUCIÓN:**

- Interesado(01)
- Asesor (01)
- FCCF (01)



GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO FINANCIERO EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE GENERACIÓN ELÉCTRICA SAN GABÁN SOCIEDAD ANÓNIMA, AÑO 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

16%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	9%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
4	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	dspace.unach.edu.ec Fuente de Internet	<1%

repositorio.unid.edu.pe



Metadatos complementarios - UANCV

GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO FINANCIERO EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE GENERACIÓN ELÉCTRICA SAN GABÁN SOCIEDAD ANÓNIMA, AÑO 2023	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	CYNTHIA GALLEGOS ONQUE
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	75559156
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0009-8513-2734
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	EFRAIN BARRANTES SÁNCHEZ
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02434967
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-6269-8094
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	ULISES AGUILAR PINTO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02295853
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	ALFREDO SAMUEL MACHACA CALDERON
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29433035
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	YUDY HUACANI SUCASACA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40673820



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo CYNTHIA GALLEGOS ONQUE identificado con DNI Nro. 75559156 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 CAPITAL HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO FINANCIERO EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE GENERACIÓN ELÉCTRICA SAN GABÁN SOCIEDAD ANÓNIMA, AÑO 2023

Asesorado por: Dr. EFRAIN BARRANTES SÁNCHEZ

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 tuyas 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 02 de agosto del 2024



FIRMA ASESOR



FIRMA TESISTA



Huella



DEDICATORIA

Le dedico el resultado de este trabajo a toda mi familia. Principalmente, a mi padre Fermin que me apoya en todo momento sobre las decisiones que vaya a tomar, a mi madre Isabel por brindarme su amor incondicional que me da mucha fuerza para continuar lo que estoy haciendo, a mi hermanita Gabriela ya que ella siempre está conmigo en los momentos malos y en los menos malos y porque la amo, a mi hermano Carlos por enseñarme a afrontar las dificultades sin perder nunca la cabeza ni morir en el intento.

Todos ellos me han enseñado a ser la persona que soy hoy, mis principios, mis valores, mi perseverancia y mi empeño. Todo esto con una enorme dosis de amor y sin pedir nada a cambio.

También quiero dedicarle este trabajo a mi abuelita Viviana. Por tu fuerza, por tu amor, porque la quiero mucho. Realmente, ella me ayuda a alcanzar el equilibrio que me permite dar todo mi potencial.

También, quiero dedicarle este trabajo a mi amigo Rodrigo, que me impulso con la finalización de esta tesis. ha llegado en el momento justo para darme el último empujón que me faltaba para terminar el proyecto. A mi amiga Paola, que es como mi segunda hermana, ella sabe que es familia para mí y cuanto la quiero.



AGRADECIMIENTO

Quisiera expresar mi más sincero agradecimiento a mi asesor, el Dr. Efraín Barrantes, cuya guía experta y apoyo constante han sido indispensables para la realización de este proyecto. También agradezco a todos mis compañeros y amigos que me ofrecieron su aliento y sabiduría en los momentos más desafiantes. Finalmente, agradezco a la Universidad, que me proveyó los recursos y el ambiente propicio para llevar a cabo mi investigación. Su apoyo ha sido fundamental en este viaje académico.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA III

AGRADECIMIENTO IV

RESUMEN..... X

ABSTRACT XI

INTRODUCCIÓN..... XII

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. Descripción del problema14

1.2. Formulación del problema16

 1.2.1. Problema principal.....16

 1.2.2. Problemas específicos16

1.3. Justificación16

1.4. Objetivos de la investigación18

 1.4.1. Objetivo general18

 1.4.2. Objetivos específicos18

1.5. Hipótesis19

 1.5.1. Hipótesis general.....19

 1.5.2. Hipótesis específicas.....19

1.6. Operacionalización de variables20

CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1. Bases teóricas21

 2.1.1. Antecedentes de la investigación21

 2.1.1.1. Internacional.....21

 2.1.1.2. Nacional23

 2.1.1.3. Local.....26

2.2. MARCO TEORICO28

2.3. GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO28

 2.3.1. Importancia y beneficios29



- 2.3.2. Procesos y prácticas de gestión.....30
- 2.3.3. Estrategias y mejores prácticas31
- 2.4. DESEMPEÑO FINANCIERO 33
 - 2.4.1. Indicadores y medidas34
 - 2.4.2. Factores que influyen en el desempeño financiero35
 - 2.4.3. Modelos y teorías36
 - 2.4.4. Estrategias de mejora.....37
- 2.5. MARCO CONCEPTUAL37

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

- 3.1. Métodos de investigación.....40
 - 3.1.1. Enfoque del estudio.....40
 - 3.1.2. Método del estudio40
 - 3.1.3. Tipo del estudio.....40
 - 3.1.4. Nivel del estudio.....41
 - 3.1.5. Diseño del estudio.....41
- 3.2. Ámbito de investigación.....42
- 3.3. Población y muestra43
 - 3.3.1. Población.....43
 - 3.3.2. Muestra43
- 3.4. Técnicas e instrumentos de recogida de información44
 - 3.4.1. Técnica44
 - 3.4.2. Instrumento.....44
- 3.5. Confiabilidad y Validez del instrumento.....44
 - 3.5.1. Confiabilidad de un instrumento44
 - 3.5.2. Validez.....45

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN

- 4.1. Presentación47
- 4.2. Prueba de normalidad47
- 4.3. Escala de correlación de las pruebas estadísticas.....48
- 4.4. Medición de los diagramas de dispersión para los resultados49



4.5.	Análisis e interpretación de resultados de la correlación	50
4.6.	Tablas y gráficos cruzados de los objetivos del estudio	55
4.7.	Prueba de hipótesis	60
4.8.	Discusión de resultados	65
	CONCLUSIONES.....	69
	RECOMENDACIONES.....	71
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	73
	APÉNDICES.....	77
	Apéndice 1: Matriz de Consistencia	
	Apéndice 2: Instrumento	
	Apéndice 3: Validez de Instrumentos con la firma del experto	
	Apéndice 4: Matriz de datos	
	Apéndice 5: Evidencia de recojo de datos	



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	20
Tabla 2 Distribución de personal según cargos	43
Tabla 3 Prueba de confiabilidad de las variables.....	45
Tabla 4 Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para una muestra.....	48
Tabla 5 Prueba correlacional Rho de Spearman del objetivo general	50
Tabla 6 Prueba correlacional Rho de Spearman del objetivo específico 1	51
Tabla 7 Prueba correlacional Rho de Spearman del objetivo específico 2	52
Tabla 8 Prueba correlacional Rho de Spearman del objetivo específico 3	53
Tabla 9 Prueba correlacional Rho de Spearman del objetivo específico 4	54
Tabla 10 Tabla cruzada Gestión del capital humano y el Desempeño financiero	55
Tabla 11 Tabla cruzada Selección de personal y el Desempeño financiero	56
Tabla 12 Tabla cruzada Evaluación de desempeño y el Desempeño financiero	57
Tabla 13 Tabla cruzada Compensación y el Desempeño financiero	58
Tabla 14 Tabla cruzada Cultura corporativa y el Desempeño financiero	59
Tabla 15 Prueba estadística de la hipótesis general	60
Tabla 16 Prueba estadística de la hipótesis específica 1	61
Tabla 17 Prueba estadística de la hipótesis específica 2	62
Tabla 18 Prueba estadística de la hipótesis específica 3	63
Tabla 19 Prueba estadística de la hipótesis específica 4	64



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Escala de valoración de los niveles de relación	49
Figura 2 Escala de interpretación de los diagramas de dispersión	49
Figura 3 Diagrama de dispersión visual de los datos del objetivo general.....	50
Figura 4 Diagrama de dispersión visual de los datos del objetivo específico 1.....	51
Figura 5 Diagrama de dispersión visual de los datos del objetivo específico 2.....	52
Figura 6 Diagrama de dispersión visual de los datos del objetivo específico 3.....	53
Figura 7 Diagrama de dispersión visual de los datos del objetivo específico 4.....	54
Figura 8 Porcentaje de los encuestados sobre la gestión del capital humano y el desempeño financiero	55
Figura 9 Porcentaje de los encuestados sobre la selección de personal y el desempeño financiero	56
Figura 10 Porcentaje de los encuestados sobre la evaluación de desempeño y el desempeño financiero	57
Figura 11 Porcentaje de los encuestados sobre la compensación y el desempeño financiero	58
Figura 12 Porcentaje de los encuestados sobre la cultura corporativa y el desempeño financiero	59



RESUMEN

El objetivo del estudio fue; determinar el grado de relación entre la gestión del capital humano y el desempeño financiero en los trabajadores de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán Sociedad Anónima, año 2023. El método que se empleó fue de enfoque cuantitativo con un nivel de estudio correlacional, de tipo aplicada y un diseño no experimental de corte transversal. La población de estudio fueron 82 trabajadores de la empresa con un muestreo por conglomerado se consideró 68 trabajadores administrativos y directivos. La técnica fue la encuesta y el instrumento que se aplicó el cuestionario. La confiabilidad se halló a través de alfa de Cronbach, el cual fue de ,857 para la variable gestión del capital humano y ,834 para el desempeño financiero, mostrando una buena confiabilidad en ambas variables. La validez del instrumento fue sujeto al juicio de dos expertos. El resultado dio un coeficiente de correlación de 88.5% indicando una muy alta relación positiva. Este nivel de correlación sugiere que mejoras en la gestión del capital humano están asociadas con mejoras en el desempeño financiero, con una significancia estadística de 0.000 en el nivel bilateral, lo cual refuerza la robustez de esta asociación. Esto muestra que una gestión eficaz del capital humano puede ser un elemento crucial para el éxito financiero de la empresa, lo que subraya la importancia de invertir en políticas adecuadas de recursos humanos para mejorar los resultados financieros.

Palabras clave: Compensación, crecimiento, cultura corporativa, eficiencia operativa, evaluación de desempeño, rentabilidad, selección de personal.



ABSTRACT

The objective of the study was; determine the degree of relationship between human capital management and financial performance in the workers of the Electric Generation Company San Gabán Sociedad Anónima, year 2023. The method used was a quantitative approach with a correlational level of study, type applied and a non-experimental cross-sectional design. The study population was 82 company workers with a cluster sampling, 68 administrative and managerial workers were considered. The technique was the survey and the instrument that was applied was the questionnaire. Reliability was found through Crombach's alpha, which was .857 for the human capital management variable and .834 for financial performance, showing good reliability in both variables. The validity of the instrument was subject to the judgment of two experts. The result gave a correlation coefficient of 88.5% indicating a very high positive relationship. This level of correlation suggests that improvements in human capital management are associated with improvements in financial performance, with a statistical significance of 0.000 at the bilateral level, which reinforces the robustness of this association. This shows that effective human capital management can be a crucial element for a company's financial success, underscoring the importance of investing in appropriate human resources policies to improve financial results.

Keywords: Compensation, growth, corporate culture, operational efficiency, performance evaluation, profitability, personnel selection.



INTRODUCCIÓN

La gestión del capital humano es un pilar primordial en el ámbito empresarial, y su influencia se extiende a nivel internacional y nacional. En este medio, se analiza la relación directa entre la eficiente administración de los recursos humanos y el desempeño financiero de las organizaciones. A lo largo de este trabajo, exploraremos cómo las estrategias de gestión del capital humano impactan en la rentabilidad de las empresas, considerando tanto el contexto global como el específico de Perú.

A nivel internacional, ha sido reconocida como un elemento determinante para el éxito financiero de las instituciones a nivel internacional. En un contexto globalizado y mayormente competitivo, las empresas han comenzado a comprender que el desarrollo y la retención del talento son esenciales para mantener una ventaja competitiva sostenible. Numerosos estudios han demostrado la relación positiva entre la inversión en capital humano y el desempeño financiero. Por ejemplo, según el informe de Alexander et al. (2019), las organizaciones que priorizan el desarrollo de habilidades y el compromiso de sus empleados pueden ganar a sus competidores en rentabilidad e incremento a largo plazo resaltando la necesidad de implementar prácticas efectivas en la administración de recursos humanos para alcanzar una ejecución exitosa de los planes y acciones.

Por otro lado, a nivel nacional en el Perú, las organizaciones también enfrentan desafíos en la gestión de su capital humano. Con un mercado laboral dinámico y una economía en constante evolución, las empresas peruanas compiten e retos similares a los de sus contrapartes internacionales. Investigaciones como el estudio realizado por Hosaka et al. (2020) han destacado el valor de poner en prácticas de gestión del capital humano efectivas para impulsar la rentabilidad y la sostenibilidad financiera en el contexto local. Este estudio, junto con otros análisis empíricos, proporciona una base sólida para explorar más a fondo la relación en el medio específico de las empresas peruanas en la que las



diferencias culturales y las particularidades del mercado local influyen en la toma de decisiones afines con la contratación, la capacitación y la evaluación del desempeño.

A nivel local, en la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán, ubicada en la región de Puno, Perú, la gestión del capital humano adquiere una importancia crucial en el contexto de una industria altamente especializada y técnica como la generación de energía eléctrica. Investigaciones recientes, como el estudio llevado a cabo por Briceño y Aguirre (2023), han destacado la necesidad de poner estrategias objetivas de gestión del talento para la mejoría del desempeño y la productividad en este sector específico. La trascendencia de este argumento está en la complejidad de las operaciones de la central hidroeléctrica y en la influencia directa que tienen las habilidades y el compromiso del trabajador en la eficiencia operativa y así en los resultados económicos de la entidad. Lo que se quiere explorar cómo las prácticas de gestión del capital humano, como la capacitación permanente, el progreso de destrezas técnicas y el fomento de un ambiente laboral favorable, impactan directamente en el desempeño financiero, ofreciendo así una perspectiva valiosa tanto para la empresa en particular como para el sector energético.



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. Descripción del problema

A nivel internacional, en un mundo especializado por la globalización y la competitividad económica, las organizaciones enfrentan desafíos significativos en la gestión de su capital humano y su impacto en el desempeño financiero. Investigaciones como el estudio realizado por Pfeffer (1998) han revelado que las entidades que invierten en el avance y la retención del talento humano se superan a sus competidores en términos de rentabilidad y desarrollo sostenible a largo plazo. Asimismo, la evidencia empírica ha demostrado que las empresas que no logran gestionar adecuadamente su talento humano corren el riesgo de ver disminuida su competitividad en el mercado global. La falta de inversiones en capacitación, desarrollo profesional y retención del talento puede resultar en una pérdida de productividad y rentabilidad a largo plazo, lo que plantea interrogantes sobre cómo las organizaciones pueden optimizar su gestión del capital humano para mejorar su desempeño financiero en un contexto internacional altamente dinámico y desafiante.

A nivel nacional en el Perú, se observa una problemática similar en relación con la gestión del capital humano y su influencia en el desempeño económico de las entidades. Estudios como el realizado por Vicente y Chávez (2020) han destacado la necesidad de aumentar tácticas integrales de gestión del talento para impulsar la competencia y la sostenibilidad financiera de las empresas. Si bien el país ha estudiado un progreso



económico considerable en la actualidad, persisten desafíos en la administración eficaz del talento humano. La falta de políticas y prácticas sólidas de gestión del capital humano puede obstaculizar el desarrollo de las empresas peruanas, limitando su capacidad para competir a nivel nacional e internacional. Es fundamental abordar esta problemática para impulsar el crecimiento sostenible y la prosperidad económica en el país.

A nivel local, en la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán, ubicada en la región de Puno, Perú, la gestión del capital humano emerge como un desafío clave en el contexto de una industria altamente especializada y técnica. La dificultad de las operaciones de la Empresa de Generación Eléctrica, junto con la escasez de mano de obra competente en la región, plantea interrogantes sobre cómo la empresa puede atraer, desarrollar y retener el talento idóneo para garantizar su eficiencia operativa y su viabilidad financiera a largo plazo. Estudios como el llevado a cabo por la Hanco et al. (2021) han señalado la importancia crítica de contar con un personal altamente calificado y comprometido para garantizar la eficiencia operativa y el desempeño financiero. La falta de una gestión efectiva del capital humano en la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán no solo podría afectar su capacidad para dar con los estándares de producción y seguridad, sino que también podría tener un impacto negativo en su posición competitiva y su desempeño financiero en el sector energético nacional.



1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema principal

¿Existe relación entre la gestión del capital humano y el desempeño financiero en los trabajadores de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán Sociedad Anónima, año 2023?

1.2.2. Problemas específicos

PE1. ¿Cuál es la relación entre la selección de personal y el desempeño financiero en los trabajadores de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán Sociedad Anónima, año 2023?

PE2. ¿Cuál es la relación entre la evaluación de desempeño y el desempeño financiero en los trabajadores de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán Sociedad Anónima, año 2023?

PE3. ¿Cuál es la relación entre la compensación y el desempeño financiero en los trabajadores de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán Sociedad Anónima, año 2023?

PE4. ¿Cuál es la relación entre la cultura corporativa y el desempeño financiero en los trabajadores de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán Sociedad Anónima, año 2023?

1.3. Justificación

De una perspectiva teórica, este estudio de la gestión del capital humano y su relación con el desempeño financiero responde a la necesidad de ampliar el conocimiento sobre cómo las prácticas pueden influenciar en el progreso económico de una organización en un contexto específico y altamente técnico. Basándonos en modelos teóricos como el de la "Teoría del Capital Humano" de Becker (1964), entendemos que los recursos humanos adecuadamente gestionados pueden actuar como un activo estratégico para la empresa,



generando un impacto significativo en su desempeño financiero a largo plazo. Por lo tanto, este estudio contribuirá a fortalecer la comprensión teórica.

