



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS**  
**INTERNACIONALES**



**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL**  
**EN LA EMPRESA SELECT MÓVILES SOCIEDAD COMERCIAL**  
**DE RESPONSABILIDAD LIMITADA - JULIACA 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

**Bach. DEYSI MARIBEL QUISPE YUPA**

**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 PRODUCTIVIDAD  
LABORAL EN LA EMPRESA SELECT MÓVILES  
SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD  
LIMITADA - JULIACA 2024**


TESIS PRESENTADA POR:

**Bach. DEYSI MARIBEL QUISPE YUPA**

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. DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA

SEGUNDO MIEMBRO :   
Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

ASESOR DE TESIS :   
Dr. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

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



**RESOLUCIÓN N° 155-2025-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 10 de julio de 2025

**VISTOS:**

El Expediente N° 3343, presentado por DEYSI MARIBEL QUISPE YUPA, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación y defensa de la tesis titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA SELECT MÓVILES SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA - JULIACA 2024;** 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: **DEYSI MARIBEL QUISPE YUPA**, 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. DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA
- \* 2do. MIEMBRO : Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA
- \* ASESOR DE TESIS : Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

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

- \* Lugar : Salón de Grados y Títulos
- \* Fecha : jueves, 10 de julio de 2025
- \* Hora : 04:00 p.m.

**ARTICULO CUARTO. – DISPONER** que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretaria 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 (s)  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



## RESOLUCIÓN N° 28-2025-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 07 de abril 2025

### **VISTOS:**

El Expediente 2025-525 de fecha 15 de enero de 2025, del **Bach DEYSI MARIBEL QUISPE YUPA**, 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. DEYSI MARIBEL QUISPE YUPA**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA SELECT MÓVILES SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA - JULIACA 2024**; 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, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Dr. Sc. **SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO**.

**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 PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA SELECT MÓVILES SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA - JULIACA 2024**; correspondiente a la Línea de Investigación **ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311-UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. DEYSI MARIBEL QUISPE YUPA**, en virtud de los considerandos expuestos

**ARTÍCULO SEGUNDO - RATIFICAR**, como **ASESOR** al Dr. Sc. **SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO**.

**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. Benigno Callata Quispe*  
DIRECTOR  
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

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



## RESOLUCIÓN N° 610-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 15 de noviembre 2024

### **VISTOS:**

El Expediente: **2024-CU-16232** de fecha 08 de noviembre del 2024, 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. DEYSI MARIBEL QUISPE YUPA**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de **Título: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA SELECT MÓVILES SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA - JULIACA 2024**, 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. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO**, 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 PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA SELECT MÓVILES SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA - JULIACA 2024**, presentado por el (la) **Bach. DEYSI MARIBEL QUISPE YUPA**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER**, como **ASESOR** al **Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO**.

**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  
*[Firma]*  
Dr. Sc. S. Licimaco Aguilar Pinto  
DIRECTOR  
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

#### DISTRIBUCIÓN:

- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
- SLAP/



# 20% Similitud general

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

## Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

## Fuentes principales

- 14% Fuentes de Internet
- 5% Publicaciones
- 17% 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	
<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA SELECT MÓVILES SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA - JULIACA 2024</b>	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y Apellidos	DEYSI MARIBEL QUISPE YUPA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	75796855
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0001-7526-7741">https://orcid.org/0009-0001-7526-7741</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02291995
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0002-1796-9278">https://orcid.org/0000-0002-1796-9278</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres Y Apellidos	BENIGNO CALLATA QUISPE
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres Y Apellidos	DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02409816
<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres Y Apellidos	APOLINAR FLOREZ LUCANA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	23901593
<b>Datos de investigación</b>	



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	<p><b>Dirección:</b> CIUDAD DE JULIACA  <b>País:</b> PERÚ  <b>Departamento:</b> PUNO  <b>Provincia:</b> SAN ROMÁN  <b>Distrito:</b> JULIACA  <b>Coordenadas.</b>  <b>Latitud:</b> -15.49951  <b>Longitud:</b> -70.12894  <a href="https://maps.app.goo.gl/7gflqhrFUCP2NEuz5">https://maps.app.goo.gl/7gflqhrFUCP2NEuz5</a></p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	NOVIEMBRE 2024 - JULIO 2025
URL de disciplinas OCDE - Librería	<p>Negocios, Administración  <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</a>  Administración pública  <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</a></p>



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
*Roberto Poyé*  
Dr. Roberto Poyé Cárdenas  
DIRECTOR  
OFICINA DE INVESTIGACIÓN DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo DEYSI MARIBEL QUISPE YUPA, identificado con DNI Nro. 75796855 en mi condición de egresado de:

- [x] Escuela Profesional
[ ] Programa de Segunda Especialidad,
[ ] Programa de Maestría o Doctorado

ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

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

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA SELECT MÓVILES SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA - JULIACA 2024

Asesorado por: Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

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 21 de Julio del 2025

[Signature]
FIRMA (ASESOR)

[Signature]
FIRMA (obligatoria)



Huella



## **DEDICATORIA**

Dios mío, gracias por darme la vida, la familia y las posibilidades de progresar. A todos los que han formado un componente esencial de mi trayectoria académica y personal. A mis padres, por su amor puro y por confiar en mí desde el primer momento. Por sus esfuerzos y su respaldo ininterrumpido que han sido el factor determinante de mi triunfo. Este trabajo es dedicado a mis hermanos menores, quienes me ven como modelo a seguir como mujer y profesional, para que comprendan que todo es factible con empeño y compromiso.



## AGRADECIMIENTO

Deseo manifestar mi profundo agradecimiento al **Dr. Sc. Santotomas Licimaco Aguilar Pinto**, asesor de tesis además de ser un especialista en su área, sobresale su capacidad para atraer la atención de los estudiantes y mantener su participación en el proceso de aprendizaje. Su fervor y vitalidad contagiosas han conseguido que incluso los asuntos más complejos se tornen fascinantes y entendibles. Muy agradecida, gracias a usted, he adquirido un entendimiento sólido del tema y he establecido una base firme para mi futuro académico y laboral.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA..... i

AGRADECIMIENTO ..... ii

ÍNDICE GENERAL ..... iii

ÍNDICE DE TABLAS..... vi

ÍNDICE DE FIGURAS..... vii

RESUMEN..... viii

ABSTRACT ..... ix

INTRODUCCIÓN ..... x

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN PROBLEMÁTICA ..... 13

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA ..... 14

1.3. JUSTIFICACIÓN..... 15

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo General..... 16

2.2. Objetivos Específicos ..... 16

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN ..... 17

3.1.1. A nivel internacional ..... 17



3.1.2. A nivel de nacional ..... 20

3.1.3. A nivel regional..... 23

3.2. BASES TEÓRICAS ..... 27

3.2.1 Gestión del Talento Humano ..... 27

3.2.2 PRODUCTIVIDAD LABORAL ..... 36

3.3 MARCO CONCEPTUAL ..... 42

**CAPÍTULO IV**

**HIPÓTESIS**

4.1. Hipótesis General ..... 46

4.2. Hipótesis Especifica..... 46

4.3. Variables ..... 46

4.4 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES ..... 47

**CAPÍTULO V**

**PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN**

5.1. Enfoque ..... 48

5.2. Método(s) aplicados ..... 48

5.3. Tipo..... 48

5.4. Nivel..... 48

5.5. Diseño ..... 49

5.6. Población y muestra..... 49

5.7. Técnicas e instrumento ..... 49

5.8. Confiabilidad y Validez del instrumento ..... 50

5.9. Tratamiento de datos ..... 50



5.10. Contratación de hipótesis..... 51

**CAPÍTULO VI**

**RESULTADO Y DISCUSIÓN**

6.1. RESULTADO..... 56

6.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS..... 64

CONCLUSIONES..... 68

RECOMENDACIONES..... 69

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS..... 71

ANEXOS..... 76



ÍNDICE DE TABLAS

**Tabla 1: Operacionalización de variables..... 47**

**Tabla 2: Análisis de confiabilidad ..... 50**

**Tabla 3: Validación del instrumento..... 50**

**Tabla 4: La medida simétrica de Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral ..... 51**

**Tabla 5: La medida simétrica de Incorporar personas y Productividad Laboral ..... 52**

**Tabla 6: La medida simétrica de Recompensar a las Personas y Productividad Laboral..... 53**

**Tabla 7: La medida simétrica de Desarrollo de Personas y Productividad Laboral..... 54**

**Tabla 8: Nivel de correlación ..... 56**

**Tabla 9: Prueba de normalidad..... 57**

**Tabla 10: Correlación de Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral ..... 58**

**Tabla 11: Correlación Incorporar a las Personas y Productividad Laboral..... 59**

**Tabla 12: Correlación Recompensar a las Personas y Productividad Laboral..... 61**

**Tabla 13: Correlación de Desarrollo de Personas y Productividad Laboral..... 62**



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Gestión del Talento Humano..... 29

Figura 2: Administración del personal ..... 30

Figura 3: Procesos para Incorporar personas..... 31

Figura 4: Remuneración total..... 32

Figura 5: Recompensas Organizacionales ..... 33

Figura 6: Desarrollo de personas..... 34

Figura 7: Los estratos del desarrollo..... 36

Figura 8: Modelo de factores internos de productividad ..... 37

Figura 9: Los factores externos y macroeconómico..... 38

Figura 10: Esquema de retribución..... 39

Figura 11: Formación de competencias ..... 41

Figura 12: Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral ..... 58

Figura 13: Relación de Incorporar a las Personas y Productividad Laboral..... 60

Figura 14: Relación de Recompensar a las Personas y Productividad Laboral..... 61

Figura 15: Relación de Desarrollo de Personas y Productividad Laboral..... 63



## RESUMEN

Esta tesis tiene como objetivo examinar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en el marco de Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada en Juliaca en 2024. Los datos de este estudio provienen de un enfoque cuantitativo, no experimental y correlacional, utilizando un diseño transversal. El objetivo mencionado anteriormente fue el motor que impulsó esta acción, ya que el tamaño de la muestra era demasiado pequeño, se incluyeron veinticuatro personas en el análisis. Los datos se recopilaban mediante encuestas en papel que incluían 19 ítems principales con puntuaciones en una escala de Likert. Existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre las variables y sus dimensiones, como lo demuestra una correlación media de 0,789. La investigación, que se basó en el alfa de Cronbach, encontró que los dos factores tenían un efecto mutuo sustancial. Para aumentar eficazmente la productividad dentro de la empresa, es fundamental que los dos aspectos interactúen entre sí. Un coeficiente de correlación Rho de 0,888 (88,8 %) y un valor de significación de  $p = 0,000$  (inferior a 0,05) a partir de una comparación de las hipótesis calculadas utilizando el Tau b de Kendall dan credibilidad a los resultados. El análisis de los elementos mencionados revela una relación proporcional entre la gestión de recursos humanos basada en competencias y la productividad de la mano de obra. Los resultados preliminares indican una correspondencia directa entre la gestión de recursos humanos basada en competencias y la calidad de los resultados. Según algunos datos, si uno de estos componentes se expande, el otro también debe crecer. Para que las personas o las organizaciones puedan cumplir con sus funciones, metas y objetivos, es fundamental una gestión eficaz de los recursos humanos. Esta relación lo demuestra.

**Palabras Claves:** Gestión del talento humano, productividad laboral.



## ABSTRACT

This thesis aims to examine the relationship between human talent management and labor productivity within the framework of Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada in Juliaca in 2024. The data for this study were obtained using a quantitative, non-experimental, and correlational approach, employing a cross-sectional design. The aforementioned objective was the driving force behind this action, as the sample size was too small, with twenty-four people included in the analysis. The data were collected using paper surveys that included 19 main items with scores on a Likert scale. There is a positive and statistically significant relationship between the variables and their dimensions, as demonstrated by a mean correlation of 0.789. The research, which was based on Cronbach's alpha, found that the two factors had a substantial mutual effect. To effectively increase productivity within the company, it is essential that the two aspects interact with each other. A Rho correlation coefficient of 0.888 (88.8%) and a significance value of  $p = 0.000$  (less than 0.05) from a comparison of the hypotheses calculated using Kendall's Tau b lend credibility to the results. Analysis of the above elements reveals a proportional relationship between competency-based human resource management and labor productivity. Preliminary results indicate a direct correspondence between competency-based human resource management and the quality of results. According to some data, if one of these components expands, the other must also grow. Effective human resource management is essential for individuals or organizations to fulfill their roles, goals, and objectives. This relationship demonstrates this.

**Key Words:** Human talent management, labor productivity.



## INTRODUCCIÓN

Esta tesis llamada “Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral en la empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada - Juliaca 2024” Una de las razones fundamentales para llevar a cabo esta investigación fue establecer un vínculo entre la gestión de los recursos humanos y los objetivos del estudio y el aprendizaje permanente, con el fin último de obtener la tan esperada certificación profesional en Administración de Empresas Internacionales. Lo hicimos para asegurarnos de que podríamos obtener las calificaciones necesarias para graduarnos. Esto es visto como un instrumento estratégico permitiendo el crecimiento integral, tanto personal como grupal; por esta razón, es la creencia de que los empleados son considerados activos temporales.

Dentro de la clasificación, su importancia es crucial, siendo de vital relevancia, además de proporcionarnos un estudio exhaustivo además de arrojar luz sobre el objetivo general de este estudio es ofrecer a los lectores una visión general de la situación actual de la empresa, así como datos sobre la gestión de los recursos humanos y la productividad en el trabajo. Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada - Juliaca 2024.

La gestión del personal requiere mucho conocimiento las tareas administrativas, como la contratación de personal, la gestión de recursos, el mantenimiento de los perfiles de los empleados, el control del horario y la asistencia, la gestión de nóminas, la tramitación de reembolsos y la rescisión de contratos, entran dentro de esta categoría. No basta con gestionar a las personas y los recursos de los que disponen, los resultados del estudio proporcionarán una imagen del estado actual de la empresa, al tiempo que arrojarán luz sobre la gestión del talento humano y la productividad en el trabajo, en lo que necesitan contar con privadas personas apropiadas y la capacitación requerida para desempeñar los distintos puestos y roles laborales. Por lo tanto, en la actualidad, el ser humano es un ser laboral más apreciado por sus saberes, contribuciones intelectuales y habilidades en el campo de la lograr objetivos dentro de una



organización; por esta

razón, esto puede optimizarse eficazmente el interés laboral de los individuos dentro de las organizaciones instituciones entidades. A continuación, esta tesis aborda la siguiente cuestión importante: ¿Cuál es la relación de la Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral en la Empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada - Juliaca 2024?

El siguiente objetivo general es en lo que se centra especialmente la siguiente sección: averiguar qué tipo de relación es de la Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral en la Empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada - Juliaca 2024.

La siguiente es la teoría aceptada tras ello: Aprender cómo la gestión de los recursos humanos afecta al rendimiento de los empleados en el lugar de trabajo. Empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada - Juliaca 2024, es explicativo.

Las seis secciones que componen esta tesis son las siguientes:

En el capítulo I se describe la realidad problemática del Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral en la Empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada - Juliaca 2024, respectivamente.

En el capítulo II se detallan los objetivos, incluyendo el objetivo general y los objetivos particulares.

El capítulo III especifica el marco referencial teórico, junto con los antecedentes de la investigación, el marco teórico y el marco conceptual.

En el capítulo IV se especifican la hipótesis general, la hipótesis particular, las variables y la operación de las mismas.

El capítulo V presenta el contenido del método utilizado en esta investigación, que incluye el enfoque

de investigación, el método de investigación, la clase de investigación, el nivel y diseño



de investigación, así como la comparación de hipótesis.

El capítulo VI se compone de los resultados obtenidos y, por ende, su interpretación de la información recabada de las encuestas efectuadas a los clientes de la Empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada - Juliaca 2024.

Finalmente, se divulgan las conclusiones del estudio, junto con las sugerencias, los vínculos bibliográficos y los apéndices.



## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA

#### 1.1. EXPOSICIÓN PROBLEMÁTICA

A nivel mundial en el entorno laboral, cada día surgen diversos problemas relacionados con las actividades diarias. No obstante, hay ciertos desafíos que impactan directamente en los resultados laborales. Uno de los aspectos más negativos es el clima laboral, que se ve afectado por una comunicación deficiente, una dirección inadecuada y falta de motivación, entre otros factores. Otro punto importante es la alta rotación del personal, la cual puede atribuirse a una gestión ineficaz, la falta de un trato adecuado, una distribución desigual de funciones y salarios que no están alineados con el mercado. Se dice que el extraordinario poder del potencial humano está influenciado principalmente por el conocimiento, el talento, la salud y la mejora de las rutinas de trabajo de cada persona.

Los responsables políticos peruanos reconocen desde hace tiempo que los empleados deben adquirir y perfeccionar competencias que aporten valor añadido para gestionar los recursos de manera eficiente. Por consiguiente, hemos tenido en cuenta no solo la velocidad de aprendizaje, sino también el nivel de formación que garantiza el correcto desempeño de las funciones en un entorno difícil. En este momento, Human Talent Management (HTM) aspira a convertirse en una empresa que vaya más allá de manera directa a través de la gestión de los recursos humanos. Esto podría lograrse si la estrategia, el propósito, la visión y los objetivos actuales de la empresa estuvieran todos en sintonía entre sí. Hoy en día, esta gestión se enfoca en



garantizar que cada individuo se exprese y se empodere como un elemento fundamental dentro de la estructura laboral.

