



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

**Efectos de la inversión en talento humano en la rentabilidad del
restaurante La Cabaña, Trujillo 2020.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Contador Público

AUTORA:

Br. Delgado Medina Edisa Rubí (ORCID: 0000-0003-3079-0448)

ASESORA:

Dra. Calvanapón Alva, Flor Alicia (ORCID: 0000-0003-2721-2698)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Finanzas

TRUJILLO – PERÚ

2020

Dedicatoria

La presente Tesis se la dedico primero a Dios, quién me permitió terminar con éxito mi carrera y me da razones para seguir adelante.

Al recuerdo de mi madre, quién en vida y pese a las circunstancias siguió confiando y apostando por un mejor futuro para mi vida profesional.

A mi hija, uno de mis grandes motivos para crecer en todo aspecto. Su existencia me sirve como fuente de superación.

Finalmente, este trabajo me lo dedico a mí misma, a la voluntad y esfuerzo que tuve en mi vida universitaria.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por acompañarme incondicionalmente en todo el proceso de mi vida universitaria.

A mi madre, quien aún en vida me pudo acompañar los primeros ciclos. Ella estuvo en el inicio, formó parte del proceso y su recuerdo me acompañará en el resultado. Desde dónde esté, podré escuchar sus “felicitaciones” y diré en voz alta: “Gracias por todo, mamá”.

A mi hija, su apoyo y afecto me han mantenido en pie. Aún ella era pequeña cuando empecé mi formación, pero le agradezco su inocencia y ganas de verme a mí como su ejemplo a seguir.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de Investigación.....	16
3.2. Variables y operacionalización.....	17
3.3. Población, muestra y muestreo.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS.....	41

Índice de tablas

Tabla 1	Inversión en talento humano en el período 2020.....	26
Tabla 2	Variación de la Inversión en talento humano en el período 2020.....	28
Tabla 3	Indicadores de la inversión en el talento humano	30
Tabla 4	Análisis de los índices de la rentabilidad económica y financiera.....	32
Tabla 5	Efecto de la inversión en talento humano en la rentabilidad.....	35
Tabla 6	Operacionalización de variable Inversión en talento humano	41
Tabla 7	Operacionalización de variable Rentabilidad	42

Resumen

El objetivo del presente trabajo de investigación es determinar los efectos de la inversión en talento humano en la rentabilidad del restaurante La Cabaña, Trujillo 2020; el tipo de investigación que se realizó fue descriptiva con un enfoque cuantitativo; teniendo como población al Restaurante La Cabaña y muestra al mismo restaurante, período 2020. Se aplicó análisis documental para analizar la información económica y financiera de la empresa permitiendo recolectar información sobre cada una de las variables sin alterar ni modificar los datos obtenidos. Se concluyó que los efectos de la inversión en talento humano en la rentabilidad del restaurante La Cabaña, Trujillo 2020 tuvo un efecto negativo en la rentabilidad en el período 2020, obteniendo al final del período un ROA – rentabilidad sobre los activos de 5.87%, un ROE – rentabilidad sobre el patrimonio o capital invertido de -11.36%, un ROI – inversión en talento humano de menos del 1% y finalmente un ROS – índice de productividad de -40.59%, debido a los escasos ingresos debido a la coyuntura de la pandemia COVID 19 y continua paga de compensaciones al personal. Por ello el negocio debe renovarse o reinventarse para aumentar sus ingresos y de ese modo evitar la total quiebra del mismo.

Palabras clave: Talento humano, rentabilidad, inversión.

Abstract

The objective of this research work is to determine the effects of the investment in human talent on the profitability of the restaurant La Cabaña, Trujillo 2020; the type of research conducted was descriptive with a quantitative approach; having as population La Cabaña Restaurant and sample the same restaurant in the period 2020. Documentary analysis was applied to analyze the economic and financial information of the company, allowing the collection of information on each of the variables without altering or modifying the data obtained. It was concluded that the effects of the investment in human talent on the profitability of the restaurant La Cabaña, Trujillo 2020 had a negative effect on the profitability in the period 2020, obtaining at the end of the period a ROA - profitability on assets of 5.87%, a ROE - return on equity or invested capital of -11.36%, a ROI - investment in human talent of less than 1% and finally a ROS - productivity index of -40.59%, due to the scarce income due to the COVID 19 pandemic and continued compensation payments to the personnel. Therefore, the business must renew or reinvent itself to increase its revenues and thus avoid total bankruptcy.

Keywords: Human talent, profitability, investment.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, hablar de inversión en talento humano es un tema preponderante en las empresas a nivel global, por cuanto se le considera al talento humano desde el punto de vista como colaboradores con talento y competencias para desempeñar tareas dentro de las organizaciones, también se les considera como inversión desde el punto de vista que son considerados como capital humano y no solo herramientas de trabajo desde la óptica de recursos humanos.

El talento humano a través del tiempo fue adquiriendo mayor preponderancia para las empresas como un factor determinante de inversión para efectos de su economía, convirtiéndose a tal punto de un recurso humano a capital humano. De acuerdo, al reporte del 2019 realizado por el IMD Business School – Instituto Internacional para el Desarrollo Gerencial, institución que figura como una de las más destacadas a nivel global, se encuentra ubicada en Lausana Suiza, quién reporta que Suiza se ubica como primer puesto en la lista del ranking a nivel mundial en atraer y retener el talento humano, seguido de Dinamarca, Suecia, Austria y Luxemburgo, en una lista de los cinco primeros, ocupando Perú el puesto cincuenta y cinco.

En la economía nacional la formalización laboral es un punto crucial, existen personas que laboran y no cuentan con un contrato de trabajo definido, no gozan de beneficios laborales; entendiéndose por éstos la compensación de tiempo de servicios, descanso vacacional, seguro social, aportación a un fondo previsional de cese o jubilación y otros beneficios al trabajador, sumándose a esto el poco interés de algunos empleadores en capacitar a sus colaboradores, conllevando con ello a la desmotivación y baja productividad laboral y rotación del personal al no encontrar estímulos que le permiten ser retenidos y desarrollados profesionalmente como talento humano; lo cual, en muchos casos afecta la rentabilidad de las organizaciones.

Para la realización de una actividad comercial no necesariamente tiene que constituir una persona jurídica, sino también; una persona natural con

negocio o negocio unipersonal. Por lo cual, destina una parte de su patrimonio con la finalidad de realizar el negocio que ha elegido. El primer paso para que esta persona desarrolle su actividad comercial dentro de la formalización es inscribirse al Registro Único de Contribuyentes – RUC a través de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria – SUNAT.

Páez (2014) menciona que:

El RUC es un documento que identifica e individualiza a los contribuyentes ya sean a personas naturales, jurídicas y sociedades que realizan actividades económicas de forma permanente u ocasional: es un registro únicamente para hacer cumplir las obligaciones tributarias que se generan por las operaciones de los contribuyentes; pero no existe forma alguna, que configure la constitución de una persona jurídica, tampoco una separación de patrimonios de la persona natural y del negocio.

Muchas veces se tiene un concepto errado o simplemente falta de conocimiento, que los negocios unipersonales o personas naturales con negocio formales poseen la misma naturaleza de las personas jurídicas; creyendo que hay una diferencia entre su patrimonio principal como persona natural y el patrimonio afectado para la realización de su actividad comercial. Definitivamente, es imposible tal diferencia entre el patrimonio de un negocio personal y el patrimonio que ésta utiliza para el desarrollo de sus actividades diarias, por lo tanto, debe asumir sus deudas y todas aquellas obligaciones derivadas de su negocio; es decir adjudicarse la responsabilidad y garantizar que dicha persona natural responderá con su patrimonio.

El rubro de alimentos preparados ha crecido considerablemente en el Perú, incluso se habla desde hace unos años del boom de la gastronomía peruana. En ese contexto muchas personas naturales decidieron invertir su capital personal en este tipo de negocios –restaurantes- Muchos de estos negocios son informales, incluso tomando las veredas de las ciudades para el expendio de comidas. Existen negocios unipersonales con un mayor grado de inversión en infraestructura y en personal, con una serie de normas de fondo y de forma que hacen que este sector sea controlado por el ente fiscalizador laboral, dado al alto

grado de informalidad en cuanto a la modalidad de seleccionar y contratar colaboradores se refiere.

