



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**



**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO
LABORAL EN LA EMPRESA DISTRIBUIDORA TIERRA
SUR SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA
EN LA SEDE DE JULIACA – 2025**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. MIRIAM AYDE VILCA QUISPE

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

JULIACA – PERÚ

2025



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS

INTERNACIONALES

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO

LABORAL EN LA EMPRESA DISTRIBUIDORA TIERRA

SUR SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA EN

LA SEDE DE JULIACA – 2025

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. MIRIAM AYDE VILCA QUISPE

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS

INTERNACIONALES

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

: 
Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

PRIMER MIEMBRO

: 
Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

SEGUNDO MIEMBRO

: 
Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

ASESOR DE TESIS

: 
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

: ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS: (5311-UNESCO)



RESOLUCIÓN N°344-2025-D-FCA-UANCV-J

Juliaca, 21 de noviembre de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 7641, presentado por **MIRIAM AYDE VILCA QUISPE**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación y defensa de la tesis titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA DISTRIBUIDORA TIERRA SUR SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA EN LA SEDE DE JULIACA - 2025**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**.

CONSIDERANDO:

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

Que, al haber 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 del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28° 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), del (la) bachiller: **MIRIAM AYDE VILCA QUISPE**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, en virtud de los considerandos expuestos.

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

* PRESIDENTE	:	Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
* 1er. MIEMBRO	:	Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
* 2do. MIEMBRO	:	Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR
* ASESOR DE TESIS	:	Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

* Lugar	:	salón de Grados y Títulos
* Fecha	:	martes, 25 de noviembre de 2025
* Hora	:	9: 00 a.m

ARTICULO CUARTO. – DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretaría Académica, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

DISTRIBUCIÓN:

- Unid. Inv. (1)
- Jurados (3)
- Interesado (1)
- Asesor de Tesis (1)
- Archivo FCA (1)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Dr. Leopoldo W. Condori Cari
DECANO (o)
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 715-2025-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 17 de octubre 2025

VISTOS:

El Expediente 2025-C-5344 de fecha 15 de octubre de 2025, del **Bach. MIRIAM AYDE VILCA QUISPE**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**.

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. MIRIAM AYDE VILCA QUISPE**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA DISTRIBUIDORA TIERRA SUR SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA EN LA SEDE DE JULIACA - 2025**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**.

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 al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI.

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 Administrativas.

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 TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA DISTRIBUIDORA TIERRA SUR SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA EN LA SEDE DE JULIACA - 2025**; correspondiente a la Línea de Investigación **ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311-UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. MIRIAM AYDE VILCA QUISPE**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como **ASESOR** al Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI.

ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER, que la facultad de Ciencias Administrativas, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

DISTRIBUCIÓN:
- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
- RPC/



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
DIRECCIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
Dr. Roberto Paye Cordero
DIRECCIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**RESOLUCIÓN N° 486-2025-UI-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 29 de agosto 2025

VISTOS:

El Expediente: 2025-CU-4330 de fecha 23 de agosto del 2025, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**.

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. MIRIAM AYDE VILCA QUISPE**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de Título: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA DISTRIBUIDORA TIERRA SUR SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA EN LA SEDE DE JULIACA - 2025**, conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**.

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 Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**, corroboró la propuesta del **ASESOR Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI**, quien debe ser acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

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 Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA DISTRIBUIDORA TIERRA SUR SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA EN LA SEDE DE JULIACA - 2025**, correspondiente a la Línea de Investigación **ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311-UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. MIRIAM AYDE VILCA QUISPE**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como **ASESOR** al Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dr. Roberto Puyo Colquehuilanca
DIRECCIÓN
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:
- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
- RPC/



TESIS UANCV

25% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 15%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 23%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

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

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



Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA DISTRIBUIDORA TIERRA SUR SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA EN LA SEDE DE JULIACA - 2025	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	MIRIAM AYDE VILCA QUISPE
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	76050728
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0003-8081-5364
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2372-6720
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	BENIGNO CALLATA QUISPE
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441
Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	ROBBINS FLORES AGUILAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02426851



Datos de investigación	
Línea de investigación	ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311- UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	Dirección: CIUDAD DE JULIACA País: PERÚ Departamento: PUNO Provincia: SAN ROMÁN Distrito: JULIACA Coordenadas: -15.52848, -70.11283 https://goo.su/5GNK15 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	AGOSTO 2025 – NOVIEMBRE 2025
URL de disciplinas OCDE	Negocios, Administración https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html
- Librería	Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04 https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

Dr. Roberto Payé Colquehuasi
DIRECTOR
UNO INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo MIRIAM AYDE VILCA QUISPE, identificado con DNI

Nro. 76050728 en mi condición de egresado de:

☒ Escuela Profesional

☐ Programa de Segunda Especialidad,

☐ Programa de Maestría o Doctorado

ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

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

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA DISTRIBUIDORA TIERRA SUR
SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA EN LA SEDE DE JULIACA – 2025

Asesorado por: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

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 15 de diciembre del 2025

FIRMA (ASESOR)

FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A mis progenitores, por su cariño sin condiciones, su apoyo incesante y por mostrarme, con su conducta, el grado del trabajo frecuente y la determinación. Por su dedicación y apoyo constante, que han sido la clave de mi éxito. A mi amada institución educativa la universidad que no solo me brindó la oportunidad de entrar, sino también de expandir mis horizontes.

Agradezco que haya sido el lugar donde evolucioné, adquirí saberes, anhelé y me conocí. En este lugar descubrí saberes que me construyeron, desafíos que me hicieron más fuerte, y personas que dejaron una huella indeleble en mi vida. A mi novio Oliver Huayta quien me brindo su apoyo moral.



AGRADECIMIENTO

Agradezco, en primer término, a Dios, por otorgarme la fuerte, la salud y la tenacidad para finalizar esta fase tan significativa en mi vida.

A mi familia, por su amor absoluta, su apoyo incesante y su confianza en mí, incluso en los momentos más complicados. Gracias por ser mi impulso y mi refugio.

A mis docentes y asesores, en particular al Dr. Leopoldo Condori, por su orientación, su paciencia y sus valiosos consejos a lo largo de la elaboración de esta tesis. Su dedicación a la enseñanza y la investigación ha sido una gran fuente de inspiración.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE GENERAL	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN	xii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	2
1.3. JUSTIFICACIÓN	3

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo General.....	5
2.2. Objetivos Específicos.....	5

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	6
3.1.1. A nivel internacional	6
3.1. BASES TEÓRICAS	16
3.2.1 Gestión del Habilidad Humano.....	16



3.2.2 Desempeño laboral.....	21
3.3 MARCO CONCEPTUAL	25

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis General	28
4.2. Hipótesis Específica	28
4.3. Variables.....	28
4.4 Operacionalización de Variables	29

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1 Enfoque de investigación.....	30
5.2 Método(s) aplicados a la investigación.....	30
5.3 Tipo de investigación.....	30
5.4 Nivel de investigación.....	30
5.5 Diseño de investigación	31
5.6 Población y muestra.....	31
5.6.1 Población.....	31
5.6.2 Muestra	32
5.7 Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	32
5.7.1 Técnica.....	32
5.7.2 Instrumento	32
5.8 Confiabilidad y Validez del instrumento.....	32
5.8.3 Validez del instrumento.....	33
5.9 Procedimiento de Tratamiento de datos	33
5.10 Contrastación de hipótesis.....	33



CAPÍTULO VI

RESULTADO Y DISCUSIÓN

6.1. RESULTADO	39
6.2. DISCUSIÓN DE RESULTADO	46
CONCLUSIONES	50
RECOMENDACIONES	52
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	53
ANEXOS	57



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	29
Tabla 2 Análisis de confiabilidad	33
Tabla 3 Validación del instrumento	33
Tabla 4 Medida simétrica de Gestión del Habilidad Humano y Desempeño Laboral.....	34
Tabla 5 Medida simétrica de Selección del personal y Desempeño Laboral	36
Tabla 6 Medida simétrica de Capacitación del personal y Desempeño Laboral	37
Tabla 7 Medida simétrica de Evaluación del desempeño y Desempeño Laboral.....	38
Tabla 8 Niveles de Correlación.....	39
Tabla 9 Prueba de normalidad	40
Tabla 10 Correlación de Gestión del Habilidad Humano y Desempeño Laboral.....	40
Tabla 11 Correlación de Selección del personal y Desempeño Laboral	42
Tabla 12 Correlación de Capacitación del personal y Desempeño Laboral	43
Tabla 13 Correlación de Evaluación del desempeño y Desempeño Laboral.....	45



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Características del como llegar.....	17
Figura 2 Mapa de Gestión de Recursos Humanos	18
Figura 3 Modelo de Selección del Personal.....	19
Figura 4 Modelo de Capacitación de Personal	20
Figura 5 Modelo de Evaluación del Desempeño	21
Figura 6 Modelo de Desempeño Laboral.....	22
Figura 7 Distintos tipos de evaluación del desempeño	23
Figura 8 Relación de Gestión del Habilidad Humano y Desempeño Laboral	41
Figura 9 Relación de Selección del personal y Desempeño Laboral.....	42
Figura 10 Relación de Capacitación del personal y Desempeño Laboral	44
Figura 11 Relación de Evaluación del desempeño y Desempeño Laboral.....	45



RESUMEN

La presente tesis tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión de la habilidad humana y el desempeño laboral en la Empresa Distribuidora Tierra Sur Sociedad Anónima Cerrada, sede Juliaca, durante el año 2025, El objetivo principal de este estudio era averiguar cómo las otras partes de la gestión de la habilidad humana (HTM) afectan a la productividad en el lugar de trabajo. En esta tesis se utilizó investigación aplicada, un diseño transversal no experimental y un nivel vinculado. Se utilizaron procedimientos estadísticos tanto cuantitativos como deductivos. Se utilizó un cuestionario como herramienta de investigación para recopilar datos. La investigación realizada con el alfa de Cronbach reveló que el instrumento tiene un nivel de consistencia interna del 82,80 %, lo que es comparable al 0,828 %. El análisis de los datos reveló una fuerte correlación (coeficiente Rho de Spearman de 0,0620, o 62,000 %) entre la gestión de la habilidad humana y el Logro laboral. Suponiendo que el valor alfa es 0,05, un valor P de 0,000 indica que la hipótesis nula se vio respaldada de manera significativa.

Palabras Claves: Gestión, Habilidad, Humano, Desempeño, Laboral



ABSTRACT

The objective of this thesis is to determine the relationship between human talent management and job performance at Empresa Distribuidora Tierra Sur Sociedad Anonimous Closed, Juliaca headquarters, during the year 2025. The main objective of this study was to find out how different aspects of human talent management (HTM) affect productivity in the workplace. This study used applied research, a non-experimental cross-sectional design, and a linked level. Both quantitative and deductive statistical procedures were used. A questionnaire was used as a research tool to collect data. Research conducted with Cronbach's alpha revealed that the instrument has an internal consistency level of 82.80%, which is comparable to 0.828%. Data analysis revealed a strong correlation (Spearman's Rho coefficient of 0.0620, or 62.000%) between human talent management and job performance. Assuming the alpha value is 0.05, a P-value of 0.000 indicates that the null hypothesis was significantly supported.

Keywords: Management, Talent, Human, Performance, Labor



INTRODUCCIÓN

Gestión del habilidad humana y Logro laboral en la empresa distribuidora Tierra Sur Sociedad Anónima Cerrada en su sede de Juliaca - 2025 es el título de la tesis que se está investigando actualmente y que tiene como objetivo establecer la conexión entre estos respectivos elementos. Con este enfoque, podemos decidir cuál es la mejor forma de gestionar el potencial humano y cómo este lleva a cabo sus funciones. El propósito de esta investigación era ayudar a alcanzar el objetivo de obtener un título en administración y negocios internacionales.

En conclusión, Los resultados evidencian que existe una relación significativa entre la gestión del habilidad humano y el desempeño laboral, puesto que es esencial que los empresarios se interesen por sus trabajadores y no los vean solamente como recursos humanos; es necesario que reconozcan su humanidad y satisfagan sus requerimientos, no para resolver todos sus inconvenientes, sino para impulsar el desarrollo de su Gestión del Habilidad Humano, ya que una pequeña inversión en su capacitación generará un Logro laboral mejorado.

El objetivo principal de esta sección es conocer cómo Distribuidora Tierra Sur Sociedad Anónima Cerrada, empresa con sede en Juliaca en el año 2025, gestiona los recursos humanos en relación con la ocupación laboral de sus empleados. La mayoría de las organizaciones actuales, ya sean del sector público o privado, están atentas a los cambios continuos en sus condiciones de trabajo y a las circunstancias necesarias para adaptarse con el fin de promover el desarrollo y alcanzar sus objetivos.

A continuación, se presenta la hipótesis general, cuya formulación es la siguiente: Existe una fuerte correlación entre la gestión de recursos humanos y la productividad del personal en la sede de Juliaca 2025 de Tierra Sur Sociedad Anónima Cerrada, una empresa distribuidora.

A continuación, se presentan las seis secciones que disponen esta tesis, en el siguiente



orden:

En el capítulo I se presenta la difícil situación relativa a la gestión de la habilidad humana y el Logro laboral en la sede de Juliaca - 2025 de Distribuidora Tierra Sur Sociedad Anónima Cerrada. En este capítulo se aborda el problema principal, los retos secundarios y los objetivos necesarios.

En el capítulo II, proporcionamos las declaraciones de propósito general y específico.

En el capítulo III se presenta una sinopsis exhaustiva del marco teórico, incluyendo sus antecedentes históricos, fundamentos teóricos y marco de referencia.

El capítulo IV profundiza en los supuestos fundamentales y específicos, los parámetros y la técnica para implementar estos parámetros.

El capítulo V abarca no solo la metodología y el tamaño de la muestra del estudio, sino también los temas y consideraciones que se tuvieron en cuenta en el examen. Esto incluye no solo la estrategia, la profundidad de la investigación y el procedimiento, sino también las herramientas y técnicas utilizadas para recopilar datos.

El capítulo VI utiliza el programa SPSS para analizar los datos estructurados incluidos en la base de datos de la ente.

Finalmente, después de la presentación, podrá encontrar los hallazgos de la investigación, algunas sugerencias y cualquier material adicional que sea necesario



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La globalización de los negocios ha aumentado la competencia mundial, por lo que las empresas buscan soluciones de gestión de recursos humanos más flexibles y eficientes. Si las empresas quieren comprender y gestionar eficazmente una plantilla más diversa en términos de cultura, idioma y expectativas laborales, deben contratar y desarrollar más habilidad en un contexto global. El aumento de la plantilla requiere la creación de nuevos enfoques. Además de exigir a los empleados que demuestren compromiso y Logro, estas tácticas animan a los trabajadores a entrar en disputas internas. La gestión de los recursos humanos y el Logro de los empleados son campos dinámicos que están en constante evolución en todo el mundo debido a factores como la diversidad en el lugar de trabajo, el progreso tecnológico, los cambios sociales y la globalización cambio a lo largo del tiempo.

A nivel nacional. La contratación y el desarrollo del personal es una cuestión importante para las organizaciones gubernamentales y privadas de Perú. El éxito en el lugar de trabajo está directamente relacionado con la capacidad de una empresa para atraer, desarrollar y retener a los mejores habilidades. Las diferencias en las estructuras organizacionales, recursos y objetivos entre los sectores público y privado agravan estos desafíos.

