

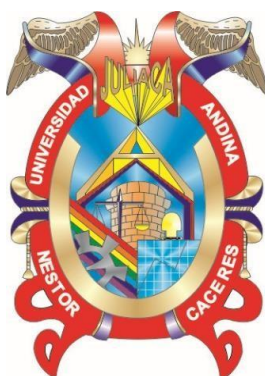


UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



**GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU INFLUENCIA EN
LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA ABARROTERA DEL
SUR EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD
LIMITADA PUNO 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. ELBER MAYTA MAMANI

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
CONTADOR PÚBLICO**

JULIACA - PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

**GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU INFLUENCIA EN
LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA ABARROTERA DEL
SUR EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD
LIMITADA PUNO 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. ELBER MAYTA MAMANI

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
CONTADOR PÚBLICO**

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

:



Dr. JESUS MAMANI MAMANI

PRIMER MIEMBRO

:



Dr. ALFREDO SAMUEL MACHACA CALDERON

SEGUNDO MIEMBRO

:



Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

ASESOR DE TESIS

:



Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

:

CONTABILIDAD ECONÓMICA – P15

**RESOLUCIÓN N° 662-2024-D-FCCF-UANCV-J**

Juliaca, 30 de octubre del 2024

VISTOS El Oficio No 076-2024-DUI-FCCF-UANCV de fecha 30 de octubre del 2024, emitido por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, y el **Expediente N° CU – 012957** presentado por el (la) Bachiller: **MAYTA MAMANI ELBER**, quien **solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación**, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulada: **GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU INFLUENCIA EN LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA ABARROTERA DEL SUR EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA PUNO 2023**, conducente para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de Contabilidad

CONSIDERANDO

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

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando la opinión favorable de la Directora de la Unidad de Investigación y la Decana de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, y las atribuciones que confiere el artículo 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) el (la) bachiller: **MAYTA MAMANI ELBER**, sorteo de jurado de la Tesis titulada: **GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU INFLUENCIA EN LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA ABARROTERA DEL SUR EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA PUNO 2023**, para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO** en virtud de los considerandos expuestos

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

Presidente	: Dr. JESUS MAMANI MAMANI
1er Miembro	: Dr. ALFREDO SAMUEL MACHACA CALDERON
2do Miembro	: Dra. YUDY HUACANI SUCASACA
Asesor	: Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA

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

Lugar	: Salón de Grados de la FCCF
Fecha	: LUNES, 11 de noviembre del 2024
Hora	: 11:00 a.m.

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

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

DISTRIBUCIÓN:

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



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dra. BERTHA DE JAR PARRA
Docente (e) de la Facultad de Ci.
Contables y Financieras

**RESOLUCIÓN N° 249-2024-DUI-FCCF-UANCV-J**

Juliaca, 12 de julio del 2024

Visto: el Expediente N° 2024-CU-7560 de fecha 24 de junio del 2024, del **Bach. MAYTA MAMANI ELBER**, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (Borrador de Tesis) y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de **Contabilidad**.

CONSIDERANDO:

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

Que, el (la) Bach. **MAYTA MAMANI ELBER**, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU INFLUENCIA EN LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA ABARROTERA DEL SUR EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA PUNO 2023**, asimismo fue aprobado para su ejecución de informe final (borrador de tesis) con **RESOLUCIÓN N°223-2024-D-FCCF-UANCV-J**, conducente para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, y

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

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

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

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN, del tema titulado: **GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU INFLUENCIA EN LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA ABARROTERA DEL SUR EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA PUNO 2023**, presentado por el (la) Bachiller: **MAYTA MAMANI ELBER**, para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO: RATIFICAR como ASESOR(a) al: **Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA**

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

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Dra. Yudy Huacani Sucasaca
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE
INVESTIGACIÓN FCCF

DISTRIBUCIÓN:

- Interesados (1)
- Archivo (1)

**RESOLUCIÓN N° 223 - 2024- D-FCCF-UANCV-J**

Juliaca, 09 de abril del 2024

VISTOS:

El Oficio No 040-2024-DUI-FCCF-UANCV de fecha 09 de abril del 2024, emitido por la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, y el expediente N° CU-2384 presentado por el (la) Bachiller: **MAYTA MAMANI ELBER**; quien solicita la aprobación de la propuesta de Investigación Titulado: **GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU INFLUENCIA EN LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA ABARROTERA DEL SUR EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA PUNO 2023**; para optar el Título Profesional de Contador Público, y

CONSIDERANDO:

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

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

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

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

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

SE RESUELVE:**PRIMERO:**

APROBAR LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN titulado: **GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU INFLUENCIA EN LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA ABARROTERA DEL SUR EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA PUNO 2023**, presentado por el (la) Bachiller: **MAYTA MAMANI ELBER**, para optar el Título Profesional de Contador Público; y de conformidad con el Reglamento General de Grados y Títulos y del Reglamento General de Investigación, **se dispone su EJECUCIÓN.**

SEGUNDO:

RATIFICAR como Asesor(a) de Tesis al(la): **Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA**

TERCERO:

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

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

DISTRIBUCIÓN:

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



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dca. BERTHA BEJAR PARRA
Decana (e) de la Facultad de Ci.
Contables y Financieras



GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y SU INFLUENCIA EN LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA ABARROTERA DEL SUR EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA PUNO 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

24%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

19%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	5%
2	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
6	www.clubensayos.com Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1%

Submitted to Universidad Cesar Vallejo



METADATOS COMPLEMENTARIOS

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU INFLUENCIA EN LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA ABARROTERA DEL SUR EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA PUNO 2023	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	ELBER MAYTA MAMANI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	42079464
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0001-7476-8050
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01213364
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-5596-3435
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	JESUS MAMANI MAMANI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02425043
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	ALFREDO SAMUEL MACHACA CALDERON
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29433035
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	YUDY HUACANI SUCASACA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40673820

Datos de investigación	
Línea de investigación	CONTABILIDAD ECONÓMICA – P15
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: Puno Distrito: Puno</p> <p>Coordenadas: Latitud: -15.8405962 Longitud: -70.0279512 https://maps.app.goo.gl/2u7GDuypdDrKZevp9</p>
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Julio 2024 – noviembre 2024
URL de disciplinas OCDE	<p>Ciencias Sociales</p> <p>https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00</p> <p>Economía</p> <p>https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.01</p>

UNIVERSIDAD ANDINA
 "NESTOR CACERES VELASCO"
 Dra. Yudy Huacani Bucaraca
 DIRECTORA DE LA UNIDAD DE
 INVESTIGACIÓN FCCF

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo ELBER MAYTA MAMANI, identificado con DNI
Nro. 42079464 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional**
 Programa de Segunda Especialidad,
 Programa de Maestría o Doctorado

CONTABILIDAD

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

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU INFLUENCIA EN LA RENTABILIDAD DE LA
EMPRESA ABARROTERA DEL SUR EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD
LIMITADA PUNO 2023

Asesorado por: Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA

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 18 de NOVIEMBRE del 2024



Firma del Asesor
(obligatoria)



FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Lleno de regocijo, de amor y esperanza, dedico este proyecto, a cada uno de mis seres queridos, quienes han sido mis pilares para seguir adelante.