La problemática del restaurante Anticuchería la Cabaña radica fundamentalmente en deficiencias que se observan; tales como, al realizar actividades de inversión en talento humano, ya que no cuenta con un proceso actualizado de reclutamiento, selección y atracción de personal; de igual modo, las capacitaciones como parte del desarrollo profesional no son las más adecuadas, y menos se realizan con la frecuencia estipulada conforme a ley, el desinterés por desconocimiento de la retención del personal, generando rotación continua del personal y poca satisfacción laboral de parte de los colaboradores. Todo esto ha generado inconvenientes posteriores en los controles administrativos, contables y financieros por no ser observados en su momento.

En ese sentido, lo que se persigue con este estudio es determinar el efecto que tiene en la rentabilidad del restaurante la inversión en talento humano y de este modo, se pueda sugerir políticas internas que se enfoquen en mejorar las capacitaciones y brindar propuestas de solución para una mejor inversión en talento humano y así evitar contingencias laborales y/o tributarias por sanciones de los entes fiscalizadores; tanto en el aspecto laboral por el ente fiscalizador de SUNAFIL - Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y/o en el aspecto tributario de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria - SUNAT; y por ende, esto redunde en una mejor rentabilidad al negocio.

Para ello se plantea la siguiente pregunta: ¿Cuál es el efecto de la inversión en talento humano en la rentabilidad del restaurante La Cabaña en la ciudad de Trujillo, período 2020?

Se justificó el presente trabajo de investigación con el objeto de analizar y conocer un tema actual que tiene una repercusión importante en la economía de muchos negocios y se justifica porque permitirá determinar el efecto de la inversión en talento humano en la rentabilidad de restaurantes.

En cuanto a la justificación teórica, el tema de estudio dispone de información fehaciente y actual por ser de gran utilidad para todos aquellos que deseen ampliar el tema, estudiantes y/o docentes. De igual modo, permitió evaluar el efecto que tiene la toma de decisiones al momento de invertir en talento humano en la rentabilidad de los negocios de comida – restaurantes.

Mediante la Justificación Práctica de la investigación se realizó por un interés profesional y por conocer y/o actualizarse de como la formalización en la toma de decisiones de inversión en talento puede afectar la parte económica y financiera de la empresa en lo concerniente a la rentabilidad; que al afectarse ésta es perjudicial para el progreso de los negocios restaurantes, en este caso al restaurante La Cabaña.

En la Justificación Metodológica, que se utilizó en la presente investigación, será una metodología que destacó por ser precisa, clara y sobre todo sencilla; con la finalidad, de ser entendible fácilmente y de este modo se comprenda la importancia de la relación entre las dos variables del estudio. Los procedimientos, métodos, técnicas y los instrumentos que se emplearon en este trabajo de investigación, posterior a su validez y confiabilidad, podrán ser útil como guía para futuras investigaciones.

Justificación Social, la finalidad de la investigación, es que prometa aportes sumamente significativos a fin de evitar inconvenientes en la rentabilidad de los negocios de comida por decisiones respecto a la inversión del talento humano.

Justificación Económica, el estudio pretende mejorar la inversión en talento humano en un punto importante, como es la toma de decisiones; con la finalidad de que la rentabilidad del negocio se optimice.

De este modo, se propuso como objetivo general del trabajo de investigación, determinar el efecto de la inversión en talento humano en la rentabilidad del restaurante La Cabaña en la ciudad de Trujillo, período 2020. Cuyos objetivos específicos fueron: Analizar la inversión en talento humano en

el restaurante La Cabaña en la ciudad de Trujillo, período 2020 y analizar la rentabilidad del restaurante La Cabaña en la ciudad de Trujillo, período 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Ramírez et al. (2019). En su investigación *Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico*. Tuvo como objetivo analizar la gestión del talento humano desde un punto de vista estratégico para el sector minero de los países de Venezuela, Colombia y Chile. Empleó un método de enfoque cuantitativo, investigación descriptiva con diseño no experimental de corte transversal. Se realizó un cuestionario a 55 gerentes correspondientes a las vicepresidencias de diferentes empresas. Cuyos resultados demostraron diferencias significativas llegando a considerarse como óptimo, con prevalencia de uso de la estrategia organizacional en cuanto a tendencia actual y rasgos, siendo un modelo funcional que presentó una serie de falencias. Llegando a la conclusión que Venezuela, Colombia y Chile en el sector minero dan prioridad a la estrategia organizacional, donde el talento humano se adapta a las necesidades de su entorno, haciendo de ése modo frente a una demanda de mercado; crear un valor en el personal es sumamente importante garantizando rentabilidad y posición de una empresa en el área o rubro que se desenvuelve. Lo que quiere decir, que al personal hay que ubicarlo en el área correspondiente considerando sus habilidades y competencias; así mismo involucrarlo con la empresa y se logre de esta manera ser más productiva.

Álava (2019) investigó sobre *Gestión del talento humano en las industrias primarias del Ecuador*, para el caso de las industrias camaroneras del Norte de Manabí. El sector camaronero del Ecuador es un sector sumamente grande y productivo, que ha ido creciendo a lo largo del tiempo y hoy ofrece grandes expectativas de progreso. En los últimos años las exportaciones han tenido un auge significativo, desde un 12% hasta 15%, y constituyen el 15% de la exportación nacional. En este trabajo se ha considerado el estudio de análisis y descripción de la gestión de talento humano en las empresas camaroneras del norte de Manabí. Para esta investigación se realizó una encuesta a las áreas de recursos humanos de empresas relacionadas con el sector camaronero. Se observó que, entre los criterios de selección para casi todos los cargos, tiene un rol fundamental la preparación técnica, por encima de otros criterios. Además, existe una política de actualización permanente, que abarca la incorporación de

nuevas tecnologías de la información con aplicaciones para manejo de los recursos primarios de la empresa. Sin embargo, fue posible observar la necesidad de cursos de formación permanente que promueva la formación técnica de los trabajadores que no poseen dicha preparación. Finalmente es posible concluir que la industria camaronera del norte de Manabí sigue la tendencia nacional hacia la tecnificación y una alta calidad del producto que ofrece al mercado nacional e internacional.

Cabarcas y Arrieta (2019). Investigaron La gestión del talento humano en las Mipymes de Barranquilla. Para la gestión del talento humano implica una serie de procesos como son: selección, inducción, capacitación, evaluación del desempeño, compensación y seguridad, y salud en el trabajo; para prescindir de un adecuado y mejor ambiente laboral de los empleados de una organización, se requiere una apropiada gestión del talento humano, el cual se verá reflejado en un mayor desempeño de la organización, así como su productividad. El objetivo es analizar todos aquellos procesos que conforman la gestión del talento humano GTH ya sean en las micros, pequeñas y medianas empresas, de diversos sectores, en la ciudad de Barranquilla. Con un análisis cuantitativo de tipo descriptivo. 94 empresas de Barranquilla fue la muestra seleccionada. Como resultados existe una ausencia del área de gestión del talento humano, mientras que en otras empresas que, si cuentan con esta área, pues no se aplican adecuadamente los procesos. Mayormente se emplea el proceso de compensación; y el proceso de selección es escasamente o rara vez utilizado, y el resto de procesos simplemente no los utilizan.

Albán (2020) investigó Gestión de talento humano y su incidencia en el rendimiento financiero de la empresa Álvarez. Esta investigación tuvo el fin de estudiar la problemática que representa la distribuidora; para esto, se realiza una investigación documental, donde se toman conceptos de autores nacionales e internacionales sobre gestión de talento humano y rendimiento financiero. Mediante encuestas dirigidas a los clientes de la distribuidora Álvarez, se evidencia que existen inconvenientes dentro de la empresa. Estos resultados evidenciados permitieron dar forma a una propuesta que se adapte a la realidad de la distribuidora, mejorando lo que se ha creído conveniente para la continuidad de la empresa.

Nolazco y Rodríguez (2020). En su investigación *Los tres pilares para la retención del talento humano en una empresa de servicios generales*. Lima. Esta investigación tuvo como objetivo disminuir la rotación del talento humano. La metodología empleada fue holística, de enfoque mixto, de tipo proyectiva y de nivel comprensivo. La recolección de datos se obtuvo de la entrevista a siete personas, entre ellas: el gerente general de la empresa, tres trabajadores que laboran actualmente y tres ex trabajadores. También, se realizó un análisis documental respecto a los períodos 2015-2018 “Seguro complementario de trabajo de riesgo”. En el año 2015 se determinó que la rotación del personal fue en promedio el 123%, en el año 2016 el 99%, en el 2017 fue de 91% mientras que para el 2018 fue un promedio del 50%. Con la finalidad que exista mayor retención del talento humano se diseñaron tres pilares: el primero trató sobre la contratación del personal implantando un nuevo proceso, cuyo fin es optimizar el tiempo; como segundo pilar referido a que cada puesto de trabajo tenga un perfil específico, con la finalidad de contratar personal calificado, adecuado e idóneo; y, por último, el tercer pilar concierne a un plan de involucramiento del personal. Los tres pilares permitirán lograr alcanzar los objetivos de la organización.