A nivel local, Hay varias formas de abordar las características sociales y culturales únicas de la zona de Puno, en Perú. Las limitaciones geográficas y económicas de Puno



restringen las oportunidades educativas accesibles en la ciudad. Debido al nivel educativo generalmente más bajo de las regiones rurales en comparación con las zonas urbanas, la mano de obra de estas zonas suele carecer de las Habilidades y competencias requeridas para satisfacer las expectativas del mercado. Muchos trabajadores de Puno no tienen acceso a contratos no oficiales ni a prestaciones sociales, lo que contribuye a la elevada tasa de empleo informal de la ciudad. Los empleados del sector informal no pueden desarrollar su potencial de forma eficaz debido a la falta de seguridad laboral y de oportunidades de promoción. Esta circunstancia dificulta la gestión eficaz de los recursos humanos. Para hacer frente a estos problemas, es fundamental aplicar una estrategia holística que incluya el fortalecimiento del mecanismo.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

- ¿Cuál es la relación entre la gestión del habilidad humana y el desempeño laboral en la Empresa Distribuidora Tierra Sur Sociedad Anónima Cerrada, sede Juliaca, durante el año 2025?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo se relacionan la selección del personal y el desempeño laboral en los asesores de la Empresa Distribuidora Tierra Sur Sociedad Anónima Cerrada, sede Juliaca, durante el año 2025?
- ¿Cómo se relacionan la capacitación del personal y el desempeño laboral en la Empresa Distribuidora Tierra Sur Sociedad Anónima Cerrada, sede Juliaca, durante el año 2025?
- ¿Cómo se relacionan la evaluación del desempeño y el desempeño laboral en la Empresa Distribuidora Tierra Sur Sociedad Anónima Cerrada, sede Juliaca, durante el año 2025?
-



1.3. JUSTIFICACIÓN

Este estudio nos permitirá proporcionar información conceptual y actualizada para ayudar a la comunidad a desarrollar estrategias encaminadas a mejorar e incrementar la inteligencia emocional de cada empleado a través de la formación. Por lo tanto, se puede lograr un mejor eficiencia laboral dentro de la comunidad.

Actualmente la necesidad de solucionar el problema que la mayoría de las empresas presentan en cuanto a sus trabajadores, generalmente son por falta de eficiencia laboral, cumplimiento de metas, estrés laboral, emociones bajas, sin embargo, esto sucede porque hoy en día no se brinda mucha atención a estos temas que pueden marcar mucho en el ámbito empresarial. No existe trabajos relacionados con Gestión del Habilidad Humano y eficiencia laboral en la Empresa Distribuidora Tierra Sur Sociedad Anonima Cerrada en la Sede de Juliaca – 2025. Por eso las empresas necesitan dos habilidades necesarias para el éxito Formación de equipos y capacidad de adaptación. al cambio, que se logra a través de Eficiencia Laboral.

La capacidad de una organización para adaptarse a los nuevos métodos de trabajo y a los avances tecnológicos depende de la capacidad de su personal para formarse continuamente. La consecuencia es un aumento de la productividad general de la empresa. Ofrecer a los empleados críticas constructivas y ayudarles a encontrar áreas de mejora son dos de los principales objetivos de realizar evaluaciones de Logro de forma regular. De esta manera, los trabajadores pueden mejorar su Logro y corregir sus deficiencias. En 2025, en la sede de Empresa Distribuidora Tierra Sur Sociedad Anónima Cerrada en Juliaca, se están evaluando las prácticas de recursos humanos y el Logro de los empleados. El impacto de estos principios en el Logro de una empresa es tangible y medible; son más que simples ideas abstractas. Cuando las empresas adoptan prácticas exitosas en áreas específicas, pueden impulsar la cultura organizacional, Debe haber un aumento en la productividad, un flujo constante de nuevas ideas, innovación, una mayor alineación con los objetivos estratégicos, clientes más satisfechos,



operaciones más eficientes, menores costos y más alegría general en la organización. Teniendo en cuenta todos estos factores, los beneficios obtenidos de los mecanismos y políticas de gestión de recursos humanos competentes superan con creces los costos de invertir en dichos mecanismos y políticas.

Los investigadores emplearon este método para averiguar si la gestión del habilidad humana afecta significativamente a la productividad de los trabajadores en el trabajo. Los resultados de la prueba sirvieron de base para el desarrollo de una estrategia integral, métodos, herramientas y protocolos estadísticos, todo ello los componentes ofrecen resultados al permitirnos. Probar hipótesis y sacar conclusiones. en este significado, denominación probado previamente y aprobado instrumentos de medición mediante evaluación de expertos (ver sujetos, metodólogos y estadísticos). Con la ayuda de este análisis se determinó la importancia de la existencia de dos variables en el negocio según lo exige el instrumento. Los empleados deben comprender y reconocer las emociones en su área de responsabilidad, esto hará que funcionen mejor



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

- Determinar la relación entre la gestión del habilidad humana y el desempeño laboral en la Empresa Distribuidora Tierra Sur Sociedad Anónima Cerrada, sede Juliaca, durante el año 2025.

2.2. Objetivos Específicos

- Determinar la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral en la Empresa Distribuidora Tierra Sur Sociedad Anónima Cerrada, sede Juliaca, durante el año 2025.
- Determinar la relación entre la capacitación del personal y el desempeño laboral en la Empresa Distribuidora Tierra Sur Sociedad Anónima Cerrada, sede Juliaca, durante el año 2025.
- Determinar la relación entre la evaluación del desempeño y el desempeño laboral en la Empresa Distribuidora Tierra Sur Sociedad Anónima Cerrada, sede Juliaca, durante el año 2025.

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.1. A nivel internacional

Macas, (2024) Controlar lo que está disponible Últimamente, los factores humanos se han convertido en un componente fundamental a la hora de determinar el crecimiento a largo plazo y el potencial de éxito de una empresa. Gran parte del mérito debe atribuirse a los efectos positivos que tiene en la productividad del lugar de trabajo y contribuir al logro de los objetivos de la empresa. En consecuencia, el objetivo principal de este proyecto consiste en averiguar cómo afecta la gestión del capital humano al Logro de las empresas ecuatorianas en el mercado de Cuenca. El análisis estadístico, el método descriptivo y correlacional, el razonamiento lógico y el análisis son algunas de las técnicas utilizadas en esta investigación. En la investigación participan noventa propietarios y operadores de empresas con sede en Cuenca. Estrategias de administración de personal que utilizan la motivación natural de los empleados, además de la competencia técnica, aumentan la felicidad y el Logro del personal. El párrafo anterior estableció una correlación entre la riqueza y la productividad de una organización y la eficacia de su Administración del personal Es fundamental utilizar tácticas eficaces si desea crear culturas laborales sólidas y motivadoras que respalden los objetivos de su organización. El plan de gestión de recursos humanos de una empresa es ahora más importante que nunca para garantizar el crecimiento y el éxito del negocio. Esto se debe principalmente a que aumenta la



eficiencia en el lugar de trabajo y ayuda a la empresa a alcanzar sus objetivos. En consecuencia, esta investigación tiene como objetivo principal averiguar cómo las prácticas de recursos humanos de las empresas ecuatorianas afectan a su Logro en el mercado de Cuenca. En este estudio se utilizaron el razonamiento matemático, el análisis estadístico y el pensamiento crítico, un método descriptivo y correlacional, y otros instrumentos. Noventa empresarios y operadores de Cuenca son los sujetos de la investigación. Las estrategias de Manejo de recursos humanos orientado a en la motivación intrínseca, así como en la competencia técnica, aumentan la felicidad y la productividad de los empleados. En el párrafo anterior hemos establecido que una gestión eficaz de los recursos humanos —es decir, la aplicación de estrategias eficaces para crear entornos de trabajo que inspiren y respalden los objetivos de la organización— es un componente clave para la prosperidad y el éxito empresarial.

Delgado et al., (2023) Considérelo de esta manera: el éxito de la empresa depende del esfuerzo de cada uno de sus empleados. La gestión del talento, una idea y práctica integral en la gestión de recursos humanos, es un componente crucial de la GRH. Encontrar, entrevistar, contratar, formar y retener a personal altamente cualificado forma parte de esta faceta. El desarrollo de estos procedimientos desde cero fue uno de los objetivos principales de la investigación sobre la relación entre la optimización del potencial humano y el éxito profesional. Al ofrecer un marco exhaustivo y metódico para evaluar el rendimiento de una organización, la gestión del capital humano ayuda a simplificar las operaciones laborales. La razón es que analiza el Logro de una empresa. Por lo tanto, contar con un método fiable para supervisar a los empleados es esencial para la eficacia y la rentabilidad de la organización a largo plazo.

Bermello & Bravo, (2024) Dado que busca, desarrolla y retiene a las personas con las habilidades que la empresa necesita, cuando los recursos humanos se gestionan adecuadamente, la productividad en el lugar de trabajo aumenta. Con el fin de averiguar Cómo



la gestión de recursos humanos en el distrito sanitario impacta en la productividad, este artículo va a analizarlo. (distrito 13D11) de Ecuador. Para alcanzar este objetivo, se utilizaron métodos de investigación descriptivos cualitativos y cuantitativos, una cohorte transversal y un diseño experimental no controlado. La selección de 42 miembros del personal administrativo se realizó a partir de un grupo de 102 personas utilizando un enfoque de muestreo no aleatorio, por conveniencia y deliberado. No hubo ningún elemento de aleatoriedad en el proceso de selección, sino que fue bastante intencionado. El 64 % de la plantilla evaluada obtuvo buenos resultados y el 37 % alcanzó el nivel de excelente. Y aunque es evidente que RR. HH. se preocupa mucho por la admisión de personal, la selección y la apreciación de la eficiencia de los empleados, podría mejorar en varias áreas, como la formación y las recompensas. La forma en que los gerentes utilizan el potencial de sus empleados está directamente relacionada con el nivel de productividad en el lugar de trabajo. Encontrar un término medio entre las múltiples formas de crecimiento que persiguen los empleados es fundamental para alcanzar el máximo Logro y mejorar los resultados.

Vinueza & Méndez, (2024) Determinar cómo ha cambiado la productividad del equipo de INTERMEDIKAL Como resultado de la implementación del modelo de gestión del capital humano en Loja, el objetivo principal de este estudio es es recopilar datos en esta área. Para ello, nos hemos asociado con la empresa «INTERMEDIKAL», formada por once personas. Para obtener estos datos, hemos encuestado al personal de la empresa mediante un cuestionario de 10 preguntas. Hemos utilizado una escala Likert para recopilar los datos de las respuestas. Esta encuesta tenía como objetivo principal evaluar el Logro de las personas en su trabajo. Las respuestas a la encuesta han permitido investigar los efectos de la táctica de administración del habilidad en el Logro de los empleados en el puesto de trabajo. Conforme a las conclusiones de la investigación, la empresa «INTERMEDIKAL», con sede en Loja, Se debe implementar una política para la gestión del potencial humano. Se ofrecieron a la empresa diversas



alternativas al método actual de gestión de recursos humanos, junto con sus costes asociados, para ayudar a aumentar la productividad de los empleados.

Bravo, (2025) Evaluar el efecto del esquema de administración del El papel del capital humano en la productividad del personal de INTERMEDIKAL, ubicada en Loja. El estudio busca principalmente obtener datos para tal fin. Para ello, hemos elegido la empresa «INTERMEDIKAL», que cuenta con once empleados. Para obtener estos datos, hemos encuestado al personal de la empresa mediante un cuestionario de diez preguntas. Se utilizó una escala Likert para recopilar las respuestas. El Logro laboral fue el tema principal de la encuesta. Las respuestas de los empleados a la encuesta permitieron a los investigadores examinar cómo la estrategia de gestión de la habilidad influye en su productividad en el trabajo. La investigación reveló que la empresa «INTERMEDIKAL», con sede en Loja, Necesitan un plan para gestionar los recursos humanos. Se propusieron múltiples estrategias para gestionar mejor los recursos humanos de la empresa, junto con sus costes asociados, para ayudar a aumentar la productividad de los empleados.

3.1.2. A nivel nacional

Segura & Correa, (2022) Entre los trabajadores que desempeñan su labor en el municipio de la influencia de la gestión de los recursos humanos en el Logro laboral fue el tema de un estudio realizado en 2020 por Ferreñafe y Manuel Antonio Mesones Muro. Utilizando un diseño correlacional, no experimental y transversal, los científicos optaron por un método cuantitativo. para llevar a cabo sus análisis. Se pidió a ustedes que rellenaran un cuestionario para que los investigadores pudieran recopilar datos, utilizando una metodología de encuesta basada en las preguntas de investigación. La encuesta se envió a los 37 empleados del municipio, que constituían la población total, y se utilizó el mismo número de empleados como muestra. Para manejar los datos fue necesario utilizar tanto Excel como SPSS versión 25. Se tuvo que realizar el análisis estadístico conocido como alfa de Cronbach para confirmar



que este nivel de fiabilidad era adecuado. Se determinó que el Logro laboral estaba correlacionado positivamente con La administración del capital humano (la primera variable independiente) en un nivel de 0,908. Pudimos identificar esta conexión. Según los resultados, este era realmente el escenario real. A partir de los resultados experimentales se pueden extraer conclusiones sobre La dinámica de la relación entre las dos variables. Las consecuencias de la prueba de Pearson basada en datos refutaron inmediatamente la hipótesis nula (0,000) y demostraron que la hipótesis alternativa era correcta. Esta situación no respalda la hipótesis nula, como hemos demostrado.

Cruz & Castro, (2025) Para terminar de analizar los datos, utilizamos Microsoft Excel y SPSS versión 25, una herramienta estadística. Se utilizó un estudio estadístico La fiabilidad de este nivel se validó adicionalmente utilizando El índice alfa de Cronbach aplicado a la gestión de la habilidad humana fue una de las primeras variables independientes y tuvo un valor de 0,908. La evaluación del Logro de un empleado en el trabajo se realizó utilizando una variable dependiente que tuvo un valor de 0,881. Los resultados del estudio confirmaron que esto era cierto. Según los resultados experimentales se pueden extraer conclusiones sobre la naturaleza del vínculo entre las dos variables. Al comparar los resultados de las hipótesis alternativa y nula utilizando la prueba estadística de Pearson, encontramos que esta última es más probable que sea cierta (0,000). Este resultado se obtiene después de haber realizado la prueba. Esto nos lleva a rechazar la hipótesis nula.

Sanchez, (2023) Objetivo: Durante 2023, el Centro de Salud Materno Infantil Rímac tiene previsto estudiar cómo el mandato de la habilidad humana afecta a la producción de los trabajadores sanitarios. La investigación fue realizada por un técnica correlacional-transversal sin experimentos controlados ni metodologías cuantitativas. El estudio incluyó a 123 personas, aunque la población incluía a 181 trabajadores sanitarios. Se utilizaron dos cuestionarios para coleccionar los datos: uno para evaluar la gestión de la habilidad humana desde cinco



perspectivas distintas y otro para examinar el Logro laboral desde tres puntos de vista diferentes. La información de interés se recopiló mediante encuestas basadas en cuestionarios. Teniendo esto en cuenta, podemos concluir que se evidencia una correlación significativa ($p < 0,05$) entre la gobierno del fundamental caritativo y el Logro laboral, tal y como se observó al comprobar la hipótesis nula. Se demostró que varios factores tenían una correlación sustancial con la productividad en el trabajo. Los elementos de selección, formación, incentivos y evaluación del Logro fueron todos significativos ($p < 0,05$), al igual que los procesos de contratación y selección. Las hipótesis específicas que se demostraron sirvieron de base para estos conceptos. Según los investigadores, se encontró una correlación entre las variables principales del estudio cuando el El umbral de significación estadística alcanzó $p < 0,05$ En general, se observó un alto nivel de interconexión entre los numerosos conceptos investigados.