Es para mí una gran satisfacción poder dedicarle a ello, que con mucho esfuerzo, esmero y trabajo me lo he ganado.

A mis padres, porque ellos son la motivación de mi vida mi orgullo de ser lo que seré.

A mi hermano y hermanas, porque so la razón de sentirme tan orgulloso de culminar mi meta, gracias a ellos por confiar siempre en mí.



AGRADECIMIENTO

Al llegar al final de un capítulo increíble de mi vida, a todos los que han contribuido a hacer posible mi sueño, quiero expresarles mi más sincera gratitud, a los que han estado a mi lado en todo momento y han sido siempre una fuente de inspiración, apoyo y fuerza. Esto va dirigido específicamente a Dios, mis padres. Mi gratitud a mi asesor, que me guio durante esta investigación con sus sabios consejos, y a la universidad, por ayudarme a crecer profesionalmente para poder seguir mi carrera en beneficio de la sociedad.



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

ASPECTOS GENERALES

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	1
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
1.2.1. Problema General.....	2
1.2.2. Problemas Específicos.....	2
1.3. OBJETIVOS.....	2
1.3.1. Objetivo General.....	2
1.3.2. Objetivos Específicos.....	3
1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.....	3
1.4.1. Justificación teórica.....	3
1.4.2. Justificación teórica.....	3
1.4.3. Justificación metodológica.....	3
1.4.4. Justificación social.....	4
1.5. HIPÓTESIS.....	4
1.5.1. Hipótesis General.....	4



1.5.2. Hipótesis Específicas	4
1.6. VARIABLES	5
1.6.1. Operación de variables	5

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación.....	6
2.1.1. A nivel internacional	6
2.1.2. A nivel nacional	6
2.1.3. A nivel local	7
2.2. Marco teórico	7
2.2.1. Gestión de Recursos Humanos.....	7
2.2.2. Rentabilidad	8
2.3. Marco conceptual	8
2.3.1. Recursos humanos:	8
2.3.2. Rentabilidad:	9
2.3.3. Rentabilidad financiera (ROE):	9
2.3.4. Capacitación:.....	9
2.3.5. Evaluación:.....	9
2.3.6. Rentabilidad Operativa:.....	9

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Métodos de investigación	11
3.2 Ámbito de Investigación.....	12
3.3 Población y muestra	12
3.4 Técnicas, e Instrumentos de recogida de información encuesta.....	12



3.5	Recogida de datos.....	13
3.6	Validez y confiabilidad del Instrumento	13

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Presentación.....	16
4.1.1.	Procesamiento	16
4.1.2.	Análisis.....	17
4.2.	Análisis e interpretación de resultados.....	17
4.3.	Prueba de Hipótesis	22
4.3.1.	Hipótesis general	22
4.3.2.	Hipótesis específica 1	23
4.3.3.	Hipótesis específica 2	24
4.4.	Discusión de resultados.....	25
	CONCLUSIONES.....	27
	RECOMENDACIONES	28
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	29
	ANEXOS.....	32



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 VARIABLE 1.....	5
Tabla 2 VARIABLE 2.....	5
Tabla 3 Escala de Valoración de Alfa de Cronbach	14
Tabla 4 Variable 1: Confiabilidad de Gestión de recursos humanos.....	14
Tabla 5 Variable 2: confiabilidad de Rentabilidad.....	15
Tabla 6 Nivel de capacitación del personal de la empresa	18
Tabla 7 Nivel de evaluación de recursos humanos	19
Tabla 8 Nivel de gestión de recursos humanos.....	20
Tabla 9 Nivel de la rentabilidad de la empresa.....	21
Tabla 10 Correlación de la variable gestión de recursos humanos con la variable rentabilidad.....	22
Tabla 11 Pruebas de chi-cuadrado hipótesis general	23
Tabla 12 Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específica 1	24
Tabla 13 Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específica 2	25



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Nivel de capacitación del personal	18
Figura 2 Nivel de evaluación a recursos humanos	19
Figura 3 Nivel de gestión de recursos humanos.....	20
Figura 4 Nivel de rentabilidad de la empresa	21



RESUMEN

El trabajo de investigación se efectuó con el objetivo de determinar la influencia de la gestión de recursos humanos en la rentabilidad de la empresa Abarrotera del Sur Empresa Individual de Responsabilidad Limitada Puno 2023, se empleó el diseño no experimental, ya que no llegaron a manipularse las variables, y diseño transversal por el cual se midió las variables en un momento dado; 14 trabajadores componen la población, que laboran de forma permanente y eventual, la muestra se tomó al 100% de los trabajadores de la empresa Abarrotera del Sur EIRL, La técnica utilizada fue el cuestionario, y como instrumento, el cuestionario; por otra parte, en los resultados la gestión de recursos humanos tiene una relación positiva débil de coeficiente 0.337 con relación a la rentabilidad de la empresa, en conclusión: de este modo, queda aceptada la hipótesis nula y rechazada la alterna, donde la prueba de chi-cuadrado fue mayor al 5% de error, también se determinó que el nivel de gestión de recursos humanos es bajo así como la rentabilidad.

Palabras clave: Capacitación, evaluación, gestión, rentabilidad operativa, rentabilidad financiera.



ABSTRACT

The research work was developed with the general objective of determining the influence of human resources management on the profitability of the company Abarrotera del Sur Empresa Individual de Responsabilidad Limitada Puno 2023. By determining the level of the factors that influence profitability, The non-experimental design was applied, since the variables were not manipulated, and a cross-sectional design by which the variables were measured at a given time; The population is made up of 14 workers who are working permanently and casually, the sample was taken from 100% of the workers of the company Abarrotera del Sur EIRL, a survey was used as a technique and the instrument was the questionnaire; On the other hand, in the results, human resources management has a weak positive relationship (Rho sperman) of coefficient 0.337 in relation to the profitability of the company, thus concluding that the null hypothesis is accepted and the alternative hypothesis is rejected where the test chi-square was greater than 5% error, it was also determined that the level of human resources management is low as well as profitability.

Keywords: Training, evaluation, management, operational profitability, financial profitability.



INTRODUCCIÓN

Gestión de recursos humanos en cualquiera de las organizaciones juega papel de mucha preponderancia para un buen Desarrollo de las actividades laborales que desempeñan los colaboradores a fin de prever una rentabilidad fuertemente cohesionada con los intereses de la producción de la economía institucional.

La Empresa Abarrotera del Sur Empresa Individual de Responsabilidad Limitada está fuertemente influenciada por la economía regional del manejo de estrategias diseñadas para empoderarse la expansión del mercado, una inversión suficientemente equilibrada con la producción y contratación de personal altamente calificado para la atención al público usuario.

Una mala gestión del personal en sus responsabilidades implica el desbalance del capital y como consecuencia puede ocasionar actitudes negativas y pérdida de rentabilidad y quiebre de la empresa.

Por eso, el gerente y/ o el administrador debe observar y hacer un diagnóstico cómo y qué criterios tomar en consideración para el reclutamiento y selección del personal que exponga de alta calificación profesional y con experiencia laboral en entidades públicas y/o privadas que muestren responsabilidad, identidad y empatía de talento profesional.



La tesis está estructurada en cuatro capítulos:

Capítulo I: Aspectos generales, descripción del problema, Objetivos, justificación,

Hipótesis variables.