Desde una perspectiva práctica, este estudio se justifica debido a la importancia vital que tiene para la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán comprender y mejorar la relación entre la gestión del capital humano y su desempeño financiero. Dada la naturaleza técnica y especializada de las operaciones de la central, es fundamental contar con un personal altamente capacitado y motivado para garantizar la eficiencia operativa y, por ende, la rentabilidad. Por lo tanto, este estudio proporcionará información práctica que ayudará a la Empresa de Generación Eléctrica a implementar estrategias efectivas.

Desde una perspectiva metodológica, se justifica por la necesidad de emplear enfoques rigurosos y específicos para analizar la relación entre la gestión del capital humano y el desempeño financiero. Se utilizará método de investigación cuantitativo para recopilar y analizar datos relevantes, como encuesta al personal. Además, se llevarán a cabo entrevistas con los gerentes para tener un alcance completo de las prácticas de gestión del capital humano y su impacto en los resultados financieros. Este enfoque metodológico permitirá obtener conclusiones sólidas que contribuirán al cuerpo de conocimiento.



1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar el grado de relación entre la gestión del capital humano y el desempeño financiero en los trabajadores de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán Sociedad Anónima, año 2023.

1.4.2. Objetivos específicos

OE1. Establecer el grado de relación entre la selección de personal y el desempeño financiero en los trabajadores de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán Sociedad Anónima, año 2023.

OE2. Establecer el grado de relación entre la evaluación de desempeño y el desempeño financiero en los trabajadores de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán Sociedad Anónima, año 2023.

OE3. Establecer el grado de relación entre la compensación y el desempeño financiero en los trabajadores de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán Sociedad Anónima, año 2023.

OE4. Establecer el grado de relación entre la cultura corporativa y el desempeño financiero en los trabajadores de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán Sociedad Anónima, año 2023.



1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre la gestión del capital humano y el desempeño financiero en la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán Sociedad Anónima en el año 2023.

Hipótesis específicas

1.5.2. Hipótesis específicas

HE1. La selección de personal tiene una relación significativa con el desempeño financiero de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán Sociedad Anónima durante el año 2023.

HE2. La evaluación de desempeño se relaciona de manera significativa con el desempeño financiero de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán Sociedad Anónima en el año 2023.

HE3. La compensación tiene una relación significativa con el desempeño financiero de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán Sociedad Anónima en el año 2023.

HE4. La cultura corporativa se relaciona significativamente en el desempeño financiero de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán Sociedad Anónima en el año 2023.



1.6. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	
1. GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO	1.1. Selección de personal	1.1.1. Éxito en la contratación	1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	
		1.1.2. Retención		
		1.1.3. Adecuación al puesto		
		1.2. Evaluación de desempeño		1.2.1. Cumplimiento de objetivo
	1.2.2. Retroalimentación			
	1.2.3. Evaluación de desempeño			
	1.3. Compensación			1.3.1. Satisfacción salarial
		1.3.2. Equidad salarial		
		1.3.3. Incremento salarial		
		1.4. Cultura corporativa		1.4.1. Compromiso
	1.4.2. diversidad e inclusión			
	1.4.3. Rotación voluntaria			
	1.4.4. Comunicación interna			
	2. DESEMPEÑO FINANCIERO	2.1. Rentabilidad		2.1.1. Beneficio bruto
				2.1.2. Beneficio por empleado
				2.1.3. Margen de contribución
2.1.4. Rotación de inventario				
2.2. Eficiencia operativa		2.2.1. Eficiencia de cobro		
		2.2.2. Eficiencia de pagos		
		2.2.3. Eficiencia de inventario		
		2.2.4. Rotación de activos		
2.3. Crecimiento		2.3.1. Tasa de crecimiento		
		2.3.2. Beneficios		
		2.3.3. Expansión geográfica		

Nota. La tabla indica la puesta en práctica de las variables y sus dimensiones junto a sus respectivos indicadores y la escala de valoración que se les asignó.



CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1. Bases teóricas

2.1.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1.1. *Internacional*

Saks (2022) en el artículo titulado "Gestión cuidadosa de los recursos humanos y compromiso de los empleados" se propone como objetivo principal es; analizar cómo las prácticas que promueven el cuidado y el apoyo hacia los empleados influyen en su nivel de compromiso con la organización. Para abordar esta cuestión, se utiliza un método mixto que conecta datos cuantitativos y cualitativos recopilados a través de encuestas y entrevistas. La población de interés abarca a empleados de diversas organizaciones, para garantizar la representatividad de los datos. Los resultados revelan una relación positiva, destacando la importancia de adoptar prácticas que promuevan un ambiente de trabajo saludable y de apoyo para la mejoría del compromiso organizacional. En conclusión, sobresale la relevancia de implementar estrategias que pongan en primer plano el bienestar y la satisfacción del trabajador para fomentar más compromiso y beneficio laboral.

Alqudah et al. (2022) en el artículo titulado "Prácticas de gestión de recursos humanos de alto rendimiento y disposición al cambio: Contiene el compromiso y rendimiento del trabajador". El objetivo es estudiar el compromiso, el desempeño



del trabajador en la relación. Y lograr este propósito, se emplea un método cuantitativo, usando cuestionarios para recopilar datos de una muestra de empleados de diferentes organizaciones. Los resultados dados exponen que mayor desempeño tienen un impacto significativo en la distribución al cambio del trabajador, y que este efecto es mediado por el compromiso afectivo y el desempeño laboral, así como moderado por la cultura jerárquica de la entidad. En conclusión, se destaca la importancia de adoptar prácticas de gestión de recursos humanos que fomenten el compromiso y la habilidad del trabajador, al tiempo que se reconoce la influencia de la cultura organizacional.

Anwar y Abdullah (2021) en el artículo titulado "El impacto de las prácticas de gestión de recursos humanos en el rendimiento de la organización" El objetivo fue analizar cómo diversas prácticas de gestión de recursos humanos afectan el rendimiento general de una organización. Se emplea un método mixto que tiene datos cuantitativos y cualitativos recopilados a través de encuestas, entrevistas y revisiones documentales. La población objetivo incluye a empresas de diversos sectores, mientras que la muestra se selecciona de forma aleatoria para garantizar la representación de los datos. El resultado manifiesta que las prácticas de gestión de recursos humanos, como la capacitación y el desarrollo del particular, la remuneración justa y el liderazgo efectivo, están positivamente asociadas con el desempeño organizacional. Concluyendo, señala la importancia de ejecutar técnicas sólidas para optimar el rendimiento general de una organización.

Salas-Vallina et al. (2021) en el artículo " El reto de aumentar el bienestar y el rendimiento del trabajador: Cómo las prácticas de gestión de recursos humanos y un liderazgo comprometido colaboran para alcanzar este objetivo" se enfoca en investigar la interacción y cómo esta combinación influye en el bienestar y el



rendimiento en el trabajo. Para abordar este objetivo, se utiliza una metodología de investigación mixta que tiene datos cuantitativos y cualitativos recopilados a través de encuestas y entrevistas. La población objetivo comprende empleados de diversas organizaciones, mientras que la muestra se selecciona de manera estratificada para garantizar la representatividad de datos. Los resultados dados destacan la importancia de una combinación efectiva para mejorar el bienestar y el rendimiento del trabajador. En conclusión, destaca la necesidad de crear estrategias integradas que promuevan un medio de labor sano y motivador, liderado por guías comprometidos, para maximizar el potencial humano y alcanzar los objetivos organizacionales.

Okafor et al. (2021) en el artículo titulado " Responsabilidad social de las empresas y resultados financieros: Datos de empresas tecnológicas" tiene como objetivo investigar la relación. El estudio emplea una metodología cuantitativa, utilizando datos financieros y de responsabilidad social corporativa. La muestra se selecciona de forma aleatoria para garantizar la representación de los datos. Los resultados obtenidos revelan una correlación positiva y significativa. En conclusión, ampara la idea de que la adopción de políticas y prácticas socialmente responsables tiene un impacto positivo en la rentabilidad y el éxito económico de las entidades, esencialmente en el sector tecnológico.

2.1.1.2.Nacional

Rojas y Pozo (2023) El artículo "Gestión del talento humano y gestión de rotación laboral en el sector retail económico" tiene como objetivo analizar la relación. Para alcanzar este objetivo, se emplea en método mixto que tiene datos cuantitativos y cualitativos. La población de interés está constituida por empleados del sector retail, mientras que la muestra fue aleatorio simple. Los resultados obtenidos revelan que



hay una relación significativa. Tanto los datos cuantitativos como los cualitativos muestra una gestión efectiva del talento humano, que incluya programas de desarrollo profesional y un ambiente laboral favorable, puede contribuir a reducir la rotación laboral y mejorar el compromiso y la satisfacción del trabajador. Concluyendo se destaca la importancia de integrar prácticas de GTH adecuadas para enfrentar los desafíos de la rotación laboral generando beneficios, así como para los trabajadores como para la organización.

Paz (2022) titulado "Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral en Independencia" su objetivo fue estudiar la relación. Para lograr este objetivo, se usó un método cuantitativo con un diseño no experimental de corte transversal que combinó datos cuantitativos. La población de interés fue los empleados, que se seleccionó de forma aleatoria estratificado. Los resultados dados dieron una correlación positiva en la implementación de prácticas efectivas, como programas de capacitación y desarrollo, y el desempeño laboral en productividad y satisfacción laboral. Tanto los datos cuantitativos destacaron el interés de una gestión adecuada para mejorar el rendimiento y la retención del personal en la empresa Hipermercado Metro. En conclusión, este estudio resaltó el valor de invertir en el desarrollo y la gestión efectiva del talento humano como técnica para mejorar el desempeño laboral y el éxito organizacional.

Bullon (2023) El estudio titulado "Gestión logística, corrupción y desempeño financiero en entidades públicas" tuvo como objetivo investigar la relación. Se usó un método cuantitativo de un nivel relacional y diseño no experimental. La población fue integrada por funcionarios y empleados de entidades públicas. Los resultados dados indican una relación significativa en las variables. Tanto los datos cuantitativos como cualitativos resaltaron la importancia de mejorar



la gestión logística y combatir la corrupción para garantizar un uso eficiente de los recursos públicos y mejorar el rendimiento financiero de las entidades. En conclusión, se enfatizó la necesidad de crear medidas efectivas para promover la transparencia y la eficacia en la gestión logística de las instituciones estatales como un medio para mejorar su desempeño financiero y fortalecer la confianza pública en la administración gubernamental.

Tasayco et al. (2021) en el estudio titulado "responsabilidad social corporativa (RSC) en el desempeño financiero" tiene como objetivo investigar el desempeño económico de la entidad, considerando la imagen corporativa y el capital humano. Para abordar este objetivo, se utiliza un método mixto. La población de interés comprende empresas de diversos sectores, mientras que la muestra se selecciona de manera estratificada para asegurar la representatividad de los datos. Los resultados obtenidos revelan que la RSC hay un impacto verdadero en el desempeño económico de las empresas, y que este efecto es moderado tanto por la imagen corporativa como por el capital humano. En conclusión, este estudio destaca la importancia de adoptar prácticas de RSC no solo para mejorar el rendimiento financiero, sino también para fortalecer la imagen corporativa y el talento humano de las empresas, lo que puede conducir a una mayor competitividad y sostenibilidad a largo plazo.

Alvarez (2021) El estudio titulado "Riesgo financiero y desempeño del hospital regional" tuvo como objetivo analizar la relación del Hospital Regional Guillermo Díaz. Para alcanzar este objetivo, se aplicó un enfoque cuantitativo de nivel relacional y un tipo aplicada. La población dada por el personal administrativo y médico del hospital, así como por pacientes atendidos durante el período de estudio. Los resultados dados dieron una correlación significativa de los niveles de



riesgo financiero del hospital y su desempeño en calidad de atención, eficiencia operativa y satisfacción del paciente. Tanto los datos cuantitativos como cualitativos resaltaron la importancia de implementar medidas para mitigar el riesgo financiero y mejorar la gestión económica del hospital. En conclusión, este estudio subrayó la necesidad de una gestión financiera adecuada para asegurar la sostenibilidad y eficacia.

2.1.1.3. Local

Condori (2020) "Análisis del desempeño laboral del capital humano e incidencia en la gestión financiera de la provincia de Puno " su objetivo es investigar la relación. Se empleó una metodología de análisis cuantitativo. La población de estudio incluyó al personal. Los datos cuantitativos revelaron una correlación positiva entre el desempeño laboral del capital humano y los indicadores financieros de la gerencia, con mejoras significativas en la eficiencia en el uso de elementos y la ejecución de planes. Además, los datos proporcionaron insights sobre la importancia de la motivación, capacitación y coordinación del trabajador. En conclusión, este estudio destacó la notabilidad de una gestión eficaz del capital humano para impulsar el logro financiero de entidades públicas.

Cortez (2020) el estudio "Análisis del presupuesto por resultados y el desempeño financiero en la Gestión Financiera Pública de la UNAP" su objetivo investigar la relación. Para este fin, se dio un método de enfoque cuantitativo de diseño no experimental. La población fue integrada por funcionarios y personal administrativo. Los datos cuantitativos revelaron que la implementación del presupuesto por resultados se asoció positivamente con indicadores financieros como la eficiencia en el uso de recursos y la ejecución de proyectos. Además, los datos cualitativos proporcionaron información sobre los desafíos y beneficios



percibidos por los implicados en la implementación de este enfoque presupuestario. En conclusión, este estudio destacó la importancia del presupuesto por resultados en la mejora del desempeño financiero y la gestión económica estatal de la UNAP.

Mamani (2019) En el estudio "El desempeño laboral del capital humano e incidencia en la gestión económica " tuvo como objetivo investigar la relación. Para abordar este objetivo, se empleó una metodología que combinó análisis cuantitativo y cualitativo. La población integrada por el personal en general. Los resultados obtenidos mostraron una correlación significativa, tanto en términos de eficiencia en el empleo de medios como en la obtención de ingresos adicionales para la institución. Tanto los datos cuantitativos como cualitativos resaltaron el valor de invertir en el progreso y la capacitación del capital humano para mejorar la gestión económica y el funcionamiento general de las universidades públicas. En conclusión, este estudio destacó la relevancia de un impulso laboral bien capacitada y comprometida para el logro financiero y académico de las universidades.

Esteba (2019) El estudio titulado "Análisis financiero y su incidencia en el desempeño económico de la empresa Imagina Consultores S.R.L" tuvo como objetivo principal examinar el medio financiero y su impacto en el desempeño financiero. Se utilizó una metodología que combinó el análisis horizontal del estado de resultados, el análisis discriminante, el análisis FODA y el Balanced Scorecard (BSC). La población de estudio incluyó los estados económicos de la entidad. El resultado obtenido mostro que, durante el período analizado, se observó un aumento negativo del 16.41% en cuentas por cobrar, una disminución del 22.17% en existencias, entre otros indicadores financieros. Además, se identificaron problemas como un aumento excesivo en los consumos de ventas y administrativos. Sin embargo, el análisis discriminante indicó que la empresa no estaba en riesgo de



quiebra, y se desarrollaron estrategias a través del análisis FODA y el BSC para mejorar el desempeño económico de la empresa.

Castillo (2019) en el estudio titulado "La gestión del talento humano y su influencia en la rentabilidad de la empresa" su objetivo fue determinar la influencia. La población incluyó al trabajador, con una muestra de 24 trabajadores seleccionados aleatoriamente. Se emplearon métodos deductivos, analíticos y descriptivos, así como la Escala de Likert. El resultado mostro que el 54.2% evaluaron. Lo que se reflejó en deficiencias en la calidad del servicio y una mejoría en la cantidad de reclamos del cliente. En cuanto a la rentabilidad, se observó que la rentabilidad sobre la inversión aumentó del 7.38% en 2016 al 7.86% en 2017, debido principalmente al incremento en las ventas. Estos resultados indican que la GTH incide significativamente en la rentabilidad de Electro Puno, siendo fundamental mejorarla para garantizar un rendimiento financiero óptimo.

2.2. MARCO TEORICO

2.3. GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

Representa un enfoque estratégico para gestionar a los individuos como recursos clave dentro de una organización, reconociendo su valor como impulsores del éxito empresarial. Peter Drucker, reconocido como uno de los padres del management moderno, destacó la importancia de tratar a los empleados como activos valiosos y no simplemente como costos. En su libro "Gestión para el Futuro" Drucker (1992), enfatizó que una gestión eficaz del capital humano implica el reclutamiento, desarrollo y conservación del talento adecuado, alineado con los objetivos organizacionales.

Los modelos de gestión del capital humano han evolucionado para adecuar a cambios dinámicos del medio laboral. Uno de los enfoques más influyentes es el Modelo de Ulrich, desarrollado por Ulrich (1996), profesor de la Escuela de Negocios de Ross de



la Universidad de Michigan. En su libro "Human Resource Champions" propone un modelo que divide las ocupaciones de recursos humanos en cuatro roles clave: socio estratégico, experto administrativo, defensor del trabajador y líder. Este modelo proporciona una estructura para la gestión integral del capital humano, integrando la técnica organizacional con la gestión de personas.