A nivel regional, en Juliaca, la gestión de la capacidad humana cuenta además con la ventaja añadida de poder acomodar a situaciones cambiantes. Sin embargo, la realidad problemática surge en la empresa Select Móviles donde nace la incógnita ¿Cuál es la relación de la Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral en la Empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada - Juliaca 2024? Al comparar la eficiencia de un trabajador con la de otro que realiza tareas similares, la productividad es una métrica fundamental a tener en cuenta. El objetivo es fomentar una competitividad saludable que promueva un mejor rendimiento. No obstante, para alcanzar altos niveles de productividad, es fundamental contar con ciertas competencias, tales como una educación superior, habilidades de aprendizaje, y un dominio adecuado de conocimientos tecnológicos y de idiomas.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1 Problema General**

**PG.** ¿Cuál es la relación de la Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral en la Empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada - Juliaca 2024?

### **1.2.2 Problemas específicos**

**PE1.** ¿Cuál es la relación de incorporar personas y Productividad laboral en la Empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada - Juliaca 2024?

**PE2.** ¿Cuál es la relación de recompensar a las personas y Productividad laboral en la Empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada - Juliaca 2024?

**PE3.** ¿Cuál es la relación de desarrollo de personas y Productividad laboral en la Empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada - Juliaca 2024?



### 1.3. JUSTIFICACIÓN

El estudio ha recurrido a diversas teorías para desarrollar marco de un modelo de investigación para comprender mejor el comportamiento de los componentes relacionados con la administración del personal y la eficiencia de las tareas realizadas. Dentro del marco teórico, esta investigación examinará en profundidad los temas objeto de estudio. Entre estos factores se encuentran la productividad laboral y los atributos relacionados con ella, junto con la gestión del potencial humano en todos los ámbitos. Gracias a los resultados de este estudio, podemos analizar cómo una buena gestión de los recursos humanos es una causa directa de la alta productividad en el lugar de trabajo. El diseño del edificio de la Empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada - Juliaca 2024.

La justificación práctica desde una apariencia práctica, este estudio facilitará la observación de las relaciones entre sus variables y dimensiones, permitiendo profundizar en los aspectos relacionados con la gestión y la producción laboral.

La justificación metodológica se basa en una dirección cualitativa que se abstiene de realizar experimentos. A lo largo de todo el estudio se utilizará una técnica científica. Este proceso comenzará con la formulación de un problema y buscará comprobar una hipótesis mediante el uso de instrumentos específicos. A través de un software estadístico, se analizarán los datos, como resultado, se logrará una mejor comprensión de la conexión entre los temas que se investigan.



## CAPÍTULO II

### OBJETIVOS

#### 2.1. Objetivo General

**OG.** Determinar la relación de la Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral en la Empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada - Juliaca 2024.

#### 2.2. Objetivos Específicos

**OE1.** Encontrar la relación de incorporar personas y Productividad laboral en la Empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada - Juliaca 2024.

**OE2.** Encontrar la relación de recompensar a las personas y Productividad laboral en la Empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada - Juliaca 2024.

**OE3.** Encontrar la relación de desarrollo de personas y Productividad laboral en la Empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada - Juliaca 2024.



## CAPÍTULO III

### MARCO TEORICO REFERENCIAL

#### 3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

##### 3.1.1. *A nivel internacional*

Basantes & López (2022) Realizamos esta investigación para conocer mejor la eficiencia en el lugar de trabajo se ve afectada por cómo se gestiona el potencial humano. Nuestro objetivo era mejorar los procesos actuales de Tecnimadera en Baños de Agua Santa. Este objetivo se logró mediante la validación de un instrumento que consistió en un cuestionario compuesto por veinte ítems en total. La encuesta constaba de 10 preguntas divididas a partes iguales entre dos áreas: Gestión de recursos humanos y mejora del rendimiento en el lugar de trabajo. Al menos temporalmente, los investigadores se centran en ambos aspectos. Según la mayoría de los expertos, el punto óptimo para el alfa de Cronbach es 0,747. Con el objetivo de determinar el grado de relación entre la productividad y la gestión de los recursos humanos, se combinó un método científico deductivo con una técnica correlacional descriptiva no experimental. En esta investigación se tuvo en cuenta a todas las personas que trabajaban para la empresa. Una puntuación de correlación de Spearman de 0,667 indica una relación sólida entre la gestión eficaz de los recursos humanos y una mayor producción de la empresa. Con el fin de facilitar la adquisición de nueva información, habilidades y perspectivas a través del diseño de programas de formación, es prudente supervisar tanto los conocimientos individuales como los colectivos.



Granda & Ronquillo (2022) Esta investigación pone un fuerte énfasis en la gestión de los recursos humanos debido a su papel fundamental en el éxito de una empresa. Esta investigación se basa en evaluaciones del rendimiento del personal administrativo. Los resultados muestran qué métodos de gestión de recursos humanos funcionan y cuáles no. Su efecto se resume aquí. Investigar la competencia del personal operativo y administrativo en las iniciativas de gestión de recursos humanos, del «Consejo Cantonal para la Protección de los Derechos del Cantón de La Troncal», además de la medida en que contribuyen al funcionamiento fluido y eficaz de la empresa (en términos generales). Con el fin de establecer de forma rápida y práctica una conexión entre las variables del tema que se analiza, este estudio emplea una técnica correlacional como marco metodológico. La metodología es mixta, utilizando métodos cualitativos y cuantitativos para obtener resultados directamente relacionados con las variables. Métodos como hojas de observación, entrevistas en profundidad y encuestas exhaustivas forman parte de estos enfoques. El personal del «Consejo Cantonal para la Protección de los Derechos en el Cantón de La Troncal» desempeña una función crucial como gestores del talento en el competitivo mercado profesional. Ellos son los impulsores tanto del crecimiento como de la productividad. Con el fin de ayudar a la población de La Troncal, esta estrategia de mejora está diseñada para ayudar al departamento de talento y a su personal en sus esfuerzos por fomentar un entorno de trabajo cooperativo, mejora de los servicios comunitarios, fomento de proyectos colaborativos y mejora de la eficiencia y el rendimiento.

Chicaiza, (2022) El motivo que impulsó esta investigación fue descubrir cómo la gestión de los recursos humanos de Plastifull afecta a la calidad del servicio que prestan. La división encargada de la gestión de los recursos humanos y la mejora de la calidad del servicio supervisó la realización de esta investigación ofrece a sus clientes en la ciudad de Esmeraldas, ubicada en Ecuador. Se incluyó un diseño de campo descriptivo en el método, no experimental, y los datos se recopilaron utilizando metodologías cuantitativas y cualitativas. De los resultados



se desprende claramente que la empresa carece de un plan para gestionar sus recursos humanos. La contratación, la incorporación y las promociones internas son áreas en las que no existen procedimientos bien definidos. Además, Los programas de formación aún no se han puesto en marcha, métodos de evaluación del rendimiento e incentivos o medidas de motivación. En resumen, la calidad del servicio se ha mantenido relativamente sin cambios ante la ausencia de una estrategia de gestión del talento humano.

Martínez Rodríguez (2023) El cantón de Rumiñahui se dedica principalmente a la agricultura, la ganadería, las telecomunicaciones, la banca, el comercio minorista y mayorista, el turismo, los servicios públicos, La actividad económica incluye tanto la construcción como la manufactura. El objetivo actual de este proyecto es investigar cómo la gestión de los recursos humanos (GRH) y sus múltiples componentes afectan al rendimiento de las pymes dedicadas a la prestación de servicios de vivienda en el cantón de Rumiñahui, Ecuador. Para alcanzar este objetivo, se han contratado a 435 personas en 34 establecimientos de alojamiento de propiedad privada, como hoteles, posadas y hostales. Estas instituciones han sido seleccionadas mediante métodos convencionales o deliberados. En el cantón de Rumiñahui, la muestra incluye a 105 personas empleadas por pequeñas y medianas empresas (PYME) importantes. Se elaboró una encuesta que se envió a los participantes en el estudio para recopilar datos. Mediante métodos estadísticos como correlaciones y datos descriptivos, se comprueba la hipótesis y se verifica el cumplimiento de los objetivos. Es fundamental diseñar y aplicar programas de formación específicos para el personal de las numerosas empresas de alojamiento en respuesta a las conclusiones del estudio. Se sugiere que algunos de estos programas de formación se utilicen de forma conjunta para maximizar el ahorro de costes.

Ramos & Aguilar, (2021) Esta investigación se propuso abordar un vacío de conocimiento en la literatura examinando el impacto de la gestión de recursos humanos en la capacidad de los empleados de las estaciones de servicio para desempeñar sus



responsabilidades laborales de manera eficiente. Por ello, estamos pensando en utilizar un enfoque de métodos mixtos, que incluiría tanto una revisión teórica como la recopilación de datos mediante encuestas y observaciones. Según nuestros hallazgos, es necesario reevaluar las estrategias de recursos humanos de las estaciones de servicio en relación con los niveles de rendimiento actuales dentro de la empresa. Según los datos, la gestión del talento humano afecta de manera significativa y positiva a la productividad de los trabajadores. Esta perspectiva es exhaustiva y organizada.

### **3.1.2. A nivel de nacional**

Bonilla Tipismana (2023) Los investigadores se propusieron obtener más información Con este objetivo en mente, a la hora de seleccionar a los participantes en el estudio, La gestión de los recursos humanos y su relación con la productividad en el lugar de trabajo fueron nuestros principales focos de investigación. Un enfoque sencillo, con origen en estudios cuantitativos y correlacionales, nos permitió lograrlo. El objetivo de recopilar datos numéricos y estadísticos es encontrar patrones, tendencias y correlaciones entre las variables objeto de estudio. Los resultados demostraron una asociación estadísticamente significativa entre las dos variables ( $p < 0,000$ ), lo que hace extremadamente improbable que esta correlación se deba al azar. La buena asociación entre la gestión de los recursos humanos y la productividad laboral se ve respaldada por su fuerte valor de correlación de Pearson de 0,859. Esto se demuestra por el valor de correlación muy alto. Por último, pero no menos importante, cuando la gestión de los recursos humanos se realiza correctamente, es habitual que la productividad de los trabajadores aumente gradualmente. En tercer lugar, y lo más importante, nuestros hallazgos respaldan la idea de que una cultura empresarial sólida es fundamental para una gestión eficiente de los recursos humanos. Los empleados se benefician enormemente de este tipo de cultura, ya que fomenta un entorno en el que pueden prosperar profesional y personalmente, facilitando su integración, su promoción y su satisfacción laboral. Invertir en el desarrollo



profesional y personal de los trabajadores para el futuro puede dar a las organizaciones una ventaja en el mercado laboral y aumentar la productividad en general.

Panduro Aching (2022) En lo que respecta al personal de Ingepal SAC, Moyobamba – 2022 determinar la relación entre la productividad laboral y la gestión de los recursos humanos. La investigación se propuso alcanzar este objetivo principal. Según la metodología utilizada, el estudio se consideró no experimental, simple y basado en correlaciones. El prototipo estuvo compuesto por cincuenta empleados de la empresa y el instrumento utilizado fue un cuestionario. Se establecieron los siguientes grupos en función del nivel descriptivo de los resultados para la gestión del talento humano y la productividad laboral:

bastante alta. El nivel inferencial del estudio mostró entonces que la gestión del talento humano y la productividad laboral estaban correlacionadas de manera directa y significativa en todos los ámbitos. Se encontró que la correlación entre estos dos factores era estadísticamente significativa. Entre estos componentes se encuentran la gestión de las interacciones interpersonales, Las responsabilidades administrativas incluyen una amplia gama de actividades, tales como desarrollar políticas de recursos humanos, organizar y asignar tareas, gestionar el trabajo, supervisar y remunerar el rendimiento, y supervisar los programas de desarrollo y formación. Hay más pruebas que sugieren una correlación positiva entre la gestión de los recursos humanos y la productividad en el trabajo ( $\rho = 0,777$ ,  $p = 0,000$ ). Se encontró una correlación favorable y estadísticamente significativa. Los resultados mostraron que todas y cada una de las hipótesis del estudio eran correctas.

Gutiérrez, (2021) El objetivo fundamental de esta investigación era averiguar cómo la gestión de RR. HH. afectaba al desempeño de los empleados en un municipio del área metropolitana de Lima en 2021. Se utilizaron métodos de investigación descriptivos y fundamentales para recopilar material útil de una amplia gama de fuentes nacionales e internacionales, incluidas las de destacados autores citados en el marco teórico. Gran parte de



la terminología y los conceptos utilizados en la gestión de recursos humanos y en los debates sobre la productividad de los empleados provienen de este marco teórico. Los resultados de este estudio serán útiles para todas las ciudades del Perú, no solo para las de la región metropolitana de Lima. La gestión de recursos humanos (HRM) que es a la vez lucrativa y eficaz (también denominada “gestión municipal”) es la noción fundamental que permite una producción laboral eficiente y eficaz.

Torres Pérez (2021) En 2021, el Departamento de Recursos Humanos de GERCETUR llevará a cabo una investigación sobre la correlación entre la gestión de recursos humanos y el rendimiento de los empleados utilizando datos recopilados en la zona de Lambayeque. Se utiliza una técnica correlacional cuantitativa como enfoque metodológico en un diseño no empírico. Los métodos utilizados incluyen un cuestionario y una encuesta, y el número de operadores encuestados es de 100. Según los resultados del estudio, como se ha demostrado anteriormente, existe una relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de una empresa.

Dado que el nivel de significación del usuario es 0,706, podríamos concluir que por lo que podemos observar, las variables de la investigación están significativamente relacionadas entre sí, lo que indica una correlación positiva. Los resultados muestran una correlación entre la integración de los trabajadores y la productividad en el trabajo que es estadísticamente significativa. Dos datos lo corroboran: así como un valor p inferior a 0,03 (coeficiente de correlación: 0,721) El grado de compromiso de los empleados de GERCETUR tiene una correlación directa con la producción por trabajador de la empresa. De ello se deduce que existe una relación proporcional.

Tamay, (2021) El objetivo principal del estudio, realizado en 2020 bajo los auspicios del Gobierno Regional de La Libertad, era comprender mejor la relación entre la gestión de los recursos humanos y el rendimiento de los empleados. Esta investigación utiliza un enfoque



transversal, correlacional y causal; es cuantitativa y aplicada. No se trata de un experimento. La muestra está compuesta por 163 personas que trabajarán en 2020 en diversas oficinas del Gobierno Regional de La Libertad. Con índices de fiabilidad de 0,833 y 0,841, respectivamente, para cada variable, las dos encuestas utilizadas fueron legítimas. Las encuestas se realizaron utilizando ambas versiones. En cambio, los datos se procesaron utilizando SPSS V24 para Ciencias Sociales, una herramienta estadística. Presentamos los resultados en forma de datos tabulares que han sido sometidos a análisis estadístico. En 2020, Existen pruebas sólidas que relacionan la administración eficiente del potencial humano con mayores niveles de rendimiento por trabajador ( $Rho = 0,942$ ), Según lo que muestran los resultados del Gobierno Regional de La Libertad. Según esta investigación, una gestión ineficaz del personal tiene un gran impacto en el rendimiento de los empleados. Se utilizó un valor p inferior a 0,01 para respaldar estas conclusiones. Parece que el 57 % de la población mundial considera que la plantilla de la oficina del Gobierno Regional de La Libertad es deficiente en lo que respecta a la productividad laboral y la gestión de los recursos humanos. Los recursos humanos son el activo más valioso de una organización cuando se trata de desarrollar servicios públicos. La razón es que unos mejores servicios públicos son una consecuencia inevitable del aumento de la productividad del Estado. El aumento de los servicios públicos conduce directamente a garantizar que las personas obtengan bienes y servicios, por lo que esto es así.

### **3.1.3. A nivel regional**

Cairo Mendez (2021) Los organismos públicos encargados de fomentar el empleo deben contribuir a la economía, la productividad en el lugar de trabajo y la gestión de los recursos humanos pueden beneficiarse de un esfuerzo de investigación centrado en la búsqueda de soluciones. En general, queríamos averiguar si los empleados de la oficina regional de empleo y desarrollo laboral de Puno eran más productivos después de implementar prácticas



de gestión del talento humano. El objetivo general del estudio era determinar qué procedimientos eran fundamentales para el buen funcionamiento de la empresa y cuáles limitaban la capacidad de los empleados para rendir al máximo. La investigación se propuso alcanzar este objetivo general. Todas las entidades deben prestar mucha atención a estas cuestiones para identificar rápidamente los problemas y desarrollar estrategias y políticas que apoyen el crecimiento de la organización, porque el nivel de competitividad de una empresa es proporcional al nivel de talento de sus empleados. Con un diseño no experimental y un análisis transversal, la investigación tuvo como objetivo realizar un análisis cuantitativo descriptivo-correlacional. A lo largo de la investigación se siguieron las directrices para el diseño de estudios teóricos fundamentales. Los empleados del sector público constituyeron un total de 43 participantes en la muestra. Se encontró una correlación entre el método de selección de candidatos y el rendimiento de los empleados cuando se utilizaron inferencias descriptivas y pruebas de Spearman para analizar los datos estadísticos. Si ese es el caso, entonces es lógico que una mayor productividad en el lugar de trabajo sea consecuencia de métodos más eficientes de contratación e incorporación de nuevo personal. La cantidad de formación que ha recibido una persona está directamente relacionada con su éxito en el trabajo. Por último, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno encontró una relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad en el lugar de trabajo ( $p < 0,05$ ), lo que sugiere que ambas van de la mano. No obstante, no pudimos detectar una asociación estadísticamente significativa en este caso concreto.