Miranda (2020) investigó Retención del talento humano en una empresa de servicios, 2020. Este tema de investigación se ha desarrollado a fin de analizar cuál es la situación de la retención del talento humano de la empresa de servicio durante el período 2020, como muestra se tuvo a los mismos colaboradores de la empresa de servicio, involucrando de manera directa al administrador y 6 trabajadores del área de ventas quienes brindaron información lo más sincera posible, abierta y de manera espontánea. Esta investigación tiene como finalidad analizar qué factores inciden en la retención del talento humano factores motivacionales o factores básicas – factores higiénicos. Presenta un enfoque cualitativo, cuyo método es fenomenológico, de tipo básico, nivel explicativo, paradigma interpretativo. Se utilizó una entrevista semiestructurada, el instrumento la guía de entrevista. Se concluyó que la empresa no tiene prácticas de factores motivacionales como: el crecimiento y reconocimiento del profesional o sea la valoración al colaborador; el enriquecimiento de las tareas, aquellas tareas complejas que sirven de desafíos y una satisfacción constante

del trabajador; así, mismo el desarrollo profesional y personal, si hablamos de prácticas con los factores higiénicos, diremos que son precarios a pesar que estos son propios de la empresa y sirven para la motivación de los colaboradores, aquí tenemos a las relaciones y comunicación con los compañeros.

Ramos (2018), realizó una investigación Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Pastelería Miraflores S.A.C. Tuvo como objetivo determinar si existe relación entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la pastelería Miraflores S.A.C. El tipo de investigación según su finalidad fue sustantiva, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal. La población censal estuvo constituida por 60 colaboradores del local de Miraflores. La técnica utilizada para recoger información fue la encuesta y como instrumentos para la recaudación de datos cuestionarios, que estuvieron debidamente validados mediante juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach. Para la prueba de hipótesis se aplicó la Prueba no paramétrica de Coeficiente de Spearman. Las conclusiones: Existe una relación directa entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral en la pastelería Miraflores S.A.C.; de manera positiva: alta ($Rho = ,338$) y significativa ($p = 0,08 < \alpha = 0,05$) con el desempeño laboral.

Quispicusi (2020). En su tesis La gestión del talento humano y la rentabilidad de la Cooperativa Agraria Cafetalera Aguilayoc Ltda., en el año 2019. La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y la rentabilidad económica de la Cooperativa Agraria Cafetalera Aguilayoc Ltda. El enfoque de la investigación es cuantitativo, el nivel es descriptivo y correlacional, el diseño es no experimental transversal. La técnica utilizada para recoger la información fue la encuesta y el análisis documentario, los instrumentos utilizados fueron el cuestionario y la ficha de revisión, encuestándose a 173 socios y personal administrativo de la cooperativa haciendo uso de la técnica. El método utilizado fue el estadístico descriptivo para lo que se empleó el software SPSS 25, llegando a la conclusión de que existe relación significativa entre las variables de estudio, al obtenerse 0.022 de

significancia en la prueba de Chi cuadrado, dándose solución al problema planteado.

Moreno (2018). En sus tesis Gestión del talento humano y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Agrolmos S.A. 2017. Trujillo. Tuvo como objetivo general determinar la influencia de la gestión de talento humano y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Agrolmos S.A. El diseño de investigación es no experimental - correlacional, es decir este diseño permitió la descripción de las variables de estudio, en un momento único. Se utilizaron dos instrumentos para medir las dos variables, la gestión del talento humano cuenta con 05 dimensiones y 19 ítems y el instrumento para medir la productividad cuenta con 03 dimensiones y 20 ítems. Se determinó que la gestión del talento humano influye de manera negativa en la productividad de los colaboradores de la empresa Agrolmos S.A. ocasionando un bajo rendimiento por ello es que se ha tenido índices de poca productividad y rendimiento en la empresa, así como un nivel elevado de rotación de personal, por lo que se acepta la hipótesis planteada en el estudio. Se encontró que el 22.84% de los colaboradores indican que la gestión del talento humano en la empresa Agrolmos S.A es muy mala, el 30.92% indican que es mala, el 25.82% indican que es buena y el 20.42% indican que es muy buena. Se determinó que el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Agrolmos es muy bueno en un 19.74%, bueno en un 24.16%, malo en 29.24% y muy malo en un 26.86%.

Hernández y Holguín (2018). Gestión del talento humano y su influencia en las competencias laborales de los colaboradores de la empresa GREEN PROJECT SAC Huamachuco I semestre 2018. El trabajo de investigación tuvo como propósito determinar de qué manera la gestión del talento humano influye en las competencias laborales de los colaboradores de la empresa Green Project Asesores & consultores S.A.C en Huamachuco – I Semestre del 2018. La población objeto de estudio, estuvo conformada por 20 colaboradores que desempeñan labores operativas en las diversas áreas de producción existentes y por el Administrador. Por ser la población pequeña, se utilizó el criterio de la población muestral, se aplicaron como técnicas de recopilación de datos: la

encuesta, la observación y la entrevista; utilizando como instrumentos el cuestionario, la lista de cotejos y la guía de entrevista respectivamente. El diseño de investigación fue explicativo de corte transversal. Entre los resultados más relevantes se consideran que la Gestión del talento humano influye de manera favorable en las competencias laborales; destacando que son el estilo de dirección participativo, capacitación y un buen clima laboral; los aspectos que favorecen el desarrollo de las competencias duras y blandas para lograr un buen desempeño orientado a cumplir con las metas y objetivos de la empresa en estudio.

Respecto a las bases teóricas de las variables materia de la investigación tenemos que para Casado (2019), respecto a la inversión en talento humano son pocas organizaciones que disponen de un método para medir su inversión en activos del capital humano, la mayoría de ellas no conocen el retorno de sus inversiones en este importante activo que es el capital humano. A pesar, que los directivos afirman de manera pública y continua la importancia de sus colaboradores relacionado al éxito del negocio; sin embargo, desconocen la rentabilidad que obtienen y qué áreas son las que más aportan a dicho éxito.

Para que una empresa alcance el éxito, en su planeación estratégica del talento humano se debe considerar acciones como la motivación| de este modo, evita efectos negativos en la productividad. Cuando los colaboradores sienten que su trabajo forma parte de un propósito importante para el éxito empresarial y que las actividades están alineadas tanto con sus objetivos profesionales como personales, se obtienen mayores posibilidades para que el trabajador permanezca en la organización por mucho más tiempo y así disminuir tiempos y costos de rotación de personal. (Developing organizational & individual talent. Beyond Limits. DOit. s.f).

Para Chiavenato (2011) se puede definir a la selección de personal, como un proceso de selección del individuo adecuado con un perfil acorde para el cargo requerido; es decir, elegir entre los candidatos reclutados a quiénes se adaptan más al puesto.

Según Watkins (1998), hablar de retención de colaboradores productivos, hablamos de un proceso de atraer y de retener, el cual se ha tornado cada vez más competitivo y de vital importancia estratégica entre las empresas. Existiendo una competencia entre empresas la cual es muy dura.

Para lograr el desarrollo profesional se requiere de una planeación de la carrera cuyo logro profesional comprende los aspectos que un trabajador va enriqueciendo o mejorando con la visión de lograr objetivos dentro de la empresa u organización. Esto se puede lograr mediante esfuerzos individuales o prescindiendo del apoyo de la organización donde se labora. Sin embargo, dicho desarrollo profesional no solo debe apoyarse en los esfuerzos particulares e individuales ya que la organización tiene objetivos precisos y bien determinados y puede ayudar y alentar a sus trabajadores para que contribuyan a alcanzarlos. Se debe asegurar que todos los trabajadores conozcan bien las oportunidades que presentan la organización. Por lo tanto, resulta esencial y/o primordial el apoyo que pueda brindar la gerencia para un desarrollo profesional. (Contreras, 2013).

Según Rodríguez (2012), la rentabilidad es una medida de eficiencia de los recursos utilizados en la actividad. Ésta es la respuesta que existe entre las inversiones realizadas y los resultados de los mismos; de este modo, la rentabilidad representa un indicador de desempeño.