También está fundamentada en teorías psicológicas y sociológicas que explican el comportamiento humano en el contexto laboral. Gary (2011) explora teorías como la teoría de la motivación de Maslow y las expectativas de Vroom, que ofrecen perspectivas sobre cómo las necesidades y expectativas individuales afectan el desempeño laboral. Estas teorías subrayan la importancia de alcanzar las motivaciones y aspiraciones de los empleados para crear prácticas de gestión del capital humano efectivas.

Otro aspecto clave es el desarrollo de liderazgo. De Stephen (1999) enfatiza el valor del liderazgo positivo en la gestión del capital humano y los resultados organizacionales. Estos autores proponen modelos y estrategias para desarrollar líderes que inspiren, motiven y guíen a sus equipos hacia el éxito.

2.3.1. Importancia y beneficios

Es primordial para el beneficio y sostener la organización en un medio empresarial dinámico y competitivo. Autores como Ulrich (1996), destacan que puede contribuir significativamente a optimar el clima laboral en un organismo. Un clima laboral bueno, distinguido por relaciones de trabajo saludables, comunicación abierta y confianza mutua, promueve la satisfacción y el compromiso del trabajador, lo que impacta positivamente en su bienestar emocional y en la percepción de pertenencia a la empresa.

Además, una adecuada gestión del capital humano está rigurosamente conectada con la mejora del rendimiento organizacional. Autores como Syed y



Kramar (2017), señalan que cuando las organizaciones invierten en el desarrollo y capacitación, en la ejecución de políticas y prácticas que originan un medio de labor favorable, pueden aumentar la eficiencia y la efectividad en la realización de tareas y alcanzar sus objetivos estratégicos con mayor facilidad.

También coopera a la retención de talento y fomenta la innovación en la organización. Boxall et al. (2007) destacan que cuando las empresas ofrecen oportunidades de crecimiento profesional, reconocimiento y compensación competitiva, tienen más probabilidades de retener a empleados talentosos y comprometidos. Esto, a su vez, crea un medio adecuado para la creatividad y la novedad, ya que el trabajador se siente valorado y motivado para dar nuevas ideas y recursos a los desafíos empresariales.

2.3.2. Procesos y prácticas de gestión

Abarca una serie de procesos fundamentales para el funcionamiento eficiente de una organización. Según Robbins et al. (2019), la selección y contratación de personal constituye el primer paso en este proceso, donde se identifican y eligen a los postulantes idóneos para ocupar las distintas posiciones en la empresa. Este proceso, crucial para el éxito organizacional, implica la aplicación de técnicas de reclutamiento, evaluación y entrevistas para encontrar a los candidatos más idóneos.

Una vez que el personal es seleccionado, el proceso de desarrollo y capacitación cobra relevancia. Como señala Robbins et al. (2019), el desarrollo de destrezas y competencias es básico para optimar el desempeño particular y social. En este sentido, la capacitación continua permite a los empleados adquirir nuevos conocimientos, mejorar sus habilidades técnicas y blandas, y adecuar los cambios en el medio laboral.



La evaluación del desempeño, según Robbins et al. (2019), es otro proceso clave. Este proceso aporta retroalimentación en el desempeño del trabajador e identificar fortalezas, áreas de mejora y necesidades de desarrollo personal. A través de herramientas como las evaluaciones de desempeño y las revisiones periódicas, se establecen metas y se mide el progreso hacia su logro.

Además, la compensación y beneficios son aspectos esenciales en la gestión del capital humano. Robbins y Judge (2012) explican que la compensación justa y equitativa, junto con los beneficios adecuados, son fundamentales para motivar y retener a los empleados talentosos. Este proceso incluye la definición de políticas de remuneración, la elaboración de paquetes de beneficios competitivos y la gestión de sistemas de incentivos.

Por último, la gestión del cambio se volvió más notable en un entorno empresarial dinámico y competitivo. Robbins y Judge (2012), este proceso implica identificar la necesidad de cambio, comunicar la visión y los objetivos, y gestionar la resistencia al cambio. La capacidad de adaptación y flexibilidad organizacional son clave para implementar con éxito nuevas estrategias, tecnologías y prácticas en el ámbito laboral.

2.3.3. Estrategias y mejores prácticas

La implementación de políticas de conciliación laboral es una estrategia cada vez más adoptada por las organizaciones para mejorar la gestión del capital humano. Según Robbins et al. (2019), estas políticas buscan equilibrar las demandas laborales con las responsabilidades personales y familiares de los empleados. Ofrecer flexibilidad en los horarios de trabajo, teletrabajo, programas de licencia parental y cuidado infantil son algunas de las prácticas comunes en este ámbito.



Estas políticas no solo contribuyen a optimar la satisfacción y el bienestar del trabajador, y pueden aumentar la productividad y la retención del talento.

El fomento del desarrollo profesional es otra estrategia clave. Como señala Smalley et al. (2017), las organizaciones que invierten en el crecimiento y desarrollo de sus cooperadores suelen cosechar beneficios significativos. Contiene programas de formación y capacitación, retribución de mentores, ventajas de aprendizaje continuo y planes de carrera claros. Al promover el desarrollo profesional, las empresas no solo mejoran la competencia de sus empleados, sino que también fomentan la lealtad y el compromiso.

La promoción de la diversidad e inclusión es otra práctica fundamental para una gestión efectiva del capital humano. Según Robbins y Judge (2012), la diversidad en el lugar de trabajo no solo refleja la composición demográfica de la sociedad, sino que también aporta una variedad de perspectivas y experiencias que pueden impulsar la innovación y la creatividad. La inclusión, por su parte, indica crear un medio en el que los colaboradores se sientan estimados, respetados y empoderados para contribuir plenamente. Las entidades que prevalecen la variedad e inclusión suelen disfrutar de equipos más diversos y resilientes.

La creación de un ambiente de trabajo saludable y motivador es importante para conservar la satisfacción y la responsabilidad de los colaboradores. Kotter y Cohen (2012) destacan el valor de un medio laboral que origine el bienestar físico, emocional y mental. Esto implica la ejecución de programas de bienestar, políticas de prevención de riesgo laboral, iniciativas de salud mental y la promoción de un equilibrio adecuado entre trabajo y vida personal. Un ambiente laboral saludable y motivador puede mejorar la moral, reducir el ausentismo y aumentar la productividad.



2.4. DESEMPEÑO FINANCIERO

El concepto de desempeño financiero es principal para evaluar la salud económica y la viabilidad de un organismo en el mercado. Autores como Brigham y Houston (2013), en su libro "Fundamentals of Financial Management" definen el desempeño financiero como la habilidad de una entidad para producir utilidades, y administrar eficazmente sus medios financieros. En este sentido, el desempeño financiero se indica a la capacidad de la entidad para alcanzar y mantener un rendimiento sólido en sus operaciones.

Una de las dimensiones clave del desempeño financiero es la rentabilidad, que se describe a la habilidad de la entidad para producir ganancias desde sus operaciones. Autores como Westerfield y Jordan (2008) destacan que la rentabilidad puede medirse a través de indicadores como el retorno en la inversión (ROI), el margen de utilidad neta y el retorno sobre el patrimonio neto. Estos indicadores dan información de la eficacia de la entidad para utilizar sus activos y generar beneficios para los accionistas.

Otra dimensión importante del desempeño financiero es la liquidez, indica la capacidad de la entidad para desempeñar sus cargos económicos a corto plazo. Gitman (2015) explica que la liquidez se puede medir mediante ratios como la ratio de liquidez corriente y de liquidez ácida. Estas ratios acceden evaluar la capacidad de la entidad para costear sus deudas y conservar sus operaciones sin problemas.

La solvencia es otra dimensión crucial del desempeño financiero, indica la habilidad de la entidad para efectuar sus obligaciones económicas a largo plazo.

Banerjee (2017) señala que la solvencia se puede evaluar mediante indicadores como la ratio de deudas y de cobertura de intereses. Estos indicadores proporcionan información de la estructura de capital de la entidad y su capacidad para llevar su deuda a largo plazo.

Finalmente, la eficiencia es una dimensión clave del desempeño financiero indica la habilidad de la entidad para usar sus recursos de forma óptima y maximizar su



rentabilidad. Autores como Van Horne y Wachowicz (2005) explican que la eficiencia se puede medir por indicadores como la ratio de rotación de activos y de inventario. Estos indicadores permiten evaluar cómo la entidad utiliza sus activos y recursos para crear utilidades.

2.4.1. Indicadores y medidas

El análisis de indicadores y medidas del desempeño financiero constituye una parte esencial en la evaluación de la salud financiera y la eficiencia operativa de las organizaciones. Uno de los indicadores más utilizados es el retorno de la inversión (ROI), que da una medida de la rentabilidad de una inversión en semejanza con su costo. Según Gitman (2015), el ROI es una métrica clave para los inversionistas y gerentes, ya que les permite evaluar la eficacia de las decisiones de inversión. Además, el margen de utilidad neta, otro indicador crucial, representa la rentabilidad de una entidad posteriormente de derivar los consumos, incluidos los impuestos. Autores como Brigham y Houston (2013) destacan la importancia del margen de utilidad neta como medida de la eficiencia en la gestión de costos y la generación de entradas.

Otro conjunto de indicadores financiero son las ratios de liquidez y de endeudamiento. Entrega una evaluación de la capacidad de una entidad para lograr con sus deberes económicos a corto plazo. Por otro lado, la ratio de endeudamiento, como la deuda sobre el patrimonio y la deuda en activos, revela el grado en que una empresa está financiando sus operaciones con deuda en lugar de capital propio. Estos indicadores son esenciales para evaluar la salud económica y la solidez estructural de una entidad, tal como lo señalan Choquechua et al. (2021), destacando su importancia en la toma de medidas financieras y estratégicas.



2.4.2. Factores que influyen en el desempeño financiero

El desempeño financiero de una empresa está influenciado por un grupo de componentes como internos como externos que interactúan entre sí para determinar su éxito financiero a largo plazo. Entre los factores internos, tiene un rol crucial. Autores como Ballester (2012) destacan que incluye el talento, las habilidades y el compromiso del trabajador, ya que tendría un impacto significativo en la productividad y la eficiencia operativa de una organización. La selección, capacitación y motivación adecuadas del personal pueden mejorar el desempeño financiero al reforzar la eficiencia y la calidad de labor realizado.

Por otro lado, la estrategia empresarial también influye en el desempeño financiero. Autores como Rivera y Alarcón (2012) señalan que una estrategia concisa y precisa puede ayudar a una empresa a diferenciarse de la competencia y a crear valor para los accionistas. Una estrategia centrada en la innovación, la expansión del mercado o la optimización de costos puede impactar positivamente en la rentabilidad y el crecimiento de la entidad, así como en su capacidad para enfrentar los desafíos del entorno competitivo.

Además de los factores internos, el entorno económico y la competencia del mercado son determinantes externos del desempeño financiero de una empresa. Fluctuaciones en las tasas de interés, cambios en la política gubernamental y la volatilidad de los mercados financieros que afecta la experiencia de una entidad para crear ingresos y administrar sus recursos financieros de manera eficiente. La competencia del mercado, por su parte, puede influir en los costos, la participación de mercado y la demanda de productos o servicios, lo que a su vez puede afectar la rentabilidad y la posición económica de una organización.



2.4.3. Modelos y teorías

La Teoría de Agencia, propuesta por Meckling y Jensen (1976), es un marco conceptual fundamental para comprender el desempeño financiero de las empresas. Esta teoría examina la relación entre los accionistas y los administradores, destacando los posibles conflictos de interés que surgen cuando los intereses de ambos grupos no están alineados. Según esta perspectiva, los administradores pueden tener incentivos para buscar sus propios intereses en lugar de maximizar el valor de la empresa, lo que puede afectar negativamente el desempeño financiero.

Otra teoría importante es la Teoría de la Eficiencia del Mercado, propuesta por Fama (1970), que indica que los costos de los activos económicos manifiestan la información útil en el mercado. Según esta teoría, los mercados financieros son eficientes y, por lo tanto, los costos de los activos financieros expresan con precisión su valor intrínseco. Esto tiene implicaciones significativas para el desempeño financiero, y propone que los inversores no logran alcanzar firmemente al mercado mediante el análisis de información disponible públicamente.

Además, el modelo de valoración de activos financieros (CAPM) fue dado en la década de 1960 por William Sharp, John Lintner y Jan Mossin y apoya un marco para establecer los rendimientos esperados de los activos financieros en función de su riesgo. Este modelo es ampliamente utilizado en la práctica financiera para calcular el costo de capital y evaluar la rentabilidad de los activos. Al comprender y aplicar estos modelos y teorías, la entidad logra optimar su desempeño financiero al tomar decisiones estratégicas fundamentadas en la teoría y la evidencia empírica.



2.4.4. Estrategias de mejora

La optimización de la estructura de capital es clave para mejorar el desempeño financiero de un organismo. Autores como Modigliani y Miller (1958) destacan la importancia de encontrar un equilibrio excelente de deuda y capital propio para maximizar el valor de la entidad. A la óptima distribución de capital, las empresas pueden reducir sus costos y mejorar su capacidad para invertir en proyectos rentables, lo que puede promover su rentabilidad y progresión a largo plazo.

Además, la mejora de la eficiencia operativa es fundamental para aumentar el desempeño financiero de una empresa. Autores como Porter y Millar (1985) señalan que la eficiencia operativa, medida por la reducción de costos y optimizar el proceso, puede generar ventajas competitivas sostenibles. Al implementar prácticas de gestión de calidad, reingeniería de procesos y tecnologías innovadoras, las empresas pueden mejorar su productividad y rentabilidad, lo que contribuye a un mejor desempeño financiero en el mercado.

Otra estrategia importante es la diversificación de ingresos, que busca reducir la exposición al riesgo y aumentar la estabilidad financiera de la empresa. Autores como Markowitz (1952) destacan la importancia de diversificar las fuentes de ingresos para minimizar el impacto de eventos adversos en el desempeño financiero. Al expandir su presencia en diferentes mercados o sectores, las empresas pueden mitigar los riesgos asociados con la volatilidad económica y mejorar su capacidad para generar ingresos consistentes a lo largo del tiempo.

2.5. MARCO CONCEPTUAL

Compensación. Es el conjunto beneficios que un organismo da a sus colaboradores por su labor y aportación. Esto puede incluir como el salario base, incentivos económicos, beneficios sociales, reconocimientos y oportunidades de desarrollo profesional. El objetivo



de la compensación es motivar, retener y retribuir el desempeño y la contribución del colaborador, así como garantizar la equidad interna y externa en relación con las prácticas salariales y de retribución en el mercado laboral.

Crecimiento. El crecimiento se refiere al aumento en el tamaño, la propagación y el desarrollo de una entidad a lo largo del tiempo. Puede manifestarse en diferentes aspectos, como el aumento en la comercialización, la expansión geográfica, el acrecentamiento de la cuota de mercado o la diversificación de productos o servicios. El crecimiento es una medida clave del desempeño económico de un organismo y puede ser indicativo de su éxito y viabilidad a largo plazo. Un crecimiento sostenible y rentable es básico para garantizar la salud económica.

Cultura corporativa. Es el grupo de valores, costumbres, reglas y conductas compartidos por los integrantes de un organismo, que influyen de manera que conducen, interactúan y trabajan en el entorno laboral. Esta cultura organizacional puede manifestarse a través de diferentes elementos, como el liderazgo, la comunicación, la labor en conjunto, la innovación y la orientación hacia el cliente. Una cultura corporativa sólida y coherente puede contribuir al compromiso, la identificación con la empresa, la cohesión del equipo.

Eficiencia operativa. Es la habilidad de una empresa para usar de forma óptima sus medios y procesos en la producción de bienes o servicios. Implica el bajo costo, y aumentar la producción y la optimización de las técnicas internas. Los indicadores de eficiencia operativa incluyen la rotación de inventarios, el ciclo de efectivo, el índice de rotación de activos, entre otros. Una empresa con alta eficiencia operativa es capaz de obtener un mayor rendimiento de sus medios adecuados, lo que aclara una mejor rentabilidad y competitividad.

Evaluación de desempeño. Es un proceso sistemático por lo que una organización analiza y valora el rendimiento laboral de sus colaboradores en relación con los metas y



expectativas dadas. Este proceso implica la medición y valoración de las habilidades, competencias y resultados obtenidos por los empleados en el cumplimiento de sus responsabilidades laborales. La evaluación de desempeño puede realizarse a través de diferentes métodos, como la autoevaluación, la evaluación 360 grados, entre otros, con finalidad de identificar fortalezas, áreas de mejora y da retroalimentación constructiva para el desarrollo profesional de los empleados.

Rentabilidad. Esto evalúa la habilidad de una organización para producir beneficios en relación con los recursos entregados. Se calcula por varios indicadores económicos, como el retorno sobre la inversión (ROI), el retorno sobre el patrimonio (ROE) o en el de beneficio neto. Una empresa con una alta rentabilidad es capaz de generar ganancias significativas con respecto a sus inversiones y activos, lo que indica una gestión eficaz de los recursos.

Selección de personal. Es el proceso por lo que una entidad identifica, evalúa y opta a los postulantes idóneos para ocupar determinadas posiciones en la entidad. Esto implica la aplicación de diferentes técnicas, como entrevistas, pruebas psicométricas, evaluación de habilidad y referencia laboral, así garantizar que los postulantes aptos tengan las competencias, habilidades y cualidades requeridas para desempeñar eficazmente sus funciones en el puesto de trabajo.



