



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

Relación entre la gestión de recursos humanos y la rentabilidad en la
empresa Inversiones y Negocios Paredes SAC

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Contador Público

AUTORAS:

Encarnacion Cespedes, Rosslady Judyth (orcid.org/0000-0002-3974-6745)

Gonzales Okumura, Zelmira del Pilar (orcid.org/0000-0001-8885-3486)

ASESOR:

Dr. Salazar Asalde, Abel (orcid.org/0000-0001-6108-2618)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Finanzas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo a Dios, por ser el inspirador y darnos fuerza para continuar en este proceso de poder cumplir nuestros objetivos.

A nuestros padres por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años gracias a su gran apoyo incondicional, porque son el motivo para salir adelante en nuestro proceso de formación académica.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por bendecirnos la vida, darnos salud y bienestar a lo largo de nuestra existencia, por ser nuestro gran apoyo en aquellos momentos de dificultad y de debilidad. A nuestros docentes en especial al Dr. Abel Salazar Asalde de la prestigiosa Universidad César Vallejo, escuela de contabilidad, por brindarnos tiempo y dedicación, y compartir sus conocimientos adquiridos que nos ayudaron para poder darle un fin a nuestra investigación y guiarnos en el camino de nuestra formación profesional, dar gracias a nuestros padres que siempre nos ayudan a seguir adelante y nunca rendirnos, así mismo nos agradecemos mutuamente porque logramos trabajar en equipo y lograr culminar el presente trabajo de investigación.



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SALAZAR ASALDE ABEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de CONTABILIDAD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Relación entre la gestión de recursos humanos y la rentabilidad en la empresa Inversiones Y Negocios Paredes SAC", cuyos autores son GONZALES OKUMURA ZELMIRA DEL PILAR, ENCARNACION CESPEDES ROSSLADY JUDYTH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 01 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SALAZAR ASALDE ABEL DNI: 16461541 ORCID: 0000-0001-6108-2618	Firmado electrónicamente por: AASALDE el 19-07- 2023 09:58:22

Código documento Trilce: TRI - 0563209



Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, ENCARNACION CESPEDES ROSSLADY JUDYTH, GONZALES OKUMURA ZELMIRA DEL PILAR estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de CONTABILIDAD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Relación entre la gestión de recursos humanos y la rentabilidad en la empresa Inversiones Y Negocios Paredes SAC", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
GONZALES OKUMURA ZELMIRA DEL PILAR DNI: 48373652 ORCID: 0000-0001-8885-3486	Firmado electrónicamente por: GOKUMURAZP el 22-07-2023 20:11:50
ENCARNACION CESPEDES ROSSLADY JUDYTH DNI: 73582067 ORCID: 0000-0002-3974-6745	Firmado electrónicamente por: RJENCARNACIONE el 22-07-2023 20:05:35

Código documento Trilce: INV - 1281465

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	7
3.1. Tipo y diseño de investigación	7
3.1.1 . Tipo de investigación	7
3.1.2 . Diseño de la investigación	8
3.2. Variables y operacionalización	8
3.3. Población, muestra y muestreo	11
3.3.1 . Población	11
3.3.2 . Muestra.....	11
3.3.3 . Muestreo	11
3.3.4 . Unidad de análisis de la población.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimiento	13
3.6. Método de análisis de datos.....	14
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS.....	46

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°01 Coeficiente Alfa de Cronbach.....	17
Tabla N°02 Comparación de ventas del año 2020 y 2021.....	21
Tabla N°03 Estado de resultados del año 2020.....	21
Tabla N°04 Rentabilidad sobre las ventas del año 2020 y 2021.....	22

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N°01 Cree usted, ¿Qué en la empresa se evidencia una alta rotación de personal?.....	16
Figura N°02 Cree usted, ¿Qué un personal desmotivado tenga incidencia en la rentabilidad?.....	17
Figura N°03 Crees usted ¿Qué existe una adecuada gestión de recursos humanos en la empresa INVERSIONES & NEGOCIOS PAREDES S.A.C.?	18
Figura N°04 Crees usted ¿Qué la empresa programa capacitaciones para mantener actualizado a su personal?	19
Figura N°05 Cree usted, ¿Qué la empresa si realizó un adecuado proceso para seleccionar el personal?.....	20
Figura N°06 Cree usted, ¿Qué si la empresa realiza incentivos económicos, estaría motivando a sus trabajadores para un buen desempeño laboral?.....	20