Capítulo II: Marco teórico, antecedentes, marco conceptual.

Capítulo III: Metodología aplicada en la investigación.

Capítulo IV: Resultados y discusión.

Finalizamos el trabajo con conclusiones, recomendaciones y referencias.



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Las actividades que desarrollan las organizaciones están fuertemente influenciadas por la economía de cada nación. Los cuatro factores económicos más significativos son el PBI, la Inflación, el desempleo y las tasas de Actividad Económica (TEA).

Comprender el entorno empresarial y organizativo en el que operan estos indicadores son esenciales. Estos factores económicos influyen directamente en las decisiones estratégicas de las organizaciones, incluidas las relacionadas con la expansión, inversión, producción y contratación. Las empresas deben observar constantemente estos indicadores económicos y adaptar sus estrategias para adaptarse a los cambios económicos. La diversidad cultural, en la que coexisten valores gubernamentales y regionales, así como prácticas integrales y particulares, es uno de los principales desafíos que representan un alto riesgo para las organizaciones sudamericanas, según el análisis de la información, en consecuencia, cada vez es más necesario actualizar las habilidades de gestión. sin dejar de hacer hincapié en el valor intrínseco de la humanidad. Un talento profesional fuerte pero una mano de obra amplia



repercuten en el perfil de competencias que requieren las organizaciones y se pueda crear valor en área de RR.HH (Deloitte, 2018).

La mala gestión es una debilidad compartida por las pequeñas empresas y microempresas de Perú, ya que muchas ven a los empleados como un gasto, el cual debe de cumplir todo lo que se le indica, según (Chiavenato, 2009b), se ha visto muy afectada por los cambios del mundo moderno. Las empresas descubrieron que las personas son el componente fundamental, que les proporciona comprensión comercial y razón para tomar decisiones.

Para desenvolver la rentabilidad y el desarrollo, las empresas de Puno no apoyan la forma de gestionar RR.HH; el problema más subyacente es la contratación, la formación y la evaluación del personal.

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la influencia de la gestión de los recursos humanos en la rentabilidad de la empresa abarrotera del Sur EIRL 2023?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Cómo la capacitación de recursos humanos influye en la rentabilidad de la empresa?
- ¿De qué manera la Evaluación de recursos humanos influye en la rentabilidad de la empresa?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. Objetivo General

Determinar la influencia de la gestión de recursos humanos en la rentabilidad de la empresa Abarrotera del Sur EIRL 2023.



1.3.2. Objetivos Específicos

- Identificar la influencia de la capacitación de recursos humanos en la rentabilidad de la empresa.
- Determinar la influencia de la evaluación de recursos humanos en la rentabilidad de la empresa

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

1.4.1. Justificación teórica

La investigación, es un trabajo que demuestra el crecimiento y la relevancia de la gestión de recursos humanos en una pequeña empresa y cómo puede repercutir en la rentabilidad. Este proceso comienza con la contratación de personal y termina con la evaluación del personal, para apoyar la mejora continua de los empleados y el crecimiento económico de las empresas.

1.4.2. Justificación teórica

La indagación se enfoca en demostrar cómo influye la gestión de recursos humanos, para establecer una búsqueda del aporte del crecimiento, la rentabilidad y la importancia de la mejora continua, por la que toda empresa debe esforzarse.

1.4.3. Justificación metodológica

El tema propuesto es factible para llevar a cabo la investigación, ya que pone de relieve la calidad de la gestión de los recursos humanos para las pequeñas empresas de la zona y cómo estos factores afectan a la búsqueda de una mayor rentabilidad.



1.4.4. Justificación social

El trabajo realizado se basó en el crecimiento y la mejora de la gestión de los recursos humanos en las pequeñas empresas de Puno. Esto llevó a descubrir que la mejora de la gestión en cada empresa aumentará su rentabilidad, lo que a su vez contribuirá al desarrollo económico de la región de Puno en su conjunto.

1.5. HIPÓTESIS

1.5.1. Hipótesis General

La influencia de la gestión de recursos humanos es positiva en la rentabilidad de la empresa Abarrotera del Sur EIRL 2023.

1.5.2. Hipótesis Específicas

- La capacitación de recursos humanos influye positivamente en la rentabilidad de la empresa
- La evaluación de recursos humanos influye positivamente en la rentabilidad de la empresa



1.6. VARIABLES

1.6.1. Operación de variables

Tabla 1

Variable 1

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
Gestión de Recursos Humanos	Capacitación	Transmisión de información
		Desarrollo de habilidades
		Desarrollo de actitudes
		Desarrollo de conceptos
	Evaluación	Resultados
		Desempeño
		Competencias
		Factores críticos

Tabla 2

Variable 2

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
Rentabilidad	Rentabilidad económica	Creación de valor
	Rentabilidad financiera	ROI
		ROE

Nota: Elaboración Propia



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. A nivel internacional

(Díaz Muñoz et al., 2021). En su estudio concluye que el talento humano y la importancia que se le da a su gestión son dos factores clave que determinan si la productividad de una organización aumenta o disminuye.

(Álvarez & Santamaría, 2021). En su investigación, se encuentra que los hallazgos muestran una relación positiva significativa estadísticamente. Por lo tanto, para generar valor, es necesario tener una gestión de personal adecuada y positiva, teniendo en cuenta la perspectiva empresarial de la organización y conectarla con su estrategia corporativa.

2.1.2. A nivel nacional

(Alva, 2022) encontró que dos expertos validaron la validez, y se determina que la organización necesita un plan de gestión de recursos humanos y está intentando ganar dinero. Así, la recomendación de un plan estratégico permitirá a la empresa aumentar su rendimiento.

(Perfecto et al., 2021) Sostiene que, según el Rho de 0,881, sugiere una relación aceptable y alta. Además, la prueba estadística «t» de Student indica



una relación directa y sig., con una t computada superior a la t teórica, lo que demuestra una relación directa y sig. entre la gestión del talento y la rentabilidad.

2.1.3. A nivel local

(Flores-Quispe, 2019). Sostiene que la gestión de los recursos humanos es un campo crucial e significativo para las organizaciones de la industria hotelera, importante para el logro de objetivos y se convierte en un factor significativo de la rentabilidad económica. Un examen minucioso de seis (6) aspectos reveló que estaban fuertemente correlacionados con la rentabilidad, la admisión y la remuneración.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Gestión de Recursos Humanos

Es altamente influenciada por diversos factores que varían ampliamente en las organizaciones. Entre ellas figuran la cultura organizativa, la distribución de la organización, las peculiaridades del entorno, el tipo de empresa, la tecnología empleada, los métodos internos y el estilo de gestión. La seguridad y enfoque de la gestión de RH dependen de estas contingencias y situaciones variables. Es crucial que sea adaptable y flexible para responder a estas variables, porque aquellas organizaciones que son capaces de alinear su estrategia de RRHH con estos factores tienden a tener más éxito a la hora de atraer, desplegar y retener a las personas, lo que les ayuda a alcanzar sus objetivos y metas organizativas.