Vásquez, (2023) Averiguar La investigación se centró en evaluar la autoridad del mandato de la habilidad humana sobre la efectividad y eficiencia de la administración municipal de San Martín de Porres. Con este objetivo, se realizó el estudio. Aunque carecía de componentes experimentales, el estudio utilizó una estrategia de investigación cuantitativa, una técnica correlacional transversal y un diseño experimental. Se entregó un cuestionario a treinta personas residentes en la región de San Martín de Porres. Los investigadores se propusieron medir la eficacia con la que las organizaciones gubernamentales gestionaban su reserva de recursos humanos mediante una encuesta a las personas que realmente utilizaban los servicios que prestaban. El objetivo de esta secuencia de acciones era recopilar información. Se seleccionó al azar a un total de treinta personas para crear la muestra. Utilizando la herramienta estadística SPSS-26, los datos recopilados en el municipio de San Martín de Porres se organizaron y evaluaron en 2021. La gestión de los recursos humanos está estrechamente relacionada con la productividad de los empleados, según las pruebas estadísticas. El valor de correlación de Spearman es de 0,702 y el valor p es inferior a 0,05. Por debajo del umbral de



significación, el valor p se mantuvo sin cambios (0,000-0,05).

De la Cruz. et al., (2024) La repercusión de la administración del personal en la eficiencia en el lugar de trabajo es algo que Solagri Perú SAC - Trujillo 2021 desea examinar. En concreto, analizamos cómo la gobierno de los capitales humanos en 2021 podría afectar a la productividad de los trabajadores de Solagri Perú SAC en Trujillo. El proyecto de estudio optó por no realizar experimentos, sino que utilizó un diseño explicativo transversal. Veinte empleados sirvieron como muestra demográfica y estadística para esta investigación. La compilación de fichas para esta pesquisa incluyó el uso de cuestionarios. Los resultados muestran que el Logro obtuvo una calificación aún más alta, del 70 %, Asimismo, la supervisión y el desarrollo de la habilidad humana alcanzaron un porcentaje del 60 %, considerado un nivel favorable. El apoyo supervisor y la capacitación de las habilidades de los empleados mejoran significativamente la productividad en Solagri Perú S.A.C. Se obtuvo una relación de 0,726 al calcular la correlación de Pearson, lo que condujo a este resultado. Según esta relación, un buen o alto rendimiento se correlaciona con una gestión excelente o alta.

3.1.3. A nivel local

Rojas, (2023) El objetivo general del estudio era conocer cómo la administración de la localidad italiana de Collao, Ilave, afecta a la productividad del personal de marketing. Este estudio siguió una metodología de investigación deductiva, aplicó un estilo de investigación correlacional, Realizamos un análisis correlacional utilizando un diseño transversal sin experimentos para alinearnos con los aspectos cuantitativos de la indagacion. Se creó una muestra no probabilística de 115 empleados que vivían en las proximidades del lugar de la investigación. Las respuestas a las preguntas procedían de un cuestionario de encuesta. Procesamos los datos utilizando Excel y SPSS 26. El estudio estadístico muestra una asociación relativamente sustancial con la dirección administrativa y el Logro profesional del personal, con un valor de de 0,5520. No se puede dejar de destacar la importancia de esta conexión. El



Logro laboral de los profesionales del marketing en el municipio provincial de Collao, Ilave, puede explicarse por la variable de gestión administrativa, que explica el 55,20 % de la variación total. Basándose en la significación estadística de los resultados, es razonable suponer que las variables incluidas en el estudio estaban interrelacionadas. Además, la gestión administrativa está asociada con las cualidades de realización del trabajo, según un valor de correlación significativo de 0,743. Existe evidencia estadística, ya que el valor de significación de la correlación (0,002) es inferior al límite crítico (0,05).

Ccallo, (2023) El objetivo de este estudio fue conocer más sobre la gestión de recursos humanos en el municipio de Collao, en Ilave, para 2022. Este estudio careció de un plan de diseño experimental, fue de carácter descriptivo, utilizó un enfoque de investigación deductivo y fue cuantitativo. También fue aplicado. De los 137 participantes encuestados, 101 cumplieron los criterios de inclusión y fueron incluidos en la cohorte del estudio. Utilicé SPSS para analizar los datos que obtuve de una encuesta que realicé mediante un cuestionario. Mientras que la mitad de todos los empleados califican la gestión de recursos como «casi siempre», la mayor parte de los trabajadores (el 49,5 % para ser exactos) la califican por debajo. Este método parece llevarse a cabo de forma experimental, lo que demuestra que hay trabajadores que son responsables de la prestación deficiente de los servicios, pero que tienen poco o ningún conocimiento de sus puestos. En resumen, el municipio provincial de Collao de Ilave 2022 está aplicando incorrectamente la gestión del habilidad humana.

Guillen, (2024) En esta investigación participaron cincuenta trabajadores de la empresa TRAVEC Import & Export Company, encontrada en Juliaca. El objetivo principal de este estudio era examinar el grado de competencia de los altos directivos de dicha organización. La metodología adoptada para conducir el estudio no era, por supuesto, experimental y no tenía nada que ver con la exploración. La razón es que los componentes de la evaluación no se sometieron a prueba de ningún tipo. La herramienta de medición de este estudio fue un



cuestionario diseñado para ajustarse a la escala ordinal de Lickert. La muestra estuvo compuesta por cincuenta empleados. En cuanto al componente de conocimientos, que evaluaba los datos adquiridos según las dimensiones, el 48 % de los encuestados considera que la cantidad de información obtenida es útil para llevar a cabo o mejorar otras responsabilidades. En cuanto al componente de habilidades, podemos ver que el 56 % de los que participaron en la encuesta creen firmemente que el liderazgo fomenta el laburo en equipos. Desde el puesto de vista motivacional, sabemos que el 64 % de las personas creen sinceramente que llegar temprano al trabajo tiene un efecto positivo o mejora su Logro laboral. Si nos fijamos en el componente de actitudes, vemos que el 66 % de las personas cree que su perspectiva personal del trabajo influye en las tareas que realizan para la empresa. Los trabajadores piensan que tener conocimientos previos mejora su habilidad y Efectividad en la realización de sus labores o responsabilidades, lo que conduce a una experiencia laboral más positiva en general. Esto es algo que todo el mundo puede ver.

Tacanahui, (2022) El objetivo de este estudio en CONCORDIA S.A.C. Ilove - 2022 El objetivo de este estudio era investigar la relación entre la gestión del capital humano y la productividad del personal administrativo, basándose en conclusiones anteriores que revelaban una fuerte asociación entre la gestión de los recursos humanos y el rendimiento laboral. El esfuerzo de investigación incluyó enfoques cuantitativos, aunque el estudio fue de naturaleza cualitativa. Los experimentos no formaron parte del diseño del estudio. Los investigadores utilizaron un muestreo no probabilístico para seleccionar a 47 empleados que cumplieran los requisitos de inclusión de un grupo de 37 que ya trabajaban en el barrio. Los cuestionarios proporcionaron la mayor parte de los datos, que se analizaron utilizando una versión modificada del SPSS. Los ejecutivos de CONCORDIA S.A.C., Ilove - 2022 llegaron a la conclusión de que la gestión del capital humano y el éxito de los empleados están estrechamente relacionados debido a la importante conexión ($r = 0,817$) que existe entre ambos.



Según esta investigación, controlar el potencial de las personas conduce a mayores niveles de rendimiento laboral. En este estudio estadístico se utilizó el coeficiente Rho de Searman. Los resultados de los estudios que utilizaron el coeficiente Tau-b de Kendall mostraron una fuerte correlación entre ambos parámetros, lo que nos llevó a apoyar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula. Se muestra una fuerte correlación positiva entre un mejor Logro y una gestión competente de los recursos humanos. Por último, pero no menos importante, podemos verificar que esta pareja es real. Esta es la mejor opción disponible para usted a la luz de los resultados.

Llanque, (2024) Investigadores de Huaquina, Juli, se propusieron averiguar la eficacia de las prácticas de gestión de recursos humanos para aumentar la productividad en las obras de construcción de carreteras, abordando de manera integral la eficiencia en el trabajo y la gestión de recursos humanos se establecieron cuatro objetivos específicos. Dichos objetivos se fijaron tras una evaluación exhaustiva de los resultados obtenidos en una encuesta enviada a 75 personas. Se trataba de un estudio no experimental que empleaba métodos cuantitativos y un enfoque lógico y correlacional. Todo se ejecutó de acuerdo con los principios establecidos del método. En concreto, la evaluación se basó en los informes de la encuesta que los empleados enviaron mediante los cuestionarios. Los resultados muestran que la gestión de los recursos humanos está significativamente relacionada con una mayor productividad en el trabajo. De estos resultados se deduce que el nivel de confianza es del 95,6 %. Los especialistas solo pudieron obtener este resultado tras realizar una serie de pruebas. En el análisis de Spearman, el coeficiente Rho tiene un valor físico. Tras la investigación, se encontró una relación entre ambos. transparente y favorable entre los elementos que se estudiaron ($R = 0,958$) entre las dos variables de la investigación. Todas las hipótesis que se formularon en ese sentido resultaron ser ciertas. Por lo tanto, se puede deducir lo siguiente. En la misma línea, el valor p de 0,000 generado por la prueba de hipótesis es muy inferior al umbral de 0,05 que se suele emplear para establecer la significación estadística. Esto puede haber resultado obvio en la frase



anterior. En contraste con la hipótesis H_0 , que se ha demostrado errónea, la hipótesis H_1 se ha demostrado correcta.

3.1. BASES TEÓRICAS

3.2.1 Gestión del Habilidad Humano

Cuesta, (2010) La planificación estratégica es una parte integral de la «gestión de la organización laboral» con el fin de supervisar de manera eficiente a los empleados dentro de un grupo laboral. En las empresas actuales, la gestión del conocimiento gira en torno a los análisis de recursos humanos y la planificación de acciones estratégicas.

Chiavenato, (2009) Esto hace referencia a las personas que componen una empresa y todo lo que aportan en términos de habilidades, conocimientos, experiencia y rasgos de personalidad. Abarca más que solo conocimientos técnicos; también requiere habilidades interpersonales, imaginación y capacidad para resolver problemas.

Características de Gestión del Habilidad Humano:

- Brindan una perspectiva de futuro con un enfoque proactivo y anticipatorio.
- Ofrecen un marco de referencia para la gestión integrada de la organización.
- Orientan los recursos hacia el fortalecimiento de las ventajas competitivas.
- Muestran la necesidad de adaptación constante al entorno.
- Destacan la importancia de encontrar posiciones más ventajosas.
- Plantean las acciones futuras teniendo en cuenta distintos escenarios posibles.
- Poseen un efecto final significativo.

Figura 1

Características del cómo llegar



Nota: *Adaptado a las Estrategias de cómo llegar Gárciga, (1999)*

Modelo de Gestión de Recursos Humanos

Todos coincidieron en que nuestro mapa de gestión de recursos humanos fue de gran ayuda al momento de evaluar y mejorar el mecanismo de administración de recursos humanos.. Sin embargo, los autores no proporcionaron ninguna pista sobre cómo obtener las respuestas; no obstante, incluyeron una serie de preguntas y definiciones flexibles que convierten el mapa en una herramienta útil. Todas las características que aparecen en cada tabla deben definirse y explicarse mediante estas preguntas. La auditoría de RR. HH. centrada en la calidad es una parte integral del mecanismo de gestión de RR. HH. de Beer y sirve como mecanismo de retroalimentación para actualizar el mapa de procesos de RR. HH. Esta auditoría también se reflejó en el plan de acción para la gestión de los recursos humanos. Además de los procedimientos, se añadieron otras preguntas e indicaciones al mapa.

Figura 2

Mapa de Gestión de Recursos Humanos



Nota: *Mapa de Gestión de Recursos Humanos Beer*

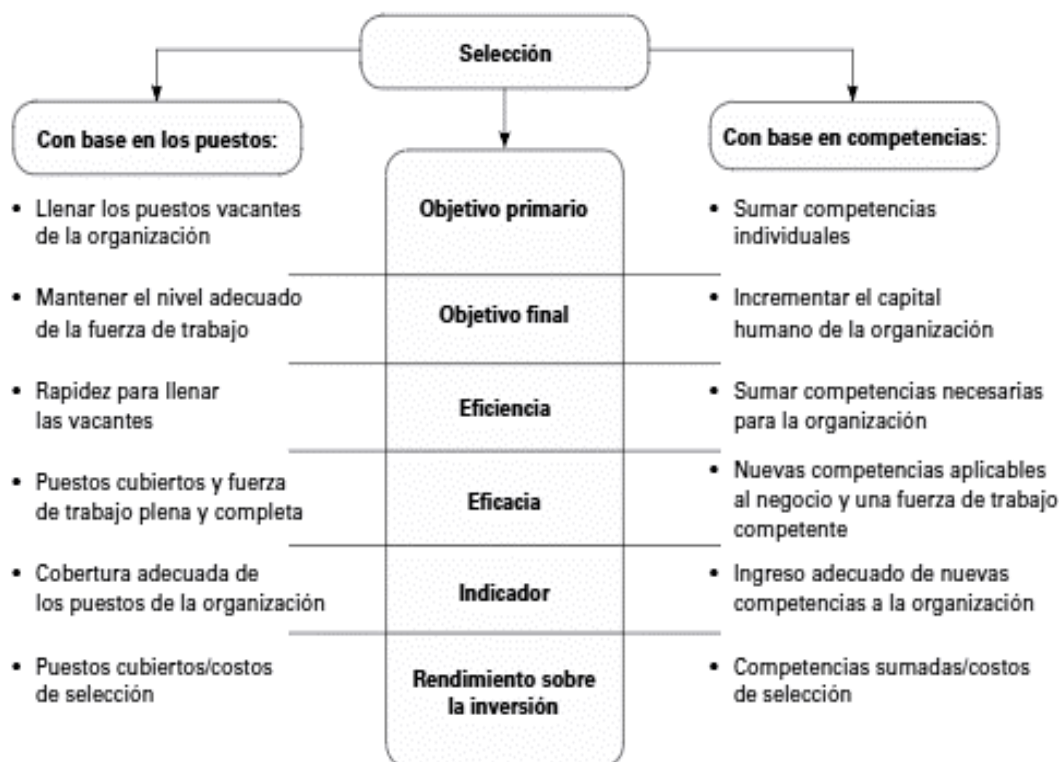
DIMENSIONES

• Selección del personal

Chiavenato, (2009) Es el proceso que realiza una organización para identificar y evaluar a los candidatos más cualificados y adecuados para cubrir una vacante, buscando no solo las aptitudes y capacidades necesarias para el cargo., sino también un buen encaje cultural con la empresa. Consiste en un conjunto de etapas y técnicas destinadas a elegir a la persona con el perfil que mejor se alinee con las necesidades del puesto y los objetivos de la organización, asegurando que el candidato seleccionado pueda desarrollarse profesionalmente dentro de la compañía.