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Métodos de investigación

3.1.1. Enfoque del estudio

La metodología es cuantitativa; con este enfoque busca establecer relaciones a través del recojo y análisis de datos numéricos. Este enfoque se fundamenta en el recojo de datos a gran escala y en la aplicación de técnicas estadísticas para analizar la tendencia de las variables de interés (Canales, 2006).

3.1.2. Método del estudio

El método deductivo; parte de premisas generales o teorías amplias para llegar a conclusiones específicas o predicados particulares. Se usa la razón lógica para inferir conclusiones a partir de principios universales o leyes establecidas, aplicándolas a casos individuales o situaciones específicas. Es decir, se parte de lo general para llegar a lo particular, siguiendo un proceso de análisis y deducción que permite validar o refutar hipótesis mediante la aplicación de reglas lógicas y evidencias concretas (Baena, 2017).

3.1.3. Tipo del estudio

La investigación aplicada; se enfoca en resolver problemas prácticos y generar conocimiento relevante para resolver situaciones del mundo real. (Ñaupas et al., 2014).



3.1.4. Nivel del estudio

En el nivel correlacional, determina si hay una relación de dos o más variables, sin establecer una relación causal. Este nivel de investigación se centra en medir la magnitud y dirección de la asociación, utilizando técnicas estadísticas como el coeficiente de correlación (Hernández et al., 2014).

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

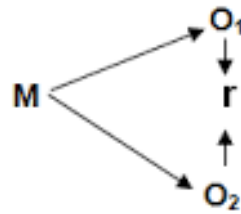
n= número de puntos de datos de las dos variables

di= diferencia de rango del elemento «n»

El Coeficiente Spearman, ρ , puede tomar un valor entre +1 y -1

3.1.5. Diseño del estudio

El diseño de investigación no experimental, también conocido como diseño transversal, es un enfoque de estudio que se define por el recojo de datos en un instante específico en el tiempo, sin intervenir ni cambiar variables. En este tipo de diseño, los investigadores ven y seleccionan información en variables de interés en una única instancia, lo que permite capturar una instantánea de la situación en un tiempo dado. A diferencia de los diseños experimentales, no se constituyen grupos de control ni se cambian variables independientes, sino que se quiere describir y analizar la relación de las variables en un contexto dado. Este enfoque es comúnmente utilizado en estudios descriptivos, encuestas transversales y estudios epidemiológicos, proporcionando información valiosa sobre la situación o características de una población en un momento específico (Ñaupas et al., 2014).



Donde:

M = Muestra de estudio

O₁ = Observación de la V.1. (Gestión del Capital Humano)

O₂ = Observación de la V.2. (Desempeño Financiero)

r = Correlación entre ambas variables de estudio.

3.2. **Ámbito de investigación**

Se centra concretamente en la Empresa de Generación Eléctrica de San Gaban ubicado en Puno, abordando aspectos relacionados con la gestión del capital humano. Se dio en el primer semestre del año 2024, y el foco de la investigación está en recopilar información pertinente de diversas fuentes y respuesta a encuestas proporcionadas a los residentes y trabajadores de la Empresa de Generación Eléctrica.

El marco temporal de la investigación abarca un periodo de 4 meses, desde abril hasta julio, con la finalidad de capturar una visión representativa de la situación del desempeño financiero en ese lapso.

El alcance geográfico está delimitado a la jurisdicción dentro de las instalaciones, permitiendo un análisis detallado de los elementos que inciden en la percepción y realidad del desempeño financiero en esta empresa específica según los trabajadores en general.

Consideraciones Logísticas: Detalles logísticos relacionados con la ejecución, como la ubicación donde conllevará, el acceso a recursos necesarios, la logística para la recolección de datos y cualquier otra consideración práctica relevante.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

Es el conjunto general de elementos o miembros que comparten una cualidad común y son el foco de estudio. Esta puede ser macro o micro, dependiendo del alcance (Hernández et al., 2014).

Por lo que la población del estudio de acuerdo a la planilla de trabajadores en la empresa de generación eléctrica en San Gaban, consta de 82 trabajadores los cuales de distribuyen en los siguientes cargos:

Tabla 2
Distribución de personal según cargos

Nº	Cargo (puesto)	Cantidad
1	Gerente general	01
2	Gerentes	04
3	Ejecutivos	18
4	Profesionales	35
5	Administrativos	10
6	Técnicos	14
Total, de personal		82

Nota. Datos de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán S.A. 2024.

- **Criterios de inclusión:** El estudio va dirigido a todo el personal que trabaja y se encuentra en la planilla de la empresa.
- **Criterios de exclusión:** Se excluye al personal que terceriza labores dentro de la Empresa de Generación Eléctrica.

3.3.2. Muestra

Una muestra es un subconjunto característico seleccionado de la población total. Su propósito es proporcionar información sobre la población más amplia sin tener que estudiar cada elemento individualmente, lo que permite hacer inferencias con cierto grado de confianza (Hernández et al., 2014).

Se aplicó una muestra por conglomerado es un tipo de muestra en la que los elementos se seleccionan según su disponibilidad y accesibilidad. Por lo que se consideró a todos los trabajadores que están involucrado en la parte administrativa y la dirección de la Empresa, excluyendo aquellos con responsabilidades prácticas y técnicas.

Muestreo: De acuerdo a la muestra aplicada por conglomerado. Se consideró parte del muestreo censal a 68 trabajadores. Esta es una técnica estadística en la que se recopila información de algunos grupos representativos de una población en lugar de seleccionar una muestra probabilística. Excluyendo a 14 trabajadores quienes cumplen funciones técnicas y operativas de la (Empresa de Generación Eléctrica San Gabán S.A., 2024).

3.4. Técnicas e instrumentos de recogida de información

3.4.1. Técnica

(Encuesta): Es utilizado para recopilar datos de una muestra de individuos. Puede implicar el uso de cuestionarios, entrevistas u otras herramientas para obtener información específica sobre un tema de interés (Perelló, 2011).

3.4.2. Instrumento

(Cuestionario): En un grupo de interrogantes proyectada para obtener información de variables específicas del estudio. El instrumento puede ser validado y pilotado antes de su implementación para garantizar su eficacia y fiabilidad en la recopilación de datos (Perelló, 2011).

3.5. Confiabilidad y Validez del instrumento

3.5.1. Confiabilidad de un instrumento

Es la consistencia y estabilidad de sus mediciones a lo largo del tiempo y en varias situaciones. En otras palabras, un instrumento es confiable si da resultados estables



y reproducibles que se da periódicamente bajo formas similares. La confiabilidad se puede evaluar mediante técnicas estadísticas, como el coeficiente alfa de Cronbach, que mide la consistencia interna de un instrumento (Abreu, 2014).

Fórmula de cálculo de la confiabilidad:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Donde: α = Alfa de Cronbach

K = Número de ítems

V_i = Varianza de cada ítem

V_t = Varianza del total

Prueba de confiabilidad

Tabla 3

Prueba de confiabilidad de las variables

Variables	Valor Alfa de Cronbach	Elementos	Encuestados
Gestión del capital humano	,857	13	68
Desempeño financiero	,834	11	68

Nota. La tabla señala el valor alfa de las variables según la prueba de confiabilidad

3.5.2. Validez

La validez de un instrumento se refiere a la capacidad del mismo para medir con precisión lo que pretende medir. Es decir, un instrumento es válido si realmente evalúa las variables o conceptos que se supone que debe medir. La validez puede evaluarse mediante diferentes enfoques, como la validez de contenido, de criterio y de constructo, cada una, examinando aspectos específicos de la relación entre el instrumento y el concepto que intenta medir (Abreu, 2014).

Por lo cual el instrumento fue sujeto al juicio de los siguientes expertos validadores.

Dr. Edy Larico Mamani

Mtr. Omar I. Quispe Ponce



3.6 Recogida de Datos

Primeramente, se identificó las variables relevantes para el estudio. Luego se estudió el marco teórico y el antecedente planteando las hipótesis del estudio. Luego se estableció la metodología del estudio, así como la población objetivo dentro de la empresa de generación eléctrica en San Gaban. Incluyendo todas las áreas de la empresa. Luego, se usó un método de muestreo apropiado para seleccionar una muestra representativa de esta población.

Se desarrolló un cuestionario que contienen preguntas relacionadas con las variables identificadas. Este instrumento fue validado y piloteado para respaldar su fiabilidad y validez en la medición de las variables. Una vez preparado el instrumento, se continuo a la recogida de datos. La cual se inició con la distribución del cuestionario a los empleados de la empresa, según lo determinado por el diseño del estudio.

Una vez recogidos los datos, se llevó por un análisis estadístico para explorar la relación de las variables identificadas. Usando técnicas estadísticas como el coeficiente de correlación Rho de Spearman para determinar la fuerza y la dirección de la relación. Finalmente, se interpretaron los resultados del análisis estadístico para sacar conclusiones de la relación en las variables estudiadas. Se discutieron las implicaciones de los hallazgos y se dieran recomendaciones para optimar el desempeño financiero y la Gestión del capital humano.



CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación

En esta sección se presentan los datos recopilados y se analizan mediante técnicas estadísticas y de muestreo para responder a las interrogantes de investigación dadas en el estudio. Además, es importante destacar la relevancia de los resultados obtenidos y su contribución al conocimiento existente en el campo de estudio.

4.2. Prueba de normalidad

Cumple un rol crucial en una tesis, especialmente en el medio de la investigación cuantitativa, donde se realizan análisis estadísticos. La importancia de esta prueba radica en su capacidad para evaluar si los datos de una muestra siguen una distribución normal, es decir, si la distribución de los datos se iguala a una distribución normal o de campana de Gauss (Riera, 2001).

(H0): Si $\alpha > 0.05$ la distribución de la variable es normal. Esto implica que no hay una diferencia significativa entre la distribución observada de la variable y una distribución normal teórica.

(H1): Si $\alpha < 0.05$ la distribución de la variable no es normal. Esto significa que existe una diferencia significativa entre la distribución observada de la variable y una distribución normal teórica.

Tabla 4*Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para una muestra*

		Gestión del capital humano	Desempeño financiero
N		68	68
Parámetros normales ^{a,b}	Media	49,35	43,84
	Desv. Desviación	5,587	4,474
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,134	,192
	Positivo	,108	,192
	Negativo	-,134	-,136
Estadístico de prueba		,134	,192
Sig. asintótica(bilateral)		,004 ^c	,000 ^c

Nota: para la tabla de la prueba de normalidad: Prueba basada en distribución normal estimada de datos, con corrección de Lilliefors para mayor precisión.

La prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov aplicada a las variables "Gestión del capital humano" y "Desempeño financiero" en una muestra de 68 observaciones reveló que ambas distribuciones difieren significativamente de una distribución normal. Esto se evidencia por las significaciones asintóticas bilaterales, siendo de 0.004 para "Gestión del capital humano" y de 0.000 para "Desempeño financiero", ambas por debajo del umbral común de 0.05, lo que indica un rechazo fuerte de la hipótesis de normalidad para estas variables. Estos resultados sugieren la necesidad de considerar métodos estadísticos no paramétricos o transformaciones de datos para su análisis posterior.

4.3. Escala de correlación de las pruebas estadísticas

El empleo de escalas de medición es fundamental en la investigación cuantitativa porque ofrece un método objetivo y sistemático para analizar cómo se relacionan entre sí distintas variables. Las escalas de correlación, que típicamente oscilan entre -1 y 1, brindan a los investigadores la capacidad de medir la intensidad como la dirección de la relación de dos o más variables. Este método numérico ayuda a interpretar los resultados de manera clara y a comunicar eficazmente las conexiones halladas (Lahura, 2003).

Figura 1

Escala de valoración de los niveles de relación

Coeficiente	Interpretación
0	Relación nula
0 - 0,2	Relación muy baja
0,2 - 0,4	Relación baja
0,4 - 0,6	Relación moderada
0,6 - 0,8	Relación alta
0,8 - 1	Relación muy alta
1	Relación perfecta

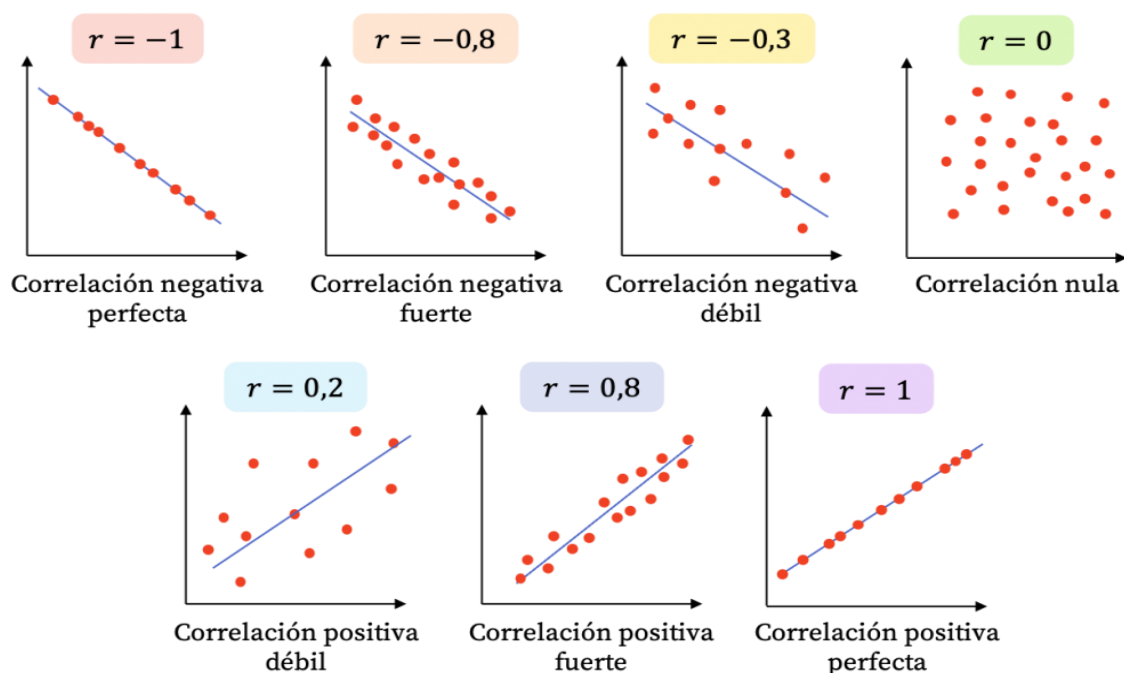
Nota. La figura muestra la interpretación de los valores de resultados (Lahura, 2003).

4.4. Medición de los diagramas de dispersión para los resultados

La escala en los gráficos de dispersión facilita la comparación visual entre diversos estudios y contextos, enriqueciendo así la base de conocimiento científico. Utilizando esta escala, los investigadores pueden realizar elecciones basadas en datos concretos, lo que incrementa la validez y la confiabilidad de sus resultados y proporciona un fundamento robusto para investigaciones futuras y para el desarrollo de políticas (Lahura, 2003).

Figura 2

Escala de interpretación de los diagramas de dispersión



Nota. La figura muestra la interpretación de los diagramas de dispersión (Lahura, 2003).

4.5. Análisis e interpretación de resultados de la correlación

Tabla 5

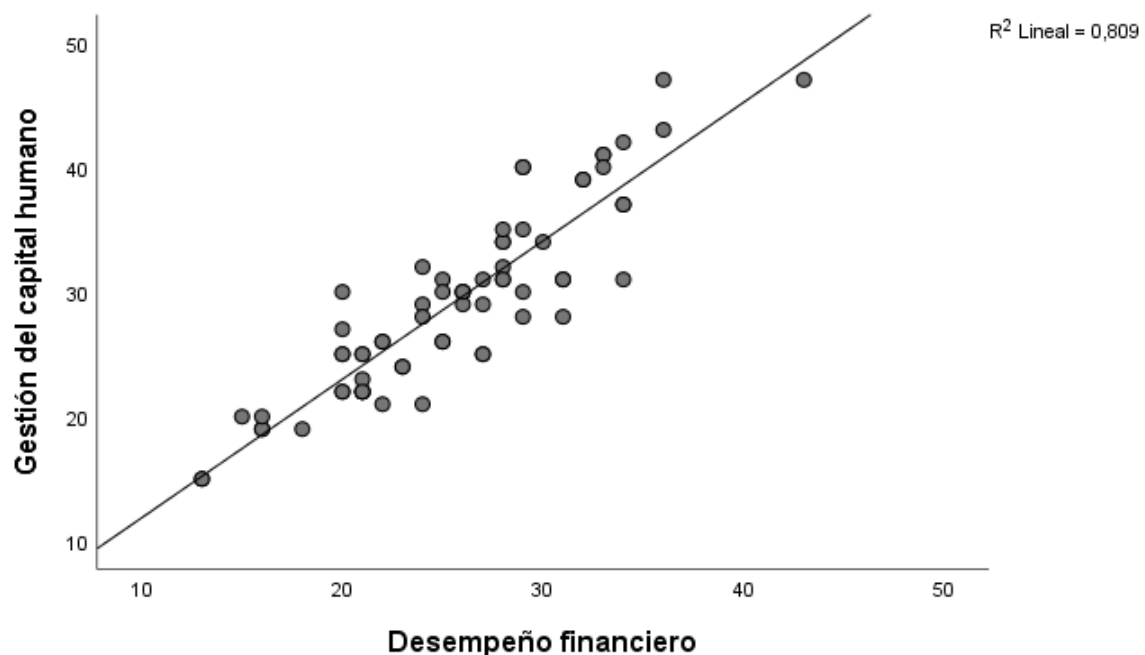
Prueba correlacional Rho de Spearman del objetivo general

			Gestión del capital humano	Desempeño financiero
Rho de Spearman	Gestión del capital humano	Coeficiente de correlación	1,000	,885**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	Desempeño financiero	Coeficiente de correlación	,885**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

Nota. La Correlación significativa al nivel 0.01 (bilateral) en la tabla Rho.