En su libro Chiavenato, (2009) considera algunos procesos importantes como son:

Capacitación. Lo que se conoce tradicionalmente como capacitación, que es el proceso de preparar a alguien para las tareas específicas de su puesto, ha evolucionado en la actualidad. Hoy en día, la capacitación no solo se enfoca en



habilidades específicas, sino también en el desarrollo de competencias que promuevan la creatividad, la productividad y la innovación de las personas. Este método tiene como objetivo que las personas contribuyan de manera más efectiva a los objetivos de la empresa y se conviertan en activos más valiosos para la empresa. En resumen, la formación ha evolucionado hasta convertirse en una herramienta vital que permite mejorar continuamente sus competencias y sapiencias.

Evaluación. Analizar sistemáticamente el rendimiento de cada persona en función de sus metas, objetivos y resultados, así como de sus competencias y potencial de crecimiento, se denomina evaluación del rendimiento. Se trata de un proceso que sirve para evaluar o valorar la valía, la capacidad y competencia de una persona.

2.2.2. Rentabilidad

González et al., (2002). Ha ganado popularidad como indicador financiero clave en las últimas décadas para evaluar si la gestión empresarial tiene éxito o no y se conceptualiza como lo que refleja la capacidad de una empresa para crear patrimonio o resultados con los recursos obtenidos. Al analizar los valores reales obtenidos, este indicador facilita la comparación de cómo funcionan las estrategias de una organización y cómo evaluar su posición competitiva en su entorno socioeconómico.

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Recursos humanos:

Se refiere a la gestión de personas dentro de una sociedad que son responsables de realizar las acciones y tareas necesarias para mejorar las relaciones administrativas y laborales. Esto incluye cosas como contratar,



evaluar, capacitar, pagar y crear un lugar de trabajo seguro y justo para los empleados.

2.3.2. Rentabilidad:

Es el efecto de una acción económica en el transcurso de un periodo de tiempo predeterminado. En términos de los resultados obtenidos, es la forma en la que se evalúa el éxito de una inversión.

2.3.3. Rentabilidad financiera (ROE):

El ROE o Return on Equity es una ratio financiera que valúa la rentabilidad que una compañía genera sobre sus fondos propios. Es ampliamente seguido por inversores debido a su influencia directa en las evaluaciones de las acciones de la empresa.

2.3.4. Capacitación:

Es un procedimiento a corto plazo, utilizado de modo ordenado y procedimental, que permite a los recursos humanos adquirir conocimientos y habilidades específicas para mejorar su desempeño en un trabajo o actividad específica. Idalberto Chiavenato, un reconocido experto en administración y recursos humanos, es responsable de esta definición. (Chiavenato, 2009)

2.3.5. Evaluación:

Es el método por el que se mide y analiza el rendimiento laboral de los empleados para mejorar su rendimiento dentro de una organización y promueve su crecimiento profesional. (Chiavenato, 2009).

2.3.6. Rentabilidad Operativa:

La eficiencia con la que un ente genera dividendos a partir de sus actividades operativas principales, excluyendo los efectos de impuestos y costos financieros,



se conoce como rentabilidad operativa. Es un indicador crucial de los resultados monetarios de una compañía y de su capacidad de forjar ingresos a partir de sus actividades operativas (Gitman & Zutter, 2012).



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Métodos de investigación

El método cuantitativo y estudio correlacional es una metodología de investigación que gira en torno la recogida y análisis estadístico de datos para encontrar correlaciones, modelos y relaciones entre variables. Encontrar el nivel de sociedad o relación (no causal) que alcanzan dos o más variables es el objetivo. Sin embargo, si presenta posibles causas de un fenómeno, los estudios de correlación buscan causalidad directa. (p. 25) (Arias, 2012).

Proceso mediante el cual se determina la influencia relativa entre variables, se emplea el diseño causal-comparativo. (Romero et al., 2021)

El diseño es un tipo de estudio no experimental en el que el tesista no cambia deliberadamente las variables. En cambio, el investigador observa y analiza los fenómenos de manera natural. En situaciones donde la manipulación de variables no es ética o práctica, este tipo de estudio es común. En una investigación no experimental, se consideran contextos ya positivos en lugar de un nuevo contexto. (Cohen & Gomez Rojas, 2019).



3.2 **Ámbito de Investigación**

El estudio, se ejecutó en la Empresa Abarrotera del sur Empresa Individual de Responsabilidad Limitada, está ubicada en la ciudad de Puno, se dedica a la comercialización de productos de abarrotos, se encuentra en el régimen general.

3.3 **Población y muestra**

Se encuentra enfocada a todo trabajador de la empresa que se encuentre dentro del régimen laboral 728 que son 8 y trabajadores eventuales o por recibo por honorarios que son en numero de 6, lo cuales laboraron en el año 2023

La muestra es censal, es decir se empleara el instrumento a la totalidad del personal de la empresa Abarrotera del Sur E.I.R.L., según, Ñaupas et al., (2018) es un segmento de la población que se define desde el planteamiento del problema y en el cual se recopilarán datos adecuados. Si se desea generalizar los resultados con mayor precisión al tema investigativo, debe ser característica de dicha población.

El número total empleados a encuestar son 8 que se encuentran en planilla y 6 eventuales por recibo por honorarios que suman en número total de muestra 14 empleados

3.4 **Técnicas, e Instrumentos de recogida de información encuesta**

Se operó una encuesta para cada tipo variable esbozada. Consiste en una serie de preguntas destinadas a obtener respuestas a la cuestión planteada (Useche et al, 2019). El cuestionario, evaluado mediante la escala de Likert, fue la herramienta para cada variable de investigación.

Para evaluar la validez del instrumento, se analizó el contenido del mismo con la participación de profesionales expertos en investigación y gestión empresarial, tal como recomienda (Galicia et al. 2017). Este proceso ayudó a



mejorar las preguntas planteadas. Se evaluó la fiabilidad según alfa de Cronbach, aplicando el software SPSS v.27 para asegurar la coherencia interna de las respuestas logradas.

3.5 Recogida de datos

Se utilizó estadísticas descriptivas para crear representaciones visuales como gráficos, tablas y figuras, y estadísticas inferenciales para investigar las correlaciones entre variables. Los datos recopilados fueron desarrollados mediante el programa estadístico SPSS V.27.

3.6 Validez y confiabilidad del Instrumento

Utilizando como método el coeficiente alfa de Cronbach, se evaluó la fiabilidad mediante el programa SPSS versión 27. Para ello, se utilizó una escala escalonada comparable a la escala de Likert. La ecuación utilizada para evaluar la fiabilidad es una herramienta de recogida de datos como la siguiente:

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

Donde:

α = Alfa de Cronbach

k = Numero de Ítems

V_i = Varianza de cada Ítem

V_t = Varianza Total

También se observó que existen cinco niveles para la interpretación del coeficiente Alfa de Cronbach, aparecen en la siguiente tabla:

Tabla 3*Escala de Valoración de Alfa de Cronbach*

RANGO	CONFIABILIDAD
0.01 a 0.20	"Baja"
0.21 a 0.40	"Regular"
0.41 a 0.60	"Aceptable"
0.61 a 0.80	"Elevada"
0.81 a 1	"Perfecta"

El instrumento consta de 10 ítems y se aplicó a una muestra de 14 individuos. Fue desarrollado utilizando la prueba de Alfa de Cronbach, la cual se ejecutó con el estadístico SPSS, se obtuvieron los resultados siguientes:

Tabla 4*Variable 1: Confiabilidad de Gestión de recursos humanos***Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	14	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	14	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,823	8

El coeficiente alfa de Cronbach de la primera variable, de 0,823, aplicado al instrumento utilizado para medirla, indica un alto grado de fiabilidad, al tener una valoración de "PERFECTA"

Tabla 5*Variable 2: confiabilidad de Rentabilidad***Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	14	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	14	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,500	2

Para la segunda variable el coeficiente Alfa de Cronbach fue 0.500. con este resultado, aseveramos que existe una gran fiabilidad en el instrumento utilizado para cuantificar la variable, al obtener una valoración de "ACEPTABLE"



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación

4.1.1. Procesamiento

El cuestionario se utilizó para procesar los datos de este estudio. El cuestionario contenía ocho preguntas relacionadas con la variable independiente con cinco opciones entre "nunca" y "siempre", y dos preguntas relacionadas con las variables dependientes (rentabilidad). Cada pregunta tenía tres opciones de respuesta, que iban desde "bajo" hasta "alto", y cada opción de respuesta tenía un valor numérico:

Valores numéricos de la primera variable:

- 1 estado "Muy malo".
- 2 estado "Malo".
- 3 estado "Regular".
- 4 estado "Bueno" y
- 5 estado "Muy bueno".

Valores numéricos de la segunda variable:

- 1 punto para "Bajo".
- 2 puntos para "Medio".



- 3 puntos para "Alto".

Los datos recogidos mediante el cuestionario se procesaron con IBM SPSS y Microsoft Excel. Estas herramientas facilitaron la tabulación, análisis y generación de gráficos, así como la realización de cálculos estadísticos, permitiendo obtener resultados relevantes y significativos para el estudio.

4.1.2. Análisis

Posteriormente al procesar la información obtenida, se organizó los datos correspondientes, y se ha completado el análisis.

Además, Además, se utilizaron gráficos de columnas o barras para mostrar el nivel de respuesta de las variables pertinentes. Estos gráficos mostraron resultados claros y permitieron identificar modelos o tendencias en las respuestas de los participantes.

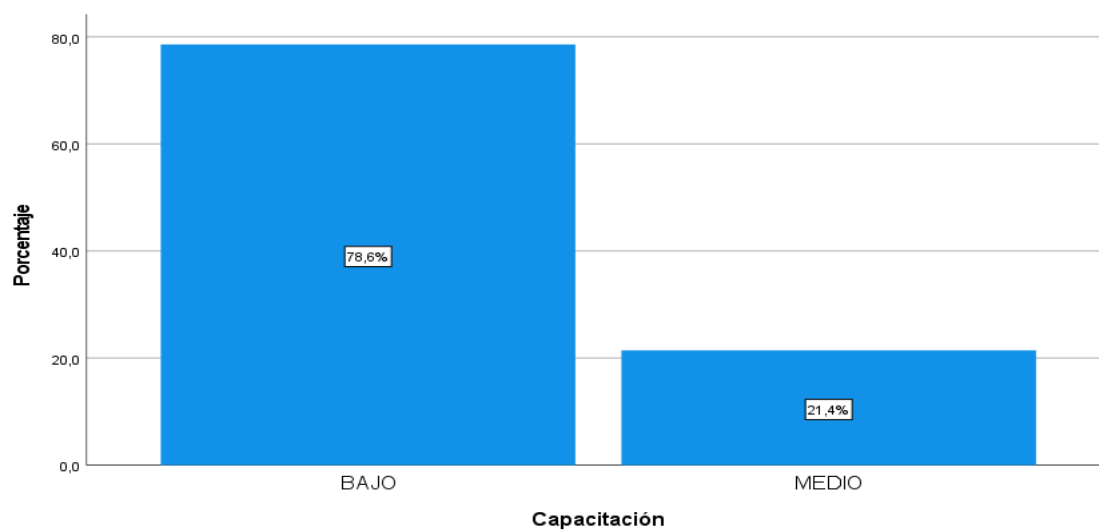
En resumen, con el fin de examinar y comprender las respuestas de las variables del estudio, utilizando mediciones de las tendencias centrales, desviaciones estándar y gráficos de columnas, los datos se analizaron estadísticamente.

4.2. Análisis e interpretación de resultados

OE1: Comprobar la influencia de la capacitación de recursos humanos en la rentabilidad de la empresa.

Tabla 6*Nivel de capacitación del personal de la empresa*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	11	78,6	78,6	78,6
	MEDIO	3	21,4	21,4	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

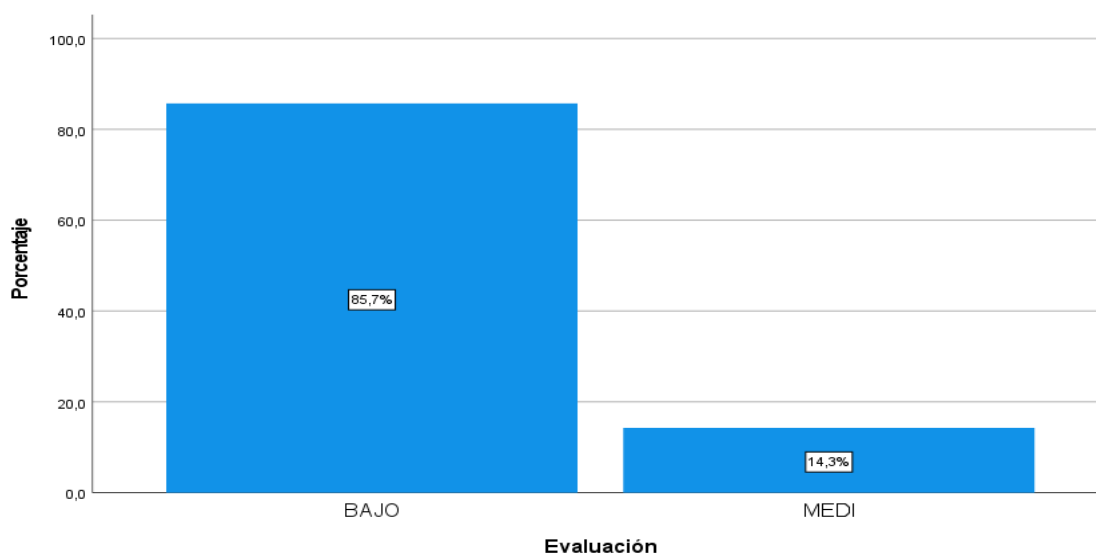
Figura 1*Nivel de capacitación del personal***Interpretación:**

De los 14 empleados encuestados, el 21.4% respondió que tenían una capacitación media y el 78.6% respondió que tenían una capacitación baja, siendo esta la respuesta con la mayor cantidad de respuestas.

OE2: Determinar la influencia de la evaluación de recursos humanos respecto a la rentabilidad de la empresa.

Tabla 7*Nivel de evaluación de recursos humanos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	12	85,7	85,7	85,7
	MEDI	2	14,3	14,3	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

Figura 2*Nivel de evaluación a recursos humanos***Interpretación:**

En relación con el nivel de evaluación, la empresa Abarrotera del Sur Empresa Individual de Responsabilidad Limitada, indicaron el 85.7% de los empleados que la empresa casi no desarrolla evaluación al personal respecto a las funciones que desempeña, y un 14.3% indicaron que se tiene un nivel medio, esto destaca la importancia de realizar evaluaciones a fin de mejorar la rentabilidad.