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la incidencia de una adecuada gestión de recursos humanos en el nivel rentabilidad en la empresa Inversiones & Negocios Paredes S.A.C. en los años del 2020 y 2021. Asimismo, la investigación es de tipo básica con un diseño no experimental, teniendo una población y muestra constituida por 10 colaboradores de la empresa. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario, y el análisis documental, y para obtener la confiabilidad se aplicó el Alfa de Cronbach, obteniendo un resultado de 0.73. El resultado de la investigación fue el siguiente, la gestión de recursos humanos influye en la rentabilidad de una organización. La empresa actualmente no implementa estrategias claves de la gestión de recursos humanos, por lo tanto, se evidenció una decadencia de los ingresos durante el año del 2021. Por último, se llegó a las siguientes conclusiones: la deficiencia estratégica de la gestión de recursos humanos, lo cual conllevó que al cierre del ejercicio los resultados arrojen pérdidas, asimismo se evidenció que no existen políticas de control en el personal. Adicionalmente, se identificó la falta de coordinación de cronograma de capacitaciones, no presenta incentivos laborales, lo que no permite un mejor desempeño de sus colaboradores.

Palabras Clave: Gestión de Recursos Humanos, Rentabilidad, Selección de Personal, Utilidad

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the incidence of adequate human resources management and the level of profitability in the company Inversiones & Negocios Paredes S.A.C. in the years of 2020 and 2021. Likewise, the research is of a basic type with a non-experimental design, having a population and sample made up of 10 company employees. The instruments used were the questionnaire and the documentary analysis, and to obtain reliability, Cronbach's Alpha was applied, obtaining a result of 0.73. The result of the investigation was the following, human resource management influences the profitability of an organization. The company currently does not implement key human resource management strategies, therefore, a decline in income was evidenced during the year 2021. Finally, the following conclusions were reached: the strategic deficiency of human resource management, which led to the results showing losses at the end of the year, it was also evidenced that there are no control policies in the personnel. Additionally, the lack of coordination of the training schedule was identified, it does not present work incentives, which does not allow a better performance of your employees.

Keywords: Human Resources Management, Profitability, Personnel Selection, Utility

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, las organizaciones se han vuelto más competitivas en el sector servicios, lo que origina que las empresas, deban enfocarse en aplicar estrategias de recursos humanos como metas inmediatas, reducir la rotación de personal dentro de las diferentes áreas y que está relacionada con la gestión de habilidades, es por ello que el problema más relevante de la organización es la falta de una adecuada gestión de recursos humanos que conlleva a la excesiva rotación de personal, que incide en la disminución de la rentabilidad, por otro lado, el déficit al seleccionar personal eficiente, ya que ello afecta al crecimiento económico y laboral de la mencionada empresa, Por consiguiente, como futuros profesionales creemos conveniente realizar el presente estudio. Para fortalecer nuestros conocimientos alcanzados.

Molina (2019), mencionó que, en España, las empresas desempeñan actividades de innovación para mejorar competitivamente, es por ello que su éxito radica en implantar estrategias a los recursos humanos.

Según Gutiérrez et al. (2019), manifestaron que, en Colombia, contar con prácticas estratégicas de recursos humanos para logra impulsar la sostenibilidad ambiental, ya que presenta un enfoque proactivo beneficioso para las empresas, es decir, conducen al logro de objetivos y menores costos.

Según Terreno et al. (2018), manifestaron que, en Argentina, se observa un proceso de reversión en cuanto a rentabilidad, por lo que si se rotan los activos netos se podrá obtener mejores resultados para el año siguiente, por otro lado, aumentar el margen de ganancias puede determinarse como un efecto negativo si se habla de la rentabilidad del próximo año.

Barja et al. (2021), comentaron que los recursos humanos son elementos fundamentales para cualquier organización, es por ello que se debe tener atención a las necesidades que se presenten, por lo que, se busca siempre estar innovando y aplicando cambios eficientes en los sectores importantes del Perú, como salud y entre otros.

Según Morales y Rey (2021), manifestaron que, es de gran importancia la gestión de recursos humanos en las entidades públicas ya que ayuda a mejorar eficientemente. En este sentido, en el Perú, esta es una herramienta que se utiliza constantemente, ya que mejora la actividad laboral de la organización.

Para Flores Quispe (2019), la rentabilidad y la gestión del talento humano van de la mano, es por eso, que, en el sector hotelero, Puno, se detectó que no son lo suficientemente eficientes, por lo que para obtener éxito se debe tener una adecuada gestión en el personal, así mismo, los recursos financieros no siempre son los importantes para lograr los objetivos esperados.