Huarachi & Quispe, (2022) El objetivo del estudio fue esclarecer el vínculo con hay dos factores importantes relacionados con la gestión de los recursos humanos y la productividad laboral que deben tenerse en cuenta en cualquier evaluación del personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano de Juliaca en 2022. Esta investigación no tuvo un componente experimental, sino que se basó en métodos cuantitativos., correlacional-



descriptiva para investigar algunas cuestiones básicas. Se determinó que la población total de trabajadores era de 37. Este estudio empleó un diseño de encuesta para recopilar datos, utilizando un cuestionario compuesto por veinte preguntas para cada variable. Los tres jueces que revisaron las preguntas tienen amplios conocimientos en la materia. En la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano, la gestión de los recursos humanos tenía una buena correlación con la productividad de los empleados y la disponibilidad de recursos ( $\rho = 0,756$ ,  $p = 0,000$ ). La eficiencia con la que la cooperativa gestiona sus recursos humanos es proporcional al desempeño de sus empleados. Teniendo en cuenta este resultado concreto, se llegó a la conclusión de que debía aceptarse abandonar la hipótesis alternativa en favor de rechazar la nula.

Yucra Mamani (2023) En respuesta a una revisión bibliográfica, esta investigación se propuso determinar si la Municipalidad Provincial de Yunguyo, en Puno, Indonesia, utilizó en 2022 estrategias de gestión de recursos humanos que mejoraron el rendimiento de los empleados. Para ello, realizamos una encuesta entre estas personas. Los investigadores llevaron a cabo el estudio utilizando un enfoque transversal, que omitió los procedimientos experimentales. La metodología utilizada fue una estrategia cuantitativa para la investigación fundamental. La muestra estaba formada por 38 empleados municipales que habían completado la encuesta. Esta lista contiene a todas las personas elegidas al azar. En este estudio, examinamos la correlación entre la contratación de personal y el rendimiento de los empleados en el trabajo, y descubrimos que el factor capacidad influía. Se obtuvo un valor sigma de 0,000 para todos los elementos y un valor de relación de 0,050 y 0,550 para los que se tuvieron en cuenta, lo que indica una correlación positiva entre ellos. De manera similar al caso anterior, se descubrió una correlación entre la remuneración individual y el rendimiento en el trabajo. Se observó un nivel medio de correlación positiva (0,433) y un valor sigma de 0,000 para esta asociación. Con un coeficiente de correlación de 0,587, La gestión del talento humano mejoró



significativamente el beneficio general en el trabajo, tal y como se demuestra en esta investigación. También fue significativa la revelación de la relación proporcional entre ambos.

(Zamora Vera, 2022) Descubra cómo la gestión de recursos humanos basada en competencias afecta a la productividad de los agentes es el objetivo principal de este estudio de policía de REGPOL AREQUIPA. Mediante un enfoque descriptivo-correlacional y un diseño transversal sin componentes experimentales, este estudio es una investigación aplicada. La muestra para este estudio está compuesta por 5.638 agentes de policía que trabajan para REGPOL AREQUIPA. De esta comunidad, se seleccionaron 361 profesionales para participar en el muestreo. Para recopilar los datos, utilizamos dos cuestionarios con escala Likert. Con el objetivo de recabar información y opiniones de los agentes sobre los temas objeto de investigación, los cuestionarios se compusieron de veinte preguntas. Antes de su primera administración, se evaluó la fiabilidad de estos instrumentos utilizando si seguimos el coeficiente alfa de Cronbach. Al menos tres expertos en la materia llevaron a cabo el procedimiento de validación.

Aguilar & Palma, (2022) Bajo el título El título del artículo es “Estrategias para la gestión del capital humano y su efecto en la productividad organizacional en Bitel, una empresa de telecomunicaciones en Arequipa, 2021”. Con el fin de encontrar una solución, este estudio buscó responder a la pregunta: “¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con la productividad laboral?”. La investigación se llevó a cabo en 2021 en Bitel, una empresa de telecomunicaciones con sede en Arequipa. La naturaleza interrelacionada de los temas estudiados requirió el empleo de un enfoque de investigación de campo explicativo, como el de este estudio. Las 52 personas que trabajan en la sede de Bitel en Arequipa son el foco de la investigación. La ciudad de Arequipa es la sede de Bitel. A pesar de que se han ideado varios métodos para recopilar datos sobre la gestión de recursos humanos, se utilizaron otros métodos para recopilar datos sobre la productividad. Desarrollamos ambos conjuntos de protocolos de



forma independiente. Podemos suponer que los empleados que participaron son fiables y veraces, teniendo en cuenta que se utilizó un muestreo por conglomerados probabilísticos para seleccionar la muestra, se llevó a cabo una prueba de hipótesis. chi-cuadrado para validar los resultados. El objetivo de esta prueba es descubrir la existencia de conexiones estadísticas o correlaciones entre las variables. El resultado de esta prueba,  $P = 0,005$ , es inferior al umbral y, por lo tanto, supera el nivel de significación de 0,05. Por lo tanto, nuestros hallazgos dan credibilidad a la hipótesis estadística. Los análisis que comenzaron utilizando los datos recopilados nos permiten concluir que las dos variables están significativamente relacionadas entre sí.

## **3.2. BASES TEÓRICAS**

### **3.2.1. *Gestión del Talento Humano***

Chiavenato, (2009) La lista de miembros de una empresa detalla la función de cada empleado y el valor que aporta a la empresa y a las capacidades, habilidades, conocimientos y potencial que cada individuo aporta. No solo se trata de conocimientos técnicos, sino que también se requiere imaginación, originalidad, capacidad para resolver problemas y habilidades interpersonales.

Ramírez, (2016) Aclarar el significado de "talento" es un primer paso importante antes de discutir la gestión de recursos humanos. Este término, sin embargo, presenta ciertas dificultades en su conceptualización. Cuando pensamos en lo que puede ser el talento, surgen palabras como "excelencia", "superdotación", "genio", "prodigio", "inteligencia" y "aptitud natural". Esta variedad de asociaciones no solo resalta la riqueza del concepto de talento, sino que también evidencia la complejidad de alcanzar una definición consensuada.

Sanabria, (2015) Para que una organización funcione, debe existir un equilibrio entre los incentivos que se ofrecen a los empleados y el valor que estos aportan tanto a la empresa como a sus empleados. Esto significa que puede ser engañoso analizar el capital humano de



una asociación de forma aislada. La razón es que, cuando las empresas saben sacar el máximo partido a sus recursos humanos, suele ser porque los sueños de todos y los planes de la empresa están muy sincronizados.

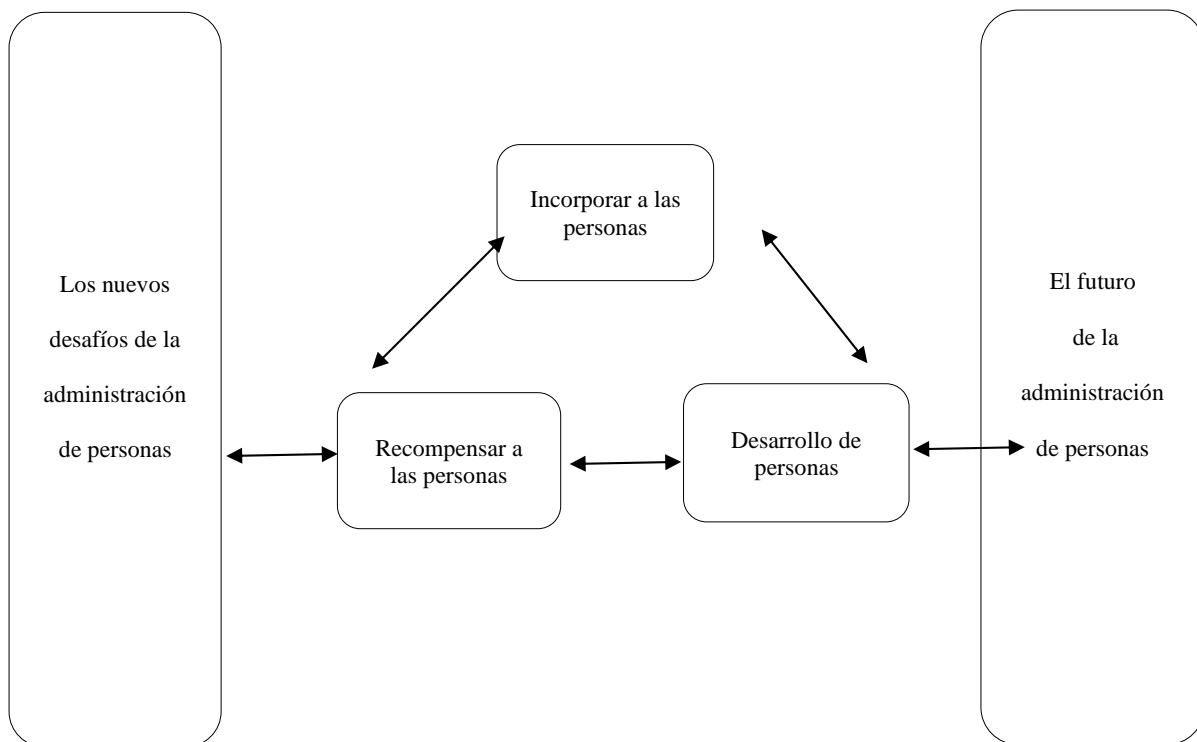
García, (2021) El departamento de «recursos humanos» considera a los empleados más como engranajes de la maquinaria interna de la empresa que como su activo más valioso. Por el contrario, cada individuo tiene un conjunto distinto de habilidades y atributos que aportan vitalidad, dinamismo y actividad a cualquier negocio. Por esta razón, hoy en día se prefiere el término "talento humano", reconociendo que todos tenemos talentos particulares que contribuyen al éxito colectivo.

### **3.2.1.1 Objetivos de la Gestión del Talento Humano**

La experiencia de una persona con la empresa, para bien o para mal, está directamente relacionada con la forma en que se le trata allí. Su influencia puede impulsar una transformación constructiva o causar un malestar significativo. Teniendo esto en cuenta, debe tratar con ellos como una posible consecuencia de sus esfuerzos. Los objetivos de la gestión de recursos humanos deben tener siempre presente que las personas son la clave del éxito de una empresa.

**Figura 1**

*Gestión del Talento Humano*



**Nota:** Adaptado de *Gestión del Talento Humano*, Chiavenato, (2009)

## DIMENSIONES

- **Incorporar a las personas**

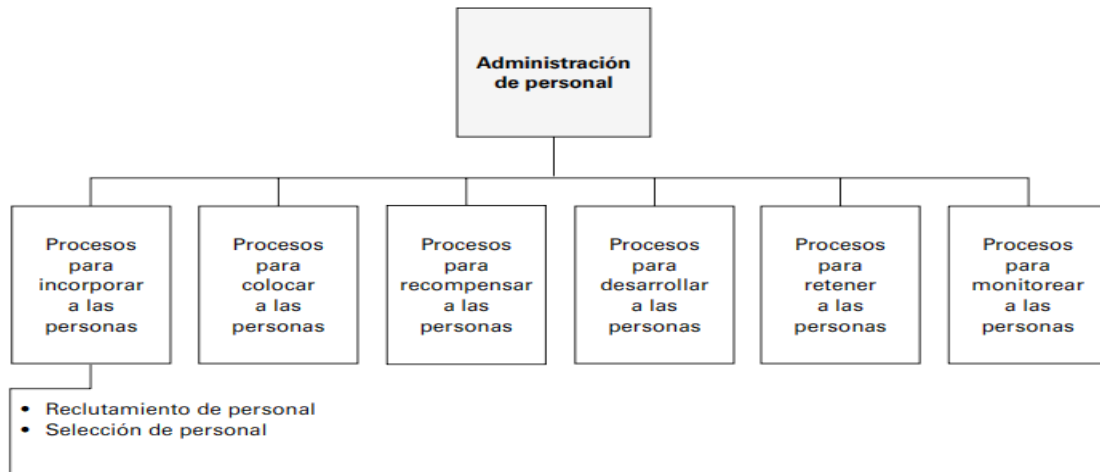
Solo los candidatos cuyos rasgos de personalidad y habilidades coincidan con los predominantes tendrán acceso a la organización a través de este canal. Como puerta de entrada, pueden ayudarte a convertirte en miembro del grupo. Con el objetivo de lograr sus metas y mantener su cultura interna, las empresas adoptan métodos de selección que describen las cualidades deseadas y esenciales. Seleccionan a los candidatos que, en gran medida, cumplen estos requisitos basándose en estos factores.

Una parte de la administración de personal consiste en tareas administrativas sencillas, como contratar nuevos empleados, llevar un control de sus perfiles, registrar sus horas trabajadas, gestionar sus nóminas, tramitar sus reembolsos y rescindir sus contratos. Sin

embargo, la administración de personas incluye una gama mucho más amplia de funciones. Por el contrario, La gestión de los recursos humanos va más allá de las tareas administrativas en su búsqueda de una plantilla comprometida y productiva.

**Figura 2:**

*Administración del personal*

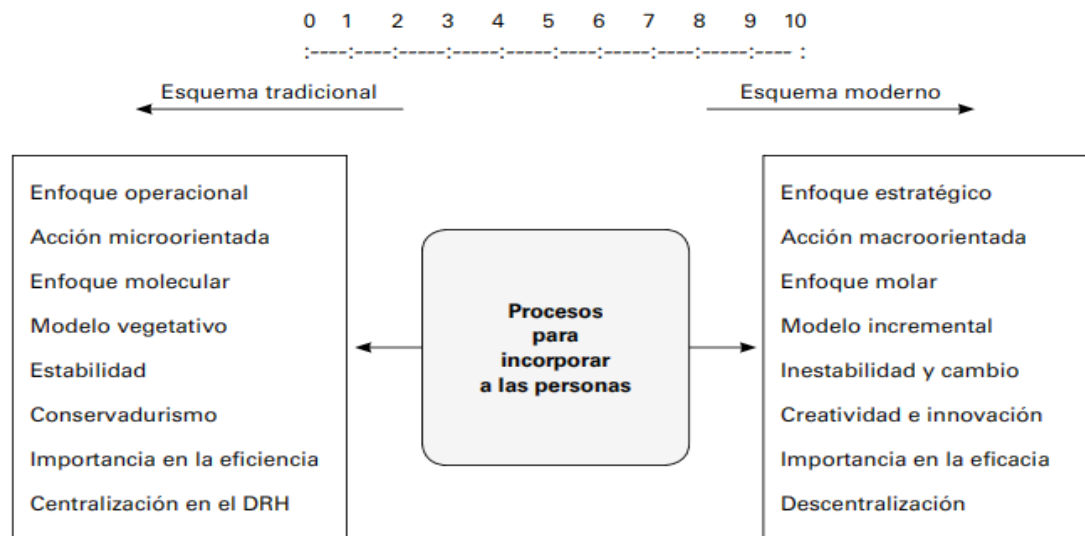


*Nota: Adaptado de Los procesos de la administración de personal*

En la actualidad, hace hincapié en una estrategia a largo plazo en la que la inclusión humana se considera un medio con el fin de que la organización alcance sus objetivos. dado que abarca toda la empresa y va más allá del ámbito de las actividades individuales, se dice que esta técnica es de naturaleza macro. Esta justificación conduce a una estrategia de alcance global y exhaustivo. Otro aspecto sutil de este enfoque es la búsqueda del desarrollo continuo del capital humano y la mejora de los activos intangibles mediante la contratación de talentos emergentes.

**Figura 3:**

*Procesos para Incorporar personas*



**Nota:** *¿Qué calificación daría a los procesos para reclutar personal en su organización?*

*Adaptado de: Idalberto Chiavenato, Recursos Humanos:*

- **Recompensar a las personas**

La base que impulsa al personal de la empresa. se establece cuando se logran tanto los objetivos corporativos como las ambiciones personales de los trabajadores. En consecuencia, los incentivos para motivar a los trabajadores son un componente esencial de toda estrategia moderna de recursos humanos. En ese contexto, una recompensa puede ser cualquier cosa, desde una compensación económica hasta un premio o el reconocimiento público de los esfuerzos de una persona.

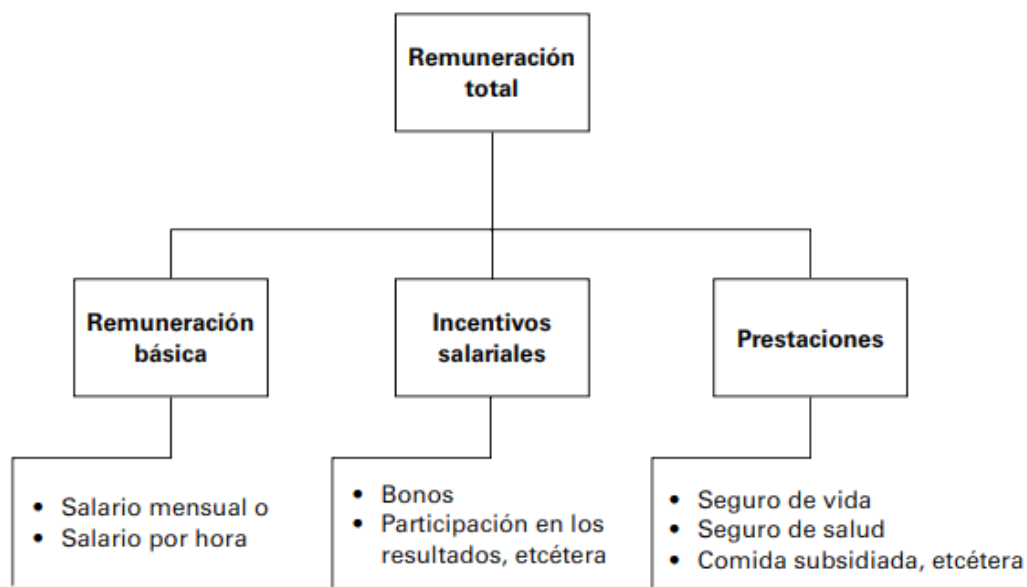
La organización y la remuneración están controladas por normas fijas e inmutables, y el trabajo se evalúa utilizando procedimientos fijos e inmutables. Todos se adhieren a esta norma general de la misma manera.