Figura 3

Modelo de Selección del Personal



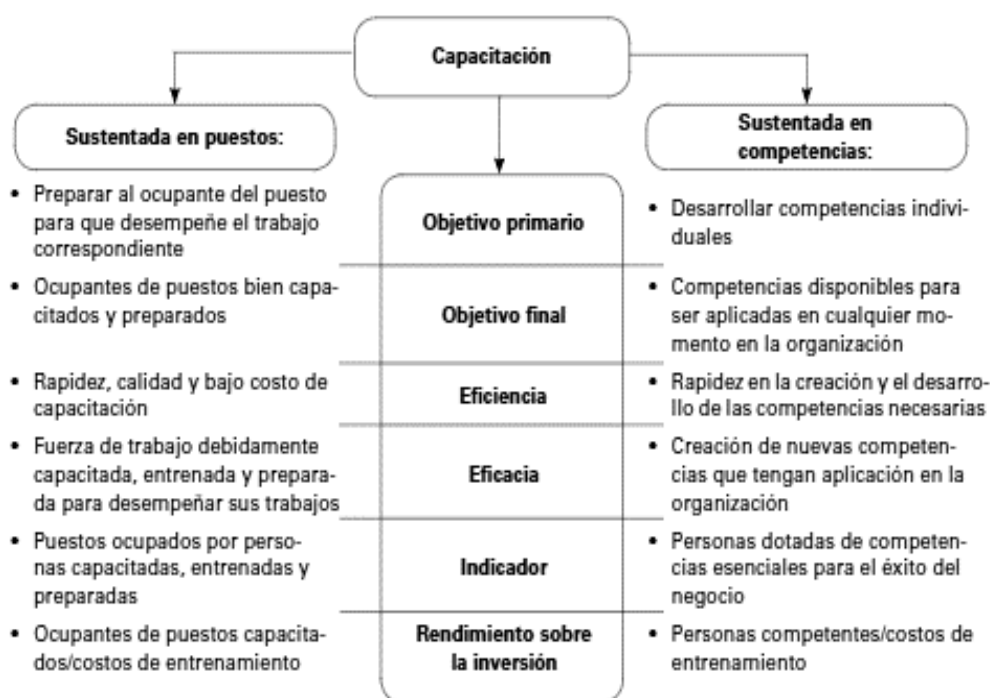
Nota: Selección del Personal

- **Capacitación del personal**

Chiavenato, (2009) Con el fin de garantizar que sus empleados estén bien preparados para realizar su trabajo, Las empresas utilizan programas de formación continuos y estructurados. De esta forma, los trabajadores pueden ampliar sus conocimientos y perfeccionar sus habilidades actuales. En conjunto, este plan es un intento de impulsar el crecimiento profesional, la retención del talento y la capacidad de respuesta de la empresa ante las circunstancias cambiantes del mercado, además del Logro general en el lugar de trabajo.

Figura 4

Modelo de Capacitación del Personal



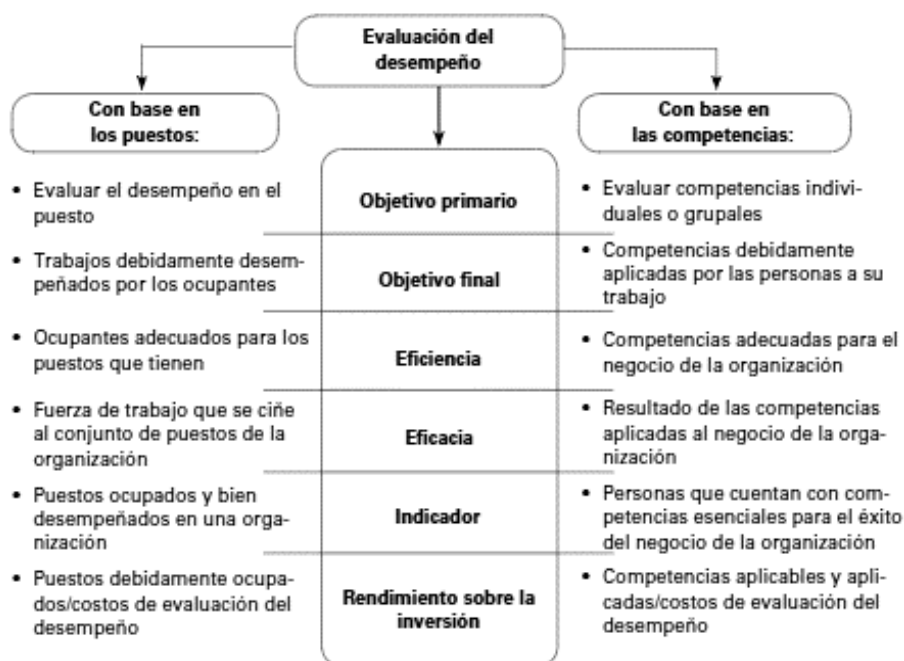
Nota: *Capacitación del Personal*

• **Evaluación de la eficiencia**

Chiavenato, (2009) Es un asunto invariable y continuo para calcular y valorar el Logro laboral de un empleado en un período de tiempo determinado, comparando su actuación y resultados con objetivos y competencias predefinidos. Su propósito principal es identificar fortalezas y debilidades para potenciar el desarrollo profesional, mejorar la motivación, anticipar problemas, retener habilidad y asegurar la contribución del empleado a los objetivos estratégicos de la organización.

Figura 5

Modelo de Evaluación del Eficiencia



Nota: *Evaluación del Desempeño*

3.2.2 Desempeño laboral

Alles, (2023) La empresa en su conjunto, y en particular el departamento de RR. HH. en lo que respecta a la gestión de personas, debe pensar e implementar la estrategia que se ha desarrollado para el sector en todos los aspectos de sus operaciones. Todas las políticas, procedimientos y métodos de funcionamiento entran dentro de esta categoría. Siendo así, es fundamental que los distintos subsistemas de RR. HH. reflejen la estrategia para garantizar que toda la organización rema en la misma dirección.

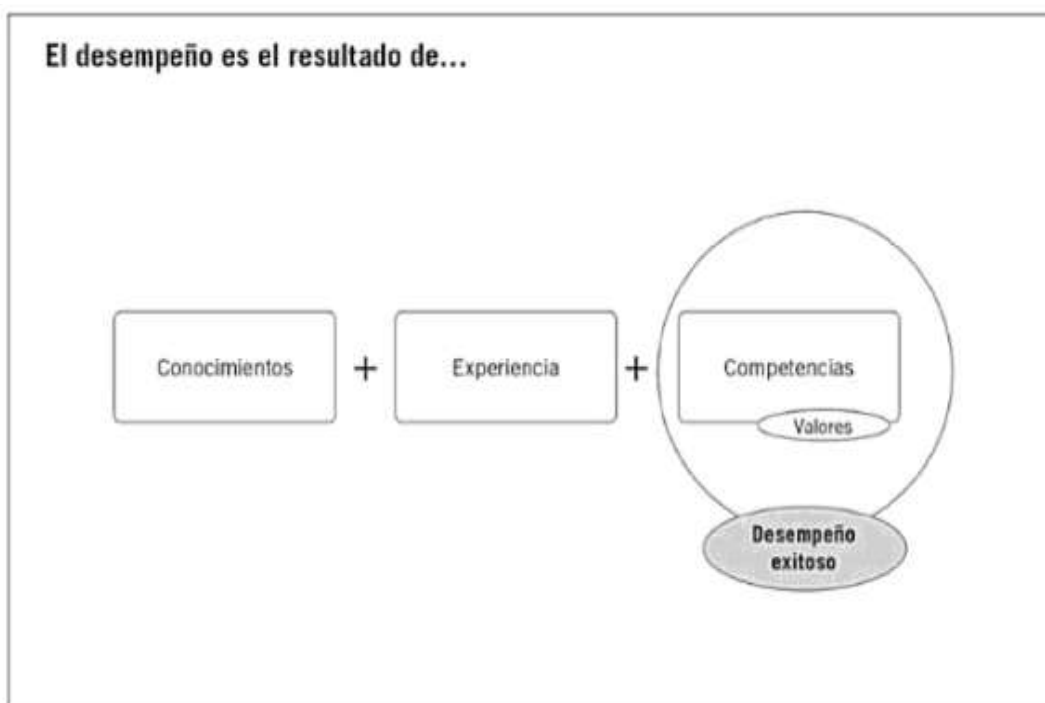
Ojeda, (2022) La gestión efectiva del eficiencia de los empleados es uno de los factores de mayor importancia de la gestión en general y quizás sea por eso que hace 6 años más del 93 % de las organizaciones estadounidenses encuestadas utilizaban algún tipo de sistema electrónica de gestión del eficiencia de acuerdo con estos investigadores, las dos áreas más importantes en las que la tecnología ha sido utilizada para apoyar el proceso de gestión del eficiencia son la medición/evaluación del eficiencia y la retroalimentación del eficiencia.

EFICIENCIA POR COMPETENCIAS

Alles, (2023) El término alude al método de evaluar tanto el Logro general como específico de una entidad o conjunto de empleados en relación con el modelo de competencias de la organización. Tener en cuenta las habilidades necesarias para el trabajo y observar el comportamiento de la persona durante un determinado periodo de tiempo permite medir su Logro (usualmente, un año).

Figura 6

Modelo de Eficiencia Laboral



Nota: *Eficiencia Exitos*

Distintos tipos de evaluación del eficiencia

Alles, (2023) Parte de la evaluación vertical mencionada anteriormente es la autoevaluación del empleado, y otra parte es la revisión realizada por el supervisor del gerente, también llamado «el jefe de su jefe». Una definición de «vertical» es que la evaluación la lleva a cabo un directivo o supervisor. Esta idea se muestra en la imagen de abajo. Muestra dos evaluaciones más que tienen un objetivo diferente, que es la transformación de las personas,

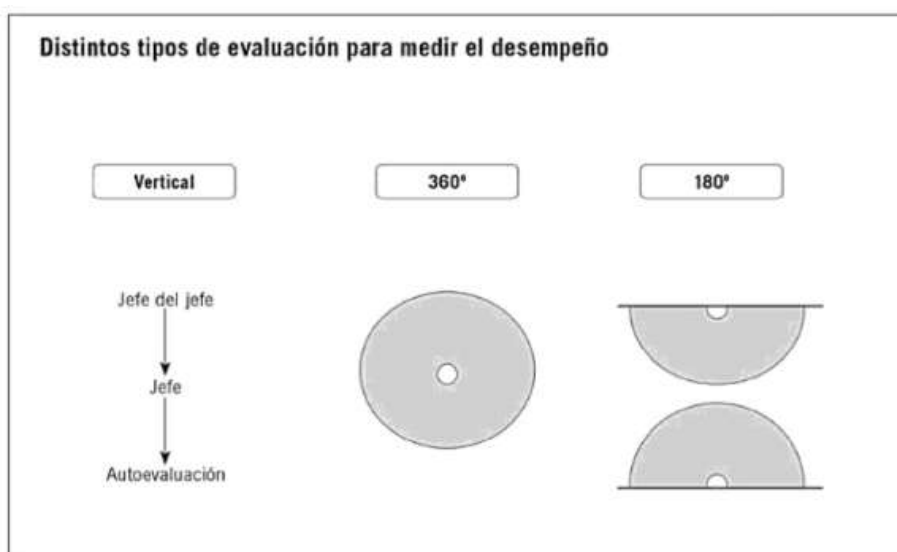
Algunas definiciones de interés.

Alles, (2023) Una revisión exhaustiva y sistemática en la que participan varios evaluadores, este enfoque mide las capacidades de las personas que trabajan para una organización con el objetivo de aprender y crecer. El término «evaluación de 360 grados» proviene del hecho de que el proceso no solo incluye evaluaciones por parte de superiores, compañeros y subordinados, sino también por parte de la propia persona (autoevaluación). En ocasiones, se tienen en cuenta los puntos de vista de clientes intrínsecos y externamente a lo largo de la evaluación.

Alles, (2023) Análisis 180 Con el fin de evaluar las habilidades de los empleados para su formación y promoción, las empresas suelen utilizar un enfoque sistemático que cuenta con un gran número de evaluadores. Esta evaluación, similar a una revisión de 360 grados, tiene como objetivo fomentar el crecimiento. Esta forma de evaluación también se conoce como evaluación 180, ya que no solo incluye la autoevaluación del individuo, sino también las evaluaciones de sus compañeros y superiores. A la hora de revisar cualquier cosa, puede resultar útil escuchar la opinión tanto de los clientes internos como de los externos.

Figura 7

Distintos tipos de evaluación del desempeño



Nota: *Distintos tipos de evaluación del eficiencia*



Factores que influyen o intervienen en el Desempeño Ocupacional

Motivación: Es vista tanto por la compañía como por el empleado y la situación económica:

El aspecto financiero es un elemento que contribuye a incentivar a los empleados, el cual también debe ser considerado al establecer metas.

Adecuación / ambiente de trabajo: Es extremadamente crucial sentirse a gusto en el entorno ocupacional porque esto aumenta las oportunidades de realizar nuestras tareas de manera efectiva y con satisfacción. La adaptación del empleado en su puesto de trabajo implica asignar a un individuo que cuente con la formación, destrezas y experiencia necesarias para llevar a cabo el trabajo de manera confiable, así como también tener un interés y motivación por las particularidades del mismo.

Reconocimiento del empleado: Los trabajadores a menudo expresan su descontento porque, a pesar de hacer un buen trabajo, su jefe no les brinda reconocimiento, pero sí señala el primer error, lo que puede desmotivar incluso al mejor empleado. Es importante comunicarles a los colaboradores que están cumpliendo con sus tareas de manera adecuada o expresarles la satisfacción por su labor bien ejecutada, ya que esto no implica un costo y, además, los incentiva en sus funciones, haciéndolos sentir útiles y apreciados.

La participación del empleado: Si el trabajador se involucra en la organización de sus actividades, es probable que se sienta más seguro y que pertenezca a la compañía. Además, no hay nadie mejor que el empleado para organizar su labor, ya que es quien lleva a cabo el trabajo y, por ende, quien puede sugerir adecuaciones o mejoras que sean más eficaces.

Equidad: se trata de fomentar un trato igualitario para prevenir efectos que puedan afectar la efectividad o Logro del empleado debido a que se sienta tratado de manera injusta, lo que puede llevar al descontento.



DIMENSIONES

✓ **Capacidad Laboral**

Las habilidades cognitivas y conductuales que conforman la competencia profesional de una persona, que le permiten desempeñar sus funciones ocupacionales a un nivel adecuado.

✓ **Desenvolvimiento**

Debemos emprender una búsqueda incesante de autodescubrimiento, aprendizaje y crecimiento profesional si queremos alcanzar nuestro máximo potencial. Uno de los principales objetivos del desarrollo personal es mejorar las habilidades, las emociones, los pensamientos, las relaciones y los valores de cada uno.

✓ **Relaciones Interpersonales**

Cuando se trata de los detalles profesionales de una persona, este es el estándar de referencia. Consiste principalmente en los conocimientos y habilidades que han adquirido a través de su experiencia ocupacional y cualquier formación relevante que puedan haber recibido en relación con las tareas que deben realizar.

3.3 MARCO CONCEPTUAL

Capacidad Laboral

El nivel de competencia profesional de una persona es proporcional a su nivel de conocimientos, habilidades y potencial relacionados con las tareas físicas, mentales y sociales para llevar a cabo sus funciones ocupacionales habituales.

Capacitación del personal

Las organizaciones utilizan la formación continua y sistemática como medio para enseñar conocimientos, habilidades y habilidades a sus empleados, para ayudarles a hacer su trabajo mejor y más rápido. Además del éxito general en el lugar de trabajo, este plan busca mejorar el desarrollo profesional, la retención de habilidades y la capacidad de la organización para adaptarse a las circunstancias cambiantes del mercado.



Eficiencia Laboral

La organización en su conjunto, y el departamento de RR. HH. en particular, deben asegurarse de que las normas, los procedimientos y las técnicas del sector se ajusten al plan definido. La totalidad del personal de la empresa deben remar en la misma dirección, por lo que es importante que los subsistemas de RR. HH. reflejen la estrategia general.

Desenvolvimiento

La vida es un viaje interminable de autodescubrimiento, aprendizaje y crecimiento si queremos alcanzar nuestro máximo potencial. Las habilidades, las emociones, la mentalidad, las relaciones y los valores de una persona son áreas que pueden mejorarse.