La Empresa en la cual se realizó el presente proyecto de investigación Inversiones y Negocios Paredes S.A.C comenzó sus operaciones en el año 2011, en la ciudad de Chiclayo, siendo su giro principal el servicio de alimentación. Hoy en día, el problema central que enfrenta la empresa, es que no está aplicando una adecuada estrategia en el área de recursos humanos. Además, se pudo observar que presenta una preocupante falta de gestión en los recursos humanos que conllevan a una baja rentabilidad, que no permite a la empresa desarrollar de manera correcta sus funciones. Es por ello que, lo autores realizan una investigación en base de la problemática detectada, para de esta manera presentar soluciones que ayuden a disminuirla.

Montes (2021), manifiesta que la problemática es una cuestión tangible que debe tener solución, así también el problema planteado debe mostrarse con nitidez y claridad, conteniendo las variables afines con lo investigado.

Por ello, el problema del presente estudio de investigación es: ¿Cuál es la relación entre una adecuada gestión de recursos humanos y el nivel de rentabilidad en la empresa Inversiones y Negocios Paredes S.A.C?

García (2021), mencionó que justificar el estudio es de suma trascendencia y fundamental para la investigación, en otras palabras, define el hecho de por qué se realiza la investigación.

Esta investigación es de relevancia social, para las empresas que inician, en especial para la empresa Inversiones & Negocios Paredes SAC, porque podrán mejorar laboralmente y cumplir con sus actividades eficientemente.

Así mismo, se pondrá en práctica las estrategias encontradas de los objetivos planteados, en el departamento de Recursos Humanos, que ayudarán a tener un crecimiento estable económicamente, todo lo comentado en relación con un Valor Teórico.

Finalmente, esta investigación tiene un valor científico ya que es base para futuras investigaciones, así como una guía para otras empresas que estén pasando por problemas similares, ya que brindará información valiosa y confiable.

Alvarez y Maheut (2022) indicaron que el fin de los objetivos define cuales son las acciones por tomar y así mismo colaborar a que no se desvíe el rumbo de la investigación, y así llegar a la respuesta del problema.

Por consiguiente, el objetivo general propuesto en el presente estudio será determinar la incidencia de una adecuada gestión de recursos humanos y el nivel de rentabilidad en la empresa Inversiones & Negocios Paredes S.A.C.

Además de ello, se plantearon los siguientes objetivos específicos, evaluar la actual gestión de recursos humanos en la empresa y como segundo objetivo específico, será diagnosticar el nivel de rentabilidad de la empresa.

Ríos et al. (2022), mencionaron que la hipótesis se define como la afirmación sobre la relación que existe en las variables, este es indispensable en los procesos de la investigación. Por ello, que en el trabajo de investigación se planteó la hipótesis de la siguiente manera: La implementación de una adecuada gestión de recursos humanos permitirá mejorar el nivel de rentabilidad.

II. MARCO TEÓRICO

Esta investigación es fundamental, porque hay pocas investigaciones relacionadas a las tácticas del área de recursos humanos y su incidencia en la rentabilidad de la entidad, esto se debe a que las empresas están en constante cambio donde el mercado es muy competitivo. En el presente trabajo se nombraron antecedentes relacionados a las variables que sirvió para la comprensión del estudio realizado.

Pirrolas y Riveiro (2021) cuyo artículo científico realizado en Portugal, su principal objetivo fue, el análisis de la relación entre los constructos que componen la pérdida de recursos humanos , este trabajo tuvo como enfoque cualitativo, llevado a cabo en tres etapas, la primera etapa fue la revisión de la literatura, en la segunda etapa, a través de las variables seleccionadas, se elaboró y aplicó una guía de entrevista a directores de recursos humanos de diferentes sectores de actividad del sector privado, para la tercera etapa, se realizó un adecuado análisis de la información recaudada. Se concluyó, que la rotación de personal está relacionada con los costos derivados de las salidas voluntarias, lo que indica la necesidad de implementar políticas organizacionales para la retención de los recursos humanos.

Javadi y Amini (2020) en su artículo científico que se desarrolló en República Islámica de Afganistán, su objetivo fue identificar el estado del empoderamiento del personal en la Secretaría de Meshrano Jirga de la Asamblea Nacional de la República Islámica de Afganistán, donde el estudio integro a todo el personal de la Dirección General, donde su población y muestra reunió a 169 personas. Por otro lado, la información recolectada fue verificada por el software SPSS. Se obtuvo como conclusión que la estrategia de formación de recursos humanos es consistente para la empresa.