OG: Determinar la influencia de la gestión de recursos humanos en la rentabilidad de la empresa Abarrotera del Sur EIRL 2023.

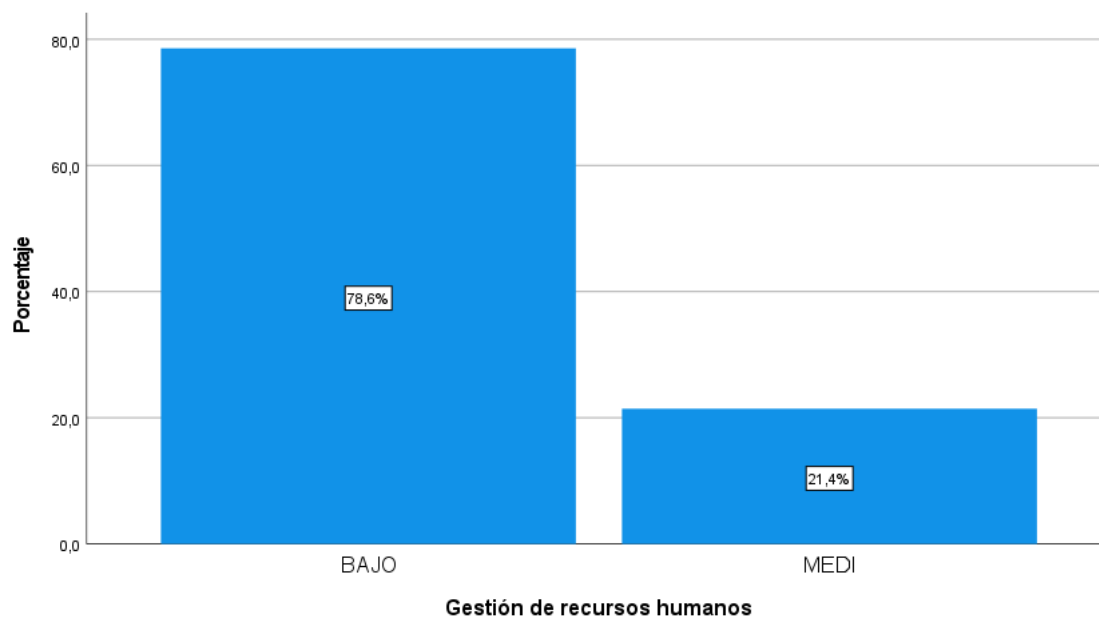
Tabla 8

Nivel de gestión de recursos humanos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	11	78,6	78,6	78,6
	MEDI	3	21,4	21,4	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

Figura 3

Nivel de gestión de recursos humanos



Interpretación

En la tabla 6, y la figura 3, se tiene un 78.6% de encuestados de la empresa Abarrotera del Sur Empresa Individual de Responsabilidad Limitada tiene un nivel bajo, y un 21.4% indicaron que el nivel es medio, con lo que podemos

determinar que este resultado indicar que estos aspectos tienen mucha influencia en la obtención de la rentabilidad de la empresa.

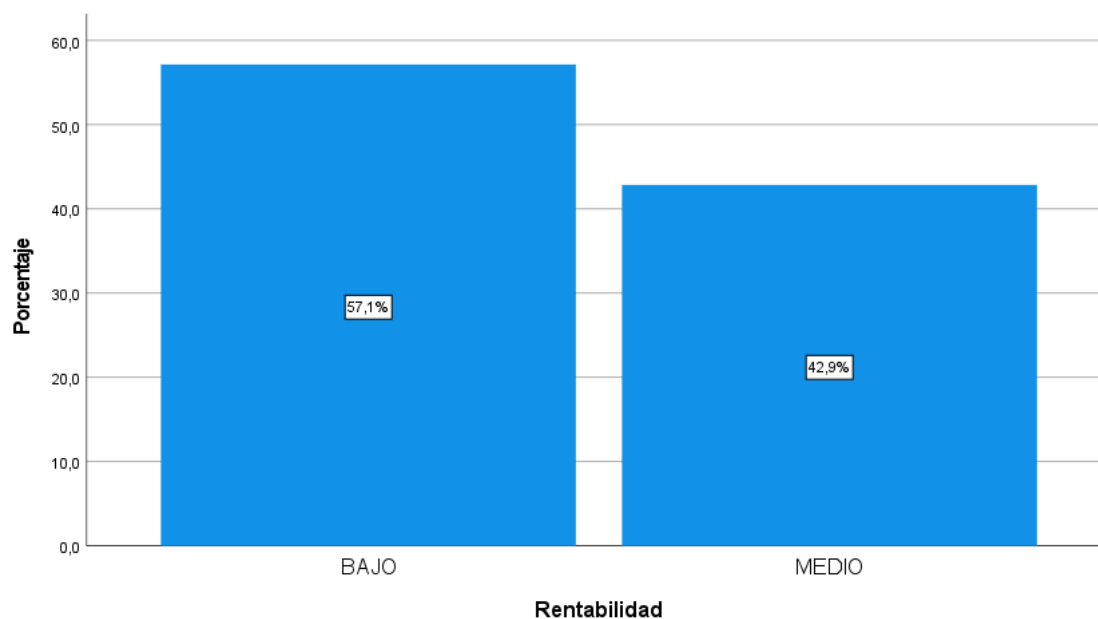
Tabla 9

Nivel de la rentabilidad de la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	8	57,1	57,1	57,1
	MEDIO	6	42,9	42,9	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

Figura 4

Nivel de rentabilidad de la empresa



Interpretación

En la tabla 7 y figura 4, podemos visualizar los resultados de aplicar encuesta a los empleados, estos indicaron que la rentabilidad de la empresa es baja con un 57.1%, un 42.9% indicaron que la rentabilidad tiene un nivel medio, el cual

podemos mejorar si se mejora la gestión de recursos humanos de la empresa Abarrotera.

Tabla 10

Correlación de la variable gestión de recursos humanos con la variable rentabilidad.

	Gestión de recursos humanos	de	Rentabilidad
Rho de Spearman	de Gestión de recursos humanos	de	,337
	Coeficiente de correlación	de	1,000
	Sig. (bilateral)	.	,238
	N	14	14
Rentabilidad	Coeficiente de correlación	de	,337
	Sig. (bilateral)	,238	.
	N	14	14

La correlación entre gestión de recursos humanos y la rentabilidad en la empresa Abarrotera del Sur E.I.R.L., el valor de Rho es 0,337, lo que indica una relación positiva débil con la Tabla 8., esto podemos verificar en el (Anexo 3).

4.3. Prueba de Hipótesis

4.3.1. Hipótesis general

H1: La influencia de la gestión de recursos humanos es positiva en la rentabilidad de la empresa Abarrotera del Sur EIRL 2023

Ho: La influencia de la gestión de recursos humanos es negativa en la rentabilidad de la empresa Abarrotera del Sur EIRL 2023

Tabla 11*Pruebas de chi-cuadrado hipótesis general*

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,141 ^a	1	,707		
Corrección de continuidad	,000	1	1,000		
Razón de verosimilitud	,144	1	,704		
Prueba exacta de Fisher				1,000	,615
N de casos válidos	14				

a. 3

casillas El 75,0% de los encuestados anticiparon un recuento inferior a 5. La mínima recuento anticipada es de 1,29.

b. El cálculo sólo se ha realizado para una tabla de 2x2.