Chiavenato, (2008) os los empleados, sin considerar las particularidades de su rendimiento individual. De este modo, la retribución se fundamenta en el tiempo de servicio más que en el ejercicio, otorgando relevancia al historial del empleado y a valores fijos y estáticos.

Es posible considerar las operaciones de una organización como un proceso complejo que implica la transformación de varios recursos a través de un sistema integrado para producir resultados. El objetivo de este proceso de conversión solo puede alcanzarse con la combinación adecuada de insumos, que incluyen el esfuerzo humano, el progreso técnico, las materias primas y los recursos financieros.

#### Figura 4:

*Remuneración total*



**Nota:** *Las tres componentes de la remuneración total.*

La retribución total, en otras palabras, es la suma de todas las ventajas cuantificables que un empleado recibe como resultado de su trabajo. Este aspecto representa uno de los costos más significativos para muchas organizaciones.

El salario por unidad de tiempo es la compensación monetaria que un empleado recibe de un empleador en función del número de horas que el empleado está disponible para trabajar para ese empleador. Esta duración puede medirse en horas, días, semanas o meses. Alternativamente, puede ser por semana, lo que significa que las personas pueden ser contratadas por hora o de manera mensual.

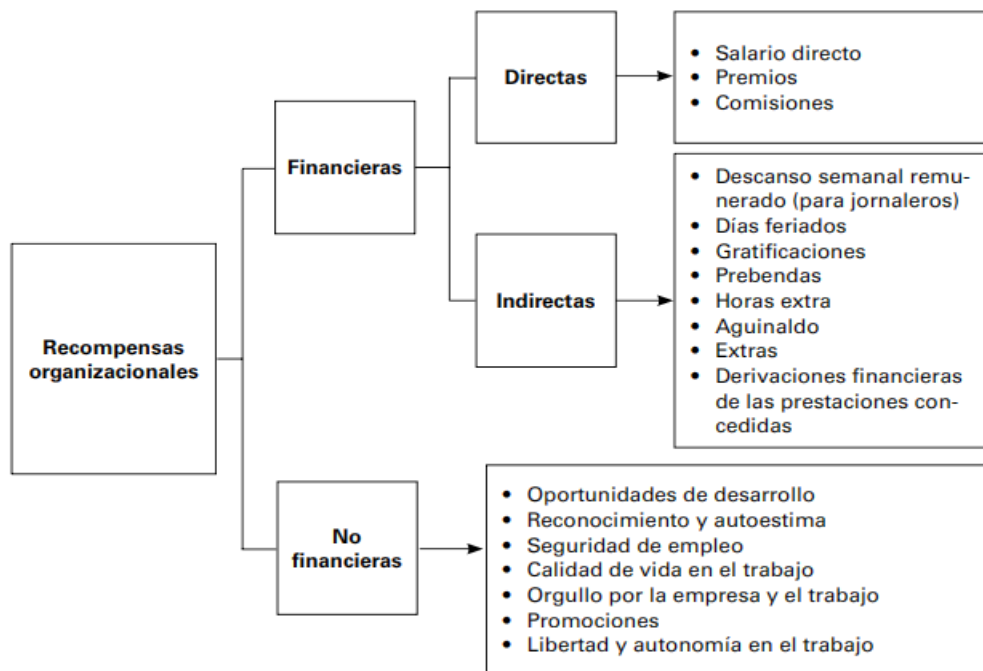
Lo que queremos decir cuando hablamos de "pago basado en el rendimiento" es la

cantidad de obras o piezas únicas que una persona produce. Incluidos en esta categoría están los incentivos como porcentajes o comisiones, así como los bonos de producción, que son recompensas otorgadas por alcanzar un cierto nivel de productividad o por cumplir con los compromisos empresariales.

Chiavenato, (2008) En conjunto, estos dos tipos de remuneración se denominan «salario por tareas». Los empleados que se rigen por este paradigma están sujetos a requisitos de trabajo por horas y su salario está directamente vinculado al rendimiento que obtienen.

**Figura 5:**

*Recompensas Organizacionales*



**Nota:** Adaptado de *Los diversos tipos de recompensas*.

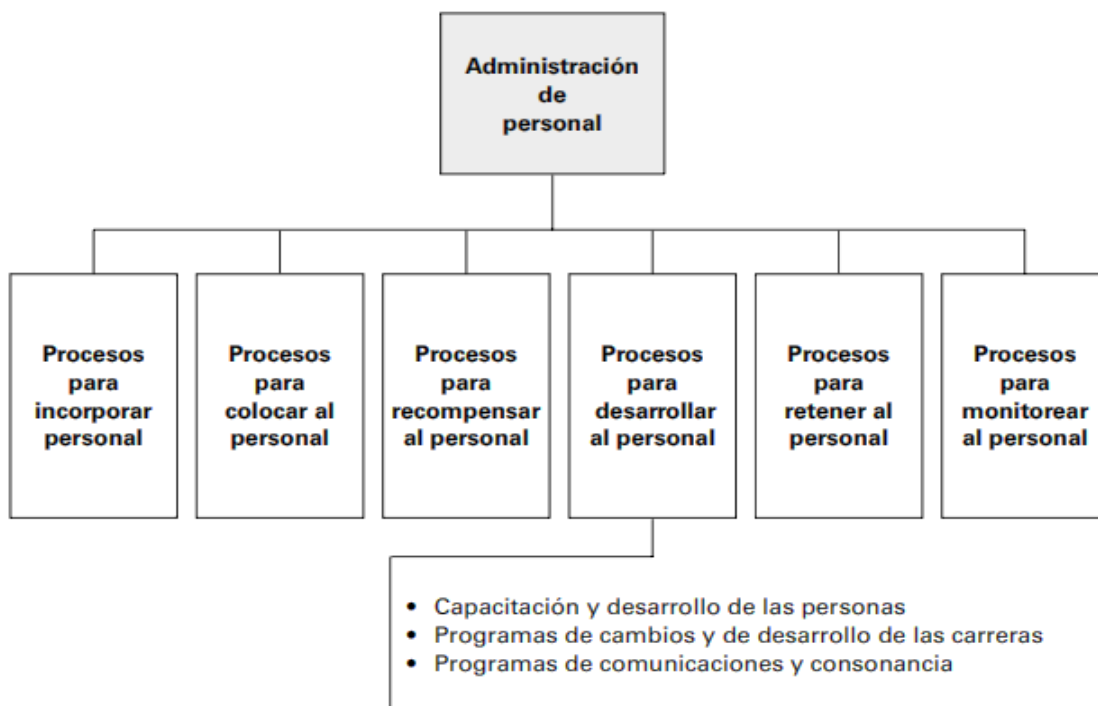
- **Desarrollo de personas**

La capacidad de aprender y desarrollarse es fundamental para la naturaleza humana, y la educación es la clave para liberar este potencial. Existe una estrecha relación entre la educación formal y el desarrollo personal. La palabra latina «educare» es la raíz de la palabra inglesa «educate», que significa eliminar, extraer o quitar algo. Lo que esto representa es el deseo universal del ser humano de despertar talentos y habilidades latentes, de revelar nuestro

potencial oculto al mundo. Ningún modelo de formación, sin asegurarse de que todos tengan las mismas oportunidades de alcanzar su máximo potencial, independientemente de su origen o capacidad actual, ninguna cantidad de crecimiento o educación puede considerarse realmente beneficiosa.

## Figura 6:

### *Desarrollo de personas*



**Nota:** *Adaptado de Los procesos para desarrollar a las personas.*

Todo proceso de desarrollo consta de tres etapas interdependientes: formación, crecimiento personal y progreso organizativo.

- **La capacitación**

Adquirir los conocimientos y habilidades necesarios para desempeñar eficazmente su trabajo es el objetivo principal de la formación, la primera etapa del crecimiento profesional. La primera etapa para avanzar en la carrera profesional es la formación. En este punto, el objetivo es ofrecer una orientación específica, que suele ser breve y seguir un esquema claro. Los nuevos métodos, equipos o tecnologías pueden formar parte de la formación, al igual que

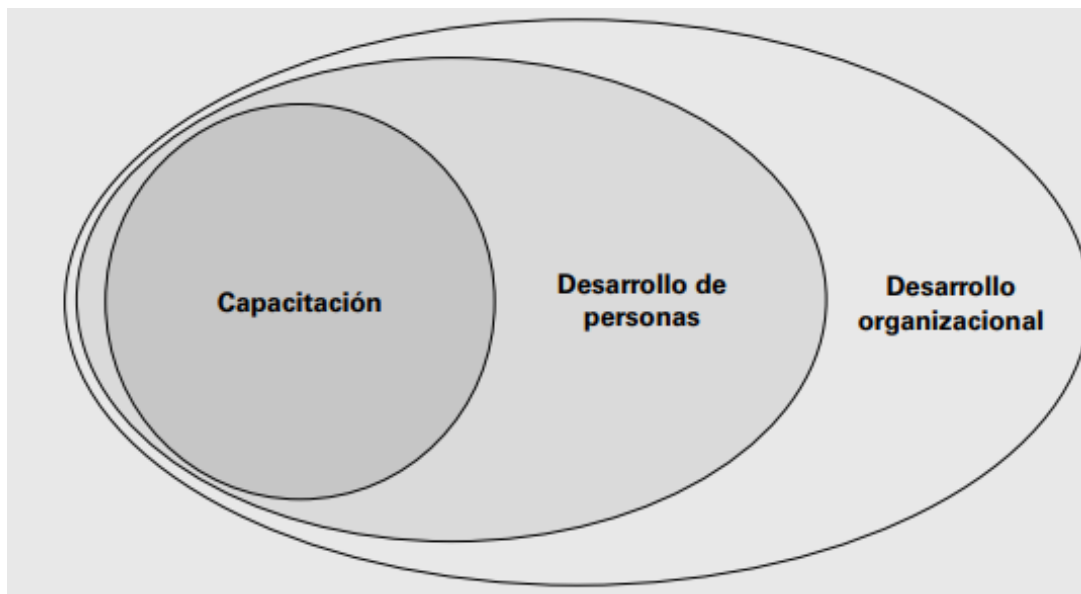


la realización de cursos específicos. En definitiva, se trata de un paso fundamental que garantiza que los empleados dispongan de todo lo necesario para desempeñar su trabajo de forma óptima.

- **Desarrollo individual**

Este estrato se refiere al proceso de mejora continua del individuo en cuanto a sus habilidades, conocimientos y capacidades tanto personales como profesionales. En contraste con la capacitación, que tiene como objetivo impartir habilidades específicas para un uso a corto plazo, el desarrollo individual busca lograr avances que perduren. Este proceso incluye cualidades de liderazgo, capacidad para tomar decisiones, inteligencia emocional, pensamiento creativo y pensamiento estratégico. De este modo, el desarrollo individual pone énfasis en el potencial futuro del empleado, destacando cómo su crecimiento personal puede, a su vez, favorecer el progreso de la organización.

- ❖ **Desarrollo organizacional** la estructura como la cultura general de la organización. El progreso organizacional implica diversas facetas, tareas como gestionar el cambio, mejorar la cultura organizativa, optimizar los procesos y fomentar un ambiente que impulse el crecimiento y la creatividad entran dentro de esta categoría. El objetivo general de este enfoque más exhaustivo y estratégico es ayudar a las personas a coordinar mejor sus propios objetivos con los de la empresa, fomentando así un ambiente en el que el desarrollo personal contribuya al éxito colectivo. Un sólido desarrollo organizacional garantiza que todos los empleados cuenten con las herramientas, el entorno y el sentido de propósito que necesitan para prosperar dentro de la empresa.

**Figura 7:***Los estratos del desarrollo*

**Nota:** Adaptado de *Los procesos para desarrollar a las personas*.

### 3.2.2. *Productividad Laboral*

Trabajo, (2016) La producción generada a partir de un conjunto específico de insumos se conoce como productividad de dichos insumos. Por lo tanto, la productividad de su empresa refleja el nivel de eficiencia con el que se utilizan sus recursos. Al potenciar esta productividad, se optimiza el rendimiento de su empresa, lo que a su vez se traduce en un incremento en sus ganancias.

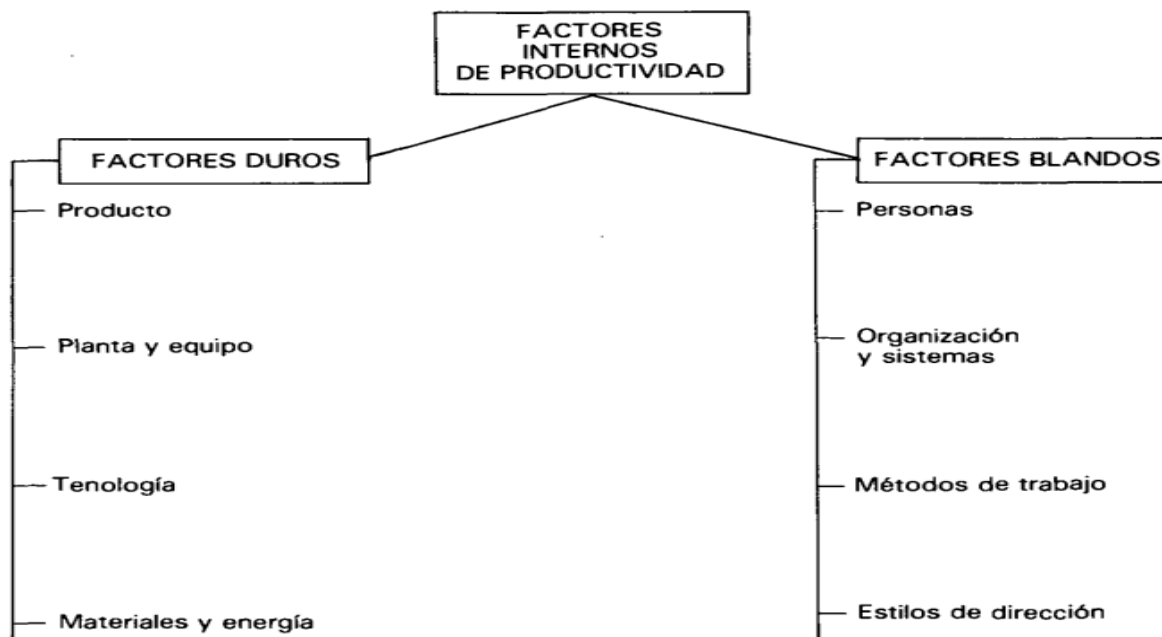
Una forma de entender la productividad tanto las entradas (los recursos consumidos) como las salidas (los resultados obtenidos) son análogas a la correlación. Una alternativa es pensar en ello como el resultado del arduo trabajo de trabajar juntos como un equipo para alcanzar los objetivos de la empresa y hacer del lugar de trabajo un ambiente agradable para todos. Todo esto se evalúa teniendo en cuenta la inversión de recursos y los logros alcanzados. La productividad puede caracterizarse por dos tipos de factores: internos y externos:

- **Los factores internos** El propietario de la empresa tiene control con las variables que influyen en la producción. Los problemas con los productos, su calidad, el precio, la maquinaria

y los materiales son solo algunas de las muchas variables adicionales que pueden influir en estos problemas. También podrían incluirse en esta lista aspectos como el consumo energético, las habilidades del personal y la motivación de los empleados, así como la gestión del almacenamiento y la organización en general.

### Figura 8:

*Modelo de factores internos de productividad*

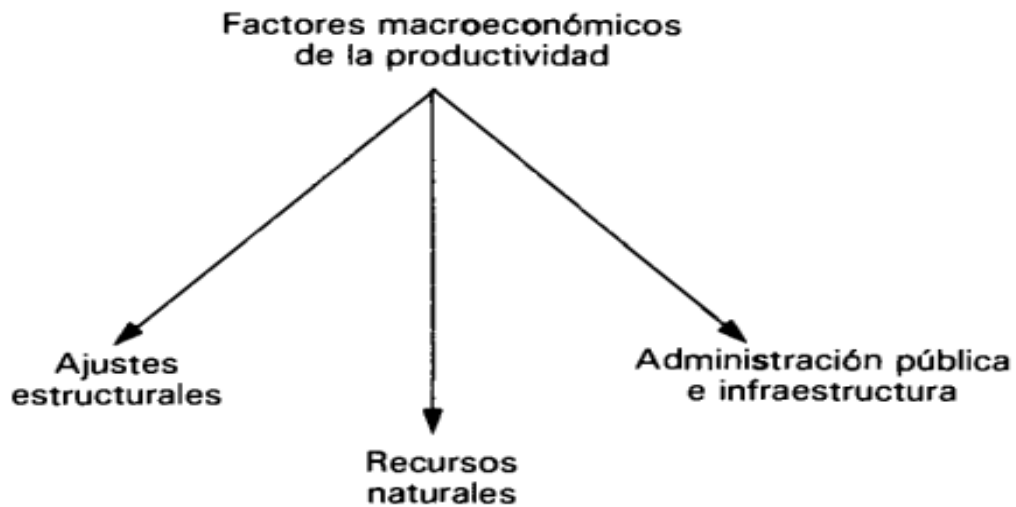


**Nota:** Adaptado de *LA GESTION DE LA PRODUCTIVIDAD Manual práctico* Prokopenko, ,(1989)

- **Los factores externos** Las variables mencionadas aquí impactan la productividad, y la empresa no tiene poder sobre ellas. Hay varios aspectos que entran dentro de esta categoría, como la disponibilidad de la infraestructura necesaria, las condiciones meteorológicas, la situación del mercado y el importe de impuestos que se tiene que pagar, entre muchos otros. Dado que la empresa no puede alterar estos elementos mientras opera en su configuración actual, si alguno de ellos tiene un impacto negativo significativo, el propietario podría plantearse la posibilidad de reubicar el negocio o modificar su enfoque.