Asimismo, la rentabilidad es una medida de eficiencia de los recursos utilizados en la actividad. Ésta es la respuesta que existe entre las inversiones realizadas y los resultados obtenidos de los mismos; de este modo, la rentabilidad representa un indicador de desempeño. (2015) revista Actualidad Empresarial, cuya definición de rentabilidad viene hacer como la idea aplicada a todo ejercicio económico que cuenta con capital humano, capital material y financiero con la finalidad de obtener determinados resultados. Dicha rentabilidad en la organización se analiza haciendo una comparación de su efecto final y el valor de sus capitales que se adquieren para la generación de dichos bienes". (p.VII-1).

Para Arturo (2019) en su página web denominada “Crece Negocios”, define a la rentabilidad como aquella capacidad una organización para generar utilidad o ganancia. La rentabilidad se mide mediante un índice resultante entre la utilidad obtenida y la inversión realizada. Al saber cuál es la rentabilidad de una inversión nos permitirá saber cuánto es el porcentaje de capital invertido que se ha ganado o ganará.

Díaz (2012), nos menciona que la rentabilidad económica es la disposición referente a un categórico espacio de tiempo sobre el beneficio de sus activos de la organización con autonomía en su financiamiento. La rentabilidad de inversión es el indicador básico para calificar la validez de gestión empresarial en las organizaciones.

Según Sevilla (s/f) en la página web denominada “Economipedia - Haciendo Fácil la Economía”, nos indica que la rentabilidad económica hace una comparación entre el resultado que se ha obtenido con el desarrollo de la actividad de la empresa y las inversiones que la empresa realizada para obtener dicho resultado. Este resultado es el que se obtiene antes de impuestos, gastos e intereses y se le conoce como EBITDA.

Entonces para el cálculo de la rentabilidad económica utilizaremos el ROA - ratio Rentabilidad de los Activos - *Return On Assets*. Este indicador será el resultado de multiplicar el margen de beneficios por la rotación del activo. Asimismo, nos indicará el resultado obtenido por cada unidad monetaria invertida respecto a la utilidad que se obtiene respecto a la venta de un producto o servicio vendido.

Asimismo, Westreicher (s/f) define a la rentabilidad económica en su denominada “Economipedia - Haciendo Fácil la Economía” como la ganancia o

beneficio que se obtiene por las inversiones realizadas. Por lo que se recurre a los estados financieros para su medición.

Entonces, se concluye que la rentabilidad económica es la ganancia que obtiene una organización por sus inversiones; y éste, es expresado en porcentaje.

Si se pretende aumentar la rentabilidad económica se toma como opciones un aumento de ingresos y/o reducir los costes en la compañía. Esto, dependiendo de la circunstancia de cada organización.

El cálculo de la rentabilidad económica lo realizamos a través de la siguiente fórmula:

$$\text{ROA} = \frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Activos Totales}} \%$$

El ROA mide el rendimiento obtenido, por cada sol invertido en activos. La rentabilidad económica también se puede calcular reemplazando la utilidad neta por el EBITDA:

$$\text{Rentabilidad Económica} = \frac{\text{EBITDA}}{\text{Activos Totales}} \%$$

Para Ccaccya (2015), considera que, a la rentabilidad financiera, también se le conoce como *Return On Equity* (ROE); es el retorno de lo invertido propio de la organización en un determinado tiempo respecto al patrimonio. De igual modo, se le considera como la capacidad de obtener una renta respecto a lo invertido por los inversionistas. Por medio de este indicador financiero, los inversores lo que tratan es de maximizar sus utilidades y/o rendimiento del negocio frente a terceros; dicho de otro modo, generar mayor utilidad respecto a lo invertido.

Bustamante (2009) opina, los ratios financieros se utilizan para medir la rentabilidad sobre inversiones actuales que utilizan las empresas, de esta manera se busca obtener utilidades sobre el capital invertido, es por ello la importancia de las ratios de rentabilidad.

Los indicadores que más resalta son: Rentabilidad Patrimonial aquella que nos permite conocer el rendimiento de la empresa con relación a los fondos aportados por los inversionistas.

$$\frac{\text{Utilidad Neta o ingreso Neto}}{\text{Patrimonio}} = \%$$

Y también la Rentabilidad sobre los Activos o el Rendimiento sobre la inversión (ROA) que mide la rentabilidad de los activos respecto a lo invertido.

$$\frac{\text{Utilidad Neta o Ingreso Neto}}{\text{Activos Totales}} = \%$$

Para evaluar el desempeño de una organización se considera una serie de instrumentos que midan el rendimiento, relacionada a cantidad y calidad. De este modo, los directivos puedan añadirle valor a la organización a partir de los resultados obtenidos dentro de un período de tiempo determinado; en el cual se dispondrá de un plan de mejoramiento alineado a los objetivos empresariales. (Mcgraw Hill, 2007).

Chiavenato (2009), define a la Gestión del talento humano como el conjunto de políticas y prácticas necesarias como los procesos de reclutamiento y selección de personal, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño; a fin de gestionar temas relacionados con las personas o recursos de la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

Tipo de investigación

La investigación se consideró de tipo aplicada, por tener base de datos teóricas y prácticas de ambas variables, gestión del talento humano y documentación contable y financiera del negocio referente a la rentabilidad. De acuerdo al tiempo de los hechos observados y descritos, la investigación es retrospectiva, está referida al período del año 2020.

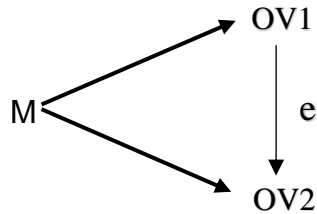
Se buscó desarrollar el enfoque cuantitativo, ya que se describió y analizó las variables de estudio considerando datos cuantificables; asimismo, se buscó dar un aporte científico sobre un hecho que es tangible, observable, medible, reproducible, generalizable y predecible a nuestra realidad.

Según el análisis y alcance de los resultados la investigación es descriptiva ya que se observará cómo se manifiesta la inversión del talento humano y el efecto que tiene en rentabilidad del restaurant La Cabaña.

Diseño de investigación

El diseño de investigación se refiere al plan para dar respuesta a la formulación del problema de investigación, el diseño puede ser experimental o no experimental. Éste es definido como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente una o ninguna variable. En este tipo de investigación sólo observan los fenómenos tal y como se presentan en su contexto natural, para luego analizarlos. (Hernández et al., 2014)

Por lo tanto, la investigación será de diseño no experimental con un enfoque cuantitativo.



Dónde:

M: Muestra

OV1: Observación de la inversión del talento humano (VI).

OV2: Observación de la rentabilidad (VD).

e: Efecto

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Inversión del talento humano. Watkins (1998). Define al talento humano como la fuerza humana a aquellos colaboradores que influyen de modo positivo en el rendimiento organizacional y en la productividad de cualquier ente empresarial.

Variable dependiente: Rentabilidad. Se refiere a la capacidad que tiene una organización para obtener ingresos y asegurar su crecimiento tanto a corto como largo plazo de tiempo. (Apaza, 2017, p. 473).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Restaurante La Cabaña - Trujillo, a efectos de analizar la información de su rentabilidad económica y financiera.

Muestra: Restaurante La Cabaña - Trujillo en el año 2020.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como técnica se consideró al análisis documental para la recolección de datos, tanto para la variable inversión del talento humano como para la variable rentabilidad. Como instrumento se consideró la ficha de registro, a fin de obtener información requerida y real.

3.5. Procedimientos

Para el inicio de este estudio se solicitó el permiso al propietario del negocio a fin de poder obtener los datos requeridos sobre las variables de la investigación: inversión en talento humano y rentabilidad. Brindándonos el correspondiente permiso para la revisión documentaria de la documentación sobre la inversión en talento humano y de los estados financieros del negocio para la rentabilidad; de este modo, se elaboraron las fichas registro necesarias para la recolección de la información. Luego, se procesó la información obtenida mediante el registro manual (fichas de registro) y computarizado a través del aplicativo Excel. Asimismo, se aplicaron ratios económicos y financieros para describir, analizar y desarrollar los objetivos específicos y procesar luego la información para la emisión de los resultados respectivos y posterior conclusiones y recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

Para analizar los datos recolectados de la revisión documentaria referente a las variables del tema en investigación, se hizo uso del análisis descriptivo; así como tecnológico: aplicativo Excel con hojas de cálculo y tablas estadísticas para ordenar y analizar la información. Asimismo, para analizar las variables del efecto de la inversión en talento humano en la rentabilidad, se realizó mediante los ratios económicos y financieros de la información obtenida, comparando los meses correspondientes al período 2020 del restaurante La Cabaña – Trujillo, 2020.