Figura 3

Diagrama de dispersión visual de los datos del objetivo general



Nota. La figura muestra la correlación de las variables. Elaboración propia.

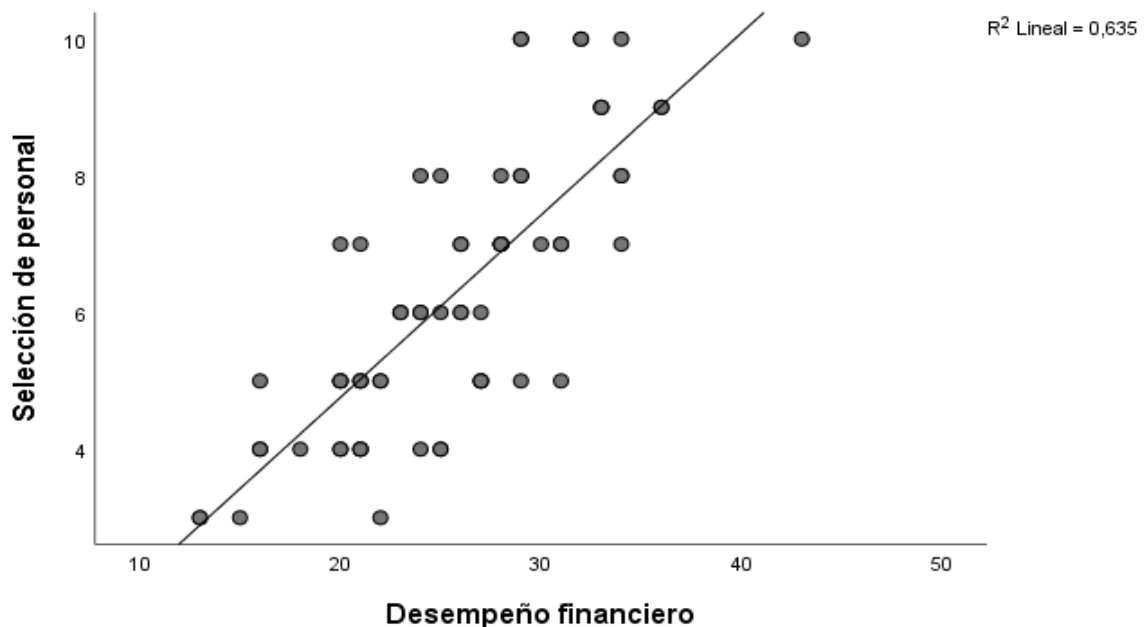
En la prueba correlacional Rho de Spearman, se analizó un total de 68 observaciones para cada variable. El coeficiente fue de 0.885, señalando una fuerte relación positiva “muy alta” entre ambas variables de estudio. Este nivel de correlación sugiere que mejoras en la gestión del capital humano están asociadas con mejoras en el desempeño financiero de manera significativa. El diagrama de dispersión, da una representación visual de estos resultados, mostrando un patrón de puntos que se alinea estrechamente en una línea ascendente.

Tabla 6
Prueba correlacional Rho de Spearman del objetivo específico 1

			Selección de personal	Desempeño financiero
Rho de Spearman	Selección de personal	Coefficiente de correlación	1,000	,796**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	Desempeño financiero	Coefficiente de correlación	,796**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

Nota. La Correlación significativa al nivel 0.01 (bilateral) en la tabla Rho.

Figura 4
Diagrama de dispersión visual de los datos del objetivo específico 1



Nota. La figura muestra la correlación de las variables. Elaboración propia.

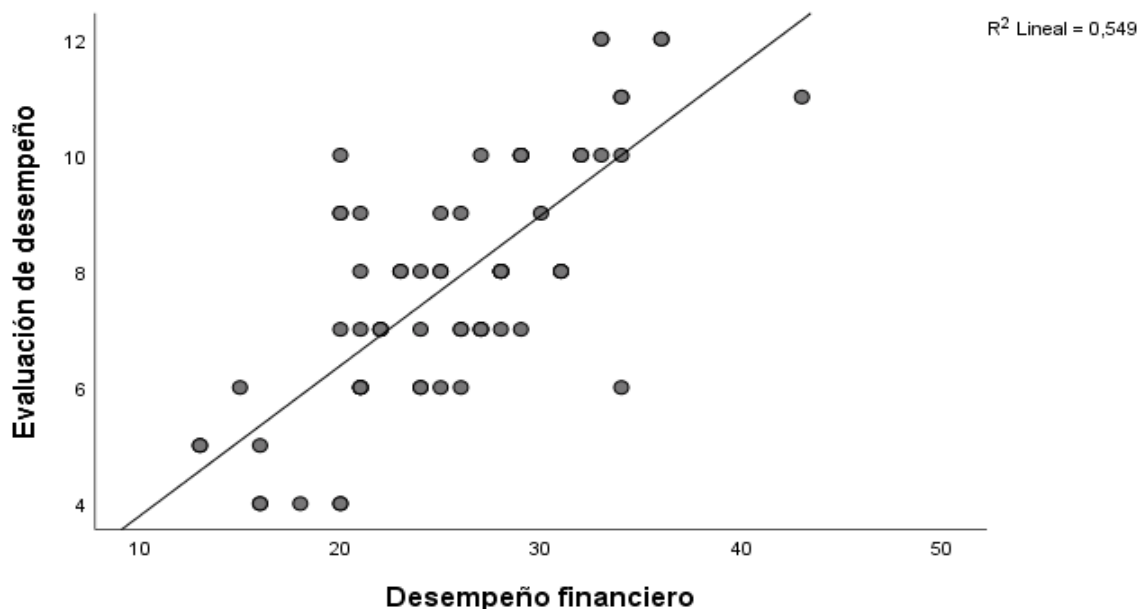
En la prueba correlacional Rho de Spearman, se analizó la "Selección de personal" y "Desempeño financiero" con 68 datos para cada una. Se encontró un coeficiente de correlación de 0.796, señalando una relación "alta" positiva. Esto sugiere que mejoras o cambios en la selección de personal están estrechamente relacionados con variaciones en el desempeño financiero. El diagrama de dispersión visualiza una tendencia clara donde los datos se agrupan en un patrón ascendente. Este patrón visual proporciona una interpretación gráfica que da la comprensión de cómo se interrelacionan estas variables.

Tabla 7
Prueba correlacional Rho de Spearman del objetivo específico 2

			Evaluación de desempeño	Desempeño financiero
Rho de Spearman	Evaluación de desempeño	Coefficiente de correlación	1,000	,702**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	Desempeño financiero	Coefficiente de correlación	,702**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

Nota. La Correlación significativa al nivel 0.01 (bilateral) en la tabla Rho.

Figura 5
Diagrama de dispersión visual de los datos del objetivo específico 2



Nota. La figura muestra la correlación de las variables. Elaboración propia.

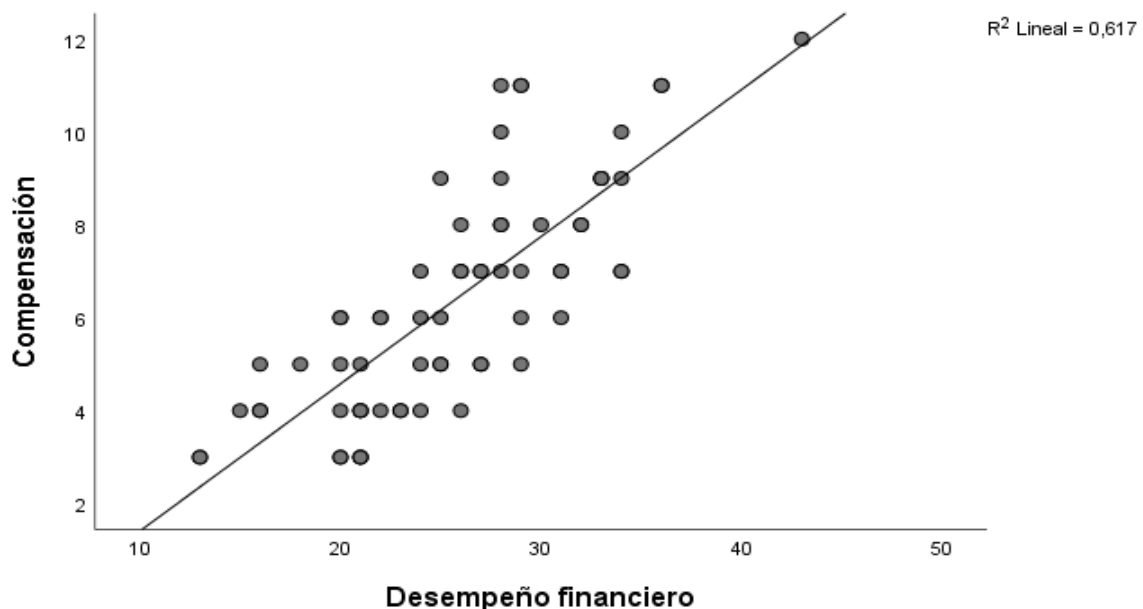
En la prueba correlacional Rho de Spearman, se analizó la "Evaluación de desempeño" y "Desempeño financiero" con 68 datos para cada una. Se encontró un coeficiente de correlación de 0.702, señalando una relación "alta" positiva. Esto sugiere que mejoras o cambios en la evaluación de desempeño están estrechamente relacionados con variaciones en el desempeño financiero. El diagrama de dispersión visualiza una tendencia clara donde los datos se agrupan en un patrón ascendente. Este patrón visual proporciona una interpretación gráfica que da la comprensión de cómo se interrelacionan las variables.

Tabla 8
Prueba correlacional Rho de Spearman del objetivo específico 3

		Compensación		Desempeño financiero
Rho de Spearman	Compensación	Coefficiente de correlación	1,000	,803**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	Desempeño financiero	Coefficiente de correlación	,803**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

Nota. La Correlación significativa al nivel 0.01 (bilateral) en la tabla Rho.

Figura 6
Diagrama de dispersión visual de los datos del objetivo específico 3



Nota. La figura muestra la correlación de las variables. Elaboración propia.

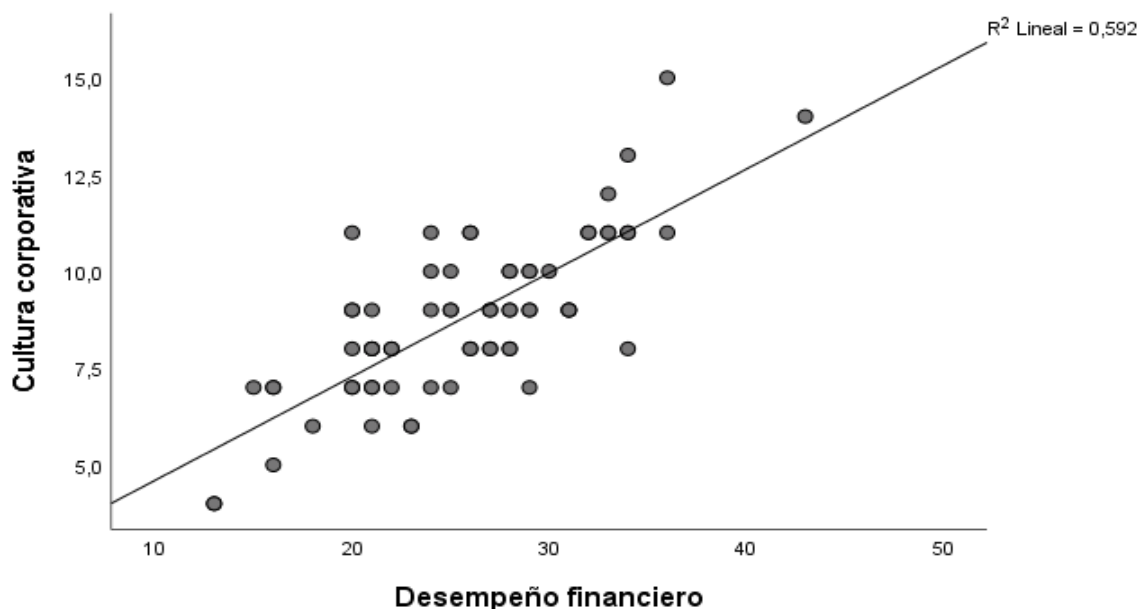
En la prueba correlacional Rho de Spearman, se analizó la "Compensación" y "Desempeño financiero" con 68 datos para cada una. Se encontró un coeficiente de correlación de 0.803, indicando una relación "muy alta" positiva en ambas variables. Esto sugiere que mejoras o cambios en la compensación están estrechamente relacionados con variaciones en el desempeño financiero. El diagrama de dispersión visualiza una tendencia clara donde los datos se agrupan en un patrón ascendente. Este patrón visual proporciona una interpretación gráfica que da comprensión de cómo se interrelacionan las variables.

Tabla 9
Prueba correlacional Rho de Spearman del objetivo específico 4

			Cultura corporativa	Desempeño financiero
Rho de Spearman	Cultura corporativa	Coeficiente de correlación	1,000	,702**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño financiero	Coeficiente de correlación	,702**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
			N	68

Nota. La Correlación significativa al nivel 0.01 (bilateral) en la tabla Rho.

Figura 7
Diagrama de dispersión visual de los datos del objetivo específico 4



Nota. La figura muestra la correlación de las variables. Elaboración propia.

En la prueba correlacional Rho de Spearman, se analizó la "Cultura corporativa" y "Desempeño financiero" con 68 datos para cada una. Se encontró un coeficiente de correlación de 0.702, indicando una relación "alta" positiva. Esto sugiere que mejoras o cambios en la cultura corporativa están estrechamente relacionados con variaciones en el desempeño financiero. El diagrama de dispersión visualiza una tendencia clara donde los datos se agrupan en un patrón ascendente. Este patrón visual proporciona una interpretación gráfica que da la comprensión de cómo se interrelacionan estas variables.

4.6. Tablas y gráficos cruzados de los objetivos del estudio

Tabla 10

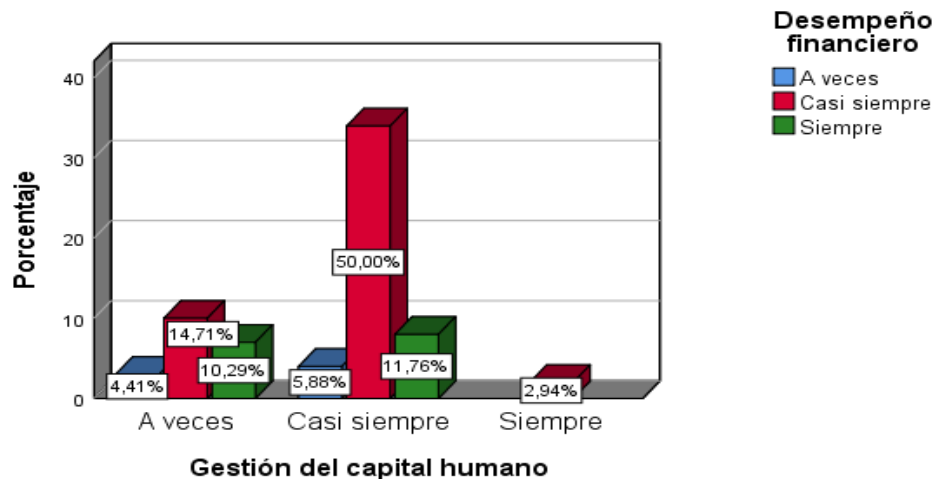
Tabla cruzada Gestión del capital humano y el Desempeño financiero

		Desempeño financiero			Total
		A veces	Casi siempre	Siempre	
Gestión del capital humano	A veces	3	10	7	20
	Casi siempre	4	34	8	46
	Siempre	0	2	0	2
Total		7	46	15	68

Nota: la tabla muestra los datos descriptivos de la encuesta aplicada a la población.

Figura 8

Porcentaje de los encuestados sobre la gestión del capital humano y el desempeño financiero



Nota. El gráfico muestra los valores obtenidos en las variables. Elaboración propia.

La Tabla 10 y la Figura 8 muestran la relación entre la gestión del capital humano y el desempeño financiero en una empresa. Del total, el 67.6% (46 personas) indicó que su desempeño financiero es "Casi siempre" positivo, seguido de un 22.1% (15 personas) que lo calificó de "Siempre" y un 10.3% (7 personas) que lo ve "A veces". En relación con la gestión del capital humano, el 67.6% (46 de 68) también reportó aplicar prácticas de gestión "Casi siempre", lo cual se refleja en la correlación con un desempeño financiero mayormente positivo. Esta información sugiere que una gestión eficaz del capital humano puede ser un componente crucial para el logro financiero, lo que subraya la importancia de invertir en políticas adecuadas de recursos humanos para mejorar los resultados financieros.