**Figura 9:**

*Los factores externos y macroeconómico*



**Nota:** Adaptado de *LA GESTION DE LA PRODUCTIVIDAD Manual práctico* Joseph Prokopenko

## DIMENSIONES

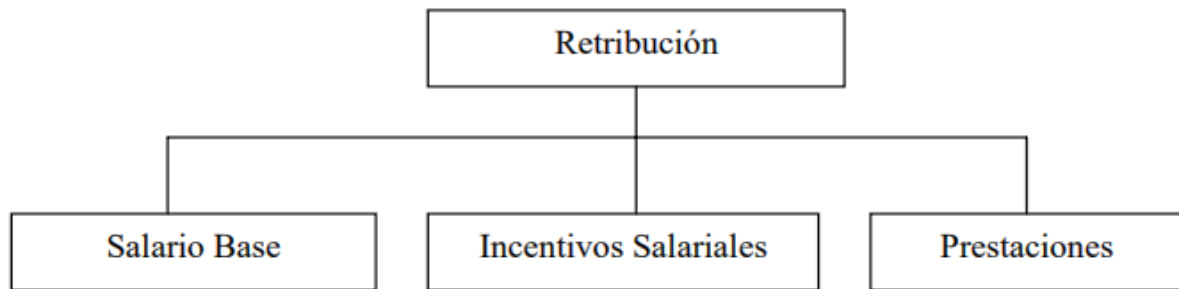
- **INCENTIVOS FINANCIEROS**

Es fundamental motivar a las personas para que den lo mejor de sí mismas en todo momento, vayan más allá de lo que están haciendo actualmente y alcancen los ambiciosos objetivos y logros fijados para el futuro. La remuneración fija tiende a actuar más como un factor higiénico; es decir, no genera satisfacción ni inspira a las personas a sobrepasar sus objetivos o a mejorar de forma continua en sus actividades.

García, (2024) En resumen, los incentivos financieros son herramientas sumamente efectivas tanto para individuos como para organizaciones y gobiernos. Sin embargo, es fundamental que se diseñen con cuidado para alcanzar los resultados esperados sin generar efectos secundarios indeseados.

**Figura 10:**

*Esquema de retribución*



**Nota:** Adaptado Dirección y gestión de recursos humanos

- **ESTABILIDAD LABORAL**

Es indudable que cada ser humano posee tanto el derecho como la responsabilidad de trabajar, considerado como una necesidad fundamental para la proteger la vida de las personas y la calidad de vida de toda la sociedad. Este compromiso no solo busca proteger a sus miembros, sino que también promueve la integración sostenible de los trabajadores en las empresas, constituyendo un mecanismo esencial para garantizar la estabilidad laboral a través del marco del derecho laboral.

Mejía, (2017) En este contexto, la estabilidad laboral busca conferir un carácter permanente a la relación de trabajo. Así, la terminación del vínculo laboral dependerá principalmente de la voluntad del trabajador, y únicamente en casos excepcionales de la del empleador, o de situaciones que hagan inviable su continuidad. De este modo, se protege al trabajador de despidos arbitrarios.

Los defensores de la estabilidad laboral argumentan que esta es fundamental porque las necesidades básicas de subsistencia, algunos ejemplos son necesidades como la alimentación, la vivienda, la asistencia médica y la educación, suelen satisfacerse a través del trabajo remunerado. Dado que estas necesidades son de naturaleza permanente, es necesario que la forma de financiarlas también sea igualmente duradera.

- ❖ **Clases de Estabilidad Laboral**

**Estabilidad Absoluta:** Este nivel de estabilidad se produce cuando, tras completar un período



de prueba, si un empleador no puede probar, ante las autoridades legales competentes, que un empleado ha cometido una violación grave, el empleado no puede ser despedido. En ausencia de pruebas de tal mala conducta, entonces, el trabajador tiene el derecho a ser reincorporado a su puesto de trabajo.

**Estabilidad Relativa:** Este concepto se refiere a la situación en la que el empleador tiene la facultad no es necesario que proporcionen una explicación para su decisión de terminar la relación laboral, siempre que ofrezca una indemnización especial o un plazo determinado de preaviso. Además, se presenta la estabilidad relativa cuando un trabajador impugna su despido y, tras una resolución judicial a su favor, el juez solo puede ordenar el pago de una indemnización especial, sin posibilidad de reinstalación en su puesto.

Arce, (2006) Cuando un empleado se siente seguro y protegido en su puesto, se dice que tiene estabilidad laboral, lo que significa que se quedará allí indefinidamente y sin interrupciones. Este concepto está estrechamente relacionado con las condiciones que permiten a un empleado conservar su empleo sin el temor a ser despedido de forma injusta o arbitraria.

### **Características de la estabilidad laboral:**

- **Protección ante el despido:** En numerosas legislaciones, la estabilidad laboral garantiza que despedir a un empleado sin una causa justificada no es factible. En naciones con sólidas leyes laborales, despedir a un empleado sin un motivo válido puede estar prohibido o conllevar repercusiones económicas para el empleador.
- **Beneficios a largo plazo:** Un empleo estable brinda al trabajador la tranquilidad necesaria para planificar su vida personal y profesional, al saber que su puesto no está siempre amenazado. Esta estabilidad no solo le permite organizar su futuro, sino que también puede ofrecerles acceso a importantes beneficios, tales como seguros médicos, planes de pensiones y opciones de jubilación.
- **Condiciones laborales:** No se limitan únicamente a la seguridad en el empleo, sino que también engloban la creación de un ambiente de trabajo idóneo, implica garantizar condiciones laborales justas y proteger los derechos de los trabajadores.

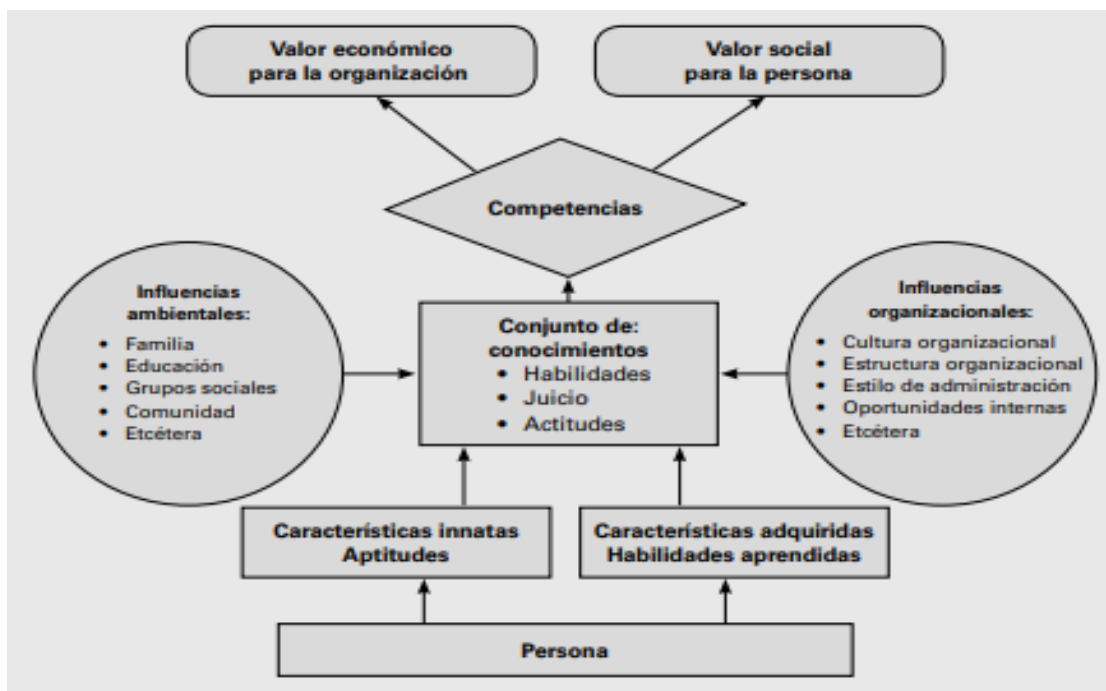
- **Eficacia laboral**

Ser capaz de realizar las tareas manteniendo para los fines de esta discusión, "eficiencia en el lugar de trabajo" se definirá como un grado excepcionalmente alto tanto de producción como de calidad. Un talento esencial es la capacidad de maximizar el uso de los recursos existentes, al mismo nivel que la habilidad para completar bien las tareas asignadas. poder completar los trabajos rápidamente sin sacrificar la calidad.

Al evaluar muestras del comportamiento de un candidato, los procedimientos de selección proporcionan una gran cantidad de información sobre sus rasgos de carácter. Para tener éxito, una estrategia de selección debe tener características cruciales como la velocidad y la fiabilidad. Además de eso, necesitas ser capaz de predecir el comportamiento del candidato con una precisión razonable si fuera contratado. La capacidad del método para predecir cómo actuará el candidato en su nuevo puesto es relevante para esta cualidad, basándose en los resultados obtenidos durante su evaluación.

**Figura 11:**

*Formación de competencias*



**Nota:** Adaptado *Gestión del talento humano*



## **Importancia de la eficacia laboral:**

Mejora de la productividad: Mejorar la productividad es fundamental si desea que su negocio crezca. Un empleado eficaz logra más en menos tiempo, lo que no solo beneficia a la empresa, sino que también favorece el alcance de los objetivos generales.

Satisfacción personal y profesional: Aquellos empleados que alcanzan sus metas de manera efectiva a menudo experimentan un mayor sentido de satisfacción y plenitud en su trabajo. Esta realización no solo contribuye a mejorar el ambiente laboral, sino que también ayuda a disminuir los niveles de estrés.

Desarrollo organizacional: El éxito y la expansión son directamente proporcionales a la eficiencia del personal de una organización. Un equipo comprometido y eficiente no solo potencia la competitividad, sino que también fomenta la innovación dentro de la organización.

## **3.3. MARCO CONCEPTUAL**

### **Ambiente laboral**

En resumen, El ambiente de la oficina influye enormemente en el grado de felicidad, productividad y motivación de los trabajadores. Promover un entorno saludable y positivo no solo beneficia a los trabajadores, sino también a las organizaciones, ya que contribuye a aumentar la productividad, el éxito empresarial y el bienestar general.

### **Beneficios laborales**

Los paquetes de compensación para los empleados deben incluir beneficios para los trabajadores. Son cruciales para el desempeño de la organización y tienen un impacto beneficioso en la vida de los trabajadores. de las empresas, ya que incrementan la productividad, Además de hacer que los trabajadores sean más felices en general, facilitan la retención de los mejores talentos. Las organizaciones logran crear un entorno de trabajo atractivo cuando ofrecen ventajas competitivas a sus empleados, lo que a su vez promueve el compromiso y la lealtad.



## **Capacitación del personal**

La capacitación La expresión «responsabilidad social corporativa» es un conjunto de iniciativas destinadas a mejorar el carácter, la competencia y la comprensión de los empleados de manera que se promuevan metas que la organización se ha fijado. Para que esta capacitación sea efectiva en aumentar la productividad, para aumentar la productividad de los empleados y la posición de la empresa en su sector, es necesario que esté bien organizada y vinculada a los objetivos a largo plazo de la empresa.

## **Desarrollo de personas**

Para desarrollar a las personas, no es suficiente con solo impartir información; también se debe ayudarles a adquirir nuevas habilidades que mejoren su desempeño en el trabajo. La razón es que hay más en el desarrollo de las personas que simplemente impartir conocimientos. La primera tarea es difundir todos los hechos relevantes para que todos puedan pensar críticamente y entender las perspectivas de los demás, recomendaciones, ideas y conceptos, lo que conducirá a un cambio en sus hábitos y acciones y a un aumento de la productividad. La formación es más que impartir datos y cifras; es una oportunidad para el desarrollo y el progreso personal, y cada vez más empresas se están dando cuenta de ello.

## **Estabilidad laboral**

La estabilidad laboral se define como la circunstancia en la que un trabajador puede contar con la certeza de conservar su empleo durante un periodo prolongado, sin temor a ser despedido injustamente o de manera arbitraria. Este aspecto es una de las principales preocupaciones en el grupo laboral, tanto para empleados como para empleadores, ya que incide directamente en la seguridad económica del trabajador y en la adecuada maniobra de empresa.

## **Gestión del talento humano**

La gestión de los recursos humanos es una función fundamental para cualquier empresa.



u organización próspera y se ve afectada por muchas cosas diferentes. La estructura, la cultura, las características, la tecnología y los procesos internos de la empresa son algunos ejemplos de estos factores.

## **Productividad laboral**

El crecimiento económico y la prosperidad empresarial de una nación son proporcionales a gracias a la eficiencia con la que trabajó. Puede ser mejor si se mejoran las condiciones de trabajo y se optimizan los enfoques de los trabajadores, adoptar nuevas tecnologías y fomentar un entorno laboral positivo y motivador. Las empresas que dedican recursos a aumentar la productividad no solo logran resultados más destacados, sino que también pueden proporcionar a sus empleados mejores condiciones de trabajo y un mayor bienestar.

## **Programas de incentivos**

El uso de programas de incentivos, que son herramientas eficaces, puede aumentar la motivación, El gran esfuerzo y la eficiencia de los empleados. Al proporcionar recompensas que reconozcan el esfuerzo y el rendimiento, las empresas pueden fomentar un ambiente laboral más dinámico y orientado hacia sus objetivos organizacionales. No obstante, es fundamental que estos programas sean diseñados de manera cuidadosa, sean justos y se alineen con las necesidades y deseos de los empleados para así maximizar su efectividad.

## **Reclutamiento del personal**

El reclutamiento se refiere a la planificación de técnicas y ordenamientos diseñados para atraer a candidatos con un sólido perfil académico y competencias laborales adecuadas en todos los niveles. Se busca identificar a aquellos que estén capacitados para ocupar un puesto en la organización. En esencia, es un proceso comunicativo en el que la entidad presenta al mercado laboral las oportunidades de empleo que desea cubrir.



## **Selección del personal**

El proceso de selección utilizará diversas herramientas y técnicas para identificar al candidato más cualificado para el puesto vacante. Para ello, es fundamental priorizar los requisitos mínimos establecidos, tales como la experiencia laboral previa, la edad y el nivel académico, entre otros.

## **Salario emocional**

Además, la empresa ha establecido varios programas de compensación emocional con el objetivo de aumentar el nivel de felicidad de sus trabajadores. El equipo de recursos humanos dedica mucho tiempo y esfuerzo para asegurarse de que todos los eventos y programas estén diseñados para hacer felices y cómodos a los trabajadores, promoviendo un bienestar integral durante su jornada laboral. A continuación, se describen en detalle los programas de salario emocional.

## **Valorar el trabajo**

Valorar el trabajo es fundamental para la prosperidad a largo plazo de una empresa.. Utilizar el conocimiento y la experiencia del personal es parte de esto, al igual que reconocer sus logros, sino que también implica crear un lugar de trabajo que anime a las personas a prosperar y desarrollarse personalmente. Un reconocimiento adecuado y una apreciación constante son componentes cruciales para cultivar un clima organizacional positivo, incrementar la motivación y la productividad, así como disminuir la rotación del personal.



## CAPÍTULO IV

### HIPÓTESIS

#### 4.1. Hipótesis General

**HG.** La relación de la Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral en la Empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada - Juliaca 2024, es significativa.

#### 4.2. Hipótesis Especifica

**HE1.** La relación de incorporar personas y Productividad laboral en la Empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada - Juliaca 2024, es significativa.

**HE2.** La relación de recompensar a las personas y Productividad laboral en la Empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada - Juliaca 2024, es significativa.

**HE3.** La relación de desarrollo de personas y Productividad laboral en la Empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada - Juliaca 2024, es significativa.

#### 4.3. Variables

##### Variable 1:

✓ **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

##### Variable 2:

✓ **PRODUCTIVIDAD LABORAL**



4.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

*Operacionalización de variables*

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Incorporar a las personas	Reclutamiento del personal Selección del personal	1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A veces
	Recompensar a las personas	Remuneración Programas de incentivos Becas, Descuentos, Reconocimientos Salario emocional	4 = Casi siempre 5 = Siempre
<b>PRODUCTIVIDAD LABORAL</b>	Desarrollo de personas	Capacitación Beneficios laborales Ambiente laboral	
	Incentivos financieros	Pago del salario puntual Incentivo por cumplimiento de metas	
	Estabilidad laboral	Valorar el trabajo Flexibilidad laboral Ascenso laboral	
	Eficacia	Reporte de errores Cumplimiento de Tareas asignadas Actualización de información	

**Nota.** Las variables se definen y operacionalizan a partir de Chiavenato (2009) en lo referente a la gestión del talento humano, y de Phan (2016) en lo concerniente a la productividad laboral.



## CAPÍTULO V

### PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO

#### 5.1. Enfoque de investigación

Una encuesta a los empleados nos proporcionará los datos que necesitamos para realizar un análisis, ya que esta investigación ha empleado una técnica cuantitativa. Según las instrucciones de los autores, esto nos permitirá utilizar tablas estadísticas y gráficos para comprobar la hipótesis. Hernández et al., (2014)

#### 5.2. Método(s) aplicados a la investigación

Para darse a cabo esta investigación, seguimos las instrucciones del autor y utilizamos el enfoque deductivo. Al combinar enfoques teóricos y amplios, esta técnica facilita el resultado y la realización de un examen exhaustivo.