Uchasara (2018) cuyo estudio para lograr el grado de contador en la Universidad Cesar Vallejo, se planteó como objetivo determinar la relación que existe entre Balanced Scorecard y rentabilidad en la empresa Marcaja SAC, 2017, este trabajo fue una investigación relevante, el cual tuvo como diseño descriptivo correlacional y de enfoque cuantitativo, donde se consideró una población y

muestra, el cual se tuvo que aplicar una técnica llamada encuesta donde se manifestó, que si existe relación entre ambas variables.

Torres Cáceres (2019) en su investigación realizada para lograr la licenciatura en gestión de operaciones y servicios logísticos en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tuvo por objetivo de investigación determinar una muestra de gestión de cadenas de suministros para aumentar la rentabilidad de los laboratorios farmacéuticos, este trabajo contó con un diseño descriptivo, y como instrumento el cuestionario y análisis documental, donde se obtuvo como resultado que realizaron el presupuesto a base de estadísticas de años antiguos lo cual no asegura el éxito. Se llegó a la conclusión que deben utilizar los costos de manera acertada para una mejor economía de la empresa.

Acosta Cajusol (2020) en su investigación que desarrolló para lograr la licenciatura en contabilidad en la Universidad Señor de Sipán de Chiclayo, tuvo por objetivo determinar el nivel de rentabilidad de la empresa Trujillo Gool, el cual fue de diseño descriptivo y no experimental, con una población y muestra, constatado mediante los estados financieros, el instrumento que se aplicó fue el análisis documental. El resultado fue que los activos y pasivos no respaldan a la empresa de forma eficiente. Se llegó a la conclusión que se deben reducir aquellos gastos innecesarios e incrementar las ventas para una mejora económica de la empresa.

Cruz Sumarriva (2021) en su estudio realizado para lograr la licenciatura en administración de negocios en la Universidad Cesar Vallejo Lima, tuvo por objetivo aplicar una buena gestión para la rentabilidad en función a los principales indicadores financieros en la comercialización de fertilizantes líquidos, este trabajo contó con un enfoque cualitativo de tipo básico y se consideró una población y muestra que fueron supervisores de ventas y jefe de departamento, las que fueron evaluados a través de la técnica entrevista. El resultado fue, el Covid-19 afectó gran parte de la economía de las empresas, generando disminución en los ingresos por ventas. Se concluyó que, los indicadores financieros son beneficiosos para lograr alcanzar objetivos eficaces.

En relación a las teorías de nuestras variables de estudio tenemos:

Gomes y Borges (2020) en su estudio consideraron que el departamento de recursos humanos tiene un plan estratégico para lograr que el desarrollo del talento humano mejore dentro de la empresa y así conseguir una ventaja ante sus competidores que están destinados al logro de los objetivos. Por lo que usaron todas las estrategias a su alcance y así adaptar un adecuado sistema de gestión en el área de recursos humanos.

Serri et al. (2021) en su estudio mencionó que el factor determinante para conseguir implementar un eficiente sistema de gestión en el área de recursos humanos es la comunicación interna, que debe ser de forma respetuosa, y analizar el desarrollo de los colaboradores, para que de esta manera se pueda conocer de primera instancia a cada uno de los mismos.

Souza et al. (2021) mencionó que, el ambiente laboral es el clima donde los colaboradores realizan de forma adecuada sus tareas con satisfacción, donde ellos trabajen de forma productiva para lograr los objetivos que se plantearon desde un inicio en la compañía.

Arroyo Tejada (2018) mencionó que el filtro de selección de personal debe pasar por una serie de procesos que le permitan elegir a la persona correcta para el área asignada, con valores, ética, competitiva y capacitada para que cumpla con el perfil solicitado y pueda cumplir con dicha labor.

Ticse y Paucarchuco (2018) mencionaron en su investigación que la persona a cargo de la empresa tiene una importante función dentro de esta que es saber ser un líder. Esta persona tiene el deber de impulsar al equipo humano y poder conseguir los objetivos planteados de la empresa y así ser reconocidos en el mercado, debido al buen desempeño que realiza.

Aliaga y Cofre (2021) mencionaron que la finalidad de los talleres y dinámicas que se elaboran de forma grupal buscando la interacción entre los colaboradores y así mejorar las habilidades que motiven a capacitar al personal para mejorar en las funciones asignadas.

Flores (2019) refiere que la rentabilidad es aplicada a toda gestión económica donde se mueven bienes materiales, humanos o financieros con la finalidad de obtener resultados rentables.

Según Caiza et al. (2020) en su investigación mencionó que la rentabilidad financiera se mide en un determinado periodo del ejercicio que se gana con equidad, independientemente de las participaciones de las ganancias.