Tabla 11

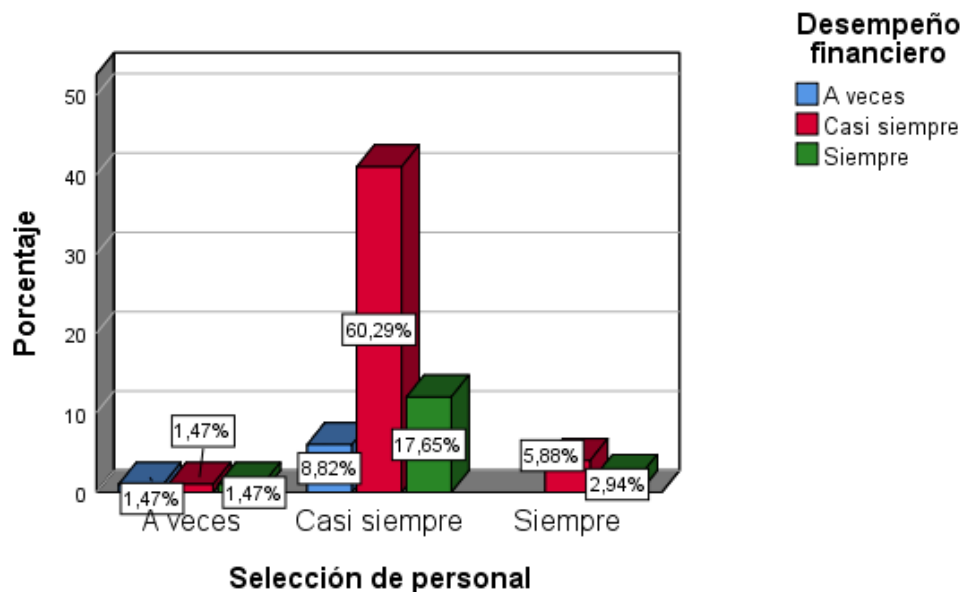
Tabla cruzada Selección de personal y el Desempeño financiero

		Desempeño financiero			Total
		A veces	Casi siempre	Siempre	
Selección de personal	A veces	1	1	1	3
	Casi siempre	6	41	12	59
	Siempre	0	4	2	6
Total		7	46	15	68

Nota: la tabla muestra los datos descriptivos de la encuesta aplicada a la población.

Figura 9

Porcentaje de los encuestados sobre la selección de personal y el desempeño financiero



Nota. El gráfico muestra los valores obtenidos en las variables. Elaboración propia.

La Tabla 11 y la Figura 9 examinan cómo la selección de personal influye en el desempeño financiero. Observamos que la mayoría, el 86,8% (59 de 68), afirma que lleva a cabo procesos de selección de personal "Casi siempre", lo que se asocia con un 67,6% (46 personas) que reporta un desempeño financiero "Casi siempre" positivo. Además, un 22,1% (15 personas) indica que su desempeño financiero es "Siempre" favorable. Estos datos reflejan que prácticas consistentes y bien estructuradas en la selección de personal están vinculadas con resultados financieros más eficientes. Implementar un sistema de selección de personal efectivo y riguroso puede ser fundamental para fortalecer la salud financiera de la empresa, y permite la incorporación de talento alineado con los objetivos estratégicos.

Tabla 12

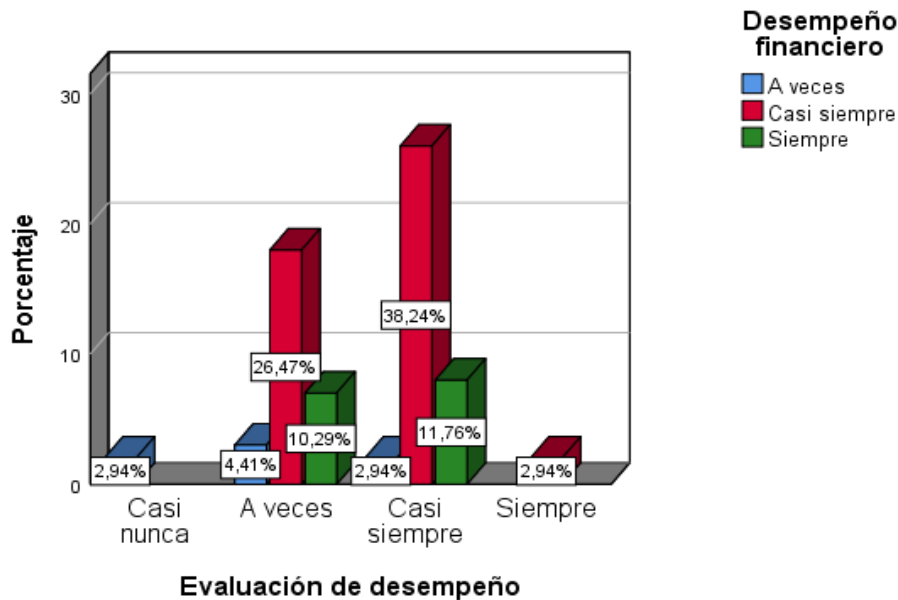
Tabla cruzada Evaluación de desempeño y el Desempeño financiero

		Desempeño financiero			
		A veces	Casi siempre	Siempre	Total
Evaluación de desempeño	Casi nunca	2	0	0	2
	A veces	3	18	7	28
	Casi siempre	2	26	8	36
	Siempre	0	2	0	2
Total		7	46	15	68

Nota: la tabla muestra los datos descriptivos de la encuesta aplicada a la población.

Figura 10

Porcentaje de los encuestados sobre la evaluación de desempeño y el desempeño financiero



Nota. El gráfico muestra los valores obtenidos en las variables. Elaboración propia.

La Tabla 12 y la Figura 10 exploran el nivel de evaluación de desempeño y el desempeño financiero. Se observa que un 52.9% (36 de 68) de los participantes realiza evaluaciones de desempeño "Casi siempre", coincidiendo con un 67.6% (46 personas) que reporta un desempeño financiero "Casi siempre" positivo. Además, un 22.1% (15 personas) describe su desempeño financiero como "Siempre" favorable, y un 10.3% (7 personas) lo califica de "A veces". Lo cual muestra que una práctica regular de evaluaciones de desempeño es crucial para promover mejoras operativas y estratégicas que impacten positivamente en la rentabilidad, resaltando la importancia de estas herramientas en la gestión y planificación.

Tabla 13

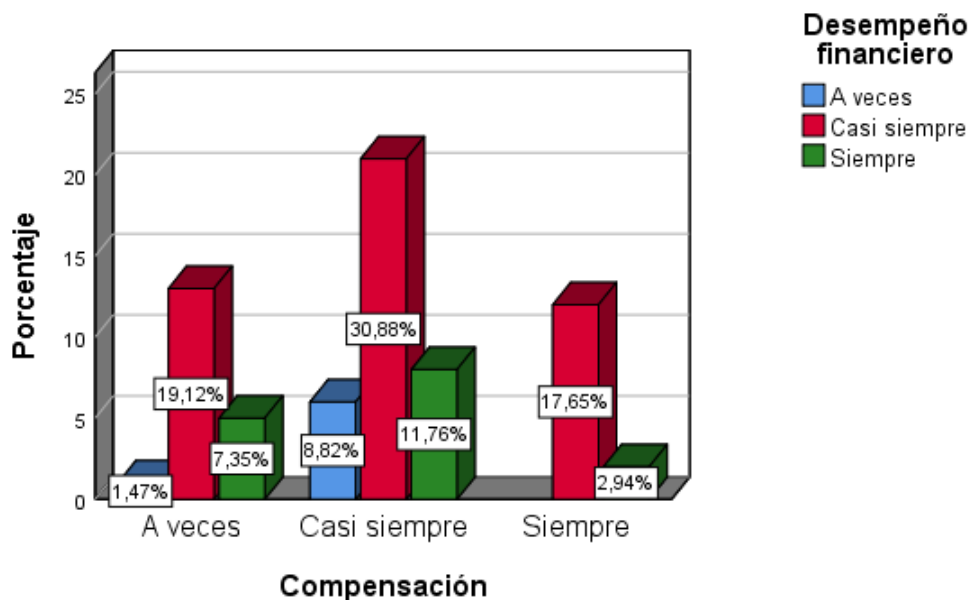
Tabla cruzada Compensación y el Desempeño financiero

		Desempeño financiero			
		A veces	Casi siempre	Siempre	Total
Compensación	A veces	1	13	5	19
	Casi siempre	6	21	8	35
	Siempre	0	12	2	14
Total		7	46	15	68

Nota: la tabla muestra los datos descriptivos de la encuesta aplicada a la población.

Figura 11

Porcentaje de los encuestados sobre la compensación y el desempeño financiero



Nota. El gráfico muestra los valores obtenidos en las variables. Elaboración propia. La Tabla 13 y la Figura 11 abordan cómo las políticas de compensación se relacionan con el desempeño financiero. Los datos revelan que un 51.5% (35 de 68) aplica políticas de compensación "Casi siempre", lo que se asocia con un 67.6% (46 personas) que reporta un desempeño financiero "Casi siempre" positivo. Adicionalmente, un 22.1% (15 personas) indica que su desempeño financiero es "Siempre" favorable, mientras que un 10.3% (7 personas) lo califica de "A veces". Este patrón sugiere que una estrategia de compensación bien administrada está vinculada a un mejor desempeño financiero. Lo cual sugiere que, implementar un sistema de compensación puede ser decisivo para mejorar la motivación y retención, lo que directamente contribuye a la estabilidad y crecimiento financiero.

Tabla 14

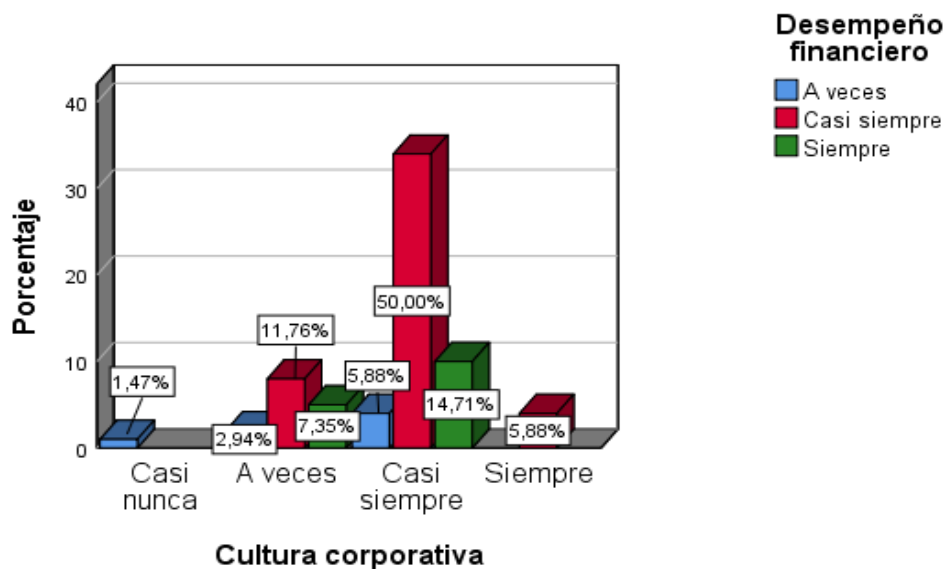
Tabla cruzada Cultura corporativa y el Desempeño financiero

		Desempeño financiero			Total
		A veces	Casi siempre	Siempre	
Cultura corporativa	Casi nunca	1	0	0	1
	A veces	2	8	5	15
	Casi siempre	4	34	10	48
	Siempre	0	4	0	4
Total		7	46	15	68

Nota: la tabla muestra los datos descriptivos de la encuesta aplicada a la población.

Figura 12

Porcentaje de los encuestados sobre la cultura corporativa y el desempeño financiero



Nota. El gráfico muestra los valores obtenidos en las variables. Elaboración propia.

La Tabla 14 y la Figura 12 examinan la influencia de la cultura corporativa en el desempeño financiero. Un notable 70.6% (48 de 68) afirma que su organización promueve una cultura corporativa "Casi siempre", lo que correlaciona con un 67.6% (46 personas) que informa un desempeño financiero "Casi siempre" positivo. Un 22.1% (15 personas) describe su desempeño financiero como "Siempre" favorable, y un mínimo 10.3% (7 personas) lo ve "A veces". Este análisis subraya la importancia de una cultura corporativa sólida y positiva como un factor crítico para el éxito financiero. En términos contables y financieros, una cultura corporativa fuerte puede fomentar un ambiente de trabajo más eficiente y productivo, impulsando así los resultados financieros de la empresa.

4.7. Prueba de hipótesis

a) Hipótesis general

H0. La relación entre la gestión del capital humano y el desempeño financiero en los trabajadores de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán Sociedad Anónima, año 2023, no es significativa.

H1. La relación entre la gestión del capital humano y el desempeño financiero en los trabajadores de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán Sociedad Anónima, año 2023, es significativa.

b) Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$ se rechaza la hipótesis nula si el p valor es < 0.05 .

c) Prueba de hipótesis

Tabla 15

Prueba estadística de la hipótesis general

Medidas simétricas					
		Error estándar			Significación
		Valor	asintótico ^a	T aproximada ^b	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,740	,042	17,046	,000
N de casos válidos		68			

Nota: Revela la significancia; error asintótico y T aproximada basados en hipótesis nula.

d) Resultado p-valor

El p-valor obtenido en la prueba estadística, Tau-b de Kendall, es 0.000. Esto indica que la probabilidad de lograr un resultado tan extremo como el observado bajo la hipótesis nula es extremadamente baja, mucho menor que el nivel de significancia dado de 0.05.

e) Decisión

Ya que el p-valor es menor que el nivel de significancia de 0.05, se rechaza la hipótesis nula. Implica que hay evidencia significativa para aseverar que la relación entre la gestión del capital humano y el desempeño financiero en los trabajadores de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán, es estadísticamente significativa.

a) Hipótesis específica 1

H₀. La relación entre la selección de personal y el desempeño financiero en los trabajadores de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán Sociedad Anónima, año 2023, es significativa.

H_a. La relación entre la selección de personal y el desempeño financiero en los trabajadores de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán Sociedad Anónima, año 2023, es significativa.

b) Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$ se rechaza la hipótesis nula si el p valor es < 0.05 .

c) Prueba de hipótesis**Tabla 16**

Prueba estadística de la hipótesis específica 1

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,652	,050	12,450	,000
N de casos válidos		68			

Nota: Revela la significancia; error asintótico y T aproximada basados en hipótesis nula.

d) Resultado p-valor

El p-valor reportado en la prueba de Tau-b de Kendall es 0.000, lo que da una probabilidad extremadamente baja de observar una relación tan fuerte entre la selección de personal y el desempeño financiero bajo la suposición de que no existe tal relación. Este resultado sugiere una asociación estadísticamente significativa de estas variables.

e) Decisión

Ya que el p-valor es significativamente menor que el nivel de significancia establecido de 0.05, se rechaza la hipótesis nula. Conclusión hay una relación significativa entre la selección de personal y el desempeño financiero en los trabajadores de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán durante el año 2023.

a) Hipótesis específica 2

H0. La relación entre la evaluación de desempeño y el desempeño financiero en los trabajadores de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán Sociedad Anónima, año 2023, es significativa.

Ha. La relación entre la evaluación de desempeño y el desempeño financiero en los trabajadores de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán Sociedad Anónima, año 2023, es significativa.

b) Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$ se rechaza la hipótesis nula si el p valor es < 0.05 .

c) Prueba de hipótesis**Tabla 17**

Prueba estadística de la hipótesis específica 2

Medidas simétricas					
		Error estándar		Significación	
		Valor	asintótico ^a	T aproximada ^b	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,577	,076	7,331	,000
N de casos válidos		68			

Nota: Revela la significancia; error asintótico y T aproximada basados en hipótesis nula.

d) Resultado p-valor

El p-valor obtenido en la prueba Tau-b de Kendall es 0.000, indicando que es extremadamente improbable obtener una correlación tan marcada entre la evaluación de desempeño y el desempeño financiero bajo la hipótesis nula de que no existe relación significativa. Esto es una asociación estadísticamente significativa de estas variables.

e) Decisión

El p-valor es considerablemente menor que el nivel de significancia de 0.05. Y, se rechaza la hipótesis nula. Esto significa que hay evidencia suficiente para aseverar que la relación entre la evaluación de desempeño y el desempeño financiero en los trabajadores de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán durante el año 2023 es significativa.

a) Hipótesis específica 3

H0. La relación entre la compensación y el desempeño financiero en los trabajadores de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán Sociedad Anónima, año 2023, es significativa.

Ha. La relación entre la compensación y el desempeño financiero en los trabajadores de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán Sociedad Anónima, año 2023, es significativa.

b) Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$ se rechaza la hipótesis nula si el p valor es < 0.05 .

c) Prueba de hipótesis**Tabla 18**

Prueba estadística de la hipótesis específica 3

		Medidas simétricas		
		Valor	Error estándar asintótico ^a	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,645	,041	15,259 ,000
N de casos válidos		68		

Nota: Revela la significancia; error asintótico y T aproximada basados en hipótesis nula.

d) Resultado p-valor

El p-valor resultante de la prueba Tau-b de Kendall es 0.000, lo cual muestra una probabilidad extremadamente baja de que la fuerte correlación observada entre la compensación y el desempeño financiero en los trabajadores de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán Sociedad Anónima en el año 2023 ocurra por casualidad bajo la hipótesis nula. Esto sugiere una relación estadísticamente significativa de estas variables.

e) Decisión

El p-valor es significativamente inferior al nivel de significancia establecido de 0.05, se rechaza la hipótesis nula. Consecuentemente, se concluye que existe evidencia suficiente para afirmar que la relación entre la compensación y el desempeño financiero en los trabajadores de dicha empresa durante el año 2023 es significativa.

a) Hipótesis específica 4

H0. La relación entre la cultura corporativa y el desempeño financiero en los trabajadores de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán Sociedad Anónima, año 2023, es significativa.