3.7. Aspectos éticos

Se tomó en cuenta el principio ético de derecho de autor y al principio ético de honestidad.

IV. RESULTADOS

El restaurante La Cabaña cuya actividad de negocio se dedica a la elaboración de cenas entre sus especialidades las parrillas y anticuchos. Se encuentra situado como local principal y domicilio fiscal en los Zafiros n°165 urb. Barrio Medico y su local sucursal en la en Avenida El Golf Manzana Urb. Las Flores del Golf II Etapa, Trujillo.

Datos de la empresa:

- Razón Social: Sánchez Bueno Tito Alejandro
- RUC: 10180118778
- Nombre comercial: Anticuchería La Cabaña
- Tipo de negocio: restaurant
- Fecha de inicio de actividad: 25/06/2013
- Actividad económica: 5630 – actividades de servicio de bebidas
- Domicilio Fiscal: La Libertad – Trujillo – Trujillo – Urb. Barrio Médico.
Cal. Los Zafiros N°165

Luego de la revisión documentaria y de efectuar el respectivo análisis documental del negocio, se procedió a analizar y responder respecto a los objetivos planteados de la presente investigación.

4.1. Objetivo específico 1: Inversión en talento humano en el restaurante La Cabaña en la ciudad de Trujillo, período 2020.

Tabla 1.

Inversión en talento humano en el período 2020

Dimensión	Indicadores	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Reclutamiento y Selección de personal	Costo en convocatorias realizadas	125.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Costo de beneficios laborales por renuncia / término de contrato	-	1,369.17	-	-	-	-	-	251.88	527.00	9.00	322.92	-
	Costo en capacitaciones	400.00	400.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Retención de personal	Costo de remuneraciones y prestaciones sociales	26,400.00	26,762.17	22,672.75	11,588.33	-	11,905.33	19,419.33	18,700.88	16,482.00	15,924.91	16,436.42	15,856.00
	Costo en incentivos otorgados	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Costo por ausencia laboral por accidentes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Desarrollo profesional	Ascensos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Nota: Expresado en soles

Interpretación: El restaurante La Cabaña no ha implementado ningún tipo de estrategias relacionadas al talento humano debido que se presentó una situación desastrosa con el tema de la pandemia; motivo por el cual, ingresó a una cuarentena obligatoria, un cierre de local e impedimento de continuar con las labores. Por todo lo indicado, en el período 2020 el negocio solo invierte en talento humano en el mes de enero. Respecto al costo por beneficios laborales por renuncia se dio con mayor aumento en el mes de febrero, luego en setiembre, octubre y noviembre disminuyeron.

En cuanto a remuneraciones y prestaciones sociales éstas fueron variantes, en febrero fue el índice más alto, respecto al mes de abril que tuvo el índice más bajo; no obstante, el mes de mayo no tuvo costos por el cierre del local por acatar la cuarentena. Las capacitaciones al personal, solo se otorgaron durante el mes de enero y el mes de febrero por el proceso de reclutamiento y selección de nuevo personal. El negocio por todo lo expuesto debido al efecto de la pandemia no invierte en incentivos ni asensos en su personal.

Tabla 2*Variación de la Inversión en talento humano en el período 2020*

Dimensión	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic
Reclutamiento y Selección de personal	525.00	1,769.17	-	-	-	-	-	251.88	527.00	9.00	322.92	-
Retención de personal	26,400.00	26,762.17	22,672.75	11,588.33	-	11,905.33	19,419.33	18,700.88	16,482.00	15,924.91	16,436.42	15,856.00
Desarrollo profesional	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Nota: expresado en soles.

Fuente: elaboración propia

Variación de la Inversión del talento humano en el período 2020.

Dimensión	v1	v2	v3	v4	v5	v6	v7	v8	v9	v10	v11
Reclutamiento y Selección de personal	-0.70	1.00	-	-	-	-	-1.00	-1.48	57.56	-1.03	322.92
Retención de personal	-0.01	0.18	0.96	115.88	-1.00	-0.39	0.04	0.13	0.03	-0.03	-0.04
Desarrollo profesional	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Nota: v₁=ene-feb, v₂=Feb-mar, v₃=marz-abr, v₄=abr-mayo, v₅=mayo-jun, v₆=jun-jul, v₇= jul-ago, v₈= ago-set, v₉= set-oct, v₁₀= oct-nov, v₁₁= nov-dic

Fuente: elaboración propia

Interpretación: La inversión en talento humano durante los meses de enero a febrero presentó una mayor variación de -0.70% respecto a los meses siguientes debido al indicador de pagos por beneficios laborales por renuncias realizados en el mes de febrero por un importe S/ 1,369.17. De igual modo tuvo una variación aumentada en los meses de setiembre y noviembre por el mismo indicador de pago de beneficios laborales por renuncia.

En los meses de marzo a julio no hubo variaciones debido al acatamiento de la cuarentena por efectos de la pandemia.

Tabla 3*Indicadores de la inversión en talento humano*

Indicadores	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic
Renuncias / término contrato	0%	17%	5%	0%	5%	6%	0%	6%	6%	7%	6%	0%
Capacitación	96%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	13%	0%	0%	0%	0%
Ausentismo por accidentes	50%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Nota: Inversión del talento humano del período 2020.

Fuente: elaboración propia

Interpretación

Podemos observar en la tabla número 3 que en el mes de febrero se dio el mayor porcentaje de renuncias 17% debido al término de contrato de 04 colaboradores. Respecto al indicador de capacitación representó el 50% entre el mes de enero y febrero por motivo de capacitar al personal contratado en esos meses con la finalidad de mejorar la funcionalidad de sus tareas.

En el mes de enero se presenta el 50% debido al incidente de un trabajador en el mes de enero debido a un descuido en sus tareas por parte del trabajador. Esto significó para los siguientes meses la prevención de ellos; para lo cual, se tuvo especial cuidado en el uso de implementos de seguridad y equipos de protección.

Objetivo específico 2: Analizar la rentabilidad del restaurante La Cabaña en la ciudad de Trujillo, período 2020.

Tabla 4

Análisis de los índices de la rentabilidad económica y financiera

Dimensión	Ratio	Ene	Feb	Marz	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic
Rentabilidad económica	ROA - Rentabilidad sobre los activos	0.82%	-1.82%	-2.22%	-3.04%	0.00%	-3.50%	1.09%	-6.58%	-4.79%	-3.68%	-7.84%	-5.87%
Rentabilidad financiera	ROE - Rentabilidad sobre capital invertido	-24.00%	-33.13%	-28.42%	-27.43%	0.00%	-23.13%	-7.76%	-30.28%	-17.23%	-11.21%	-15.19%	-11.36%
	Liquidez Corriente	8.44	6.90	9.38	11.70	11.70	10.56	7.65	6.93	8.37	9.12	7.15	8.16
	Solvencia	0.97	0.95	0.93	0.90	0.90	0.87	0.88	0.82	0.78	0.75	0.66	0.66

Nota: Según Estados Financieros del período 2020.

Fuente: elaboración propia

Fórmulas:

ROA= Utilidad Neta / Activo Total

Solvencia= Activo Total / Pasivo Total

Liquidez Corriente = Activo Cte / Pasivo Cte

ROE = Utilidad Neta / Patrimonio

Interpretación

En la tabla número 4 se observa que durante el año 2020 el negocio del restaurante La Cabaña – Trujillo, respecto al ROA: rentabilidad sobre los activos; en el mes de enero obtuvo una utilidad del 0.82% respecto al activo invertido; es decir, tuvo una utilidad de 0.0082 soles por cada sol invertido en activos del negocio. Para el mes de febrero el ROA disminuyó a -1.82% de utilidad por cada sol de activo fijo invertido; esto debido a que el negocio incurrió en pérdida de la utilidad. Para mayo no se obtuvo utilidad por motivo de la afectación de la pandemia al acatar la cuarentena decretada por el gobierno central. Ya para el mes de julio cuando se inicia la reactivación del giro de la actividad de restaurantes, el negocio con un 1.09% y posteriormente para noviembre éste índice tuvo un pico alto de -7.84% el más alto del año debido a la pérdida de utilidad respecto a la inversión en el activo que también en este período de noviembre disminuyó a 228,673 soles respecto al mes anterior.

Podemos apreciar que el rendimiento de la inversión de parte del propietario en el negocio respecto a sus activos fue disminuyendo mes a mes hasta llegar a un -5.87% en diciembre, debido a los escasos ingresos por ventas afectada por el hecho de la pandemia.