Seoane et al. (2018) señala que la rentabilidad económica se mide en un determinado periodo de tiempo, donde se puede destacar que proporcionan una rentabilidad positiva sobre los activos de la organización, indistintamente de su financiación.

Según Huamán (2022) menciona que un ratio es el resultado de dividir dos cantidades relacionadas, quiere decir que es la relación numérica entre ambas. También se nombra que los indicadores tienen como finalidad evaluar y comparar de manera imparcial el rendimiento de la compañía, el cual ayuda a la toma de decisiones.

Kim (2020) manifestó que, el Return On Assets (ROA), o rentabilidad sobre los activos, evalúa la eficiencia de los activos de una empresa. Por lo tanto, se considera un indicador importante, por lo que, calcula la tasa de rendimiento global de los activos de la organización.

Liu et al. (2021) comentaron que, el Return On Equity (ROE), o rentabilidad financiera, muestra la habilidad de una entidad para generar ganancias para sus accionistas. En términos simples, es un indicador que cuantifica el rendimiento que un inversionista obtiene en relación a la cantidad de capital invertido.

Según Millones (2020) sostuvo que, la rentabilidad sobre las ventas es un indicador calculado al dividir los ingresos operativos entre las ventas netas. Este resultado refleja el desempeño de una empresa, es decir, su capacidad para convertir los ingresos en ganancias.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Aquellas investigaciones que son de enfoque cuantitativo, optan por aplicar la recolección de información y luego se basan en estadísticas para obtener resultados. (Muños y Solís, 2021)

Por otro lado, la investigación es Aplicada, porque busca resolver problemas de la vida social, afianzando el conocimiento científico. (Arias et al., 2021)

3.1.2. Diseño de la investigación

Este trabajo, diseñó un estudio no experimental, donde el personal a cargo de la investigación no intervino en la manipulación de las variables de estudio, con lo cual los eventos ocurrieron de forma natural (Alvarado, 2021)

Tomando en cuenta el alcance temporal es longitudinal, ya que recaba datos de las variables en diferentes períodos para poder ejecutar una comparación. (Carvajal et al., 2021).

El nivel descriptivo ayuda a tener respuestas a la problemática planteada (Ronzani y Costa., 2019).

El nivel correlacional, indica las causas del fenómeno investigado (Chomba, 2020).

Por otro lado, el nivel explicativo donde existe una relación causal, es decir no solo busca relacionarse con el problema, sino que demuestra las causas que lo afectan (Salazar, 2021)

En consecuencia, en este trabajo se empleó un diseño no experimental, ya que no se alteró los datos recolectados sobre las variables estudiadas, así mismo, tendrá un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con un alcance temporal longitudinal, porque se consideró información recopilada en el período 2020 y 2021 donde se empezó a disminuir utilidades; por otro lado se utilizó un nivel descriptivo donde se detalló la problemática, luego se eligió un nivel correlacional, por la relación entre las variables y finalmente, se confirmó que tuvo un nivel explicativo, porque se especificó las causas y consecuencias de la problemática planteada.

3.2. Variables y operacionalización

Para poder entender mejor la problemática que se presentó, se necesita puntualizar las dimensiones que ayudaron a la evaluación de las variables, y de la misma forma dar a conocer la importancia de los indicadores que harán que se lleve con rapidez este proyecto.

La variable independiente, estrategia de recursos humanos. Rodríguez (2020), definió que la gestión de recursos humanos es una guía para el desenlace de problemas del negocio, que proviene del modelo tradicional, al relacionar la arquitectura de recursos humanos, con el desempeño organizacional, buscando que se fabrique una ventaja competitiva sostenible. Asimismo, en su definición operacional se aplicó la técnica de la encuesta a los trabajadores de la empresa Inversiones & Negocios Paredes S.A.C.

Las dimensiones de la variable son dos: a) el reclutamiento; que según Aguado et al. (2019), definió que la búsqueda de candidatos con perfiles que se ajustan a un puesto y este ofrece una importante ganancia de eficiencia en el proceso: b) la motivación, definida como estimulación para actividades adicionales proporcionadas por la empresa para influir en el proceso de motivación; en resumen, se determinó como las habilidades blandas que impulsan el servicio del cliente. (Escamilla, 2020).