Decisión: Desde que X^2 calculada = 0.707, de donde se acepta la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna, y logramos aseverar que, no existe una asociación con la variable gestión de recursos humanos y la variable rentabilidad, el cual lo corroboramos con la prueba exacta de Fisher que tiene un nivel de Significancia mayor al 5%

4.3.2. Hipótesis específica 1

H1: La capacitación de recursos humanos influye positivamente en la rentabilidad de la empresa

H0: La capacitación de recursos humanos no influye positivamente en la rentabilidad de la empresa

Tabla 12*Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específica 1*

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,141 ^a	1	,707		
Corrección de continuidad ^b	,000	1	1,000		
Razón de verosimilitud	,144	1	,704		
Prueba exacta de Fisher				1,000	,615
N de casos válidos	14				

a. 3 casillas El 75,0% de los encuestados anticiparon un recuento inferior a 5.

La mínima recuento anticipada es de 1,29

b. El cálculo sólo se ha realizado para una tabla de 2x2

Decisión: Desde que X^2 calculada = 0.707, de donde se acepta la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna, y Podemos decir, no existe una asociación entre la dimensión capacitación de recursos humanos con la variable rentabilidad, el cual lo corroboramos con la prueba exacta de Fisher que tiene un nivel de Significancia mayor al 5%,

4.3.3. Hipótesis específica 2

H1: La evaluación de recursos humanos influye positivamente en la rentabilidad de la empresa.

H0: La evaluación de recursos humanos no influye positivamente en la rentabilidad de la empresa.

Tabla 13*Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específica 2*

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,049 ^a	1	,825		
Corrección de continuidad	,000	1	1,000		
Razón de verosimilitud	,048	1	,826		
Prueba exacta de Fisher				1,000	,692
N de casos válidos	14				

a. 2 casillas El 50,0% de los encuestados anticiparon un recuento inferior a 5.

La mínima recuento anticipada es de ,86

b. El cálculo sólo se ha realizado para una tabla de 2x2

Decisión: Debido a que X^2 calculado = 0,825, podemos concluir que no existe relación entre la dimensión de evaluación de los recursos humanos y la variable rentabilidad si aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna. Esto se confirma con la prueba exacta de Fisher, que tiene un nivel de significación superior al 5%.

4.4. Discusión de resultados

Se pudo apreciar que capacitación y evaluación de recursos humanos son dos factores que contribuyen de forma positiva débil según de Rho Sperman de 0.337, con la mejora de la rentabilidad en el área de estudio, lo que coincide con la investigación de (Ceras & Lopez, 2015) El análisis de los resultados ha permitido deducir que la gestión de RR.HH. es un elemento crucial que afecta favorablemente el rendimiento.

Perfecto et al., (2021), encontró que existe un bajo nivel de gestión de RR.HH., lo que también coincide con (Yahaira & Ocas, 2021) Me he dado cuenta de que el enfoque actual de la empresa para gestionar el talento humano es



claramente deficiente porque algunos empleados carecen de formación o desconocen el funcionamiento de la empresa, incluidas sus políticas y los procedimientos para funciones laborales específicas. Como consecuencia, el personal se siente infravalorado en métodos de evaluación y formación para mejorar sus funciones, lo que implica negativamente en la producción de la empresa, siendo lo contrario con Alonzo & Pisco, (2021) el cual determino que el 55% de los participantes consideraron que la compañía de transporte de carga, demostró un nivel apto de gestión de talento humano.



CONCLUSIONES

PRIMERA: Con respecto al objetivo general, llegamos a la conclusión, la tabla 8 muestra una correlación débil positiva (Rho Spearman) de 0,337. entre gestión de recursos humanos y rentabilidad de la empresa Abarrotera del Sur Empresa Individual de Responsabilidad Limitada. Sin embargo, la prueba de chi cuadrado mostró una significancia superior al 5%, lo que permitió rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula, que podemos verificar en la tabla 9.

SEGUNDA: En relación al objetivo específico 1, llegamos a la conclusión de que la dimensión de capacitación de recursos humanos no está influenciada por la variable rentabilidad en la empresa Abarrotera del Sur Empresa Individual de Responsabilidad Limitada. Al examinar chi cuadrado, se obtuvo una significancia superior al 5%, esto que resultó en la aceptación de la hipótesis nula y rechazo de la hipótesis alterna, tal como se ve en la Tabla 10.

TERCERA: En relación al objetivo específico 2, llegamos a la conclusión de que la dimensión de evaluación de recursos humanos no está influenciada por la variable rentabilidad en la empresa Abarrotera del Sur Empresa Individual de Responsabilidad Limitada. Al examinar chi cuadrado, se obtuvo una significancia superior al 5%, esto que resultó en la aceptación de la hipótesis nula y rechazo de la hipótesis alterna, tal como se ve en la Tabla 11.



RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** De acuerdo con los resultados del objetivo general, podemos sugerir a la organización que mejore y tome con mucho cuidado la gestión de recursos humanos, especialmente en los factores de capacitación del personal y evaluación del desempeño del personal.
- SEGUNDA:** Para aumentar la cantidad de clientes, la confianza en la empresa y la rentabilidad, Abarrotera del Sur E.I.R.L. deben implantarse programas de formación de los empleados en ventas y atención directa al cliente.
- TERCERA:** También sugerir que la empresa implementar modelos de evaluación de actividades del personal para identificar riesgos y optimar el rendimiento del personal, lo que aumentará la rentabilidad.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonzo, M., & Pisco, A. (2021). *Gestión del talento humano y rentabilidad en una empresa de transporte de carga pesada en la ciudad de Trujillo* (Vol. 1) [Universidad Cesar Vallejo]. <https://bit.ly/3BXwq5b>
- Alva, L. (2022). *Plan estratégico de gestión del talento humano para la rentabilidad de la empresa constructora WB HNOS S.R.L. Lambayeque*. Universidad Cesar Vallejo.
- Álvarez, E., & Santamaría, M. (2021). *Gestión del talento humano para la generación de valor en la Empresa Sinergia S.A.S de la ciudad de Barranquilla*. In Universidad de la Costa. Universidad de la Costa.
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación, introducción a la metodología científica* (Editorial Episteme (ed.); 6ta ed.).
- Ceras, C., & Lopez, M. (2015). *Incidencia de gestión de recursos humanos en la rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector textil del distrito de Hualhuas* [Universidad Nacional del Centro del Perú]. [http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/2342/Pantoja Ingaruca-Velazquez Quispe.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/2342/Pantoja%20Ingaruca-Velazquez%20Quispe.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiavenato, I. (2009a). *Administración de Recursos Humanos*. (McGraw-Hill. (ed.)).
- Chiavenato, I. (2009b). Gestión del talento humano. In *Mc Graw Hill* ("da edición, Vol. 5, Issue 1). <https://revistas.ufrj.br/index.php/rce/article/download/1659/1508%0Ahttp://hipatiapress.com/hpjournals/index.php/qre/article/view/1348%5Cnhttp://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09500799708666915%5Cnhttp://mckinseysociety.com/downloads/reports/Educa>