Evaluación del desempeño

La evaluación del rendimiento de un empleado en el trabajo durante un determinado período de tiempo se realiza de forma sistemática y continua, comparando su actuación y resultados con objetivos y competencias predefinidos. Su propósito principal es identificar fortalezas y debilidades para potenciar el desarrollo profesional, mejorar la motivación, anticipar problemas, retener habilidad y asegurar la contribución del empleado a los objetivos estratégicos de la organización.

Gestión del Habilidad Humano

Cuando hablamos del particular de una organización, nos referimos a sus fortalezas individuales, así como a sus conocimientos, habilidades, potencial y capacidades. Rasgos de personalidad como la imaginación, el ingenio, la capacidad para resolver problemas y la capacidad para conectar con los demás forman parte de ello, no solo los conocimientos técnicos.

Motivación

Es vista tanto por la compañía como por el empleado y la situación económica: El aspecto financiero es un elemento que contribuye a incentivar a los empleados, el cual también



debe ser considerado al establecer metas.

Relaciones Interpersonales

Encontrará los detalles más importantes sobre su vida profesional adjuntos a este párrafo. Su formación y experiencia laboral le han proporcionado habilidades inestimables, que son de gran valor.

Reconocimiento

Los trabajadores a menudo expresan su descontento porque, a pesar de hacer un buen trabajo, su jefe no les brinda reconocimiento, pero sí señala el primer error, lo que puede desmotivar incluso al mejor empleado. Es importante comunicarles a los colaboradores que están cumpliendo con sus tareas de manera adecuada o expresarles la satisfacción por su labor bien ejecutada, ya que esto no implica un costo y, además, los incentiva en sus funciones, haciéndolos sentir útiles y apreciados.

Selección del personal

Para cubrir un puesto vacante, una empresa debe primero identificar y evaluar a los posibles candidatos. Además de contar con la formación y capacitación adecuadas, el candidato ideal para este puesto deberá tener una amplia experiencia laboral relevante y encajar perfectamente en la cultura de la organización. Consiste en un conjunto de etapas y técnicas destinadas a elegir a la persona con el perfil que mejor se alinee con las necesidades del puesto y los objetivos de la organización, asegurando que el candidato seleccionado pueda desarrollarse profesionalmente dentro de la compañía.

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis General

- La vinculación entre la administración del habilidad humana y el desempeño laboral en la Empresa Distribuidora Tierra Sur Sociedad Anónima Cerrada, sede Juliaca, durante el año 2025, es significativa.

4.2. Hipótesis Especifica

- La Vinculación entre la contratación del personal y el desempeño laboral en la Empresa Distribuidora Tierra Sur Sociedad Anónima Cerrada, sede Juliaca, durante el año 2025, es significativa.
- La relación entre la capacitación del personal y el desempeño laboral en la Empresa Distribuidora Tierra Sur Sociedad Anónima Cerrada, sede Juliaca, durante el año 2025, es significativa.
- La vinculación entre la valoración del desempeño y el Logro laboral en la Empresa Distribuidora Tierra Sur Sociedad Anónima Cerrada, sede Juliaca, durante el año 2025, es significativa.

4.3. Variables

Variable 1:

- **GESTIÓN DEL HABILIDAD HUMANO**

Variable 2:

- **DESEMPEÑO LABORAL**

4.4 Operacionalización de Variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
GESTIÓN DEL HABILIDAD HUMANO	Selección del personal	Competencias	1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
		Perfil	
		Experiencias	
	Capacitación del personal	Personal	
		Profesional	
		Social	
	Evaluación del desempeño	Monitoreo	
		Beneficios Laborales	
		Ambiente Laboral	
DESEMPEÑO LABORAL	Capacidad Laboral	Edad	1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
		Identificación con la institución	
		Experiencia	
	Desenvolvimiento	Puesto de Trabajo	
		Formación y actualización de conocimientos	
		Ascenso Ocupacional	
	Relaciones Interpersonales	Comunicación con los compañeros	
		Empatía	

Nota. Las definiciones conceptuales y la operacionalización de las variables se basan, en el caso de la gestión del habilidad humano, en el planteamiento de Cuesta (2010), mientras que para el desempeño ocupacional se apoyan en el modelo desarrollado por Alles, (2023).



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1 Enfoque de investigación

A los efectos de esta investigación, utilizamos una metodología cuantitativa para evaluar los resultados de una encuesta realizada al personal. De acuerdo con las instrucciones proporcionadas por los autores, pudimos poner a prueba la hipótesis y utilizar tablas y gráficos estadísticos. La metodología utilizada en esta investigación fue cuantitativa. Hernández et al., (2014).

5.2 Método(s) aplicados a la investigación

El autor utilizó el método deductivo, una estrategia que permite realizar análisis exhaustivos y amplios mediante la aplicación de enfoques generales y teóricos, a lo largo de toda esta investigación.

5.3 Tipo de investigación

Según Vara Horna, (2010). El objetivo de este tipo de investigación es encontrar soluciones que puedan aplicarse en situaciones reales. Identifica problemas y analiza diferentes soluciones, con el fin de encontrar las más adecuadas para cada contexto concreto.

5.4 Nivel de investigación

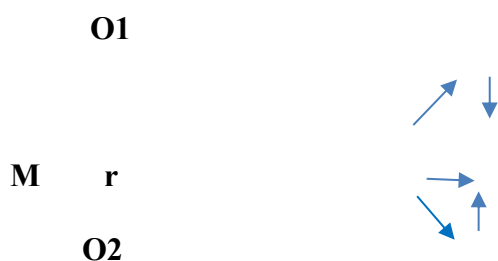
La relación entre la gestión del habilidad humano y el Logro ocupacional fue el tema principal de este proyecto de estudio correlacional realizado en la sede central de Distribuidora Tierra Sur Sociedad Anónima Cerrada en Juliaca, en 2025. El objetivo principal de esta

investigación era el siguiente. Estos autores han advertido contra el uso de un nivel inferior. Hernández et al., (2014).

5.5 Diseño de investigación

La investigación se llevará a cabo utilizando un diseño transversal no experimental, ya que, como se ha mencionado anteriormente, este estudio requiere que los datos se recopilen en un momento determinado. Solo se fabricará una unidad de este diseño específico. Por otro lado, se dice que el objetivo de este diseño es detallar la interacción entre variables derivadas importantes.

Esquema:



Donde:

O1: Variable 1

O2: Variable 2

r: Correlación

5.6 Población y muestra

5.6.1 Población

La población de estudio estuvo compuesta por la totalidad del personal de la empresa. Distribuidora Tierra Sur Sociedad Anónima Cerrada, sede Juliaca, la cual asciende a 68 colaboradores que laboran en la ciudad de Juliaca.

5.6.2 Muestra

Mediante un muestreo aleatorio, se seleccionó a un total de 68 trabajadores para participar en el estudio tras recibir el instrumento de investigación.

n = Muestra

N = Población 68

Z_{2} = Confianza 95% = 1.96

p = Proporción de error 50% = 0.50%

q = (1-p) proporción de no acertar 50% = 0.50%

e_{2} = Error muestreo 5% = 0.05%

$$n = \frac{68 \cdot 1.96^2 \cdot 0.50 \cdot 0.50}{(68 - 1) \cdot 0.05^2 + 1.96^2 \cdot 0.50 \cdot 0.50}$$

$$n = \frac{57.90}{0.8514} = 58$$

5.7 Técnicas e instrumento de recolección de datos

5.7.1 Técnica

Hernández y Mendoza, (2018). Los datos para esta investigación se recopilaban mediante un método de encuesta que se administró a los empleados de la Empresa Distribuidora Tierra Sur Sociedad Anónima Cerrada, con sede en Juliaca.

5.7.2 Instrumento

Hernández y Mendoza, (2018). La herramienta utilizada fue un cuestionario, y para la evaluación se utilizó la escala Likert.

5.8 Confiabilidad y Validez del instrumento

5.8.2 Confiabilidad

Como se indica Hernández y Mendoza, (2018), Se utilizó el programa IBM SPSS, versión 27, con el fin de garantizar la honestidad y fiabilidad del instrumento.

Tabla 2

Análisis de confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,828	17

Nota. *El trabajo de campo se llevó a cabo del 1 al 4 de octubre de 2025.***Interpretación**

La Tabla 2 presenta el resultado de confiabilidad del cuestionario, el cual es significativo y muestra un coeficiente de 0.828 (82.80 %)

5.8.3 Validez del instrumento

Se utilizó una revisión por expertos para verificar el instrumento, y el documento de validación fue el único lugar donde se indicó esto.

Tabla 3

Validación del instrumento.

N°	Experto	Resolución:
1	Dr. Enrique Genaro Apaza Chirinos	Aprobado

Nota. *Esta tabla presenta la evaluación del instrumento realizada por el experto***5.9 Procedimiento de Tratamiento de datos**

Se utilizó Excel 2019 para la tabulación, mientras que se empleó IBM SPSS versión 25 para el procesamiento. Los resultados y sus interpretaciones se documentaron utilizando Word 2019.

5.10 Contrastación de hipótesis

Dado que era la estadística más adecuada para la investigación en cuestión, se utilizó el Tau-b de Kendall para determinar la consistencia. A continuación se presentan las pruebas

que se realizaron tanto para la hipótesis general como para las hipótesis especializadas, por orden de importancia.

HIPÓTESIS GENERAL

1. Planteamiento de hipótesis general

H0 = No se evidencia relación entre la administración de la habilidad humana y la eficiencia ocupacional en la Empresa Distribuidora Tierra Sur Sociedad anónima Cerrada en la Sede de Juliaca – 2025.

H1 = No se evidencia relación entre la administración de la habilidad humana y la eficiencia ocupacional en la Empresa Distribuidora Tierra Sur Sociedad anónima Cerrada en la Sede de Juliaca – 2025.

2. Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

3. Estadística de prueba

Utilizamos estadística Tau-b de Kendall.

4. P-valor de prueba

Tabla 4

Medida equilibrada de la administración del habilidad humana y la eficiencia ocupacional.

Medidas simétricas				
	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,523	,082	5,776	,000
N de casos válidos	58			

a. La hipótesis nula no se toma como supuesta.

b. Se utilizó el error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota. *Contrastamos hipótesis general.*

P-valor 0.000 (0%) menor a alfa de 0.05 (5%)



5. Decisión

Se rechaza la hipótesis nula porque el valor p de 0,000 es inferior al nivel de significación de $\alpha = 0,05$ (5 %). Por ello, la hipótesis contraria tiene más probabilidades de ser correcta. La gestión de las habilidades humanas y el rendimiento laboral en la sede de Juliaca de la Empresa Distribuidora Tierra Sur Sociedad Anónima Cerrada están relacionados en 2025. Por lo tanto, es probable que exista una relación entre ambos.

HIPÓTESIS ESPECIFICO

Específico 1

a) Planteamiento de hipótesis

H_0 = No se evidencia relación entre la selección del personal y la eficiencia ocupacional en la Empresa Distribuidora Tierra Sur Sociedad Anónima Cerrada, sede Juliaca, durante el año 2025.

H_1 = Se evidencia relación entre la selección del personal y la eficiencia ocupacional en la Empresa Distribuidora Tierra Sur Sociedad Anónima Cerrada, sede Juliaca, durante el año 2025.

b) Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

c) Estadística de prueba

Para contrastar el nivel de coherencia, utilizamos estadística de Tau-b de Kendall.

d) P-valor de prueba**Tabla 5**

Medida simétrica de Selección del personal y Eficiencia Ocupacional

Medidas simétricas				
	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,389	,098	3,853	,000
N de casos válidos	58			

a. No se toma como supuesta la hipótesis nula.

b. Se utilizó el error estándar asintótico, el cual asume la validez de la hipótesis nula.

Nota. *Contraste hipótesis específico 1.*

P-valor 0.000 (0%) menor a alfa de 0.05 (5%).

e) Decisión

Alfa se establece en 0,05, o el 5 %, y el valor p es 0,000, que está por debajo de ese valor. Por último, en la sede de 2025 de Distribuidora Tierra Sur Sociedad Anónima Cerrada en Juliaca, se adopta la teoría alternativa, que afirma que la selección de personal está relacionada con el Logro ocupacional. Este hallazgo da credibilidad a la teoría..

Específico 2**a) Planteamiento de hipótesis**

H0 = No se evidencia relación entre la formación del personal y la eficiencia ocupacional en la empresa Distribuidora Tierra Sur Sociedad Anónima Cerrada, sede Juliaca, durante el año 2025.

H1 Se evidencia relación entre la formación del personal y la eficiencia ocupacional en la Empresa Distribuidora Tierra Sur Sociedad Anónima Cerrada, sede Juliaca, durante el año 2025.

b) Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

c) Estadística de prueba

Hemos utilizado estadística Tau–b de Kendall.

d) P-valor de prueba

Tabla 6

Medida simétrica de Capacitación del personal y Eficiencia Ocupacional

Medidas simétricas				
		Error estándar		Significación
	Valor	asintótico ^a	T aproximada ^b	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall ,536	,084	6,010	,000
N de casos válidos	58			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Se utilizó el error estándar asintótico, el cual presupone la hipótesis nula.

Nota. *Contrastamos hipótesis específico 2.*

P-valor 0.000 (0%) menor a alfa de 0.05 (5%).

e) Decisión

Un valor p de 0,000 es significativamente inferior al umbral de significación del 5 %, que es 0,05. Por lo tanto, la hipótesis alternativa, que afirma que la formación del personal está relacionada con una mejora en el rendimiento laboral, se acepta en la sede central de Distribuidora Tierra Sur Sociedad Anónima Cerrada en Juliaca. Por lo tanto, la hipótesis contraria también es aceptable para ustedes.

Específico 3

a) Planteamiento de hipótesis

H0 = No se evidencia relación entre la valoración de la eficiencia y el Logro ocupacional en la empresa Distribuidora Tierra Sur Sociedad Anónima Cerrada, sede Juliaca, durante el año 2025.

H1 = Se evidencia relación entre la valoración de la eficiencia y el Logro ocupacional en la

Empresa Distribuidora Tierra Sur Sociedad Anónima Cerrada, sede Juliaca, durante el año 2025.

b) Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

c) Estadística de prueba

Para su validez utilizamos Tau-b de Kendall.

d) P-valor de prueba

Tabla 7

Medida simétrica de Evaluación del eficiencia y Eficiencia Ocupacional

Medidas simétricas			
	Valor	Error estándar asintótico ^a	Significación T aproximada ^b aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,538	,077	6,053 ,000
N de casos válidos	58		

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota. *Cómo se contrasta la hipótesis específico 3.*

P-valor 0.000 (0%) menor a alfa de 0.05 (5%).

e) Decisión

Alfa se establece en 0,05, o el 5 %, y el valor p es 0,000, que está por debajo de ese valor. Los resultados de este estudio dan credibilidad a la hipótesis alternativa, que afirma que la sede de Distribuidora Tierra Sur Sociedad Anónima Cerrada 2025 en Juliaca observa una correlación entre las evaluaciones de Logro y el aumento de la productividad en el trabajo.

CAPÍTULO VI

RESULTADO Y DISCUSIÓN

6.1. RESULTADO

Tabla 8

Niveles de Correlación

-1.00	Correlación negativa perfecta.
-0.75	Correlación negativa considerable.
-0.25	Correlación negativa débil.
-0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.50	Correlación negativa media.
-0.10	Correlación negativa muy débil.
0.00	No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10	Correlación positiva muy débil.
+0.25	Correlación positiva débil.
+0.50	Correlación positiva media.
+0.75	Correlación positiva considerable.
+0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	Correlación positiva perfecta.