Por consiguiente, en la primera dimensión se consideró tres indicadores: a) entrevistas laborales; que según Senén González (2019), a través de un diálogo con un superior suele durar de 10 a 20 minutos, donde evaluarán si el perfil es el adecuado para formar parte del equipo: b) experiencia laboral, según Estrada et al. (2019), menciona que la experiencia que tienen los trabajadores, se manifiesta en reputación social. Este aspecto figurativo es el sustento de la dignidad y del reconocimiento que los empleadores brindan a quien ejecuto su trabajo dentro de los estándares esperados: c) evaluación del desempeño laboral, donde (Carvajal et al., 2021), define que el buen desempeño del trabajador es la piedra angular para mejorar la productividad de las organizaciones.

En la segunda dimensión se consideró tres indicadores: a) incentivos, donde Madero Gómez (2019), menciona que existen muchas maneras de compensar el trabajo de los trabajadores, con ciertas destrezas tienden a tener altas expectativas desde la perspectiva monetaria, como tener beneficios, salarios elevados o atractivos planes de retiro: b) el trabajo en

equipo, según Montoya et al. (2020), define que es una competencia activa y con diferentes categorías dada su complejidad, ésta misma conlleva a la disposición personal y la aportación con otros al momento de realizar actividades para lograr objetivos comunes: c) la comunicación, donde Villena y Ramirez (2019), mencionó que la comunicación, es base esencial e importante en las empresas ya que tiene como finalidad incrementar el logro de objetivos planificados en la misma.

Por consiguiente, tenemos la variable dependiente que fue la rentabilidad, según Flores (2019), señaló que la rentabilidad es un concepto que hace referencia a todas las actividades económicas a través de las cuales se transfieren recursos materiales, humanos y financieros, para lograr un determinado resultado. Mediante esta iniciativa, la rentabilidad se pudo evaluar al momento de confrontar el resultado final y el valor de los recursos aplicados para producir ganancias.

Asimismo, en su definición operacional se evaluó a través del análisis documental.

Las dimensiones para esta segunda variable fueron: rentabilidad económica y financiera.

De la primera dimensión, la rentabilidad financiera, según Caiza et al. (2020), es una medida nombrada a un determinado ciclo de la productividad adquirida por los capitales propios, por lo regular con independencia de la repartición del resultado, además se le considero dos indicadores, el primero es rentabilidad sobre las ventas, que según, Ludina y Tsovmá (2020), indicaron que es un índice que evalúa la capacidad de una entidad para convertir las ventas en ganancias. Este indicador se obtiene al dividir los beneficios entre las ventas netas. Y el segundo indicador es el análisis horizontal, donde, Arcos et al. (2020), refirió sobre el análisis horizontal, donde se enfocó en las variaciones de las cuentas individuales entre un periodo y otro, lo que implica la necesidad de tener dos o más estados financieros de la misma categoría mostrados en diferentes periodos.

En tanto, la segunda dimensión, rentabilidad económica, según Seoane et al. (2018), señaló que es una medida, obtenida en un cierto periodo de tiempo,

nombra aquellos resultados de los activos de una entidad con autonomía financiera; además se le consideró dos indicadores, el primero es Return On Assets (ROA), que según Patel et al. (2022) es un indicador financiero que muestra la rentabilidad de una empresa en relación con la totalidad de sus activos. Y el segundo indicador es Return On Equity (ROE), que según Pacheco (2018), hace referencia que es una ratio que indica como una empresa emplea los fondos de los accionistas para generar ganancias, proporcionando información sobre la cantidad de beneficio obtenido por cada dólar invertido.

Para realizar la presente investigación se utilizó la escala de medición cuantitativa conocida como escala de razón.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Es el conjunto de individuos con similares características en un número finito o infinito. (Briceño, 2020)

Orbea et al. (2022), señalo que los puntos de inclusión son cuando deben tener en cuenta las características para nuestro estudio.

Es por ello que los integrantes de la población que tienen más de 18 años fueron capaces de trabajar activamente en la compañía Inversiones & Negocios Paredes SAC.

Criterios de exclusión: Madero (2020), menciona que son reglas que se utilizaron para poder decidir si a los encuestados ayudarán a realizar de mejor manera la investigación.

3.3.2. Muestra

Es una parte de la población investigada que representa fidedignamente a todos los individuos (Cornejo, 2019)

3.3.3 Muestreo

Se dice que es un muestreo, al conjunto de individuos que tienen una alta probabilidad de ser escogido dentro de una selección. (Quispe, 2021).

Hurtado (2019), el muestreo probabilístico estratificado, son aquellas que se pueden dividir por grupos, por lo que, de los participantes tienen

características similares, por lo que guarda relación con las variables estudiadas.

3.3.4. Unidad de análisis de la población

Fernandes et al. (2018), señaló que los elementos observados seleccionados, son utilizados por los autores para que puedan ser parte del objetivo estudiado.