Ha. La relación entre la cultura corporativa y el desempeño financiero en los trabajadores de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán Sociedad Anónima, año 2023, es significativa.

b) Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$ se rechaza la hipótesis nula si el p valor es < 0.05 .

c) Prueba de hipótesis**Tabla 19**

Prueba estadística de la hipótesis específica 4

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,573	,071	7,772	,000
N de casos válidos		68			

Nota: Revela la significancia; error asintótico y T aproximada basados en hipótesis nula.

d) Resultado p-valor

El p-valor obtenido en la prueba Tau-b de Kendall es 0.000, lo que indica una probabilidad extremadamente baja de obtener una relación tan fuerte entre la cultura corporativa y el desempeño financiero en los trabajadores de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán Sociedad Anónima en el año 2023, si en realidad no existiese tal relación. Este resultado sugiere una asociación estadísticamente significativa de estas dos variables.

e) Decisión

El p-valor es significativamente menor que el nivel de significancia establecido de 0.05, se rechaza la hipótesis nula. Asevera que hay suficiente evidencia estadística para afirmar que la relación entre la cultura corporativa y el desempeño financiero en los trabajadores de la empresa en el año mencionado es significativa.



4.8. Discusión de resultados

En la discusión, se analizaron los resultados logrados. En la que se evalúa el impacto de diversas prácticas de gestión del capital humano en el desempeño financiero de la empresa, utilizando como referente los antecedentes encontrados en estudios similares a nivel internacional y nacional. El propósito es establecer comparaciones y contrastes entre los hallazgos de esta investigación y los reportados en la literatura existente, con el objetivo de comprender mejor las dinámicas entre la gestión del capital humano y los resultados financieros en diferentes contextos y culturas organizacionales.

Los resultados logrados aseveran un fuerte vínculo positivo (coeficiente de correlación de 88.5%) entre la gestión del capital humano y el desempeño financiero, similar a lo observado en estudios como el de Saks (2022) en Canadá, donde se destacó la importancia de prácticas de gestión humanas en el compromiso de los colaboradores y su impacto en la organización. Contrariamente, en España, Alqudah et al. (2022) enfatizaron la importancia de la disposición al cambio mediada por el compromiso afectivo, lo cual sugiere que debe adaptarse a las necesidades específicas de cambio organizacional para ser efectiva. En Irak, Anwar y Abdullah (2021) también encontraron una asociación positiva de prácticas de gestión del capital humano y rendimiento organizacional, apoyando la idea de que una gestión efectiva del capital humano es crucial para el logro financiero.

La investigación corroboró una influencia significativa y positiva, con un robusto coeficiente de correlación. Este hallazgo no solo subraya la importancia de las prácticas humanas en la organización, sino que también insta a una reflexión crítica sobre cómo los líderes empresariales pueden intensificar esfuerzos en políticas de recursos humanos que prioricen el bienestar y desarrollo del personal. La implicación práctica de estos resultados sugiere que las inversiones en formación, bienestar y reconocimiento de los empleados



pueden ser estratégicamente rentables, ofreciendo un retorno cuantificable en términos de rendimiento financiero.

La selección de personal mostró una relación alta (coeficiente de correlación de 79.6%) con el desempeño financiero. Estos hallazgos son coherentes con los reportados por Salas-Vallina et al. (2021), quienes resaltaron la sinergia entre prácticas de gestión de recursos humanos y liderazgo en el rendimiento de los colaboradores. En contraste, Okafor et al. (2021) en su investigación sobre la responsabilidad social corporativa en Estados Unidos, enfocaron en políticas organizacionales más amplias, indicando que las prácticas específicas como la selección de personal pueden necesitar ser complementadas con una visión más integral para influir en el rendimiento financiero.

Este resultado reitera la importancia de una selección de personal rigurosa y alineada con los valores y metas estratégicas del organismo. Una interpretación crítica de estos datos podría argumentar que la selección de personal no solo debe enfocarse en las competencias técnicas, sino también en la capacidad de los candidatos para integrarse y contribuir positivamente a la cultura corporativa. Esto podría llevar a un debate más amplio sobre cómo modernizar los procesos de selección para incluir evaluaciones de inteligencia emocional y adaptabilidad, asegurando así que el capital humano contribuya de manera óptima al rendimiento financiero.

Con un coeficiente de correlación de 70.2%, se confirma una relación positiva alta. Este resultado es similar al encontrado en estudios nacionales como el de Rojas y Pozo (2023), que destacaron la relación entre la gestión del talento humano y la reducción de la rotación laboral, lo que indirectamente mejora el desempeño financiero. En contraste, Paz (2022) encontró que, aunque la gestión del talento humano influye positivamente en el



desempeño laboral, la correlación directa con el desempeño financiero puede no ser tan inmediata, sugiriendo que otras variables intermedias podrían estar en juego.

El vínculo establecido entre la evaluación de desempeño y los resultados financieros invita a una reflexión sobre la periodicidad y calidad de estas evaluaciones. Es crítico que las evaluaciones de desempeño sean vistas no solo como una herramienta de gestión, sino como una oportunidad para el desarrollo continuo del personal. Desde una perspectiva crítica, se podría argumentar que las evaluaciones deberían ser más formativas que sumativas, buscando activamente el desarrollo del empleado y su alineación con los objetivos organizacionales, lo cual se reflejará en mejoras financieras sostenibles.

Este objetivo mostró una muy alta correlación (coeficiente de 0.803), reflejando resultados similares a los de Tasayco et al. (2021), quienes hallaron que la responsabilidad social corporativa mejora el desempeño financiero moderado por el capital humano. Sin embargo, en contraste, Alvarez (2021) sugiere que la gestión financiera efectiva, incluyendo la compensación, necesita ser acompañada de medidas para mitigar riesgos para ser totalmente efectiva en el desempeño financiero.

El análisis mostró que una política de compensación adecuada es un motivador significativo para el desempeño financiero. Sin embargo, una opinión crítica podría cuestionar cómo estas políticas de compensación se comparan en términos de equidad y competitividad dentro del sector. Existe un llamado a las organizaciones para que no solo se concentren en la cantidad de la compensación, sino también en la estructura y distribución de la misma, asegurando que refleje equitativamente la contribución individual y fomente la lealtad y motivación a largo plazo.



Con un coeficiente de 0.702, se confirma una relación alta positiva. Este resultado se alinea con los hallazgos de Condori (2020) en Puno, donde se demostró cómo la gestión del capital humano impacta significativamente en la gestión financiera a través de la motivación y capacitación. Es importante considerar que según Cortez (2020), la implementación de políticas como el presupuesto por resultados puede influir significativamente en el desempeño financiero, sugiriendo que la cultura corporativa debe ser parte de una estrategia integral que incluya aspectos financieros y administrativos claros.

La cultura corporativa probó ser un determinante crítico del éxito financiero, lo que sugiere que la inversión en una cultura positiva y empoderadora puede tener rendimientos financieros tangibles. Desde una perspectiva crítica, este resultado podría abrir un debate sobre cómo los cambios en la cultura organizacional se implementan y se perciben a lo largo de la empresa. Se enfatiza la necesidad de liderazgo consciente y proactivo que no solo promueva una cultura positiva, sino que también incluye a los niveles del organismo en su desarrollo, asegurando que la cultura corporativa no solo sea un lema, sino una práctica vivida que impulse el rendimiento financiero.

CONCLUSIONES

PRIMERA.

El objetivo general fue; determinar el grado de relación entre la gestión del capital humano y el desempeño financiero en los trabajadores de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán Sociedad Anónima, año 2023. El coeficiente de correlación fue de 88.5% indicando una muy alta relación positiva. Este nivel de correlación sugiere que mejoras en la gestión del capital humano están asociadas con mejoras en el desempeño financiero, con una significancia estadística de 0.000 en el nivel bilateral, lo cual refuerza la robustez de esta asociación. Esto muestra que una gestión eficaz del capital humano puede ser un elemento crucial para el logro financiero de la empresa, lo que subraya la importancia de invertir en políticas adecuadas de recursos humanos para mejorar los resultados financieros.

SEGUNDA.

El objetivo específico 1 fue; establecer el grado de relación entre la selección de personal y el desempeño financiero en los trabajadores de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán Sociedad Anónima, año 2023. Se encontró un coeficiente de correlación de 79.6% dando una relación "alta" positiva de ambas variables. Este nivel de correlación sugiere que las mejoras en la selección del personal están asociadas con mejoras en el desempeño financiero, con una significancia estadística de 0.000 en el nivel bilateral, lo cual refuerza la robustez de esta asociación. Implementar un sistema de selección de personal efectivo y riguroso es fundamental para fortalecer la salud financiera, ya que permite la incorporación de talento alineado con los objetivos estratégicos y operacionales.

TERCERA.

El objetivo específico 2 fue; establecer el grado de relación entre la evaluación de desempeño y el desempeño financiero en los trabajadores de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán Sociedad Anónima, año 2023. Se encontró un coeficiente de correlación de 70.2% indicando una relación "alta" positiva de ambas variables. Este nivel de correlación sugiere que mejoras en la evaluación de desempeño están relacionadas con



mejoras en el desempeño financiero, con una significancia estadística de 0.000 en el nivel bilateral, lo cual refuerza la robustez de esta asociación. Lo cual muestra que una práctica regular de evaluaciones de desempeño es crucial para promover mejoras operativas y estratégicas que impacten positivamente en la rentabilidad, resaltando la importancia de estas herramientas en la gestión y planificación.

CUARTA.

El objetivo específico 3 fue; establecer el grado de relación entre la compensación y el desempeño financiero en los trabajadores de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán Sociedad Anónima, año 2023. Se encontró un coeficiente de correlación de 0.803, señalando una relación “muy alta” positiva. Este nivel de correlación sugiere que un adecuado programa de compensación está asociado con mejoras en el desempeño financiero, con una significancia estadística de 0.000 en el nivel bilateral, lo cual refuerza la robustez de esta asociación. Lo cual sugiere que, implementar un sistema de compensación puede ser decisivo para mejorar la motivación y retención, lo que directamente contribuye a la estabilidad y crecimiento financiero.

QUINTA.

El objetivo específico 4 fue; establecer el grado de relación entre la cultura corporativa y el desempeño financiero en los trabajadores de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán Sociedad Anónima, año 2023. Se encontró un coeficiente de correlación de 0.702, indicando una relación “alta” positiva. Este nivel de correlación sugiere que mejoras o cambios en la cultura corporativa están estrechamente relacionados con variaciones en el desempeño financiero, con una significancia estadística de 0.000 en el nivel bilateral, lo cual refuerza la robustez de esta asociación. En términos contables y financieros, una cultura corporativa fuerte puede fomentar un ambiente de trabajo más eficiente y productivo, impulsando así los resultados económicos de la entidad.



RECOMENDACIONES

PRIMERA.

Se sugiere priorizar la inversión en políticas robustas de gestión del capital humano que aborden aspectos como el desarrollo profesional continuo, el bienestar de los colaboradores y la creación de un entorno laboral inclusivo y motivador. Dado el alto coeficiente de correlación entre la gestión del capital humano y el desempeño financiero, es crucial establecer programas que no solo aumenten las habilidades técnicas, como las competencias interpersonales y de liderazgo. Los trabajadores deben ser alentados a participar activamente en estos programas y a contribuir con sus opiniones sobre cómo mejorar continuamente estas iniciativas.

SEGUNDA.

Se sugiere implementar un sistema de selección que combine evaluaciones técnicas con entrevistas conductuales profundas que examinen la alineación de los valores del candidato con la política de la empresa. Dado que la selección de personal tiene un impacto significativo en el desempeño financiero, es fundamental que los ejecutivos supervisen y refinancien periódicamente este proceso para asegurar su efectividad y eficiencia. Para los trabajadores, sería beneficioso buscar activamente el desarrollo de habilidades que potencien su perfil profesional dentro y fuera de la organización.

TERCERA.

Se recomienda que diseñen e implementen un sistema de evaluación de desempeño que sea transparente, justo y frecuente, que permita a los empleados entender cómo su trabajo contribuye a los objetivos estratégicos de la empresa. Para los ejecutivos, es vital apoyar estas evaluaciones con recursos adecuados y asegurarse de que las métricas de evaluación están alineadas con las metas de crecimiento económico de la entidad. Los trabajadores



deben ser incentivados a utilizar los resultados de las evaluaciones para guiar su desarrollo profesional y mejorar continuamente su rendimiento.

CUARTA.

La implementación de un sistema de compensación justo y competitivo es esencial para retener talento y mejorar la motivación. Este sistema debe ser revisado regularmente para garantizar su alineación con las prácticas del mercado y las expectativas de los empleados. Los gerentes aseguran de que todos los colaboradores entiendan cómo pueden influir en su compensación a través de su desempeño, y los trabajadores deben ser alentados a participar en discusiones sobre compensación y beneficios para garantizar que sus necesidades y expectativas sean comprendidas y consideradas.

QUINTA.

Se sugiere liderar con el ejemplo para crear una cultura corporativa que origine la eficiencia, la innovación y el compromiso entre los empleados. Debe existir un esfuerzo concertado por parte de los gerentes para integrar los valores corporativos en las operaciones diarias y en la toma de medidas. Para los trabajadores, es básico que se comprometan con estos valores y que contribuyan activamente a un ambiente de trabajo positivo, lo que no solo mejorará su satisfacción laboral sino también el rendimiento financiero de la empresa.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abreu, J. L. (2014). El método de la investigación Research Method. *International journal of good conscience*, 9(3), 195–204. [http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9\(3\)195-204.pdf](http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9(3)195-204.pdf)
- Alexander, A., McGill, M., Tarasova, A., Ferreira, C., & Zurkiya, D. (2019). Scanning the Future of Medical Imaging. *Journal of the American College of Radiology*, 16(4), 501–507. <https://doi.org/10.1016/j.jacr.2018.09.050>
- Alqudah, I. H. A., Carballo-Penela, A., & Ruzo-Sanmartín, E. (2022). High-performance human resource management practices and readiness for change: An integrative model including affective commitment, employees' performance, and the moderating role of hierarchy culture. *European Research on Management and Business Economics*, 28(1), 100177. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2021.100177>
- Alvarez, L. (2021). *Riesgo financiero y desempeño del hospital regional Guillermo Díaz de la Vega, Abancay 2019* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58924>
- Anwar, G., & Abdullah, N. N. (2021). The impact of Human resource management practice on Organizational performance. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(1), 35–47. <https://doi.org/10.22161/ijebm.5.1.4>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación* (Tercera). Grupo Editorial Patria.
- Ballester, C. P. M. (2012). Analysis of the Factors that Influence the Academic Performance of Financial Accounting Students using Binary Choice Models. *Review of Business Management*. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v14i45.1080>
- Banerjee, B. (2017). *Fundamentals of financial management*.
- Boxall, P. F., Purcell, J., & Wright, P. M. (2007). *The Oxford handbook of human resource management*. Oxford university press, USA.



- Briceño, C. Y., & Aguirre, Y. (2023). *Gestión administrativa y clima institucional del personal de la subunidad de mantenimiento y producción de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno - 2023* [Tesis de grado, Universidad Nacional del Altiplano]. <https://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/1961>
- Brigham, E. F., & Houston, J. F. (2013). *Fundamentals of financial management*. South-Western Cengage Learning.
- Bullon, J. C. (2023). *Gestión logística, corrupción y desempeño financiero en entidades públicas de Lima Metropolitana, 2023* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/134019>
- Canales, M. (2006). *Metodologías de la investigación social*. LOM ediciones.
- Castillo, 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 grado, Universidad Nacional Del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/11274>
- Choquecagua, N. J., Diego, R. J., & Vásquez, C. A. (2021). Análisis comparativo de liquidez y endeudamiento, en las empresas azucareras que cotizan en la BVL. *Espíritu Emprendedor TES*, 5(2), 55–75. <https://doi.org/10.33970/eetes.v5.n2.2021.256>
- Condori, D. C. (2020). *Análisis del desempeño laboral del capital humano e incidencia en la gestión financiera de la gerencia de transportes y seguridad vial de la Municipalidad Provincial de Puno periodo 2017* [Tesis de grado, Universidad Nacional Del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/14532>
- Cortez, H. (2020). *Análisis del presupuesto por resultados y el desempeño financiero, en la Gestión Financiera Pública de la Universidad Nacional del Altiplano Puno, período 2012 - 2019* [Tesis Doctoral, Universidad Nacional Del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/16617>



- De Stephen, R. C. (1999). *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*.
- Drucker, P. (1992). *Managing for the Future; The 1990s and Beyond*. Truman Tally.
- Empresa de Generación Eléctrica San Gabán S.A. (2024)
- Esteba, W. G. (2019). *Análisis financiero y su incidencia en el desempeño económico de la empresa Imagina Consultores S.R.L, periodo 2016-2017* [Tesis de grado, Universidad Nacional Del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/14536>
- Fama, E. F. (1970). Efficient Capital Markets A Review of Theory and Empirical Work. *Journal of Finance*, 2(25), 383–417. <https://doi.org/10.7208/9780226426983-007>
- Gary, D. (2011). *Human resource management*. Pearson Education India.
- Gitman, L. J. (2015). *Principles of Managerial Finance: Brief with MyFinanceLab*. Pearson education limited.
- Hanco, M. S., Carpio, A., Laura, Z. J., & Flores, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comuni@cción: Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 186–194. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-hill / Interamericana Editores.
- Hosaka, N. M., Hernández, J. A., Francia, L. A., & Chunga, J. A. (2020). *Plan estratégico: alinear la gestión del capital humano a la estrategia del Grupo Hosaka* [Tesis de maestría, Universidad del Pacífico]. <https://hdl.handle.net/11354/2884>
- Kotter, J. P., & Cohen, D. S. (2012). *The Heart of Change: Real-Life Stories of How People Change Their Organizations*. Harvard Business Press.
- Mamani, Y. (2019). *El desempeño laboral del capital humano e incidencia en la gestión económica de las universidades públicas de la región Puno, periodos 2016 - 2017*



[Tesis de Maestría, Universidad Nacional Del Altiplano].