- Cohen, N., & Gomez Rojas, G. (2019). *metodologia de la investigacion ¿para que?*
- Deloitte. (2018). *Gestión de RRHH en América Latina Compensaciones salariales , perfiles y retos del área en la Región. 1*, 1–12. [https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ec/Documents/human-capital/Gestion de RRHH en America Latina.pdf](https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ec/Documents/human-capital/Gestion%20de%20RRHH%20en%20America%20Latina.pdf)
- Diaz Muñoz, G. A., Dolores, M., & Lombeida, Q. (2021). *Gestión Joven La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. 22*, 29–48.
- Flores-Quispe, L. R. (2019). *Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno. Revista Escuela de Administración de Negocios, 87*, 59–77. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2410>
- Gitman, L. J., & Zutter, C. J. (2012). *Principles of Managerial Finance* (Pearson (ed.)).
- González, A., Correa, A., & Acosta, M. (2002). Factores determinantes de la rentabilidad financiera de las pymes. *Revista Española de Financiación y Contabilidad, XXXI*(0210–2412), 395–429.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. del pilar. (2014). Metodologia de la investigacion. In *Antimicrobial agents and chemotherapy* (Vol. 58, Issue 12). <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf><http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/25246403><http://www.pubmedcentral.nih.gov/articlerender.fcgi?artid=PMC4249520>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. In *Journal of*



Chemical Information and Modeling (5ta Edic., Vol. 53, Issue 9). DGP

Editores SAS. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Perfecto, A., Lavado, C., Mendoza, M., & Oseda, D. (2021). Gestión del talento humano y rentabilidad en ea empresa Kanazawa - Chanchamayo. *Dominio de Las Ciencias*, 7(3), 343–359. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8229670>

Yahaira, H., & Ocas, L. (2021). *Gestión del talento humano y su influencia en la rentabilidad de la empresa Compañía de Servicios Chávez SAC - Cajamarca 2020*. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.



ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Gestión de recursos humanos y su influencia en la rentabilidad de la empresa Abarrotera del Sur Empresa Individual de Responsabilidad Limitada 2023

Título del Proyecto: Gestión de recursos humanos y su influencia en la Rentabilidad de la empresa Abarrotera del Sur EIRL Puno 2023					
Problema de investigación.	Objetivo de la investigación.	Hipótesis de la investigación.			
			Variables	Dimensiones	Indicadores
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la influencia de la gestión de recursos humanos en la rentabilidad de la empresa abarrotera del Sur EIRL 2023?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la influencia de la gestión de recursos humanos en la rentabilidad de la empresa abarrotera del Sur EIRL 2023</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>¿La influencia de la gestión de recursos humanos es positiva en la rentabilidad de la empresa abarrotera del Sur EIRL 2023?</p>	Gestión de recursos humanos	Capacitación.	<ul style="list-style-type: none"> • Transmisión de información • Desarrollo de habilidades • Desarrollo de actitudes • Desarrollo de conceptos



				Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Resultados Desempeño Competencias Factores críticos
Problema Específico 1 ¿Cómo la capacitación de recursos humanos influye en la rentabilidad de la empresa?	Objetivo Específico 1 Comprobar la influencia de la capacitación de recursos humanos en la rentabilidad de la empresa.	Hipótesis Específica 1 La capacitación de recursos humanos influye positivamente en la rentabilidad de la empresa			
Problema Específico 2 ¿De qué manera la Evaluación de recursos humanos influye en la rentabilidad de la empresa?	Objetivo Específico 2 Determinar la influencia de la evaluación de recursos humanos en la rentabilidad de la empresa	Hipótesis Específica 2 La evaluación de recursos humanos influye positivamente en la rentabilidad de la empresa	Rentabilidad	Rentabilidad Económica Rentabilidad Financiera	<ul style="list-style-type: none"> Creación de valor ROI ROE
			Rentabilidad		



ANEXO 2

INTERPRETACION DE LOS NIVELES DE CORRELACION

Niveles de correlación	
-1.00 =	“Correlación negativa perfecta”.
-0.90 =	“Correlación negativa muy fuerte”.
-0.75 =	“Correlación negativa considerable”.
-0.50 =	“Correlación negativa media”.
-0.25 =	“Correlación negativa débil”.
-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: (Hernandez et al., 2014)



Validación de instrumento opinión de experto

I. DATOS DEL EXPERTO:

1. Apellidos y Nombres: **TIPULA TICONA SONIA YANETH.**
2. Cargo e institución donde labora: **UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO**
3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **ENCUESTA**
4. Título de la investigación: **LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y SU INFLUENCIA EN LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA ABARROTERA DEL SUR EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA**
5. Autor del instrumento: **MAYTA MAMANI ELBER.**

II. PUNTOS DE VALIDACION:

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		0 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
1.- CLARIDAD	Esta Formulado con lenguaje apropiado				70	
2.- OBJETIVIDAD	Esta expresado en base a la realidad local				65	
3.- ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia			60		
4.- ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica			55		
5.- SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				65	
6.- INTENCIONALIDAD	adecuado para la mejora de las unidades de estudio				80	
7.- CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos - científicos			55		
8.- COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				80	
9.- METODOLOGIA	la estrategia responde al propósito del diagnostico				70	

III. OPINION DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACION:66.67%.....

Lugar y Fecha: Juliaca 10/06/24


 Mgtr. Sonia Yaneth Tipuka Ticona
 DOCENTE

.....
 Firma del experto
 DNI N°: 40093088 Cel.: 950829455.....



I. DATOS DEL EXPERTO:

1. Apellidos y Nombres: **MSc. GOMEZ VELASQUEZ CESAR MILTON.**
2. Cargo e institución donde labora: **UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO**
3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **ENCUESTA**
4. Título de la investigación: **LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y SU INFLUENCIA EN LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA ABARROTERA DEL SUR EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA**
5. Autor del instrumento: **MAYTA MAMANI ELBER.**


II. PUNTOS DE VALIDACION:

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		0 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
1.- CLARIDAD	Esta Formulado con lenguaje apropiado				✓70	
2.- OBJETIVIDAD	Esta expresado en base a la realidad local				✓65	
3.- ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia			✓55		
4.- ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica			✓60		
5.- SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				✓65	
6.- INTENCIONALIDAD	adecuado para la mejora de las unidades de estudio				✓80	
7.- CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos - científicos			✓55		
8.- COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				✓80	
9.- METODOLOGIA	la estrategia responde al propósito del diagnostico				✓70	

III. OPINION DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACION: 66.67%

Lugar y Fecha: Puno 10/05/2024



 CPC. Cesar Milton Gomez Velasquez
 CONTADOR PUBLICO
 Firmante experto
 DNI N°: 41714093 Cel.: 551738317



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital [X]

Fecha de entrega: 18-11-24

1. Datos del autor (es):

Formulario with fields for author information: Nombres y Apellidos, Dirección, DNI/Carné, Teléfono, email, Facultad, Título, Asesor, etc.



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: CONTABILIDAD ECONÓMICA – P15


Firma de Autor



huella digital

18 - 11 - 24

Fecha