De igual modo, para el caso del ROE: rentabilidad sobre el capital invertido, se observa que durante el año 2020 el negocio del restaurante La Cabaña – Trujillo, en el mes de enero obtuvo -24% de rentabilidad respecto al patrimonio invertido; es decir, tuvo una rentabilidad negativa -24% por cada cien soles invertidos en el patrimonio del negocio. Luego, en el mes de mayo no se obtuvo rentabilidad (0%) por motivo de la afectación de la pandemia, esto debido a que el negocio obtuvo pérdida de la utilidad y esto afectó al patrimonio. Esto se vino dando de igual modo con disminución de la utilidad y por ende del patrimonio hasta el mes de diciembre con una rentabilidad financiera respecto al patrimonio invertido de 11.36% lo que resulta de tener una utilidad de -15,129 soles y -133,182 de patrimonio.

Respecto a la liquidez corriente el negocio cuenta con 8.44 soles de su activo corriente para cubrir por cada sol de deuda a corto plazo; para el mes siguiente febrero disminuyó a 6.90 soles del activo corriente respecto a cada sol del

pasivo corriente, debido que aumentó su deuda. Posteriormente en los siguientes meses el pasivo disminuye respecto a la deuda del mes de febrero. Tal es así, que solo en los meses de abril, mayo y junio este índice tuvo el resultado más alto del período del año 2020; no obstante, que en los meses de abril y mayo se mantiene el mismo importe de 11.70 soles para cumplir con el compromiso de deuda del negocio por cada sol.

Asimismo, la solvencia del negocio está con un índice menor a 1 en todos los meses de enero a diciembre del año 2020, esto indica que el negocio corre riesgo de quiebra; por lo cual, no existe garantía de cumplir con los suficientes recursos de activos en total para cubrir cada sol de deuda contraída por el negocio; esto por motivo que cada mes aumentaba su deuda respecto a sus activos los mismos que fueron disminuyendo en vez de aumentar. Esto nos indica que por más que opte por convertir sus activos en liquidez no tendrá suficiente solvencia para cubrir su deuda total.

Objetivo general: Determinar el efecto de la inversión en talento humano en la rentabilidad del restaurante La Cabaña en la ciudad de Trujillo, período 2020.

Tabla 5

Efecto de la inversión en talento humano en la rentabilidad

Dimensión	Ratio	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic
Inversión del talento humano	ROI (th)	0.01	-0.02	-0.02	-0.03	0.00	-0.04	0.01	-0.07	-0.05	-0.04	-0.08	-0.06
Rentabilidad	ROS	0.05	-0.16	-0.28	0.00	0.00	-1.21	0.10	-1.19	-0.79	-0.31	-0.46	-0.41

Nota: ROI (th): Retorno de la inversión de talento humano; ROS: Retorno de las ventas= Índice de productividad.

Fuente: elaboración propia

Fórmulas:

ROI = Utilidad Neta / Activo Bruto

ROS = Utilidad Neta / Ventas

Activo Bruto = Activo Total - Depreciación

Interpretación

En la tabla 5 se observa que la inversión en talento humano (ROI) dentro del período del 2020 de enero a diciembre fue inferior al 1% lo cual, indica que los gastos han sido mayores a lo invertido; considerando la mayoría de los meses inclusive en negativo. Estos gastos son los relacionados al pago de remuneraciones del personal en tiempo de pandemia; cuotas de préstamo financiero y otros. Algunos de los gastos que no se pudieron cubrir con las ventas se cubrieron con los préstamos de reactiva Perú.

Asimismo, respecto al ROS o índice de productividad referido al retorno de la inversión sobre las ventas o ingresos solo en el período de enero 2020 se obtuvo un 4.78% respecto a lo invertido, a partir del período de febrero a diciembre, debido a que los ingresos disminuyeron notablemente por el efecto de la pandemia Covid 19, esta rentabilidad fue disminuyendo hasta caer en pérdida por motivo que no se tuvo la capacidad de pago para el personal; así como también cumplir con las obligaciones de pago de tributos laborales y beneficios sociales.

V. DISCUSIÓN

En la investigación se tuvo como primer objetivo específico analizar la inversión en talento humano en el restaurante La Cabaña en la ciudad de Trujillo, durante el período 2020. Como bien conocemos muchos negocios mypes que se inician y continúan con la finalidad de crecer como organización y obtener una buena rentabilidad; por ello, se trata de mejorar esta inversión en talento humano desde el primer proceso de reclutamiento y selección, luego con la capacitación, prevención de accidentes, evitar la rotación externa continua, dado que ello demanda costos o gasto dependiendo de la contingencia.

Para ello nos basamos en la definición de Chiavenato (2011) en cuanto a reclutamiento y selección de personal que lo define como el proceso de elección del individuo adecuado para el cargo adecuado; es decir, escoger entre los candidatos reclutados a los que más se adapten al puesto.

Una investigación similar a la que se ha realizado en el restaurante La Cabaña es de Miranda Campos Yeny (2020) que investigó sobre la *Retención del talento humano en una empresa de servicios, 2020*, y sobre esto indicó que la empresa no tiene prácticas de factores motivacionales como valoración al colaborador, el enriquecimiento de las tareas, desarrollo profesional, desarrollo personal, asimismo los factores higiénicos que son propios de la empresa para la motivación al colaborador son muy precarios como la relación entre compañeros, asimismo la comunicación y otra investigación que guarda relación es de Albán Álvarez Walter (2020) que investigó sobre *Gestión de talento humano y su incidencia en el rendimiento financiero de la empresa Álvarez*, con el fin de estudiar la problemática que representa la distribuidora, llegando a la conclusión que se evidencia que existen inconvenientes dentro de la empresa. Estos resultados evidenciados permitieron dar forma a una propuesta que se adapte a la realidad de la distribuidora, mejorando lo que se ha creído conveniente para la continuidad de la empresa.

En cuanto a los resultados de esta investigación sobre la inversión en talento humano, tenemos que durante los meses de enero a febrero presentó una mayor variación de -0.70% respecto a los meses siguientes debido al indicador de pagos por beneficios laborales por renuncias realizados en el mes de febrero por un importe S/ 1,369.17. De igual modo tuvo una variación

aumentada en los meses de setiembre y noviembre por el mismo indicador de pago de beneficios laborales por renuncia. En los meses de marzo a julio no hubo variaciones debido al acatamiento de la cuarentena por efectos de la pandemia.

El Segundo objetivo específico, analizar la rentabilidad del restaurante La Cabaña en la ciudad de Trujillo, período 2020, se obtuvo como resultado que durante el año 2020 el negocio del restaurante La Cabaña – Trujillo, respecto al ROA: rentabilidad sobre los activos; en el mes de enero obtuvo una utilidad del 0.82% respecto al activo invertido; es decir, tuvo una utilidad de 0.0082 soles por cada sol invertido en activos del negocio. Para el mes de febrero el ROA disminuyó a -1.82% de utilidad por cada sol de activo fijo invertido; esto debido a que el negocio incurrió en pérdida de la utilidad. Para mayo no se obtuvo utilidad por motivo de la afectación de la pandemia al acatar la cuarentena decretada por el gobierno central. Ya para el mes de julio cuando se inicia la reactivación del giro de la actividad de restaurantes, el negocio con un 1.09% y posteriormente para noviembre éste índice tuvo un pico alto de -7.84% el más alto del año debido a la pérdida de utilidad respecto a la inversión en el activo que también en este período de noviembre disminuyó a 228,673 soles respecto al mes anterior.

Podemos apreciar que el rendimiento de la inversión de parte del propietario en el negocio respecto a sus activos fue disminuyendo mes a mes hasta llegar a un -5.87% en diciembre, debido a los escasos ingresos por ventas afectada por el hecho de la pandemia.

De igual modo, para el caso del ROE: rentabilidad sobre el capital invertido, se observa que durante el año 2020 el negocio del restaurante La Cabaña – Trujillo, en el mes de enero obtuvo -24% de rentabilidad respecto al patrimonio invertido; es decir, tuvo una rentabilidad negativa -24% por cada cien soles invertidos en el patrimonio del negocio.

Respecto a la liquidez corriente el negocio cuenta con 8.44 soles de su activo corriente para cubrir por cada sol de deuda a corto plazo; para el mes siguiente febrero disminuyó a 6.90 soles del activo corriente respecto a cada sol del pasivo corriente, debido que aumentó su deuda. Asimismo, se observe que la solvencia del negocio está con un índice menor a 1 en todos los meses de enero a diciembre del año 2020, esto indica que el negocio corre riesgo de

quiebra; por lo cual, no existe garantía de cumplir con los suficientes recursos de activos en total para cubrir cada sol de deuda contraída por el negocio; esto por motivo que cada mes aumentaba su deuda respecto a sus activos los mismos que fueron disminuyendo en vez de aumentar. Esto nos indica que por más que opte por convertir sus activos en liquidez no tendrá suficiente solvencia para cubrir su deuda total.