Fuente: ((Hernández et al., 2014, p. 305).

Tabla 9*Prueba de normalidad*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN_DEL_ HABILIDAD_ HUMANO	,202	58	,000	,865	58	,000
EFICIENCIA_ OCUPACIONAL	,155	58	,001	,956	58	,033

a. Ajuste de significancia según la prueba de Lilliefors

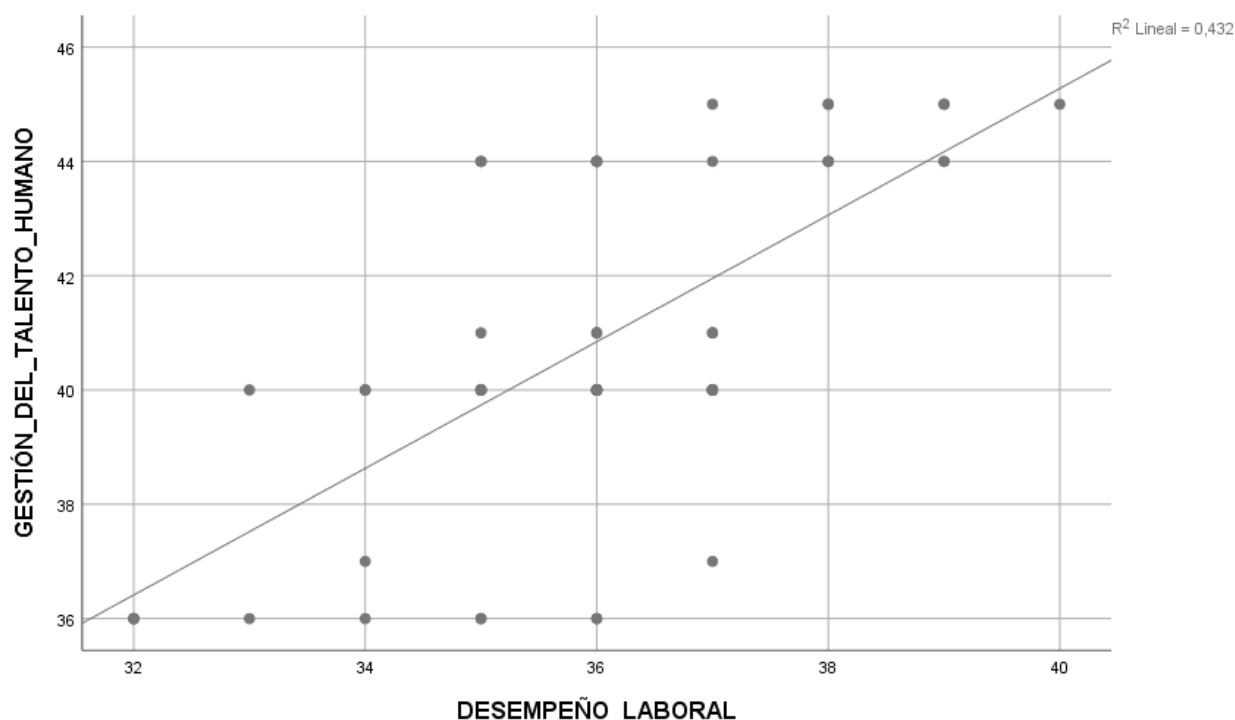
Nota. Prueba realizada en el SPSS versión 27**INTERPRETACIÓN**

Si los datos son inferiores a 58, se considera significativo un valor P entre 0,000 y 0,001 según el enfoque no paramétrico ideado por Kolmogorov-Smirnov. Se puede decir que se cumple la prueba de Spearman para el análisis de correlación, ya que el nivel de significación (α) es superior a 0,05.

Objetivo general**Tabla 10***Correlación de Gestión del Habilidad Humano y Eficiencia Ocupacional*

Correlaciones				
		GESTIÓN_ DEL_HABILIDAD_ HUMANO		
Rho de Spearman	GESTIÓN_DEL_ HABILIDAD_HUMAN O	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000	,620
			.	,000
			58	58
	EFICIENCIA_ OCUPACIONAL	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,620	1,000
			,000	.
			58	58

Nota. La labor de campo se realizó del 01 al 04 de octubre del 2025.

Figura 8*Relación de Gestión del Habilidad Humano y Eficiencia Ocupacional*

Nota. La investigación utilizó el sistema estadístico IBM SPSS versión 27.

INTERPRETACIÓN

La tabla 10 y la figura 8 muestran los resultados de una prueba de correlación Rho de Spearman realizada en 2025 en la sede de Distribuidora Tierra Sur Sociedad Anónima Cerrada en Juliaca, sobre la variable de Gestión del Habilidad Humano y Logro Ocupacional. Se eligió el año 2025 para la prueba. Los resultados mostraron que las dos variables estaban correlacionadas positivamente entre sí, con un nivel de significación estadística de 0,620 (equivalente al 62 % utilizando el coeficiente Rho de Spearman). Además, es importante, ya que el valor p es inferior a 0,000; cuando una variable aumenta, la otra aumenta a continuación.

Objetivo Especifico 1

Tabla 11

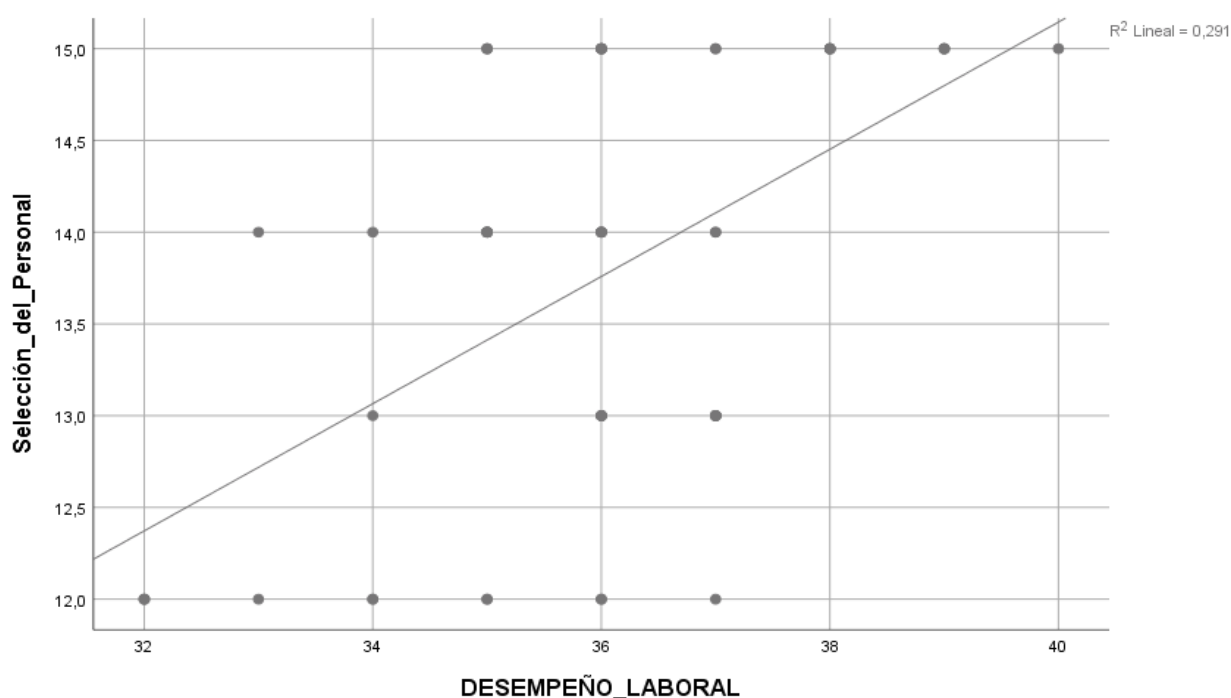
Correlación de Selección del personal y Eficiencia Ocupacional

		Correlaciones		
			Selección_del_Personal	EFICIENCIA_OCUPACIONAL
Rho de Spearman	Selección_del_Personal	Coefficiente de correlación	1,000	,477
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	58	58
	DESEMPEÑO_OCUPACIONAL	Coefficiente de correlación	,477	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	58	58

Nota. El trabajo de campo se realizó del 01 al 04 de octubre del 2025.

Figura 9

Relación de Selección del personal y Desempeño Ocupacional



Nota. La investigación utilizo el mecanismo estadístico IBM SPSS versión 27.

INTERPRETACIÓN

La tabla 11 Tanto la Figura 9 como la Figura 10 ilustran los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman para las variables Selección de personal y Logro ocupacional, respectivamente. La organización con sede en Juliaca - 2025 es Distribuidora Tierra Sur Sociedad Anónima Cerrada, y es responsable de estos resultados. Se utilizó una puntuación de 0,477 (47,70 %) en la prueba de Spearman para demostrar que las dos variables estaban moderadamente correlacionadas de forma positiva. Dado que el valor p es inferior a 0,000, queda claro que un aumento en una variable conduce a un aumento en la otra, lo que destaca la importancia del hallazgo.

Objetivo Especifico 2

Tabla 12

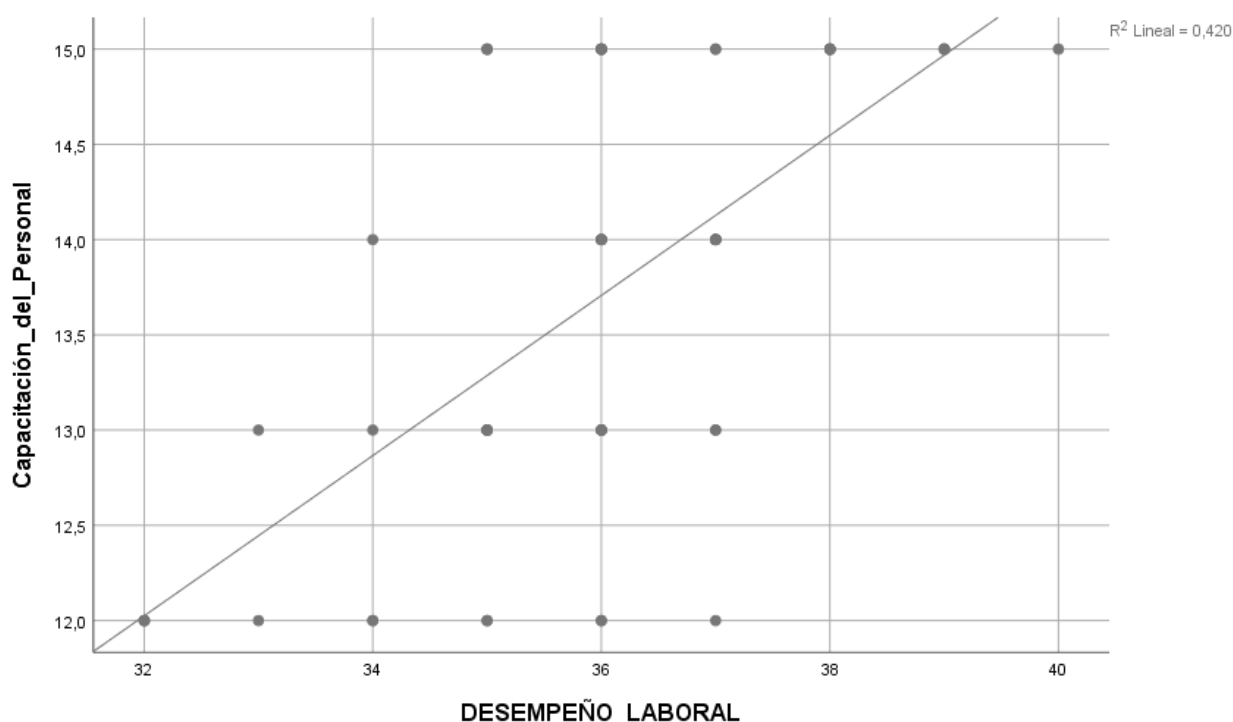
Correlación de Capacitación del personal y Desempeño Ocupacional

Correlaciones				
		Capacitación_del_ DESEMPEÑO_ Personal OCUPACIONAL		
Rho de Spearman	Capacitación_del_ Personal	Coeficiente de	1,000	,618
		correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,000
	DESEMPEÑO_ OCUPACIONAL	N	58	58
		Coeficiente de	,618	1,000
		correlación		
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	58	58

Nota. El trabajo de campo se realizó del 01 al 04 de octubre del 2025.

Figura 10

Relación de Capacitación del personal y Desempeño Ocupacional



Nota. Investigación relacionada estadístico IBM SPSS versión 27.

INTERPRETACIÓN

A continuación se presentan los resultados de una prueba de correlación Rho de Spearman realizada por la sede central de Distribuidora Tierra Sur Sociedad Anónima Cerrada 2025 en Juliaca, Perú: consulte la tabla 12 para la formación y el desarrollo de los empleados y la figura 10 para el éxito profesional. La relación parecía bastante favorable, con una puntuación en la prueba de Spearman de 0,618 (equivalente a un intervalo de confianza del 61,80 %). Además, es estadísticamente significativa (el valor p es inferior a 0,000): cuando una variable aumenta, la otra también lo hace.

Objetivo Especifico 3

Tabla 13

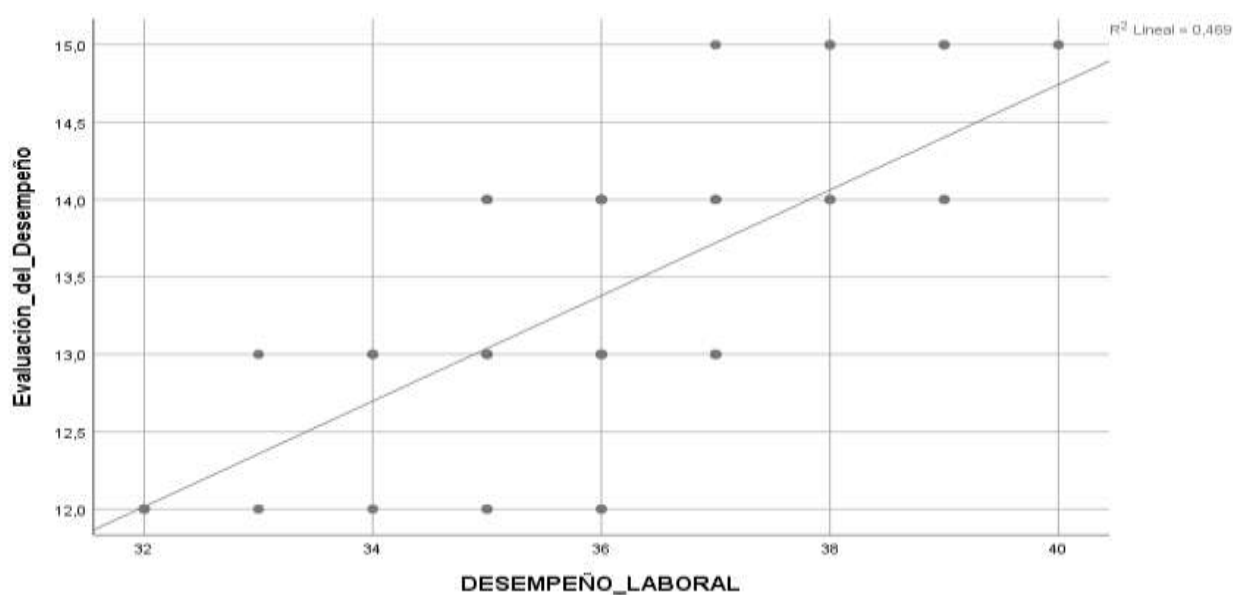
Correlación de Evaluación del desempeño y Desempeño Ocupacional

Correlaciones			Evaluación_ del_Desempeño	DESEMPEÑO_ OCUPACIONAL
Rho de Spearman	Evaluación_del_ Desempeño	Coefficiente de correlación	1,000	,622
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	58	58
	DESEMPEÑO_OCUP ACIONAL	Coefficiente de correlación	,622	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	58	58

Nota. El trabajo de campo se realizó del 01 al 04 de octubre del 2025.