#### 5.3. Tipo de investigación

Se da la máxima prioridad a los estudios que se proponen responder a determinadas preguntas. Su punto fuerte es un atributo vital, útil y moral. La investigación que se dio a cabo tenía con la finalidad principal el examen retos complejos y encontrar las soluciones más adecuadas para un entorno determinado en circunstancias aplicables.

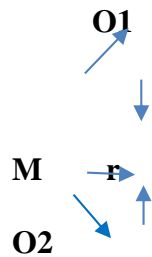
#### 5.4. Nivel de investigación

Esta investigación es un ejemplo de estudio correlacional, vinculado a un entorno determinado. Este nivel ha sido propuesto por estos autores Hernández et al., (2014).

## 5.5. Diseño de investigación

El diseño se esgrimió en la investigación es el diseño No Experimental Transversal, emplea investigación posterior, así como menciona Hernández et al., (2014) .

**Esquema:**



**Donde:**

O1: Variable 1

O2: Variable 2

r: Correlación

## 5.6. Población y muestra

### 5.6.1. Población

Hernández et al., (2014). Cada unidad contribuyó a los esfuerzos de investigación del grupo, y el grupo en su conjunto recopiló información para la empresa. El grupo estaba formado por 24 personas, todas ellas empleadas de la organización.

### 5.6.2. Muestra

Hernández et al., (2014). A continuación, la selección probabilística estratificada se aplica tras la segmentación de la población, cada subsección de la población.

## 5.7. Técnicas e instrumento

### 5.7.1. Técnica

Hernández y Mendoza, (2018). Detalles útiles para analizar tareas de investigación.

### 5.7.2. Instrumento

Hernández y Mendoza, (2018). Principal fuente de acopiar información necesaria. Utilizamos



escala de Likert.

### 5.8. Confiabilidad y Validez del instrumento

#### 5.8.1. Confiabilidad

Tal se muestra (Vara Horna, 2010, p. 314), La versión 27 del software IBM (SPSS) es el enfoque que garantiza la fiabilidad del instrumento.

**Tabla 2**

Análisis de confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,789	19

Nota. Trabajo campo realizado en los días de 14 al 18 de octubre del 2024.

### Interpretación

La tabla 4 se considera significativo con un valor de 0,789 (78,9 %), lo que sugiere que es el resultado de la fiabilidad basada en la presentación del cuestionario. muestran que es el resultado de la fiabilidad.

### Validez del instrumento

El documento de validación era el único lugar donde se mencionaba que se había utilizado una evaluación por expertos para validar el instrumento.

**Tabla 3:**

*Validación del instrumento.*

N°	Experto	Resolución:
1	Dr. Robbins Flores Aguilar	Aprobado

Nota. Esta tabla muestra como es la resolución del instrumento por el experto

### 5.9. Tratamiento de datos

Para tabular los datos, utilizamos Excel 2019, y para realizar el análisis estadístico, utilizamos IBM SPSS 27. Los resultados y su explicación se redactaron utilizando Word 2019.



### 5.10. Contrastación de hipótesis

Utilizamos el tau b de Kendall, el mejor enfoque para la investigación a la que pertenece, para comparar y contrastar las coherencias. Para cada hipótesis, detallamos a continuación las pruebas específicas y generales que se realizaron.

#### HIPÓTESIS GENERAL

##### 1. Planteamiento de hipótesis general

H0 = No existe relación de Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral en la Empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada - Juliaca 2024

H1 = Existe relación de Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral en la Empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada - Juliaca 2024

##### 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

*La medida simétrica de Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral*

	Medidas simétricas			Significación aproximada
	Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,783	,076	9,978	,000
N de casos válidos	24			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del 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

El resultado de p-valor es de 0.000 menor que alfa 0.05 (5%) Por eso ahora podemos aceptar la teoría alternativa, que propone una relación con respecto a la gestión de recursos humanos y la creación de empleados más productivos en la Empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada - Juliaca 2024

### HIPÓTESIS ESPECIFICO

#### Específico 1

##### a) Planteamiento de hipótesis

H0 = No existe relación de Incorporar a las Personas y Productividad Laboral en la Empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada - Juliaca 2024

H1 = Existe relación de Incorporar a las Personas y Productividad Laboral en la Empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada - Juliaca 2024

##### 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

*La medida simétrica de Incorporar personas y Productividad Laboral.*

	Medidas simétricas			Significación aproximada
	Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,656	,104	5,529	,000
N de casos válidos	24			

a. No se presupone la hipótesis nula.

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

**Nota.** *Contraste hipótesis específico 1.*

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



## e) Decisión

El resultado de p-valor es de 0.000 menor que alfa 0.05 (5%) por lo tanto, apoyamos la hipótesis alternativa, que postula que la inclusión humana está asociada con una mayor productividad laboral. en la Empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada - Juliaca 2024

### Específico 2

#### a) Planteamiento de hipótesis

H0 = No existe relación de Recompensar a las Personas y Productividad Laboral en la Empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada - Juliaca 2024

H1 = Existe relación de Recompensar a las Personas y Productividad Laboral en la Empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada - Juliaca 2024

#### 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

*La medida simétrica de Recompensar a las Personas y Productividad Laboral*

	Medidas simétricas			Significación aproximada
	Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,836	,047	16,111	,000
N de casos válidos	24			

a. No se presupone la hipótesis nula.

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

**Nota.** *Contrastamos hipótesis específico 2.*

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



### e) Decisión

El valor p es 0,000, que es menor al valor alfa de 0,05 (5 %), lo que indica que... En última instancia, la teoría contraria propone que incentivar a las personas conduce a mayores niveles de rendimiento en el lugar de trabajo. Empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada - Juliaca 2024

### Específico 3

#### a) Planteamiento de hipótesis

H0 = No existe relación de Desarrollo de Personas y Productividad Laboral en la Empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada - Juliaca 2024

H1 = Existe relación de Desarrollo de Personas y Productividad Laboral en la Empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada - Juliaca 2024

#### 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

*La medida simétrica de Desarrollo de Personas y Productividad Laboral*

	Medidas simétricas			Significación aproximada
	Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,264	,160	1,530	,126
N de casos válidos	24			

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 0.126 (12.6%) mayor a alfa de 0.05 (5%).



**e) Decisión**

El valor alfa del 5 % es inferior al valor p de 0,126. Por último, pero no menos importante, adoptamos la hipótesis nula, que afirma que el progreso humano y la productividad laboral en el Empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada - Juliaca 2024

## CAPÍTULO VI

### RESULTADO Y DISCUSIÓN

#### 6.1. RESULTADO

Tabla 8

Nivel de correlación:

Niveles de Correlación	
- 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

**Nota:** Esta tabla muestra los niveles de correlación según (Hernández et al., 2014, p. 305).



**Prueba de normalidad**

**Tabla 9:**

*Prueba de normalidad*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN_DEL_TALENTO_HUMANO	,176	24	,052	,913	24	,040
PRODUCTIVIDAD_LABORAL	,157	24	,131	,923	24	,068

a. Corrección de significación de Lilliefors

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

**INTERPRETACIÓN**

Se determina que el valor P está entre 0,131 y 0,068 cuando los datos son inferiores a cincuenta según el análisis no paramétrico de Shapiro-Wilk. Dado que el umbral de significación ( $\alpha$ ) es superior a 0,05, se ha realizado la prueba de Spearman para realizar el análisis de correlación.

## Objetivo general

Tabla 10

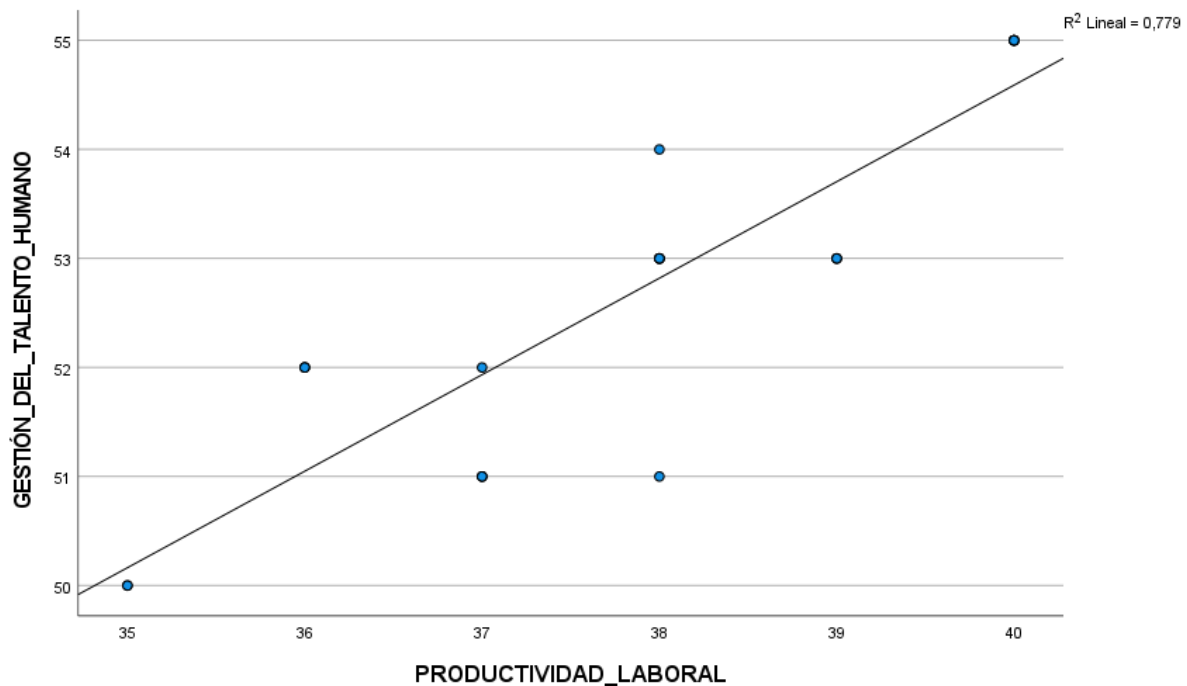
### Correlación de Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral

		Correlaciones	
		GESTIÓN_DEL_TALENTO_HUMANO	PRODUCTIVIDAD_AD_LABORAL
Rho de Spearman	GESTIÓN_DEL_TALENTO_HUMANO	Coefficiente de correlación	,888
		Sig. (bilateral)	,000
		N	24
	PRODUCTIVIDAD_LABORAL	Coefficiente de correlación	,888
		Sig. (bilateral)	,000
		N	24

**Nota.** El trabajo de campo se realizó del 18 al 22 de noviembre 2024.

Figura 12

### Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral



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



### INTERPRETACIÓN

En la tabla 10 y la figura 12 En Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada - Juliaca 2024, según los resultados de la prueba de Spearman, existe una fuerte relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral. El grado de conexión es sustancial. Rho tuvo un valor de 0,888. Los resultados son más significativos ya que el valor P es inferior a 0,000, lo que significa que las dos variables están directamente relacionadas, el aumento de una provoca el aumento de la otra.

#### Objetivo Especifico 1

**Tabla 11**

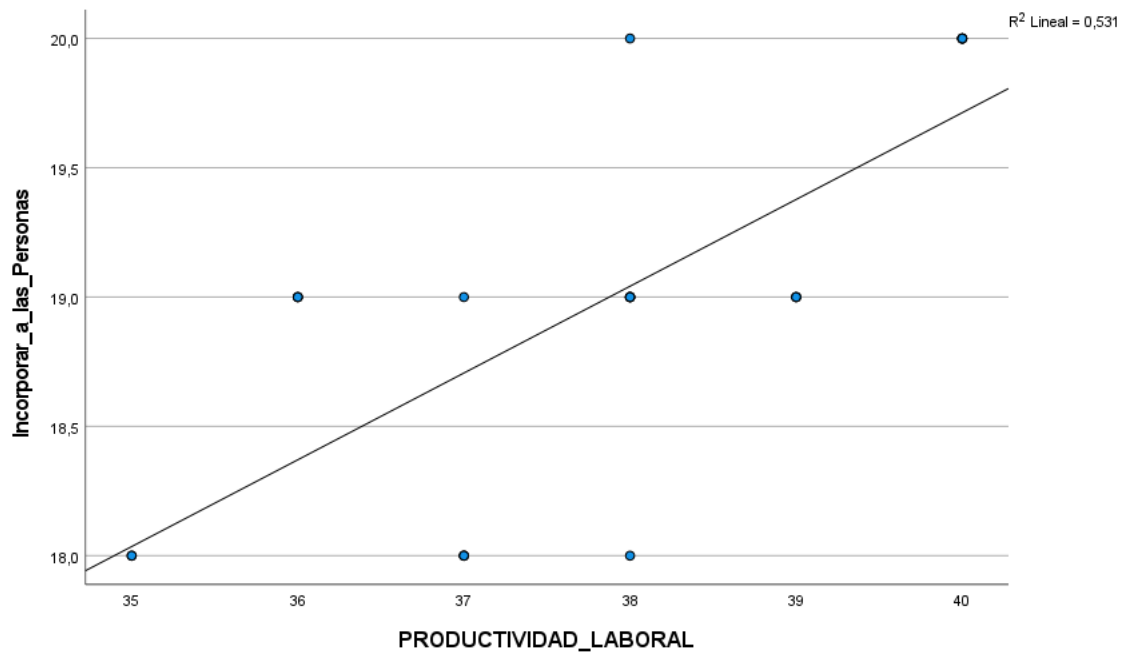
*Correlación Incorporar a las Personas y Productividad Laboral*

		Correlaciones	
		Incorporar_a las PRODUCTIVID	
		_Personas	AD_LABORAL
Rho de	Incorporar_a las_Coeficiente de correlación	1,000	,735
Spearma	Personas Sig. (bilateral)	.	,000
n	N	24	24
	PRODUCTIVID Coeficiente de correlación	,735	1,000
	AD_LABORAL Sig. (bilateral)	,000	.
	N	24	24

**Nota.** El trabajo de campo se realizó del 18 al 22 de noviembre 2024.

**Figura 13**

*Relación de Incorporar a las Personas y Productividad Laboral*



**Nota.** La investigación utilizo el sistema estadístico IBM SPSS versión 27.

### INTERPRETACIÓN

En la tabla 11 y la figura 13 Los resultados de la prueba de correlación Spearman Rho muestran que la variable «Incorporación de personas y productividad en el lugar de trabajo en Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada - Juliaca 2024» es muy significativa ( $p = 0,735$ ). En este caso, parece que las dos variables están relacionadas positivamente. Si  $P$  es menor que  $0.0001$ , entonces hay una fuerte correlación entre las dos variables y el resultado es estadísticamente significativo. Dado que este es el caso, aumentar el valor de una variable también hará que la otra aumente.

## Objetivo Especifico 2

**Tabla 12**

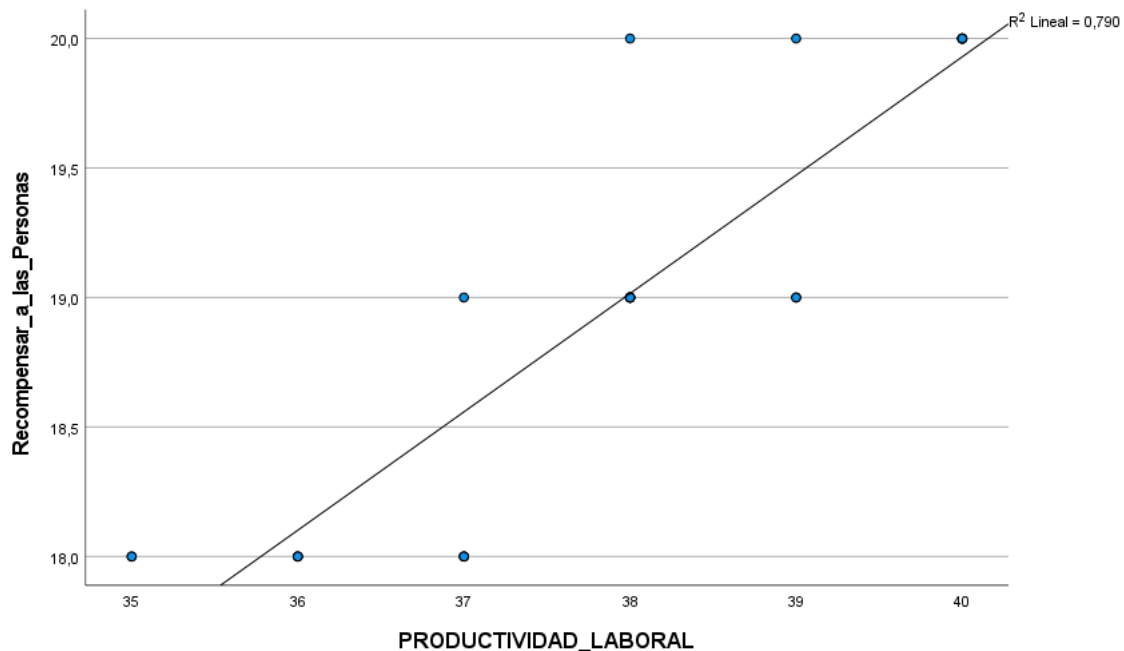
*Correlación Recompensar a las Personas y Productividad Laboral*

		Correlaciones	
		Recompensar_ PRODUCTIVIDAD a las Personas AD_LABORAL	
Rho de Spearman	Recompensar_a las Person	Coefficiente de correlación	1,000
	as	Sig. (bilateral)	,905
		N	24
PRODUCTIVIDAD_LABORAL	PRODUCTIVIDAD_LABORAL	Coefficiente de correlación	,905
	ORAL	Sig. (bilateral)	1,000
		N	24

**Nota.** El trabajo de campo se realizó del 18 al 22 de noviembre 2024.

**Figura 14**

*Relación de Recompensar a las Personas y Productividad Laboral*



**Nota.** Investigación relacionada estadístico IBM SPSS versión 27.



### INTERPRETACIÓN

En la tabla 12 y la figura 14 En Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada - Juliaca 2024, Cuando analizamos los datos sobre la relación entre «recompensar a las personas y la productividad laboral», obtuvimos un coeficiente de correlación de Spearman de 0,905. Un estudio estadístico lo confirmó. Los nuevos datos sugieren una asociación positiva estadísticamente significativa entre las dos variables, gracias a este hallazgo. Otra prueba que respalda la importancia es el hecho de que el valor P es inferior a 0,000. Esto podría significar que un aumento en una variable provoca que la otra variable también aumente.