Respecto al objetivo general del trabajo de investigación fue determinar el efecto de la inversión en talento humano en la rentabilidad del restaurante La Cabaña en la ciudad de Trujillo durante el período 2020; por lo cual, se observó que la inversión en talento humano (ROI) dentro del período del 2020 de enero a diciembre fue inferior al 1% lo cual, indica que los gastos han sido mayores a lo invertido; considerando la mayoría de los meses inclusive en negativo. Estos gastos son los relacionados al pago de remuneraciones del personal en tiempo de pandemia; cuotas de préstamo financiero y otros. Algunos de los gastos que no se pudieron cubrir con las ventas se cubrieron con los préstamos de reactiva Perú.

Asimismo, respecto al ROS o índice de productividad referido al retorno de la inversión sobre las ventas o ingresos solo en el período de enero 2020 se obtuvo un 4.78% respecto a lo invertido, a partir del período de febrero a diciembre, debido a que los ingresos disminuyeron notablemente por el efecto de la pandemia COVID 19, esta rentabilidad fue disminuyendo hasta caer en pérdida por motivo que no se tuvo la capacidad de pago para el personal; así como también cumplir con las obligaciones de pago de tributos laborales y beneficios sociales.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. El restaurant La Cabaña es un negocio unipersonal, cuyo propietario es una persona natural con negocio, cuya actividad principal es la venta de comida, parrillas y bebidas, funcionando como un micro-negocio, registrado en el REMYPE como microempresa de persona natural.
- 6.2. El personal operativo, talento humano que labora en el negocio está basado más en la experiencia que en conocimientos, por cuanto no han sido capacitados para el desempeño de sus funciones; no obstante, ellos desempeñan sus actividades con eficiencia en cuanto a la atención al público, pero que demanda más tiempo el prepararlos empíricamente al interno.
- 6.3. El efecto de la inversión en talento humano en la rentabilidad del restaurante La Cabaña en la ciudad de Trujillo, período 2020 fue negativa. Con la pandemia a nivel internacional y el estado de emergencia dictado por el gobierno, estuvimos obligados al cierre del establecimiento por lo tanto sin actividades, sin embargo, el negocio tenía que seguir cumpliendo con sus obligaciones laborales; pagar sueldos, pagar vacaciones anuales y vacaciones trucas, pagos de tributos laborales y otros. En cuanto a capacitaciones no se volvió a tener ni una más hasta la fecha. Fue un año totalmente desastroso; se tuvo que acceder a préstamos para cubrir con aquellas obligaciones laborales y tributarias pendientes y con ciertos proveedores que aún teníamos pendientes algunos pagos.
- 6.4. Al analizar la inversión en talento humano en el restaurante La Cabaña en la ciudad de Trujillo, período 2020, se encontró con una realidad desastrosa por lo tanto no se realizó inversión; con la cuarentena, los trabajadores se quedaron sin trabajo, algunos renunciaron voluntariamente en el mes de marzo y otros trabajadores renunciaron en los siguientes meses quedando con un número reducido de trabajadores, con quienes se llegó a acuerdos permitidos por la ley como son: reducir sueldos no menor al básico; dar

vacaciones adelantadas en algunos casos, pagos adelantados con la finalidad de luego ser devuelto en horas trabajadas. En cuanto a capacitaciones solo se llevaron a cabo en el mes de enero y febrero, posteriormente y a la fecha no se han realizado capacitaciones.

- 6.5. Al analizar la rentabilidad del restaurante La Cabaña en la ciudad de Trujillo, período 2020, se encontró que ésta se encuentra con un retorno negativo, pues respecto a lo invertido no se obtuvieron ingresos ni utilidad durante el período de enero a diciembre del 2020, por motivo de la coyuntura vivida de la pandemia COVID 19, y se hizo uso del patrimonio del negocio para cumplir con pagos como remuneraciones, tributos laborales, beneficios sociales y cuotas de pago de préstamo financiero.

VII. RECOMENDACIONES

- En cuanto al negocio unipersonal La Cabaña, con la finalidad de no ir a una quiebra total del negocio, se recomienda reinventarse abarcando otros horarios; tales como, atención presencial y por delivery de desayunos y almuerzos, los fines de semana ofrecer almuerzos criollos; con esto podría generar más ingresos, dado a que el restaurant La Cabaña tiene ya posicionado una marca personal y esto debido a la preferencia por el sabor de sus platos preparados, buen trato a los clientes e higiene y limpieza; pero sobre todo continuar con los protocolos de cuidado y acatamiento de las medidas de salud estipulados en la ley por la Covid-19.
- En cuanto a la inversión en talento humano se considera importante y valiosa la contribución en el rendimiento de toda organización. Por lo tanto, se recomienda tener en cuenta como una de las prioridades la inversión en el talento humano, pero en la medida que vaya acorde con el nivel de ingresos y oportunidades de innovación para caer en la crisis y quiebra total. Con esto se busca lograr un efecto positivo en el desempeño del negocio para mantener la marca y captar ingresos que compensen y cubran los gastos actuales.

REFERENCIAS

Álava (2019). *Gestión del talento humano en industrias primarias del Ecuador, caso de las camaroneras del Norte de Manabí*. Ecuador.

Albán W. (2020). *Gestión de talento humano y su incidencia en el rendimiento financiero de la empresa Álvarez, Ecuador*.
<http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/8397>

Cabarcas & Arrieta (2019). *La gestión del talento humano en las Mipymes de Barranquilla*. Colombia.

Cabolis C. (2020). *IMD World Competitiveness Center*.
<https://www.imd.org/research-knowledge/articles/com-november-2020/>

Casado M. (22 de octubre del 2019). *La inversión correcta en recursos humanos mejora los resultados de negocio y... ya se puede medir*. Glocalthinking.
<https://www.glocalthinking.com/la-inversi%C3%B3n-correcta-en-recursos-humanos-mejora-los-resultados-de-negocio-y...-ya-se-puede-medir>

Ccaccya A. (2015). *Análisis de rentabilidad de una empresa. Actualidad Empresarial, VII 1 - VII 2*.

Centro Mundial de Competitividad IMD. *IMD World Talent Ranking 2020*.
<https://www.imd.org/wcc/world-competitiveness-center-rankings/world-talent-ranking-2019/>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. (3ª. edición). McGraw Hill.

Chiavenato (2011). *Administración de recursos humanos*. (9.ª Edición). McGrawhill/Interamericana.

Contreras. (2013). *Desarrollo profesional*. Escuela de organización industrial.
<https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/06/02/desarrollo-profesional/>

Crece negocios (2019). *¿Qué es la rentabilidad y cómo calcularla?*
<https://www.crecenegocios.com/rentabilidad/>

- Developing organizational & individual talent. Beyond Limits. (s.f). [¿Por qué es importante invertir en el desarrollo del Talento Humano.](http://www.hlgdoit.com/blog-desarrollo-de-liderazgo/por-que-es-importante-invertir-en-el-desarrollo-del-Talento-Humano)
<http://www.hlgdoit.com/blog-desarrollo-de-liderazgo/por-que-es-importante-invertir-en-el-desarrollo-del-talento-humano>
- Diaz, M. (2012). *Análisis contable con un enfoque empresarial*. España: EUMED.
<http://www.eumed.net/libros-gratis/2012b/1229/index.htm>
- Gobierno Peruano. (2019). *Persona natural versus persona jurídica*.
<https://www.gob.pe/252-persona-natural-versus-persona-juridica>
- Hernández & Mendoza. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (6.ª Edición). Mc Grawhill/Interamericana Editores.
- Hernández et al. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). Mc Grawhill/Interamericana Editores.
- Hernández H. y Holguín C. (2018). *Gestión del talento humano y su influencia en las competencias laborales de los colaboradores de la empresa GREEN PROJECT SAC Huamachuco I semestre 2018*. Trujillo.
[https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/4300/1/RE_ADMI_HUGO.HERN%
c3%81NDEZ_CESAR.HOLGUIN_COMPTENCIAS.LABORALES_DATOS.PDF](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/4300/1/RE_ADMI_HUGO.HERN%c3%81NDEZ_CESAR.HOLGUIN_COMPTENCIAS.LABORALES_DATOS.PDF)
- Miranda Y. (2020). *Retención del talento humano en una empresa de servicios, 2020*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48353>
- Moreno E. (2018). *Gestión del talento humano y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Agrolmos S.A. 2017*. Huamachuco.
https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/12166/morenovasquez_eric.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Nolazco F. y Rodríguez D. (2020). *Los tres pilares para la retención del talento humano en una empresa de servicios generales*. Lima. Universidad Norbert Wiener, Perú.