Figura 11

Relación de Evaluación del desempeño y Desempeño Ocupacional



Nota. Utilizamos mecanismo estadístico IBM SPSS versión 27.

INTERPRETACIÓN

Las conclusiones sobre la relación entre las evaluaciones de rendimiento y rendimiento laboral en 2025 en la sede de Distribuidora Tierra Sur Sociedad Anónima Cerrada en Juliaca se extrajeron de los resultados de una prueba de correlación Rho de Spearman, que se muestran en la Tabla 13 y la Figura 11. Una puntuación Rho de Spearman de 0,622 indicó una correlación moderadamente positiva (62,20 %). Cuando una variable sube, la otra también sube; el valor p es inferior a 0,000, lo que demuestra aún más su relevancia.

6.2. DISCUSIÓN DE RESULTADO

La contribución del presente estudio se describe a continuación:

Macas, (2024) Una gestión eficaz de las habilidades es esencial para que las empresas mantengan su rentabilidad y logren un crecimiento sostenible a largo plazo. Su importancia para mejorar los logros profesionales y la consecución de los objetivos empresariales es inconmensurable. El impacto de la gestión de las habilidades en los resultados empresariales y el rendimiento de los trabajadores es bien conocido. Un componente clave para crear entornos de trabajo sólidos y motivadores que se ajusten a los objetivos de la empresa es la aplicación satisfactoria de métodos en este ámbito. Además, se cree ampliamente que todos y cada uno de los empleados de una empresa tienen habilidades que pueden utilizarse para aumentar el valor de la misma. Un argumento a favor de la gestión de las habilidades humanas es la exhaustividad y especificidad con la que evalúa el éxito de una organización. La gestión de las habilidades humanas es otro componente esencial para impulsar el rendimiento laboral. Encontrar, formar y retener a los empleados con talentos críticos es a lo que se refiere este término. Tenga en cuenta que la forma en que se gestiona el potencial humano repercute en la productividad en el lugar de trabajo. Encontrar un término medio entre las distintas áreas de desarrollo es fundamental para optimizar el rendimiento de los empleados y mejorar los resultados. El objetivo principal de este estudio es determinar en qué medida el modelo de gestión de las



habilidades humanas afecta a la productividad del personal de INTERMEDIKAL en Loja. Por último, el estudio incluyó estimaciones de costes para cada una de las prácticas de gestión de recursos humanos que recomendaba a la organización utilizar para impulsar el rendimiento de los empleados. La gestión de las habilidades humanas también ha tenido un impacto en la forma en que las organizaciones del sector público gestionan a sus empleados. Este objetivo se ha logrado mediante el uso de instrumentos e indicadores de rendimiento que ayudan a avanzar. La mayoría de los encuestados (57,81 %) cree que los métodos de evaluación y optimización de la gestión funcionan. Según el 85,71 % de los encuestados, los programas de formación no ayudan a los empleados a ser más eficientes en el trabajo. De conformidad con el artículo 2 de la Norma Técnica para el Submecanismo de Evaluación del Desempeño, el director de la empresa ha anunciado una técnica para revisar el desempeño del personal cada seis meses. Este tipo de evaluación se lleva a cabo. Manuel Antonio Mesones Muro y Ferreñafe (2020) trataron de determinar la relación entre la gestión de los recursos humanos y el rendimiento de los empleados en el trabajo. La correlación entre las dos variables de investigación es evidente a partir de la prueba estadística de Pearson, que arrojó un valor de 0,000. Esta conclusión tiene cierto mérito, ya que los resultados demuestran que la hipótesis alternativa es verdadera, mientras que la hipótesis nula es falsa. El objetivo de esta revisión sistemática, que cumple con las directrices PRISMA, es analizar cómo se relaciona la gestión de los recursos humanos con el éxito profesional en las empresas privadas peruanas. Según los resultados de esta investigación, la gestión de las habilidades humanas debe ser un componente de los procesos empresariales peruanos si quieren aumentar su competitividad y éxito. Además, ofrece una sólida base empírica que puede utilizarse para futuras investigaciones y el desarrollo de estrategias eficientes para la gestión de los recursos humanos en los países en desarrollo. Este estudio tiene por objeto averiguar en 2023 si los trabajadores sanitarios del Centro de Salud Materno Infantil de Rímac son más eficientes cuando su potencial humano se orienta

adecuadamente. Al final, se demostró una correlación entre los componentes principales del estudio con un nivel de significación estadística de $p < 0,05$. Existía una estrecha relación entre las distintas hipótesis. Al igual que el anterior, este estudio trató de determinar la relación entre el estilo de gestión de los recursos humanos y la productividad del personal de la administración municipal de San Martín de Porres. Dado que se descubrió que el valor p era inferior al valor de significación ($p = 0,000 < 0,05$) y el coeficiente de correlación de Spearman ($Rho = 0,702$) en el municipio de San Martín de Porres en 2021, es razonable suponer que la gestión de las habilidades humanas tiene una correlación positiva con el rendimiento laboral. Se confirmó mediante el programa estadístico SPSS-26 que la relación existía y que la correlación era precisa. Siguiendo estudios anteriores, el objetivo de este estudio era averiguar cómo afectaba el sistema de gestión de recursos humanos de Solagri Perú SAC - Trujillo 2021 a la eficiencia operativa del personal. La gestión de recursos humanos aumenta sustancialmente la producción, como se ha observado en Solagri Perú SAC. Del hecho de que el coeficiente de correlación de Pearson fuera de 0,726 se puede deducir lo siguiente. Por lo tanto, se puede afirmar con seguridad que una gestión competente está estrechamente relacionada con resultados sobresalientes. Los datos obtenidos respaldaron esta evaluación. El objetivo secundario de la investigación era llegar a conclusiones sobre la relación entre la gestión administrativa y la eficacia de los trabajadores del departamento de marketing en la localidad provincial de Collao, Ilave. Se determinó que el valor de correlación de 0,743 entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral era estadísticamente significativo ($p = 0,002$, inferior a 0,05). No obstante, nuestro nivel de significación era inferior a cero. Por fin, se descubrió una conexión entre las variables examinadas. Los resultados mostraron que esto tenía un impacto significativo. El mismo objetivo de este estudio era obtener conocimientos sobre la gestión del capital humano para el municipio de Collao de Ilave en el año 2022. Es posible que en el año 2022 exista un sistema de gestión del talento humano infrautilizado en el municipio provincial



de Collao de Ilave. Otra ubicación que funcionó como sede del proyecto es Juliaca, que también es la sede de la empresa de importación y exportación TRAVEC. Como conclusión, podemos afirmar que los empleados creen que conocer bien sus tareas y funciones les permite realizar un mejor trabajo en general. Uno de los objetivos principales de este estudio era detallar los efectos positivos de la gestión de los recursos humanos en la eficiencia y el rendimiento del equipo administrativo de CONCORDSUL S.A.C. Ilave - 2022. Este estudio se extendió hacia el futuro, más allá del año 2022. La gestión de los recursos humanos está correlacionada positivamente con el rendimiento laboral, como se desprende claramente del análisis de los datos. En 2024, los investigadores trataron de relacionar la gestión de las habilidades humanas con la eficiencia con la que los trabajadores del proyecto llevaban a cabo sus responsabilidades en el proyecto de restauración de la carretera Huaquina Juli. La asociación positiva entre las dos variables se muestra mediante un valor de correlación Rho de Spearman de $R = 0,958$. Dado que el valor p (0,000) es inferior al umbral de significación (0,05), se rechazó la hipótesis nula. Una vez aclarado esto, podemos aceptar H_1 y descartar H_0 .

CONCLUSIONES

PRIMERA: El objetivo principal de Distribuidora Tierra Sur Sociedad Anónima Cerrada era evaluar sus prácticas de gestión de recursos humanos y el rendimiento de su personal en 2025 en su sede central de Juliaca. La evaluación está prevista para 2025. El estudio se realizó de forma transversal y no incluyó ningún experimento, por lo que se determinó que el valor Rho de Spearman era del 62,00 %. Se estableció una correlación positiva significativa entre las dos variables, demostrada por un valor p de 0,000, obtenido mediante la estadística Tau-B de Kendall.

SEGUNDA: En la sede de Distribuidora Tierra Sur Sociedad Anónima Cerrada en Juliaca, el objetivo secundario será identificar los factores determinantes para la selección de personal y el desempeño laboral. Esto ocurrirá en 2025. Este es el segundo objetivo específico que hemos establecido. Se identificó una correlación del 47,70 % mediante la técnica Rho de Spearman en el estudio, que fue un análisis transversal cuasi-experimental. Utilizando la estadística Tau-B de Kendall, obtuvimos un valor p de 0,000, lo que indica una asociación estadísticamente significativa, aunque débil, entre las dos variables.

TERCERA: En tercer lugar, queremos examinar la correlación entre la formación de los empleados y el grado de éxito profesional en Distribuidora Tierra Sur Sociedad Anónima Cerrada, una empresa con sede en Juliaca. Se trató de un estudio transversal que carecía de componentes experimentales; el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue del 61,80 %. La investigación que utilizó la estadística Tau-B de Kendall reveló una correlación media positiva entre las dos variables, con un valor p de 0,000. Esta fue la conclusión a la que se llegó.



CUARTA: El cuarto objetivo específico se alcanzará en 2025 mediante la evaluación de los factores de Logro ocupacional y evaluación del Logro en Distribuidora Tierra Sur Sociedad Anónima Cerrada, una empresa con sede en Juliaca. Los resultados del estudio transversal no experimental mostraron una correlación Rho de Spearman del 62,20 %. Utilizando la estadística Tau-B de Kendall, se obtuvo un valor p de 0,000, lo que significa que las dos variables estaban correlacionadas positivamente en promedio.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: El director general debe implementar planes que permitan evaluar a los trabajadores de forma periódica en función de sus aptitudes, con el fin de obtener información útil sobre cómo aborda la empresa este problema. La razón es que, para evaluar y proporcionar comentarios útiles, es necesario establecer una conexión entre este asunto y el Logro ocupacional.

SEGUNDA: Los directores generales deberían empezar a evaluar la inteligencia emocional de sus trabajadores, además de su inteligencia cognitiva. Para ello, es necesario que hagan balance de sus limitaciones, de modo que estén mejor preparados para participar en iniciativas grupales destinadas a mejorar su carácter y su competencia. A largo plazo, esto ayudará a las personas a rendir mejor en el trabajo, ya que les permitirá comprender, regular y controlar sus emociones.

TERCERA: El director general debería aprovechar las sesiones mensuales de formación de equipos para reunir a todo el personal y destacar la importancia de las opiniones y las ideas de los empleados. A largo plazo, esto contribuiría al crecimiento de la empresa, ya que sus ideas se reconocerían y se tratarían de forma constructiva en beneficio de todos. Como resultado, mejoraría el compañerismo entre los trabajadores y el acceso a la información de la empresa. Por lo tanto, esto demostraría que están avanzando a buen ritmo hacia los objetivos de la organización.

CUARTA: Según la sugerencia, el análisis debería respaldarse con una población más amplia y una investigación cualitativa. Con vistas a futuros estudios, ofrecemos esta sugerencia. Para comprender mejor cómo se comportan las variables dentro del sector, sería beneficioso comparar este estudio con otras investigaciones que se hayan realizado en la misma área.



REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- D. L. Macas Morales, "Gestión del habilidad humano y su incidencia en el desempeño ocupacional de las empresas comerciales de Cuenca," Universidad Católica de Cuenca, Cuenca, 2024.
- J. E. Durán Delgado, H. A. Rojas Sánchez, and V. del C. Arguello Delgado, "Gestión del habilidad humano y su incidencia en el desempeño laboral en las empresas ecuatorianas," vol. 9, no. 3, 2023, Accessed: Sep. 14, 2025. [Online]. Available: <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/3554>
- E. L. Demera Bermello and M. A. Bravo Giler, "Gestión del habilidad humano y su incidencia en el desempeño laboral del Distrito 13D11 Salud, Ecuador," *Reincisol.*, vol. 3, no. 6, pp. 6211–6233, Dec. 2024, doi: 10.59282/reincisol.V3(6)6211-6233.
- A. F. Vinueza Jara and D. J. Méndez Vega, "La gestión del habilidad humano y el desempeño laboral de la empresa 'Intermedikal' de la ciudad de Loja.," Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba, 2024. Accessed: Sep. 14, 2025. [Online]. Available: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/14002>
- G. G. Bravo Macias, "Gestión de habilidad humano en el impacto del desempeño laboral," Universidad Estatal del Sur de Manabí, Jipijapa, 2025. Accessed: Sep. 14, 2025. [Online]. Available: <https://reicomunicar.org/index.php/reicomunicar/article/view/416>
- F. N. Segura Chunga and C. J. Correa Carlos, "Gestión del Habilidad Humano y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Manuel Antonio Mesones Muro – Ferrenafe , 2020," Universidad Señor de Sipán, Pimentel , 2022. Accessed: Sep. 14, 2025. [Online]. Available: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9491/Segura%20Chunga%20Flavio%20&%20Correa%20Carlos%20Catarina.pdf?sequence=1>
- J. A. Cruz Lagos and R. A. Fernadez Castro, "Gestión del habilidad humano y el desempeño



- laboral en empresas peruanas período 2017-2024: una Revisión Sistemática,” Escuela de Posgrado Newman , Tacna, 2025. Accessed: Sep. 14, 2025. [Online]. Available: <https://hdl.handle.net/20.500.12892/1621>
- S. M. Espil Sanchez, “Gestión del habilidad humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023,” Universidad Norbert Wiener, Lima, 2023. Accessed: Sep. 14, 2025. [Online]. Available: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/10282>
- M. L. Vásquez Mego, “Gestión del habilidad humano y el desempeño laboral en la Municipalidad San Martín de Porres, Lima, año 2021,” Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, 2023.
- DE LA CRUZ R, Y.E., S, N.A.E. y DE LA CRUZ R, M.M., 2024. Human talent management and its impact on the work performance of an agrochemical company. SCIÉENDO [en línea], vol. 27, no. 1, DOI 10.17268/sciendo.2024.015. Disponible en: <https://doi.org/10.17268/sciendo.2024.015>.
- J. Rojas Gómez, “Gestión administrativa y el desempeño laboral del personal en el área de comercialización, Municipalidad Provincial del Collao, Ilave 2022,” Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Ilave, 2023. Accessed: Sep. 14, 2025. [Online]. Available: <https://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/188>
- W. J. Ccallo Ccalli, “Gestión del habilidad humano en la Municipalidad Provincial del Collao, Ilave 2022,” Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Ilave, 2023. Accessed: Sep. 14, 2025. [Online]. Available: <https://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/190>
- L. K. Guillen Apaza, “Gestión del habilidad humano por competencias en la Empresa de Importaciones y Exportaciones Travec de la Ciudad de Juliaca en el año 2023,” Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca, 2024. Accessed: Sep. 14, 2025.