Por consiguiente, la población para esta investigación fue conformada por 10 trabajadores de la organización, quienes cumplen con los criterios de inclusión.

También tomando en cuenta los criterios de inclusión, se consideró la misma cuantía de participantes de la población para la muestra, debido que beneficiaron a obtener información que genera resultados en el presente estudio. Observando, los criterios de exclusión, se determinó que no todas las áreas participantes pueden ayudar al recojo de información debido al poco conocimiento sobre las variables estudiadas.

El muestreo aplicado fue, el probabilístico estratificado, ya que los elementos muestran la misma posibilidad de ser parte de la investigación.

Por cuánto, la muestra fue conformada por los mismos participantes de la población, ya que es un número reducido, de esta manera los colaboradores desempeñan funciones en el área administrativa y operativa.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Barrantes Ruesta (2018), refirió que las técnicas e instrumentos se utilizan para una evaluación transparente donde estos se logran medir con mejor precisión la capacidad solicitada. Se usa el método cualitativo para la elaboración de categorías y subcategorías ya que de ello depende la validez y confiabilidad.

En las diferentes técnicas que existen, la encuesta es la más utilizada en los trabajos de investigación, según Lara Flores (2018), señaló que esta técnica consiste en el inicio del proceso de encuestar. Para empezar, se determina los alcances de la encuesta y de la misma forma los factores que se pretenden evaluar, en este caso se consideran las preguntas que se aplicaran para medir esos factores y las personas involucradas en la medición.

Por otro lado, el análisis documental que Leonardo y Scaglia (2018) manifestaron que, esta herramienta recopila y resume de manera sistemática documentos originales con el propósito de simplificar el análisis de las variables investigadas.

Para los instrumentos respectivos, tenemos el cuestionario que según Guerrero y Pinedo (2021), un cuestionario es un instrumento que contiene preguntas diseñadas para recoger información de una muestra y de forma veraz.

Se aplicará la escala de likert para un mejor desarrollo en la encuesta que se realizará a la empresa ya nombrada.

El instrumento correspondiente a la segunda técnica, es la revisión documentaria, y según Gallego et al. (2018), mencionó que, es una herramienta que contribuye a la generación de conocimiento a través del análisis, al permitir la recopilación de información sobre la variable estudiada mediante la revisión de documentos escritos relacionados con el objeto de investigación.

Por otro lado, para la variable independiente, se empleó el instrumento del cuestionario de tipo politómico, que comprende 12 preguntas; para la variable siguiente se utilizó el instrumento de análisis documentario.

La validez es la medición como sujeto sobre el que se debe predicar tal característica. Se puede identificar que la validez es referible a intentos de medición entre sí y en relación con la realidad (Munguía Albornoz, 2018).

En el presente proyecto se validó los instrumentos ya nombrados y estos podrán ser constatados por la presencia de un jurado especial y conocedor del tema.

También Trigo Yarlaque (2018), indicó que la confiabilidad, es la probabilidad de que un proceso con una misión específica demuestre que puede quedar validado ante la empresa, por ende, se debe demostrar que la información obtenida son datos oficiales y confiables.

3.5. Procedimiento

En esta investigación, previamente se realizó una reunión con el gerente la entidad Inversiones y Negocios Paredes S.A.C. donde se le hizo de conocimiento el porqué de la iniciativa de indagar sobre la actual situación de

su organización, fue donde se detectó la problemática de la alta rotación de personal que incide en el nivel de rentabilidad de la entidad antes mencionada, posterior a ello, se solicitó a las autorizaciones respectivas, las cuales fueron otorgados por el docente asesor, así mismo, son fundamentales para la verificación de la realización del estudio.

Por otro lado, se realizó investigaciones de manera anticipada para indagar en bibliografías vinculadas a nuestras variables y cuya búsqueda se realizó en base datos confiables como: Scielo, Dialnet, ProQuest, Redalyc, EbscoHost, entre otros. Asimismo, se seleccionó la muestra correspondiente, por medio del método de muestreo probabilístico estratificado, y quedó integrada por los trabajadores del área administrativa y operativa.

Para recopilar la información requerida se usó las técnicas de encuesta y el análisis documental, donde se aplicaron sus instrumentos; por lo tanto, para la variable inicial se usó el cuestionario, integrado por 12 preguntas; en cuanto para la segunda variable se utilizó la revisión documental. Todo ello se realizó teniendo en consideración que dicha información recolectada sirvió para contrastar la hipótesis y los objetivos mostrados en el primer capítulo.