<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/13443>

Markowitz, H. (1952). The utility of wealth. *Journal of Political Economy*, 60(2), 151–158.

<https://hdl.handle.net/20.500.12727/12758>

Meckling, W. H., & Jensen, M. C. (1976). *Theory of the Firm*. Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure.

Modigliani, F., & Miller, M. H. (1958). The cost of capital, corporation finance and the theory of investment. *The American Economic Review*, 48(3), 261–297.

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación; cuantitativa-cualitativa, redacción de la tesis*. Ediciones de la U.

Okafor, A., Adeleye, B. N., & Adusei, M. (2021). Corporate social responsibility and financial performance: Evidence from U.S tech firms. *Journal of Cleaner Production*, 292, 126078. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.126078>

Paz, Y. (2022). *Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la empresa Hipermercado Metro, Independencia 2015* [Tesis de grado, Universidad Peruana de Las Américas]. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1853>

Perelló, S. (2011). *Metodología de la investigación social*. Librería-Editorial Dykinson.

Pfeffer, J. (1998). *The human equation: Building profits by putting people first*. Harvard Business Press.

Porter, M. E., & Millar, V. E. (1985). *How information gives you competitive advantage*.

Rivera, J. A., & Alarcón, D. S. (2012). El cargo de capital en la evaluación del desempeño financiero de empresas innovadoras de confecciones de Cali. *Estudios Gerenciales*, 28(123), 85–99. [https://doi.org/10.1016/S0123-5923\(12\)70206-1](https://doi.org/10.1016/S0123-5923(12)70206-1)

Robbins, S. P., Coulter, M. A., & De Cenzo, D. A. (2019). *Fundamentals of Management* (11th ed.).



- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Essentials of Organizational Behavior*. Pearson Education Inc.
- Rojas, J. R., & Pozo, M. (2023). *Gestión del talento humano y gestión de rotación laboral en una institución del sector retail financiero, distrito de San Juan de Lurigancho (Lima-Perú), 2022* [Tesis de grado]. Universidad Científica del Sur.
- Saks, A. M. (2022). Caring human resources management and employee engagement. *Human Resource Management Review*, 32(3), 100835. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100835>
- Salas-Vallina, A., Alegre, J., & López-Cabrales, Á. (2021). The challenge of increasing employees' well-being and performance: How <sc>human resource management</sc> practices and engaging leadership work together toward reaching this goal. *Human Resource Management*, 60(3), 333–347. <https://doi.org/10.1002/hrm.22021>
- Smalley, K. M., Dessler, A. E., Bekki, S., Deushi, M., Marchand, M., Morgenstern, O., Plummer, D. A., Shibata, K., Yamashita, Y., & Zeng, G. (2017). Contribution of different processes to changes in tropical lower-stratospheric water vapor in chemistry–climate models. *Atmospheric Chemistry and Physics*, 17(13), 8031–8044. <https://doi.org/10.5194/acp-17-8031-2017>
- Syed, J., & Kramar, R. (2017). *Human resource management: A global and critical perspective*. Bloomsbury Publishing.
- Tasayco, J. C., Caya, J. C. J., Contreras, A. J., & Alcantara, A. D. (2021). *Impacto de la responsabilidad social corporativa en el desempeño financiero de las empresas usando como variables moderadoras la imagen corporativa y el capital humano* [Tesis de grado, Universidad ESAN]. <https://hdl.handle.net/20.500.12640/2911>



- Ulrich, D. (1996). *Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering* (19th ed., Vol. 3). Human Resource Planning.
- Van Horne, J. C., & Wachowicz, J. M. (2005). *Fundamentals of financial management*. Pearson education.
- Vicente, A. N., & Chávez, E. M. (2020). Competencias laborales para la gestión pública y productividad de las unidades orgánicas de un municipio provincial. *Revista Veritas et Scientia - UPT*, 8(2), 1202–1210. <https://doi.org/10.47796/ves.v8i2.137>
- Westerfield, R., & Jordan, B. D. (2008). *Fundamentals of corporate finance*. McGraw-Hill/Irwin.



APÉNDICES



Apéndice 1: Matriz de Consistencia

TÍTULO: Gestión del capital humano y su relación con el desempeño financiero en los trabajadores de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán Sociedad Anónima, año 2023.
Enfoque: Cuantitativo. **Método:** Deductivo. **Tipo:** Aplicada. **Nivel:** Correlacional. **Diseño:** No experimental-transversal **Técnica:** Encuesta **Instrumento:** Cuestionario

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Problema general</p> <p>¿Existe relación entre la gestión del capital humano y el desempeño financiero en los trabajadores de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán Sociedad Anónima, año 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>PE1. ¿Cuál es la relación entre la selección de personal y el desempeño financiero en los trabajadores de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán Sociedad Anónima, año 2023?</p> <p>PE2. ¿Cuál es la relación entre la evaluación de desempeño y el desempeño financiero en los trabajadores de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán Sociedad Anónima, año 2023?</p> <p>PE3. ¿Cuál es la relación entre la compensación y el desempeño financiero en los trabajadores de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán Sociedad Anónima, año 2023?</p> <p>PE4. ¿Cuál es la relación entre la cultura corporativa y el desempeño financiero en los trabajadores de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán Sociedad Anónima, año 2023?</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe una relación significativa entre la gestión del capital humano y el desempeño financiero en los empleados de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán Sociedad Anónima en el año 2023.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>HE1. La selección de personal tiene una relación significativa con el desempeño financiero de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán Sociedad Anónima durante el año 2023.</p> <p>HE2. La evaluación de desempeño se relaciona de manera significativa con el desempeño financiero de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán Sociedad Anónima en el año 2023.</p> <p>HE3. La compensación tiene una relación significativa con el desempeño financiero de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán Sociedad Anónima en el año 2023.</p> <p>HE4. La cultura corporativa se relaciona significativamente en el desempeño financiero de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán Sociedad Anónima en el año 2023.</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar el grado de relación entre la gestión del capital humano y el desempeño financiero en los trabajadores de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán Sociedad Anónima, año 2023.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>OE1. Establecer el grado de relación entre la selección de personal y el desempeño financiero en los trabajadores de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán Sociedad Anónima, año 2023.</p> <p>OE2. Establecer el grado de relación entre la evaluación de desempeño y el desempeño financiero en los trabajadores de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán Sociedad Anónima, año 2023.</p> <p>OE3. Establecer el grado de relación entre la compensación y el desempeño financiero en los trabajadores de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán Sociedad Anónima, año 2023.</p> <p>OE4. Establecer el grado de relación entre la cultura corporativa y el desempeño financiero en los trabajadores de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán Sociedad Anónima, año 2023.</p>	<p>1. GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO</p> <p>Consiste en las estrategias y prácticas destinadas a cultivar y aprovechar el potencial humano dentro de una organización, promoviendo la colaboración, el aprendizaje continuo y la adaptabilidad para impulsar el éxito a largo plazo (Drucker, 1992).</p> <p>2. DESEMPEÑO FINANCIERO</p> <p>La capacidad de una organización para generar rendimientos superiores, a través de estrategias saludables en las operaciones financieras, con la asignación eficiente de recursos en relación con sus objetivos y la industria (Brigham y Houston, 2013).</p>	<p>1.1. Selección de personal</p> <p>1.2. Evaluación de desempeño</p> <p>1.3. Compensación</p> <p>1.4. Cultura corporativa</p> <p>2.1. Rentabilidad</p> <p>2.2. Eficiencia operativa</p> <p>2.3. Crecimiento</p>	<p>1.1.1. Éxito en la contratación</p> <p>1.1.2. Retención</p> <p>1.1.3. Adecuación al puesto</p> <p>1.2.1. Cumplimiento de objetivo</p> <p>1.2.2. Retroalimentación</p> <p>1.2.3. Evaluación de desempeño</p> <p>1.3.1. Satisfacción salarial</p> <p>1.3.2. Equidad salarial</p> <p>1.3.3. Incremento salarial</p> <p>1.4.1. Compromiso</p> <p>1.4.2. diversidad e inclusión</p> <p>1.4.3. Rotación voluntaria</p> <p>1.4.4. Comunicación interna</p> <p>2.1.1. Beneficio bruto</p> <p>2.1.2. Beneficio por empleado</p> <p>2.1.3. Margen de contribución</p> <p>2.1.4. Rotación de inventario</p> <p>2.2.1. Eficiencia de cobro</p> <p>2.2.2. Eficiencia de pagos</p> <p>2.2.3. Eficiencia de inventario</p> <p>2.2.4. Rotación de activos</p> <p>2.3.1. Tasa de crecimiento</p> <p>2.3.2. Beneficios</p> <p>2.3.3. Expansión geográfica</p>



Apéndice 2: Instrumento

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

I. INTRODUCCIÓN

Buenos días, soy estudiante de la UANCV, facultad de Ciencias Contables y Financieras, escuela profesional de Contabilidad, con el objetivo de conocer la relación entre la gestión del capital humano y el desempeño financiero en los trabajadores de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán Sociedad Anónima, año 2023. Solicitamos su colaboración llenando esta encuesta, marcando con una "X" la respuesta de su elección. Le agradecemos de antemano su cooperación.

II. INDICACIONES

Aparecen a continuación las afirmaciones, juzgue la frecuencia de cada ítem planteado. Use la siguiente escala de puntuación (1,2,3,4,5) y marque con una "X" la alternativa correcta:

1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre

N.º	ÍTEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
VARIABLE 1: GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO						
Dimensión 1: Selección de personal						
1	El proceso de selección tiene éxito en la contratación de personal adecuado para los puestos vacantes.	1	2	3	4	5
2	Los trabajadores en nuestra sociedad muestran una tendencia a permanecer en la organización a largo plazo.	1	2	3	4	5
3	Las personas que trabajan en las diferentes posiciones en nuestra organización son adecuadas para las responsabilidades y tareas asignadas.	1	2	3	4	5
Dimensión 2: Evaluación de desempeño						
4	Los objetivos establecidos en su evaluación de desempeño son claros y alcanzables para los trabajadores y la organización.	1	2	3	4	5
5	Recibe usted retroalimentación regular por parte de su supervisor sobre su desempeño en el trabajo.	1	2	3	4	5
6	El proceso de evaluación de desempeño en nuestra compañía es justo y objetivo de acuerdo a las funciones asignadas.	1	2	3	4	5
Dimensión 3: Compensación						
7	Está usted satisfecho con el nivel de remuneración que recibe por su trabajo.	1	2	3	4	5
8	La remuneración que recibe es justa en comparación con otros empleados que realizan tareas similares.	1	2	3	4	5
9	Ha experimentado usted un aumento salarial durante su tiempo trabajando.	1	2	3	4	5



Dimensión 4: Cultura corporativa						
10	Siente usted que la empresa fomenta un sentido de compromiso y dedicación entre sus empleados.	1	2	3	4	5
11	La compañía valora y promueve la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo respetando el espacio personal.	1	2	3	4	5
12	Existe una alta rotación voluntaria de empleados siendo esta positiva para la empresa.	1	2	3	4	5
13	La organización mantiene una comunicación interna efectiva y transparente entre los empleados y la dirección.	1	2	3	4	5
VARIABLE 2: DESEMPEÑO FINANCIERO						
Dimensión 1: Rentabilidad						
14	La empresa ha logrado mantener un beneficio bruto estable y satisfactorio en los últimos períodos financieros.	1	2	3	4	5
15	El reconocimiento individual es adecuado y refleja eficientemente el desempeño financiero de la empresa.	1	2	3	4	5
16	El margen de contribución es suficiente para cubrir los costos fijos y generar beneficios adicionales.	1	2	3	4	5
17	La rotación de los colaboradores en la empresa es eficiente y contribuye positivamente a la rentabilidad de la empresa.	1	2	3	4	5
Dimensión 2: Eficiencia operativa						
18	La eficiencia de cobro compañía en términos de la gestión oportuna y efectiva de los pagos de los clientes, es eficiente.	1	2	3	4	5
19	La empresa administra eficientemente sus pagos a proveedores y acreedores de manera oportuna y sin retrasos significativos.	1	2	3	4	5
20	Observa usted una gestión eficiente del inventario, asegurando niveles óptimos para satisfacer la demanda sin excesos ni faltantes.	1	2	3	4	5
21	La compañía logra una rotación eficiente de sus activos, maximizando su uso y generando valor para la empresa.	1	2	3	4	5
Dimensión 3: Crecimiento						
22	La tasa de crecimiento de la empresa en términos de aumento en los ingresos y la expansión es óptima.	1	2	3	4	5
23	Se ha logrado incrementar consistentemente sus beneficios en los últimos períodos financieros.	1	2	3	4	5
24	Ha observado usted una estrategia de expansión geográfica por parte de la empresa para llegar a nuevos mercados o regiones.	1	2	3	4	5

“MUCHAS GRACIAS”



Apéndice 3: Validez de Instrumentos con la firma del experto

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

TÍTULO DE TESIS: gestión del capital humano y su relación con el desempeño financiero en los trabajadores de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán Sociedad Anónima, año 2023

I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: EDY...LARICO...MAMANI
- PROFESIÓN : LIC. EN ADMINISTRACIÓN
- CARGO ACTUAL: DOCENTE
- GRADO ACADÉMICO: DOCTOR

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	X	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	3	4	X
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	X	5
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	X	4	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e índices	1	2	3	X	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	4	X
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	X

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual, $C = \text{Total}/50 = 45/50 = 0.90$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$)
- b. Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$)

Lugar y fecha: Juliaca 02 de abril del 2024

Firma del experto

DNI N°: 29658779
N° celular: 9517299128



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

TÍTULO DE TESIS: gestión del capital humano y su relación con el desempeño financiero en los trabajadores de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán Sociedad Anónima, año 2023

I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: *Omar I. Quispe Ponce*.....
- PROFESIÓN : *Lic. Administración de Empresas*.....
- CARGO ACTUAL: *Docente*.....
- GRADO ACADÉMICO: *Máster*.....

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	X	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	X	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	3	4	X
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	4	X
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	X	4	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e índices	1	2	3	X	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	X	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	X	5

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual, $C = \text{Total}/50 = 43/50 = 0.86$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

.....
.....

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$)
- b. Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$)

Lugar y fecha:

Firma del experto
DNI N°.....*40169535*.....
N° celular:.....*990979261*.....



Apéndice 4: Matriz de datos

GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO FINANCIERO EMPRESA DE GENERACIÓN ELÉCTRICA SAN GABÁN																																					
Gestión del Capital Humano														Desempeño Financiero																							
Personal				Desempeño				Compensación				Cultura				Rentabilidad				Eficiencia				Crecimiento													
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11			
1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	63	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	42				
2	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	46			
3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	56	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	42		
4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	3	4	55	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	43		
5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	3	4	55	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	43		
6	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	57	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	41		
7	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	3	51	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	
8	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	
9	4	4	3	4	3	5	4	5	5	4	4	4	54	3	3	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
10	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	52	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	
11	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	52	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	
12	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	54	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	
13	4	5	3	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	50	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	35	
14	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	2	53	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	
15	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	3	52	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	
16	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	51	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	52	
17	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	4	51	4	2	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38	
18	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	54	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	
19	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	50	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	42	
20	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	5	4	3	50	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46	
21	4	5	4	2	4	3	3	4	4	4	4	3	2	46	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	42		
22	4	3	4	3	3	3	4	5	3	3	4	3	4	46	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	43	
23	4	5	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	45	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	43	
24	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	44	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	41	
25	3	5	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	5	45	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	
26	4	5	3	4	3	4	3	4	2	5	4	4	3	48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
27	4	5	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	46	3	3	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	3	45	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
29	4	4	4	4	2	4	4	3	2	4	3	2	42	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
30	4	4	3	4	2	3	4	3	2	3	3	3	41	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
31	5	4	3	2	2	3	3	4	4	4	3	2	42	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	35	
32	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	2	2	42	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50

Apéndice 5: Evidencia de recojo de datos







ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 02-08-2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: CYNTHIA GALLEGOS ONQUE

Dirección: JR. INDEPENDENCIA 721 - PUNO

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 75559156

Teléfono: 997 324 615 email: CYNTHIAGIME0@GMAIL.COM

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

Escuela Profesional o Mención: CONTABILIDAD

Título o Grado Académico a optar: CONTADOR PÚBLICO

Asesor: DR. EFRAIN BARRANTES SÁNCHEZ

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO FINANCIERO EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE GENERACIÓN ELÉCTRICA SAN GABÁN SOCIEDAD ANÓNIMA, AÑO 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): Crecimiento, evaluación de desempeño, rentabilidad, selección de personal.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2}?

2

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.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 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 comerciales 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



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

02 de agosto del 2024

Fecha