- [Online]. Available: <https://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/1986>
- L. Y. Tacanahui Arias, "Gestión del habilidad humano y desempeño laboral en el personal administrativo de la Empresa Concorsul Sociedad Anónima Cerrada Ilave – 2022," Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca, 2022. Accessed: Sep. 14, 2025. [Online]. Available: <https://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/2603>
- V. Llanque Llanque, "Gestión de habilidad humano y desempeño laboral de los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli-2024," Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca, 2024. Accessed: Sep. 14, 2025. [Online]. Available: <https://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/3037>
- A. Cuesta Santos, *Gestión del Habilidad Humano y del Conocimiento*, Primera Edición. Bogotá, 2010. Accessed: Sep. 16, 2025. [Online]. Available: https://www.google.com.pe/books/edition/Gesti%C3%B3n_del_habilidad_humano_y_del_conoci/-trDDQAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=Libro+de+gestion+del+habilidad+humano+pdf&pg=PT567&printsec=frontcover
- I. Chiavenato, *Gestión del habilidad humano*, TERCERA EDICCIÓN. Mexico, 2009. Accessed: Oct. 08, 2024. [Online]. Available: https://www.academia.edu/42223113/Chiavenato_I_2009_Gesti%C3%B3n_del_Habilidad_Humano
- M. A. Alles, *Desempeño por competencias*, Tercera Edición., vol. 1. Buenos Aires, 2023. Accessed: Sep. 17, 2025. [Online]. Available: https://www.google.com.pe/books/edition/Desempe%C3%B1o_Por_Competencias_3ra_Edici%C3%B3n/JvHEEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1
- H. Ojeda, *Gestión del Desempeño*, Primera Edición. Buenos Aires, 2022. Accessed: Sep. 18, 2025. [Online]. Available:



https://www.google.com.pe/books/edition/Gesti%C3%B3n_del_desempe%C3%B1o/b4eiEAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=Libro+de+desempe%C3%B1o+laboral+pdf&pg=RA1-PT125&printsec=frontcover

S. R. Hernández, C. Fernández Collado, and L. Baptista Pilar, "Metodología de la Investigación." D.F Mexico, pp. 1–634, 2014. Accessed: May 04, 2024. [Online]. Available:

<https://academia.utp.edu.co/grupobasicoclinicayaplicadas/files/2013/06/Metodolog%C3%ADa-de-la-Investigaci%C3%B3n.pdf>

G. Dávila, "El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales," vol. 12, pp. 1–27, 2006, Accessed: May 04, 2024. [Online]. Available: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76109911>

A. A. Vara Horna, "¿CÓMO HACER UNA TESIS EN CIENCIAS EMPRESARIALES? ," Lima, pp. 1–484, Jul. 2010. Accessed: May 04, 2024. [Online]. Available: https://masteradmon.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/04/manual-_aristides-vara.pdf

R. Hernández Sampieri and C. P. Mendoza Torres, *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN: LAS RUTAS CUANTITATIVA, CUALITATIVA Y MIXTA*, Primera edición. Mexico, 2018. Accessed: Jul. 05, 2024. [Online]. Available: https://www.academia.edu/44551333/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_3%93N_LAS_RUTAS_CUANTITATIVA_CUALITATIVA_Y_MIXTA



ANEXOS



TITULO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA DISTRIBUIDORA TIERRA SUR SOCIEDAD ANONIMA CERRADA EN LA SEDE DE JULIACA – 2025

ENFOQUE: Cuantitativo **METODO:** Deductivo **TIPO:** Aplicativo **Nivel:** Correlacional **DISEÑO:** No experimental-Transversal **POBLACION:** 68 **MUESTRA:** 58

PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVO	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación de la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en la Empresa Distribuidora Tierra Sur Sociedad Anonima Cerrada en la Sede de Juliaca – 2025?	HIPÓTESIS GENERAL La relación de la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en la Empresa Distribuidora Tierra Sur Sociedad Anonima Cerrada en la Sede de Juliaca – 2025, es significativo.	OBJETIVO S GENERAL Encontrar la relación de la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en la Empresa Distribuidora Tierra Sur Sociedad Anonima Cerrada en la Sede de Juliaca – 2025	VI.V1 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Es la gestión de las personas que trabajan en la organización laboral con proyección estratégica. Gestión del conocimiento en la actividad empresarial es hoy, esencialmente, análisis y proyección estratégica de los recursos humanos. (Cuesta, 2010)	Selección del personal	• Competencias • Perfil • Experiencia
PROBLEMA ESPECÍFICO ¿Cuál es la relación de Selección del personal y Desempeño Laboral en la Empresa Distribuidora Tierra Sur Sociedad Anonima Cerrada en la Sede de Juliaca – 2025?	HIPOTEISIS ESPECIFICO La relación de Selección del personal y Desempeño Laboral en la Empresa Distribuidora Tierra Sur Sociedad Anonima Cerrada en la Sede de Juliaca – 2025, es significativo.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS Determinar la relación de Selección del personal y Desempeño Laboral en la Empresa Distribuidora Tierra Sur Sociedad Anonima Cerrada en la Sede de Juliaca – 2025.		Capacitación del personal	• Personal • Profesional • Social
PROBLEMA ESPECÍFICO ¿Cuál es la relación de Capacitación del personal y Desempeño Laboral en la Empresa Distribuidora Tierra Sur Sociedad Anonima Cerrada en la Sede de Juliaca – 2025?	HIPOTEISIS ESPECIFICO La relación de Capacitación del personal y Desempeño Laboral en la Empresa Distribuidora Tierra Sur Sociedad Anonima Cerrada en la Sede de Juliaca – 2025, es significativo.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS Determinar la relación de Capacitación del personal y Desempeño Laboral en la Empresa Distribuidora Tierra Sur Sociedad Anonima Cerrada en la Sede de Juliaca – 2025.		Evaluación del desempeño	• Monitoreo • Beneficios laborales • Ambiente laboral



¿Cuál es la relación de Evaluación del desempeño y Desempeño Laboral en la Empresa Distribuidora Tierra Sur Sociedad Anonima Cerrada en la Sede de Juliaca – 2025?	La relación de Evaluación del desempeño y Desempeño Laboral en la Empresa Distribuidora Tierra Sur Sociedad Anonima Cerrada en la Sede de Juliaca – 2025, es significativo.	Determinar la relación de Evaluación del desempeño y Desempeño Laboral en la Empresa Distribuidora Tierra Sur Sociedad Anonima Cerrada en la Sede de Juliaca – 2025.	VD. V2 DESEMPEÑO LABORAL Es una organización en su conjunto y particularmente el área de Recursos Humanos en lo atinente a la gestión de las personas deberán consideras e incluir la estrategia fijada en todos los planos del accionar del sector, desde políticas hasta métodos y procedimientos de trabajo. Por lo tanto, los distintos subsistemas de Recursos Humanos deberán reflejar la estrategia para que todos los integrantes de la organización dirijan su accionar en esa dirección (Alles, 2023)	Capacidad Laboral Desenvolvimiento Relaciones Interpersonales	• Edad • Identificación con la institución • Experiencia • Puesto del trabajo • Formación y actualización de conocimientos • Ascenso laboral • Comunicación con los compañeros • Empatía
--	---	--	---	--	---





MATRIZ DE DATOS

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numérico	8	0	¿Considera Ud. qu...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Numérico	8	0	¿Considera Ud. qu...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Numérico	8	0	¿Considera Ud. qu...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Numérico	8	0	¿Considera usted ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Numérico	8	0	¿Cree usted que lo...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Numérico	8	0	¿Cree usted que la...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Numérico	8	0	¿La empresa realiz...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Numérico	8	0	¿Considera usted ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Numérico	8	0	¿La empresa consi...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Numérico	8	0	¿Mi edad no limita ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Numérico	8	0	¿Me siento identifi...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Numérico	8	0	¿Mi experiencia co...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Numérico	8	0	¿Mi puesto de trab...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Numérico	8	0	¿Participo en progr...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Numérico	8	0	¿La empresa me ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Numérico	8	0	¿Mantengo una co...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Numérico	8	0	¿La empresa pro...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	Selección_del_Personal	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	25	Derecha	Escala	Entrada
19	Capacitación_del_Personal	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	27	Derecha	Escala	Entrada
20	Evaluación_del_Desempeño	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	28	Derecha	Escala	Entrada
21	Capacidad_Laboral	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	19	Derecha	Escala	Entrada
22	Desenvolvimiento	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	18	Derecha	Escala	Entrada
23	Relaciones_Interpersonales	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	28	Derecha	Escala	Entrada
24	GESTIÓN_DEL_TALENTO_HUMANO	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	29	Derecha	Escala	Entrada
25	DESEMPEÑO_LABORAL	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	20	Derecha	Escala	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON



	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
5	P5	Numérico	8	0	¿Cree usted que lo...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Numérico	8	0	¿Cree usted que la...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Numérico	8	0	¿La empresa realiz...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Numérico	8	0	¿Considera usted ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Numérico	8	0	¿La empresa consi...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Numérico	8	0	¿Mi edad no limita ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Numérico	8	0	¿Me siento identifi...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Numérico	8	0	¿Mi experiencia co...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Numérico	8	0	¿Mi puesto de trab...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Numérico	8	0	¿Participo en progr...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Numérico	8	0	¿La empresa me ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Numérico	8	0	¿Mantengo una co...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Numérico	8	0	¿La empresa pro...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	Selección_del_Personal	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	25	Derecha	Escala	Entrada
19	Capacitación_del_Personal	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	27	Derecha	Escala	Entrada
20	Evaluación_del_Desempeño	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	28	Derecha	Escala	Entrada
21	Capacidad_Laboral	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	19	Derecha	Escala	Entrada
22	Desenvolvimiento	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	18	Derecha	Escala	Entrada
23	Relaciones_Interpersonales	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	28	Derecha	Escala	Entrada
24	GESTIÓN_DEL_TALENTO_HUMANO	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	29	Derecha	Escala	Entrada
25	DESEMPEÑO_LABORAL	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	20	Derecha	Escala	Entrada
26											
27											
28											
29											

Vista de datos

Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listoUnicode:ON



Visible: 25 de 25 variables																
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	
38	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	
39	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	
40	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	
41	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	
42	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	
43	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	
44	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	
45	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	
46	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
48	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
50	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
52	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
54	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	
55	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	
56	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
59																
60																
61																

Abierto

Vista de datos Vista de variables

Abrir documento de datos IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON



Visible: 25 de 25 variables

	P16	P17	Selección_del_Personal	Capacitación_del_Personal	Evaluación_del_Desempeño	Capacidad_Laboral	Desenvolvimiento
38	4	5	14	13	13	14	13
39	4	5	15	15	14	15	14
40	4	5	14	13	13	14	13
41	4	5	13	14	13	14	14
42	4	5	15	15	14	15	14
43	4	4	13	14	13	14	14
44	4	4	14	13	13	14	13
45	4	4	13	14	13	14	14
46	4	4	14	13	13	13	12
47	4	4	12	12	12	12	12
48	4	4	15	15	14	14	13
49	4	4	12	12	12	12	12
50	4	4	15	15	14	14	13
51	4	4	12	12	12	12	12
52	4	5	15	15	14	14	13
53	4	5	12	12	12	12	12
54	4	5	14	13	13	14	13
55	4	5	13	14	13	14	14
56	4	5	15	15	14	14	13
57	4	5	12	12	12	13	13
58	5	5	15	15	15	15	15
59							
60							
61							

Vista de datosVista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listoUnicode:ON



Visible: 25 de 25 variables											
	Relaciones_Interpersonales	GESTIÓN_DEL_TALENTO_HUMANO	DESEMPEÑO_LABORAL	var	var	var	var	var	var	var	
38	9	40	36								
39	9	44	38								
40	9	40	36								
41	9	40	37								
42	9	44	38								
43	8	40	36								
44	8	40	35								
45	8	40	36								
46	8	40	33								
47	8	36	32								
48	8	44	35								
49	8	36	32								
50	8	44	35								
51	8	36	32								
52	9	44	36								
53	9	36	33								
54	9	40	36								
55	9	40	37								
56	9	44	36								
57	9	36	35								
58	10	45	40								
59											
60											
61											
62											
63											
64											
65											
66											
67											
68											
69											
70											
71											
72											
73											
74											
75											
76											
77											
78											
79											
80											
81											
82											
83											
84											
85											
86											
87											
88											
89											
90											
91											
92											
93											
94											
95											
96											
97											
98											
99											
100											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON



CUESTIONARIO

Estimado señor (a):

Agradecido anticipadamente por su colaboración, dar su opinión acerca de **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA DISTRIBUIDORA TIERRA SUR SOCIEDAD ANONIMA CERRADA EN LA SEDE DE JULIACA – 2025**

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una "X" las alternativas de respuesta que se adecue a su criterio.

Use la siguiente escala de puntuación (1, 2, 3, 4, 5) marque con una "X" la alternativa seleccionada.

1= Nunca...2= Casi Nunca...3= A veces...4= Casi Siempre...5= Siempre

PREGUNTAS		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
SELECCIÓN DEL PERSONAL						
1	¿Considera Ud. que la empresa evalúa las competencias del postulante antes de su contratación?	1	2	3	4	5
2	¿Considera Ud. que el perfil del puesto está claramente definido en los procesos de selección?	1	2	3	4	5
3	¿Considera Ud. que se toma en cuenta la experiencia laboral previa de los postulantes?	1	2	3	4	5
CAPACITACIÓN DEL PERSONAL						
4	¿Considera usted que la empresa promueve capacitaciones que fortalecen las habilidades personales?	1	2	3	4	5
5	¿Cree usted que los programas de capacitación mejoran las competencias profesionales del personal?	1	2	3	4	5
6	¿Cree usted que las capacitaciones recibidas fomentan las interacciones y relaciones sociales entre compañeros?	1	2	3	4	5
EVALUACION DEL DESEMPEÑO						
7	¿La empresa realiza evaluaciones periódicas del desempeño de los colaboradores?	1	2	3	4	5



8	¿Considera usted que los resultados de la evaluación de desempeño se utilizan para otorgar beneficios laborales?	1	2	3	4	5
9	¿La empresa considera las condiciones del ambiente laboral como parte de la evaluación del desempeño?	1	2	3	4	5
DESEMPEÑO LABORAL						
CAPACIDAD LABORAL						
10	¿Mi edad no limita mi capacidad para cumplir con mis funciones?	1	2	3	4	5
11	¿Me siento identificado(a) con los valores y objetivos de la empresa?	1	2	3	4	5
12	¿Mi experiencia contribuye a realizar mis tareas con eficiencia?	1	2	3	4	5
DESENVOLVIMIENTO						
13	¿Mi puesto de trabajo se adapta a mis conocimientos y habilidades?	1	2	3	4	5
14	¿Participo en programas de formación o actualización de conocimientos?	1	2	3	4	5
15	¿La empresa me brinda oportunidades de crecimiento o ascenso laboral?	1	2	3	4	5
RELACIONES INTERPERSONALES						
16	¿Mantengo una comunicación fluida y respetuosa con mis compañeros?	1	2	3	4	5
17	¿La empresa promueve un ambiente de respeto y comprensión entre sus trabajadores?	1	2	3	4	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: 15-12-2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: MIRIAM AYDE VILCA QUISPE

Dirección: JR. EMILIO ROMERO URB. TAMBOPATA MZ. I LT. 16

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 76050728

Teléfono: 900936309 email: ayde17.98@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Asesor: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación ☐ Tesis ☒ Trabajo de Suficiencia Profesional ☐ Trabajo Académico ☐

Título: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA DISTRIBUIDORA TIERRA SUR

SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA EN LA SEDE DE JULIACA – 2025

Palabras claves, (3 a 5 términos): GESTIÓN, TALENTO, HUMANO.

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

1

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre 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: ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311- UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

15 de diciembre del 2025

Fecha