<https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1240>

Páez A. (2014). *¿Qué es el registro Único de Contribuyentes?*
<https://www.pbplaw.com/es/que-es-el-ruc/>

Pobea (2015). *La encuesta*. Sala de lectura David Wald. Cnicm.

Quispicusi Sh. (2020). En su tesis *La gestión del talento humano y la rentabilidad de la Cooperativa Agraria Cafetalera Aguilayoc Ltda., en el año 2019*. Cusco.

http://repositorio.uaustral.edu.pe/bitstream/handle/UAUSTRAL/107/T_SH_ARMELY%20QUISPICUSI_YENNY%20MENDOZA_ECCYF_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramírez et al. (2019). *Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico*. Artículo científico, Chile.

Ramos R. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Pastelería Miraflores S.A.C*. Lima. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13847/Ramos_TRI.pdf?sequence=1

Rodríguez L. (2012) *Análisis de Estados Financieros: Un enfoque en la toma de decisiones*. Mc Graw Hill, México.

Sevilla A. (s/f) *Rentabilidad* Economipedia. Haciendo fácil la economía.
<https://economipedia.com/definiciones/rentabilidad.html>

Torres E. C. A. (2015). *Serie: Metodología de la investigación interdisciplinaria: Tomo I Investigación monodisciplinaria* (Vol. 1). Self published Ink.

Wikipedia. (11.11.2020). Gestión del talento.

https://es.wikipedia.org/wiki/Gesti%C3%B3n_del_talento

Wikipedia. (01.12.2020). *Talento (aptitud)*.

[https://es.wikipedia.org/wiki/Talento_\(aptitud\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Talento_(aptitud))

ANEXOS

Tabla 1

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable independiente Inversión en talento humano	Define el talento humano como aquella fuerza humana o aquellos colaboradores que influyen positivamente en el rendimiento empresarial y en la productividad de cualquier organización. Watkins (1998).	Se evaluó a través de las dimensiones de reclutamiento y selección, retención y desarrollo profesional que son los síntomas que presentan deficiencias en el negocio.	Reclutamiento y Selección de personal Retención de personal Desarrollo profesional	Costo por convocatorias realizadas Número de renunciaciones / término contrato Costo de beneficios laborales por renuncia Costo en capacitaciones Número de trabajadores capacitados Costo de remuneraciones y prestaciones sociales Costo de incentivos otorgados Costo por ausencia laboral por accidentes Número de colaboradores ausentes por accidente Ascensos	Ordinal

Tabla 2

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable dependiente Rentabilidad	La rentabilidad es la capacidad que tiene una empresa para obtener ingresos y asegurar su crecimiento tanto a largo como a corto plazo. (Apaza, 2017, p. 473).	Se evaluó a través de un análisis documental; realizando un análisis a los ratios financieros.	Rentabilidad Económica Rentabilidad Financiera	ROA ROE Liquidez Corriente Solvencia	De razón

Ficha de registro

Restaurante La Cabaña, Trujillo.

VARIABLE: Inversión del talento humano - Período: 2020												
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Reclutamiento y selección de personal												
Costo por Convocatoria realizadas	125.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Costo beneficios laborales por renuncia / término contrato	-	1,369.17	-	-	-	-	-	251.88	527.00	9.00	322.92	-
Costo en Capacitación al personal	400.00	400.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Número de colaboradores capacitados	23.00	24.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Retención de personal												
Remuneraciones y prestaciones sociales	26,400.00	26,762.17	22,672.75	11,588.33	-	11,905.33	19,419.33	18,700.88	16,482.00	15,924.91	16,436.42	15,856.00
Costo Incentivos otorgados	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Número de colaboradores beneficiados con incentivos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Costo ausencia laboral por accidentes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Desarrollo profesional												
Ascensos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Ficha de registro: Variable Inversión del Talento Humano

Indicadores	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Renuncias												
N° de renuncias	0	4	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0
N° de colaboradores	24	24	20	19	19	18	17	16	16	15	16	17
Capacitación de personal												
N° de colaboradores capacitados	23	24	0	0	0	0		2	0	0	0	0
N° total de colaboradores	24	24	20	19	19	18	17	16	16	15	16	17
Ausentismo de personal												
N° de accidentes	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
N° de colaboradores	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Indicadores	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic
Remuneraciones y prestaciones sociales	26,400.00	26,762.17	22,672.75	11,588.33	-	11,905.33	19,419.33	16,531.69	16,482.00	15,924.91	16,436.42	15,856.00
Ingresos netos	74,162.00	45,711.00	30,843.00	-	-	10,603.00	39,021.00	18,797.00	19,497.00	36,042.00	38,885.00	37,269.00
Depreciación	-	-	-	-	-	115.50	115.50	115.50	115.50	115.50	115.50	115.50

Ficha de registro – Variable Rentabilidad
 Restaurante La Cabaña, Trujillo.

VARIABLE: Rentabilidad Período: 2020												
Rentabilidad Económica - ROA	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Utilidad Neta	3543	-7313	-8763	-11657	0	-12789	3982	-22276	-15319	-11226	-17932	-15129
Activos totales	431892	402223	395172	383591	383591	365126	366622	338682	319674	305013	228673	257660

Rentabilidad Económica - Solvencia	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Activo total	431892	402223	395172	383591	383591	365126	366622	338682	319674	305013	228673	257660
Pasivo total	446652	424296	426008	426084	426084	420408	417922	412258	408569	405134	346726	390842

VARIABLE: Rentabilidad Período: 2020												
Rentabilidad Financiera - ROE	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Utilidad Neta	3543	-7313	-8763	-11657	0	-12789	3982	-22276	-15319	-11226	-17932	-15129
Patrimonio	-14760	-22073	-30836	-42493	-42493	-55282	-51300	-73576	-88895	-100121	-118053	-133182

Rentabilidad Financiera - Liquidez	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Activo Corriente	431892	402223	395172	383591	383591	365126	366622	338682	319674	305013	228673	257660
Pasivo Corriente	51167	58272	42150	32772	32772	34592	47907	48872	38184	33459	31997	31579

ROI: Retorno de la inversión (th)	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic
Utilidad Neta	3,543	-7,313	-8,763	-11,657	0	-12,789	3,982	-22,276	-15,319	-11,226	-17,932	-15,129
Activo Bruto	431,892	402,223	395,172	383,591	383,591	365,110	366,606	338,666	319,658	304,997	228,657	257,644

ROS: Retorno de las ventas = índice de productividad	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic
Utilidad Neta	3,543	-7,313	-8,763	-11,657	0	-12,789	3,982	-22,276	-15,319	-11,226	-17,932	-15,129
Ventas Netas	74,162	45,711	30,843	0	0	10,603	39,021	18,797	19,497	36,042	38,885	37,269

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE LA EMPRESA UNIPERSONAL CABAÑA

Yo, Sánchez Bueno Tito Alejandro identificado con DNI N° 18011877 en mi calidad de Gerente General de la empresa La Cabaña con RUC N° 10180118778 en la ciudad de Trujillo.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN:

A la señora Delgado Medina, Edisa Rubi identificado con DNI N° 42214661 que se encuentra en el curso de taller de tesis, para que utilice la siguiente información de la empresa: INFORMACIÓN CONTABLE Y FINANCIERA DE LA EMPRESA, con la finalidad de que pueda desarrollar su tesis para lograr obtener su Título Profesional.

Se facilitó la siguiente documentación:

- FICHA RUC
- PDT_PLAME (RD1; ROS)
- COSTOS DE CAPACITACIONES
- REGISTROS DE PARTICIPACIÓN DE CAPACITACIONES

Como representante de la empresa autorizó mencionar el nombre o cualquier distintivo de la empresa para fines necesarios mencionados anteriormente.



ANTICUCHERIA LA CABAÑA
Tito Sánchez Bueno
Gerente

FIRMA Y SELLO DEL REPRESENTANTE LEGAL

DNI N° 18011877

La egresada bachillera declara que los datos emitidos en esta carta y en el trabajo de investigación de la tesis son datos auténticos. En caso de comprobarse falsedad de datos, el egresado será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; así mismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información pueda ejecutar.



DELGADO MEDINA EDISA RUBI

DNI N°42214661