### Objetivo Especifico 3

**Tabla 13**

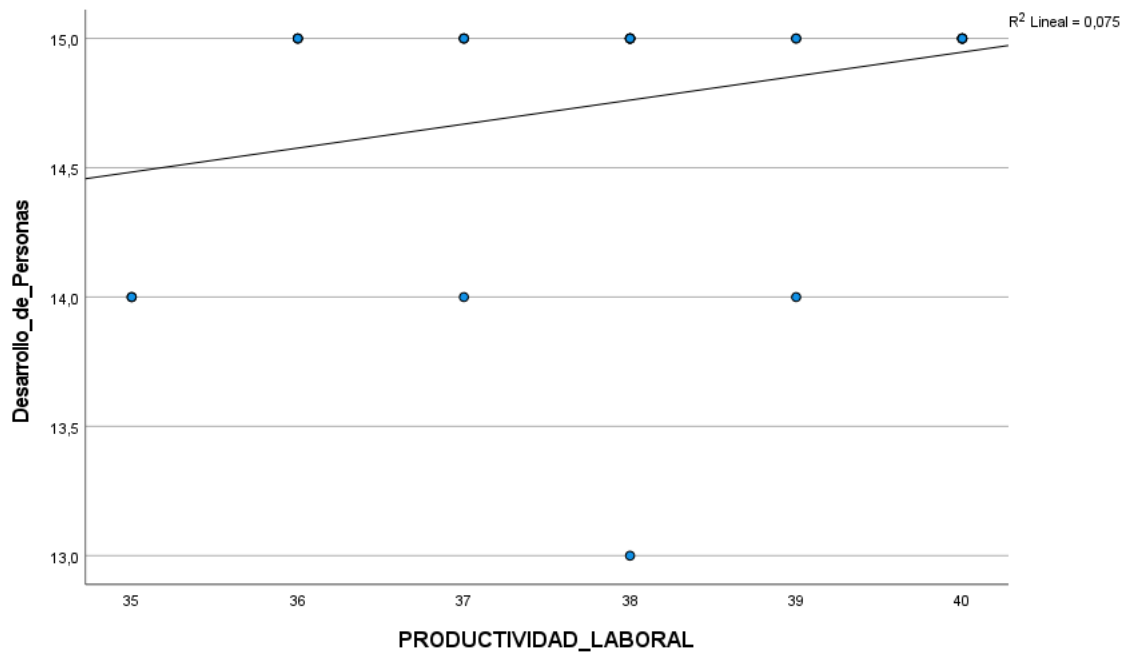
*Correlación de Desarrollo de Personas y Productividad Laboral*

		<b>Correlaciones</b>		
			Desarrollo_de_	PRODUCTIVI
			Personas	DAD_LABOR
				AL
Rho de Spearman	Desarrollo_de_Personas	Coefficiente de correlación	1,000	,302
		Sig. (bilateral)	.	,152
		N	24	24
PRODUCTIVIDAD_LAB ORAL	PRODUCTIVIDAD_LAB ORAL	Coefficiente de correlación	,302	1,000
		Sig. (bilateral)	,152	.
		N	24	24

**Nota.** El trabajo de campo se realizó del 18 al 22 de noviembre 2024.

**Figura 15**

*Relación de Desarrollo de Personas y Productividad Laboral*



Nota. Utilizamos sistema estadístico IBM SPSS versión 27.

### INTERPRETACIÓN

En la tabla 13 y la figura 15 Se encontró un valor de correlación de 0,302 entre las dos variables, personas y productividad, según la prueba Rho de Spearman. laboral.para Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada - Juliaca 2024. Este es el valor que se obtuvo. Este hallazgo da credibilidad a la idea de que las dos variables están relacionadas. Esto es muy importante, y aún más significativo si tenemos en cuenta que el valor P es inferior a 0,126, lo que significa que, al aumentar una variable aumentaría la otra.



## 6.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Basantes & López (2022) Con el fin de mejorar los procedimientos existentes nuestro objetivo al realizar con el fin de comprender mejor cómo la gestión del talento humano afecta al rendimiento laboral, Tecnimadera, con sede en Baños de Agua Santa, está llevando a cabo una investigación. Podemos concluir que el potencial humano se está gestionando de manera eficaz basándonos en el coeficiente de Spearman es 0.667 está asociada con mayores niveles de productividad organizacional. Si este es el caso, entonces indica que la conexión entre ambos es más fuerte. Para facilitar la adquisición de nueva información, habilidades y perspectivas a través del diseño de programas de formación, es prudente supervisar tanto los conocimientos individuales como los colectivos. Asimismo Granda & Ronquillo (2022) La función de la gestión del talento humano en el desarrollo de las instituciones de La Troncal, la promoción de relaciones laborales cooperativas, la mejora del rendimiento y la productividad, el servicio a la comunidad y el fomento de los esfuerzos colaborativos es un punto central de la investigación en La Troncal. «Gestión de recursos humanos y calidad del servicio» afirma algo que contradice los datos estadísticos de una nueva investigación de Plastifull denominada Esta noción. Según nuestra investigación, no se ha observado una mejora significativa en la calidad del servicio como resultado de no contar con un plan de gestión de recursos humanos. Se llevó a cabo un estudio en el cantón Rumiñahui de Ecuador para investigar la relación entre las pymes de construcción de viviendas y las pymes de gestión de recursos humanos, similar al estudio de caso anterior. Según los logros del estudio, es importante crear e implementar programas de formación adaptados al personal de los diferentes tipos de hoteles. Una de las razones para llevar a cabo esta investigación es abordar la falta de información sobre cómo la gestión de los recursos humanos influye en la productividad y la eficiencia de los empleados de las gasolineras. Según el estudio, la gestión de los recursos humanos tiene un impacto sustancial en el rendimiento de los empleados. La motivación principal para realizar este estudio fue



comprender mejor la relación entre la gestión de los recursos humanos y la productividad de los empleados. Las organizaciones pueden aumentar su productividad y competitividad en el mercado laboral invirtiendo en el desarrollo profesional y personal de sus empleados. La gestión de los recursos humanos se correlacionó de manera positiva y estadísticamente significativa con el rendimiento de los empleados ( $\rho = 0,777$ ,  $p = 0,000$ ). Los resultados mostraron que esta asociación era positiva. Muchas personas se han beneficiado de esta conexión. Que los dos términos están significativamente relacionados está respaldado por estos datos. Según los resultados, cada una de las hipótesis que se probaron fue correcta. Otro municipio de la región metropolitana de Lima fue estudiado en 2021 Esta investigación tiene como objetivo determinar en qué medida la gestión de los recursos humanos contribuyó a un mayor rendimiento en el trabajo. Las operaciones municipales deben incluir la gestión del talento humano si cualquier gobierno se toma en serio la mejora de la eficiencia laboral. Todo el país y todos y cada uno de los pueblos y ciudades de la región metropolitana de Lima recibirán este regalo. La pregunta «¿Cómo se relaciona la gestión de los recursos humanos con el rendimiento de los empleados?» dio lugar a este estudio. examinando el departamento de RRHH de GERCETUR Región Lambayeque en el año 2021. Existe una conexión lo suficientemente fuerte como para considerarse estadísticamente significativa entre el componente de integración de los trabajadores y la productividad laboral de una organización. Una pieza adicional de evidencia que apoya esta afirmación fue el descubrimiento de un valor de conexión de ( $p < 0.03$ ,  $r = 0.721$ ). Esto da credibilidad a la idea de que ambos son directamente proporcionales, sugiriendo que un aumento en la productividad laboral está directamente relacionado con la integración de los trabajadores. Además, 2020 es un año crucial para determinar si las estrategias del Gobierno Regional de La Libertad en la gestión de recursos humanos afectan la productividad del personal. Optamos por mostrar los datos en formato tabular una vez que los enviamos para el análisis estadístico. Desde 2020 se sabe que



la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad se ve significativamente afectada por la gestión del talento humano. Hay una fuerte conexión positiva entre ambos, como lo muestra el valor de Rho de 0.942. Por lo tanto, los estudios deberían complementar lo que ya se sabe proponiendo formas en las que los organismos gubernamentales encargados de la creación de empleo podrían gestionar mejor el potencial humano y el rendimiento de los empleados. Según una investigación que utiliza la inferencia descriptiva y la prueba de Spearman, existe una relación entre el proceso de contratación y el nivel de productividad de los nuevos empleados. Basándose en investigaciones anteriores, este estudio se propuso examinar las prácticas de gestión de recursos humanos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano-Juliaca en 2022, prestando especial atención al rendimiento de los empleados. Podemos rechazar la hipótesis nula debido a la fuerte correlación positiva ( $\rho = 0,756$  y  $p = 0,000$ ). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se apoya la hipótesis alternativa. Los miembros del personal de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, con sede en Puno, se ofrecieron voluntariamente para participar en el estudio. El objetivo general de la investigación era averiguar cómo las políticas y procedimientos de recursos humanos de la ciudad influirían en la eficiencia y el rendimiento de los trabajadores en 2022. Según el estudio, la gestión de los recursos humanos se asoció con una productividad significativamente mayor en el lugar de trabajo ( $r = 0,587$ ). Investigaciones adicionales revelaron que las dos variables estaban relacionadas de forma lineal y proporcional. Además, nos interesa saber cómo la gestión de los recursos humanos basada en las competencias afecta al rendimiento de los agentes de REGPOL AREQUIPA. Esta investigación descubrió que la gestión de los recursos humanos basada en las competencias tenía una buena correlación con la eficiencia laboral de los agentes de policía. Esta correlación es estadísticamente significativa, como lo demuestra el valor R positivo de 0,895 y el nivel de significación de 0,00, que está por debajo del umbral del 1 %. El hecho de que R sea inferior al umbral lo demuestra sin lugar a dudas. Por lo tanto, podemos concluir que



la hipótesis del estudio es correcta. Los resultados de esta investigación, publicada con el título «Gestión del talento humano y productividad laboral en la empresa de telecomunicaciones Bitel en Arequipa 2021», muestran que el nivel de significación fue de  $P = 0,005$ , inferior al  $0,05$  necesario. Teniendo en cuenta todo lo anterior, nuestros resultados deberían ser compatibles con la teoría estadística. Con los nuevos datos disponibles, podemos afirmar con seguridad que existe una fuerte relación entre las dos variables.



## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** El objetivo principal de Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada - Juliaca 2024 indica ser consciente de cómo la gestión de los recursos humanos influye en la eficiencia con la que los empleados llevan a cabo sus tareas en el trabajo. Al comparar las dos hipótesis, el Tau b de Kendall encontró un valor p de 0,000 (menos de 0,05 puntos porcentuales) y un coeficiente de correlación Rho de 0,888 (88,8 %). Estos hechos proporcionan más pruebas que respaldan la conclusión. Los resultados son más convincentes gracias a estos dos factores. Los resultados del estudio indican que existe una correlación entre la gestión de los recursos humanos basada en las competencias y una mayor productividad en el lugar de trabajo. Algo nos dice que cuando uno de estos factores aumenta, el otro también lo hace. Para alcanzar las tareas, metas y objetivos que las personas u organizaciones se han fijado, es fundamental contar con una gestión fuerte de los recursos humanos. Esta relación lo demuestra.

**SEGUNDA:** El segundo objetivo específico de Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada - Juliaca 2024 Uno de los objetivos de este estudio es establecer una relación causal entre la integración humana y el rendimiento de los trabajadores. La hipótesis se apoya en el valor Rho de 0,735, que sugiere un nivel de confianza del 73,5 % con este resultado., en promedio, las variables en Juliaca, California, en el año 2024 tienen una conexión positiva. Los resultados de la prueba de correlación nos permiten llegar a esta conclusión. Dada la profundidad de las conexiones establecidas, es fundamental impulsar programas que busquen atraer, integrar, desarrollar y retener a personas excepcionales. La empresa se beneficia en general cuando la productividad de los empleados está por encima de la media, por lo que esto es muy necesario.



**TERCERA:** El tercer objetivo específico de Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada - Juliaca 2024 es establecer una conexión entre el reconocimiento de los empleados y la eficiencia de la fuerza laboral. Este objetivo ha sido confirmado por como lo demuestra la prueba de correlación, que indicó un nivel de asociación muy significativo ( $Rho = 0,905$ , o 90,5 %). Existe una correlación bien conocida entre el rendimiento de los empleados y los incentivos económicos. Todo el mundo conoce esta conexión. En otras palabras, elementos como el salario, los planes de incentivos, el salario emocional y la productividad en el trabajo están altamente correlacionados.

**CUARTA:** La mejor esperanza para alcanzar el éxito es observar cómo el desarrollo humano afecta a la productividad laboral objetivo específico de la iniciativa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada - Juliaca 2024. Un análisis de correlaciones reveló que la expansión organizacional aumento de la producción de los empleados, lo que se asocia con un valor de, está relacionado con  $Rho = 0,302$ , o 30,2 %. En conclusión, el desarrollo de personas facilita una selección más efectiva, optimizando así la búsqueda y atracción de candidatos idóneos que se alineen con el perfil requerido por la empresa. Esto, a su vez, contribuye a incrementar la productividad laboral y a alcanzar los objetivos organizacionales.



## RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** Se sugiere al director general de la empresa y al director de RR. HH. que Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada - Juliaca 2024. Establecer procesos efectivos para la reclutación de personal es esencial para lograr una selección más eficaz. Para ello, es fundamental mantener sistemas de gestión que no solo capten y administren el talento, sino que también fomenten su desarrollo y contribuyan a la retención de los colaboradores. Además, se sugiere optimizar las estrategias que permitan a la empresa conservar a sus empleados más valiosos, quienes son clave para el éxito organizacional.

**SEGUNDA:** Es responsabilidad del director general y del director de RR. HH., basándose en los resultados de la primera dimensión, formarse sobre las personas y su relación con la productividad en el trabajo. Se recomienda encarecidamente establecer un periodo de prueba como parte del proceso de contratación, ya que esto permitirá identificar a aquellos cumplir los requisitos necesarios. De este modo, la productividad general de la empresa aumentará como consecuencia directa de estas mejoras, que se traducirán en un rendimiento más eficiente del trabajo y a alcanzar los objetivos establecidos.

**TERCERA:** Esta responsabilidad es compartida por el director general y el departamento financiero, Ayuda utilizando los resultados obtenidos en la segunda dimensión de los incentivos para los empleados y la variable de rendimiento laboral. Diseñar un sistema de incentivos que se destine al grupo más productivo, es fundamental empoderar a los empleados y ofrecer recompensas que realmente tengan valor para ellos. Además, el plan debe ser claro y equilibrar recompensas individuales con las de equipo. Opciones como descuentos, becas y la promoción del salario emocional pueden ser muy beneficiosas. La productividad, es posible



aumentar tanto la satisfacción de los empleados como la calidad del resultado final como resultado del uso de estas estrategias.

**CUARTA:** Se sugiere que el Gerente General implemente programas destinados a mejorar y mantener una buena actitud basada en mejoras en los conocimientos especializados y nueva información adquirida como resultado del tercer aspecto de la eficiencia en el lugar de trabajo, y un equilibrio saludable entre el asesor de venta de Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada - Juliaca 2024. Esto permitirá reducir los problemas de estrés y cargas laborales, al tiempo que se mejora el rendimiento tanto individual como colectivo. También es fundamental realizar sesiones de coaching motivacional una vez al mes. El objetivo de este ejercicio es que los empleados piensen en los problemas y las soluciones de una manera más acorde con el propósito y la visión de la sociedad.



## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aguilar Cruz, M. D., & Palma Del Carpio, P. Ú. (2022). “*GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES BITEL AREQUIPA 2021*” [Universidad Católica de Santa María].  
<https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/11757>
- Alonso Rivas, J., & Grande Esteban, I. (2010). *Comportamiento del Consumidor* (P. Alarcón, Ed.; 6ta Edición). Gráficas Dehon.  
[https://books.google.com.pe/books?id=W6\\_GJN0PcjUC&pg=PA439&dq=libros+de+decisiones+de+compra+pdf&hl=es-419&newbks=1&newbks\\_redir=0&sa=X&ved=2ahUKEwjG4cagqfuIAxWZs5UCHYsSOv04ChDoAXoECAsQAg#v=onepage&q=libros%20de%20decisiones%20de%20compra%20pdf&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=W6_GJN0PcjUC&pg=PA439&dq=libros+de+decisiones+de+compra+pdf&hl=es-419&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&ved=2ahUKEwjG4cagqfuIAxWZs5UCHYsSOv04ChDoAXoECAsQAg#v=onepage&q=libros%20de%20decisiones%20de%20compra%20pdf&f=false)
- Basantes Avalos, R. A., & López Orozco, T. P. (2022). *La gestión del talento humano y la productividad de la Empresa Tecnimadera, ubicada en la Ciudad de Baños de Agua Santa, Tungurahua – Ecuador*. [ Universidad Nacional de Chimborazo].  
<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/8845>
- Bonilla Tipismana, R. E. (2023). *Gestión del talento humano y productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital, Lima, 2023* [Universidad César Vallejo].  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/121768>
- Cabezas-Ramos, C. B., & Brito-Aguilar, J. G. (2021). *La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo*. <https://www.polodelconocimiento.com/>
- Cairo Mendez, Y. M. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno - 2019*.  
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/17443>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (J. Mares Chacón, Ed.; TERCERA EDICCIÓN).  
[https://www.academia.edu/42223113/Chiavenato\\_I\\_2009\\_Gesti%C3%B3n\\_del\\_Talento\\_Humano](https://www.academia.edu/42223113/Chiavenato_I_2009_Gesti%C3%B3n_del_Talento_Humano)
- Chicaiza Espinoza, I. M. (2022). *La gestión del talento humano y la calidad de servicio en la empresa “Plastifull”* [Pontificia Universidad Católica del Ecuador ].  
<https://repositorio.puce.edu.ec/items/fa96afec-6be1-492b-8998-76da50edbc3c>
- Dávila, G. (2006). *El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales*. 12, 1–27. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76109911>



- Ferri Ramírez, L. (2016). *LA GESTIÓN DEL TALENTO EN UN ENTORNO DE CRISIS* (S. L. Área de Innovación y Desarrollo, Ed.; Primera Edición).  
[https://books.google.com.pe/books?id=o37yCwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libro+de+gestion+del+talento+humano+pdf&hl=es-419&newbks=1&newbks\\_redir=0&sa=X&ved=2ahUKEwjAlpy44OKKAXVvK7kGHTEtH3sQ6AF6BAGFEAI#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=o37yCwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libro+de+gestion+del+talento+humano+pdf&hl=es-419&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&ved=2ahUKEwjAlpy44OKKAXVvK7kGHTEtH3sQ6AF6BAGFEAI#v=onepage&q&f=false)
- Gutierrez Chuquipiondo, K. E. (2021). *Gestión del talento humano y la productividad laboral en una Municipalidad de Lima Metropolitana, 2021* [UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS ]. <https://core.ac.uk/download/544273733.pdf>
- Hernández, S. R., Fernández Collado, C., & Baptista Pilar, L. (2014). *Metodología de la Investigación* (H. Mc GRAW, Ed.; Sexta Edición, pp. 1–634).  
<https://academia.utp.edu.co/grupobasicoclinicayaplicadas/files/2013/06/Metodolog%C3%ADa-de-la-Investigaci%C3%B3n.pdf>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN: LAS RUTAS CUANTITATIVA, CUALITATIVA Y MIXTA* (S. de C. INTERAMERICANA MCGRAW-HILL EDITORES, Ed.; Primera edición).  
[https://www.academia.edu/44551333/METODOLOGIA\\_DE\\_LA\\_INVESTIGACION\\_C3%93N\\_LAS\\_RUTAS\\_CUANTITATIVA\\_CUALITATIVA\\_Y\\_MIXTA](https://www.academia.edu/44551333/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_C3%93N_LAS_RUTAS_CUANTITATIVA_CUALITATIVA_Y_MIXTA)
- Huarachi Adco, L. R., & Quispe Ticona, D. L. (2022). *Gestión del talento humano y productividad de los colaboradores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano - Juliaca, 2022* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/103685>
- Lazzati, S. (2013). *La Toma de Decisiones* (G. Maldonado, Ed.; 1 Edición). Granica.  
[https://books.google.com.pe/books?id=IZ5fAAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libros+de+decision+de+compra+pdf+gratis&hl=es-419&newbks=1&newbks\\_redir=0&sa=X&ved=2ahUKEwih5NumpfuIAxUTrZUCHRGpKSk4ChDoAXoECAwQAg#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=IZ5fAAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libros+de+decision+de+compra+pdf+gratis&hl=es-419&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&ved=2ahUKEwih5NumpfuIAxUTrZUCHRGpKSk4ChDoAXoECAwQAg#v=onepage&q&f=false)
- Martínez Rodríguez, S. L. (2023). *Incidencia de la Gestión del Talento Humano en la Productividad de las PYMES de Alojamiento del Cantón Rumiñahui* [Universidad de las Fuerzas Armadas].  
<https://repositorioibe.espe.edu.ec/server/api/core/bitstreams/feb5cfb8-2e66-4a00-8e29-591d50eac5f4/content>
- Mendoza Carbajal, K. A. (2018). “*La relación entre el visual merchandising y la decisión de compra de los clientes de una tienda de ropa detallista, Arequipa, 2018*” . .  
[https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/1687/Kevin%20Mendoza\\_Tesis\\_Ti](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/1687/Kevin%20Mendoza_Tesis_Ti)



tulo%20Profesional\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y



- Palomares Borja, R. (2021). *Merchandising , Teoría, práctica y estrategia* (3 Edición). Graficas Dehon.  
[https://books.google.com.pe/books?id=tdkZEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es &source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=tdkZEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es &source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Panduro Aching, E. A. (2022). *Gestión del talento humano y productividad laboral en colaboradores de la empresa Ingepal SAC, Moyobamba – 2022* [Universidad Cesar Vallejo].  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/95486>
- Sanabria Pulido, P. P. (2015). *Gestión estratégica del talento humano en el sector público* (Ediciones Uniandes, Ed.; Primera Edición).  
[https://books.google.com.pe/books?id=VCueDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libro+de+gestion+del+talento+humano+pdf&hl=es-419&newbks=1&newbks\\_redir=0&sa=X&ved=2ahUKEwjAlpy44OKKAxVvK7kGHTEtH3sQ6AF6BAgKEAI#v=onepage&q=libro%20de%20gestion%20del%20talento%20humano%20pdf&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=VCueDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libro+de+gestion+del+talento+humano+pdf&hl=es-419&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&ved=2ahUKEwjAlpy44OKKAxVvK7kGHTEtH3sQ6AF6BAgKEAI#v=onepage&q=libro%20de%20gestion%20del%20talento%20humano%20pdf&f=false)
- Solís Granda, L. E., & Ronquillo Solis, E. A. (2022). *Gestión de Talento Humano y su Incidencia en la Productividad y Desempeño Laboral de los Empleados del Consejo Cantonal de Protección de Derechos del Cantón, La Troncal* [UNIVERSIDAD ESTATAL DEL MILAGRO].  
<http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/5910>
- Tamay Flores, A. C. (2021). *Gestión del talento humano y su impacto en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020*. Universidad Cesar Vallejo.
- Torres Pérez, D. (2021). *Gestión Del Talento Humano y La Productividad Laboral en el Área de Recursos Humanos GERCETUR Región Lambayeque, 2021* [Universidad Cesar Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81319/Torres\\_PD-SD.pdf?sequence=4](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81319/Torres_PD-SD.pdf?sequence=4)
- Vara Horna, A. A. (2010, July). *¿CÓMO HACER UNA TESIS EN CIENCIAS EMPRESARIALES?* . 1–484. [https://masteradmon.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/04/manual-\\_aristides-vara.pdf](https://masteradmon.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/04/manual-_aristides-vara.pdf)
- Vasquez Castro, L. G. (2020). *LA IMPORTANCIA DE LA IDENTIDAD VISUAL CORPORATIVA EN LAS ORGANIZACIONES* [UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO ].  
[https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/4134/1/TIB\\_VasquezCastroLeslye.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/4134/1/TIB_VasquezCastroLeslye.pdf)
- Yucra Mamani, I. (2023). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, Puno, 2022*.
- Zamora Vera, J. W. (2022). *Gestión del talento humano por competencias y la productividad laboral de los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, 2022*. [Universidad César Vallejo ].  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/99045>





# ANEXOS



PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVO	VARIABLE
<b>PROBLEMA GENERAL</b>  ¿Cuál es la relación de la Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral en la Empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada - Juliaca 2024?	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b>  La relación de la Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral en la Empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada - Juliaca 2024, es significativa.	<b>OBJETIVOS GENERAL</b>  Determinar la relación de la Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral en la Empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada - Juliaca 2024.	VI.V1 <b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> Las personas pasan buena su vida trabajando en organizaciones, las dependen de ellas para funcionar y alcanzar el éxito. Por otra parte, las organizaciones dependen, directa e irremediamente, de las personas para operar, producir sus servicios, atender a sus clientes y competir en los mercados. (Chiavenato, 2009)
<b>PROBLEMA ESPECÍFICO</b>  ¿Cuál es la relación de incorporar personas y Productividad laboral en la Empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada - Juliaca 2024?	<b>HIPOTEISIS ESPECIFICO</b>  La relación de incorporar personas y Productividad laboral en la Empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada - Juliaca 2024, es significativa.	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>  Encontrar la relación de incorporar personas y Productividad laboral en la Empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada - Juliaca 2024.	
  ¿Cuál es la relación de recompensar a las personas y Productividad laboral en la Empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada - Juliaca 2024?	  La relación de recompensar a las personas y Productividad laboral en la Empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada - Juliaca 2024, es significativa.	  Encontrar la relación de recompensar a las personas y Productividad laboral en la Empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada - Juliaca 2024.	



# TESIS UANCV



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

OFICINA DE INVESTIGACIÓN

<p>¿Cuál es la relación de desarrollo de personas y Productividad laboral en la Empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada - Juliaca 2024?</p>	<p>La relación de desarrollo de personas y Productividad laboral en la Empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada - Juliaca 2024, es significativa.</p>	<p>Encontrar la relación de desarrollo de personas y Productividad laboral en la Empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada - Juliaca 2024.</p>	<p>PRODUCTIVIDAD LAB</p> <p>La productividad es el uso de la innovación y los recursos para aumentar el agregado de productos y servicios. La productividad de su empresa por lo tanto, indica el grado de utilidad de sus recursos (independiente de entrada). Al aumentar su productividad mejora el rendimiento de su empresa y, por lo tanto, aumenta sus ganancias. Phan, (2016)</p>
---	--	--	---



Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda



	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númerico	8	0	¿La empresa Select Móviles So...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Númerico	8	0	¿Considera que la empresa Sel...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Númerico	8	0	¿La remuneración que ofrece la...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Númerico	8	0	¿Considera Ud. que la empresa...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Númerico	8	0	¿La remuneración que ofrece la...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Númerico	8	0	¿Considera Ud. que la empresa...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Númerico	8	0	¿La empresa Select Móviles So...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Númerico	8	0	¿La empresa Select Móviles So...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Númerico	8	0	¿La empresa Select Móviles So...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Númerico	8	0	¿La empresa Select Móviles So...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Númerico	8	0	¿La empresa Select Móviles So...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Númerico	8	0	¿La empresa Select Móviles So...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Númerico	8	0	¿La empresa Select Móviles So...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Númerico	8	0	¿Siente Ud. que la empresa Se...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Númerico	8	0	¿La empresa Select Móviles So...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Númerico	8	0	¿La empresa Select Móviles So...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Númerico	8	0	¿Cuenta la empresa Select Mó...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Númerico	8	0	¿En la empresa Select Móviles ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Númerico	8	0	¿La empresa Select Móviles So...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	Incorporar_a...	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	27	Derecha	Escala	Entrada
21	Recompens...	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	28	Derecha	Escala	Entrada
22	Desarrollo_...	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	24	Derecha	Escala	Entrada
23	Incentivos_...	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	23	Derecha	Escala	Entrada
24	Estabilidad_...	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	21	Derecha	Escala	Entrada
25	Eficacia	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
26	GESTIÓN_...	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	29	Derecha	Escala	Entrada
27	PRODUCTI...	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	23	Derecha	Escala	Entrada
28											
29											

Vista de datos **Vista de variables**

IBM SPSS Statistics Processor está listo



Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14
1	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5
2	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4
3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
6	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5
9	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
12	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4
13	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
14	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
15	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5
16	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
17	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
24	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5
25	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
26														
27														

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo



Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	P18	P19	Incorporar_a_las_Personas	Recompensar_a_las_Personas	Desarrollo_de_Personas	Incentivos_Financieros	Estabilidad_Laboral	Eficacia
1	5	4	18	19	14	9	14	
2	4	5	19	18	15	9	14	
3	4	4	19	18	15	8	15	
4	4	5	20	19	15	9	15	
5	5	5	18	20	13	10	13	
6	5	5	19	19	15	10	14	
7	5	5	20	20	15	10	15	
8	4	4	19	18	15	8	15	
9	5	5	19	19	15	10	14	
10	5	5	20	20	15	10	15	
11	5	5	19	20	14	10	14	
12	5	4	18	18	15	9	14	
13	5	4	19	19	15	9	15	
14	5	4	19	19	15	9	15	
15	4	4	18	18	14	8	14	
16	5	4	19	19	15	9	15	
17	5	4	18	18	15	9	14	
18	5	5	20	20	15	10	15	
19	4	4	19	18	15	8	15	
20	5	5	20	20	15	10	15	
21	5	4	19	19	15	9	15	
22	5	5	20	20	15	10	15	
23	5	4	19	19	15	9	15	
24	4	4	18	18	14	8	14	
25	-	-	-	-	-	-	-	
26								
27								

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo



Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda



23 :

	f_Laboral	Eficacia	GESTIÓN_DEL_TALENTO_HUMANO	PRODUCTIVIDAD_LABORAL	var	var	var	var	var	var
1	14	14	51	37						
2	14	14	52	37						
3	15	13	52	36						
4	15	14	54	38						
5	13	15	51	38						
6	14	15	53	39						
7	15	15	55	40						
8	15	13	52	36						
9	14	15	53	39						
10	15	15	55	40						
11	14	15	53	39						
12	14	14	51	37						
13	15	14	53	38						
14	15	14	53	38						
15	14	13	50	35						
16	15	14	53	38						
17	14	14	51	37						
18	15	15	55	40						
19	15	13	52	36						
20	15	15	55	40						
21	15	14	53	38						
22	15	15	55	40						
23	15	14	53	38						
24	14	13	50	35						
25	.	.	.	.						
26										
27										

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo



**HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

**TÍTULO DE TESIS**  
**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA SELECT MÓVILES SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA - JULIACA 2024**

### I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: *Roberto Flores Peña*
- PROFESIÓN: *Lic. Administración*
- CARGO ACTUAL: *Docente*
- GRADO ACADÉMICO: *Doctor*

### II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

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

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

Coficiente de valorización porcentual,  $C = \text{Total} / 50 = \frac{40}{50}$

### III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

### IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado ( $C \geq 75\% = 0.75$ )  0.80
- b. Desaprobado ( $C < 75\% = 0.75$ )

Lugar y fecha: *Juliaca 18 Noviembre 2024*

Firma del experto  
DNI N° *02726871*



## ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

### CUESTIONARIO

Estimado señor (a):

Agradecido anticipadamente por su colaboración, dar su opinión acerca de Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral en la Empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada - Juliaca 2024

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
<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>						
<b>Incorporar a las personas</b>						
1	¿La empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada divulga los puestos de trabajo a los ciudadanos locales?	1	2	3	4	5
2	¿Considera que la empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada aplicó con usted filtros de selección de personal en su postulación a su puesto de trabajo?	1	2	3	4	5
3	¿Los colaboradores de la empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada reciben capacitaciones mensuales?	1	2	3	4	5
4	¿La empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada Favorece el desarrollo de los colaboradores a corto, mediano y a largo?					
<b>Recompensar a las personas</b>						
5	¿La remuneración que ofrece la empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada por su trabajo se encuentra acorde a su desempeño?	1	2	3	4	5
6	¿Considera Ud. que la empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada tiene programas de incentivos para los colaboradores?	1	2	3	4	5
7	¿La empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada brinda becas de estudio, descuentos, reconocimientos a los colaboradores destacados en la productividad?	1	2	3	4	5
8	¿La empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada brinda salario emocional a sus colaboradores?	1	2	3	4	5
<b>Desarrollo de personas</b>						
9	¿La empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada capacita a sus colaboradores para mejorar el desarrollo de sus funciones en su puesto de trabajo?	1	2	3	4	5
10	¿La empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada cumple y respeta los beneficios laborales de los colaboradores?	1	2	3	4	5
11	¿La empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada se preocupa de brindar un ambiente laboral adecuado?	1	2	3	4	5
<b>PRODUCTIVIDAD LABORAL</b>						
<b>Incentivos financieros</b>						



	¿Limitada realiza los pagos de salarios puntual?					
	¿La empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada realiza los pagos de incentivos por cumplimiento de metas puntual?					
13	puntual?	1	2	3	4	5
	<b>Estabilidad laboral</b>					
14	¿Siente Ud. que la empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada valora su trabajo?	1	2	3	4	5
15	¿La empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada brinda flexibilidad laboral en cuanto a emergencias?	1	2	3	4	5
16	¿La empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada se evalúa para un ascenso laboral?	1	2	3	4	5
	<b>Eficacia</b>					
17	¿Cuenta la empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada con un reporte de los rechazos o errores que comenten los colaboradores diariamente?	1	2	3	4	5
18	¿En la empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada existe un indicador que mida el cumplimiento de las tareas asignadas a cada colaborador?	1	2	3	4	5
19	¿La empresa Select Móviles Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada cuenta con un sistema sostenible para la actualización de información?	1	2	3	4	5



EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS







ANEXO 1  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 21/07/2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: DEYSI MARIBEL QUISPE YUPA

Dirección: JR. MARINEROS MZ. D2 LT. 9A

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 75796855

Teléfono: \_\_\_\_\_ email: quispeyupadeysi@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. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

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 PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA SELECT MÓVILES SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA - JULIACA 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): TALENTO HUMANO, PRODUCTIVIDAD LABORAL, SELECT MÓVILES.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV <sup>1,2</sup>?

1,2

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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

21 julio del 2025

Fecha