3.6. Método de análisis de datos

Para analizar de una manera correcta todo lo encontrado es necesario la utilización de herramientas que ayuden a obtener información científica, por lo que debe ser ordenado y de acuerdo con su naturaleza en este caso cuantitativa. (Mahsa et al., 2020). De esta manera, para ejecutar el análisis de datos recibidos se observó la fiabilidad del instrumento, por ende, se aplicó el coeficiente del Alfa de Cronbach teniendo 0,73, a través del uso del software SPSS v. 26. De la misma forma, este resultado fue ratificado por intermedio de la aplicación de la fórmula de Varianza de ítems. Al no haber utilizado cuestionarios para ambas variables, no es necesario comprobar la relación entre los ítems de ambas variables.

Además, en el mismo software se elaboró las tablas y figuras que fueron adjuntadas y sustentadas en los resultados.

Nuestro instrumento, fue anticipadamente validado por el especialista Mg. Waldemar Ramón García Vera, Mg. Hugo Yvan Collantes Palomino y Mg. Julissa Milagros Vite Querevalú.

3.7. Aspectos éticos

En esta investigación, se consideraron los siguientes aspectos éticos:

Teniendo en cuenta el principio de la autonomía, se estableció, que los colaboradores del estudio realizado participaron de manera libre en el desarrollo de recopilación de datos.

Considerando el principio ético de la beneficencia como base para el fin último de perfeccionar el proceso de investigación, desarrollado profesional y laboralmente.

Además, se indicó que las personas que participaron de esta investigación son tratados de manera equitativa, donde se tomó en cuenta la información que se brindó, por tanto, se presentó el principio de justicia.

Finalmente, se mencionó el principio de libertad, ya que se investigó la problemática detecta por la iniciativa de las autoras.

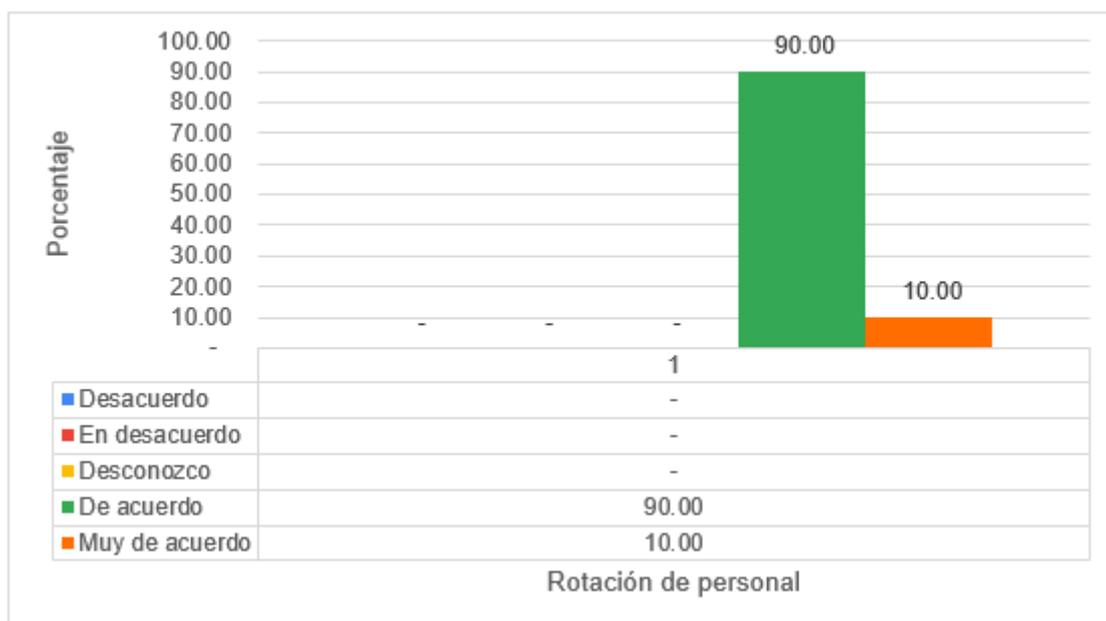
IV. RESULTADOS

Para obtener los resultados, se conformó con información de la gestión de recursos humanos a través de la encuesta, donde se aplicaron las técnicas de encuesta y análisis documental; y para la otra variable, rentabilidad, con sus respectivos instrumentos,

Objetivo General: Determinar la incidencia de una adecuada gestión de recursos humanos y el nivel de rentabilidad en la empresa Inversiones & Negocios Paredes S.A.C.

Figura 1

Cree usted, ¿Qué en la empresa se evidencia una alta rotación de personal?

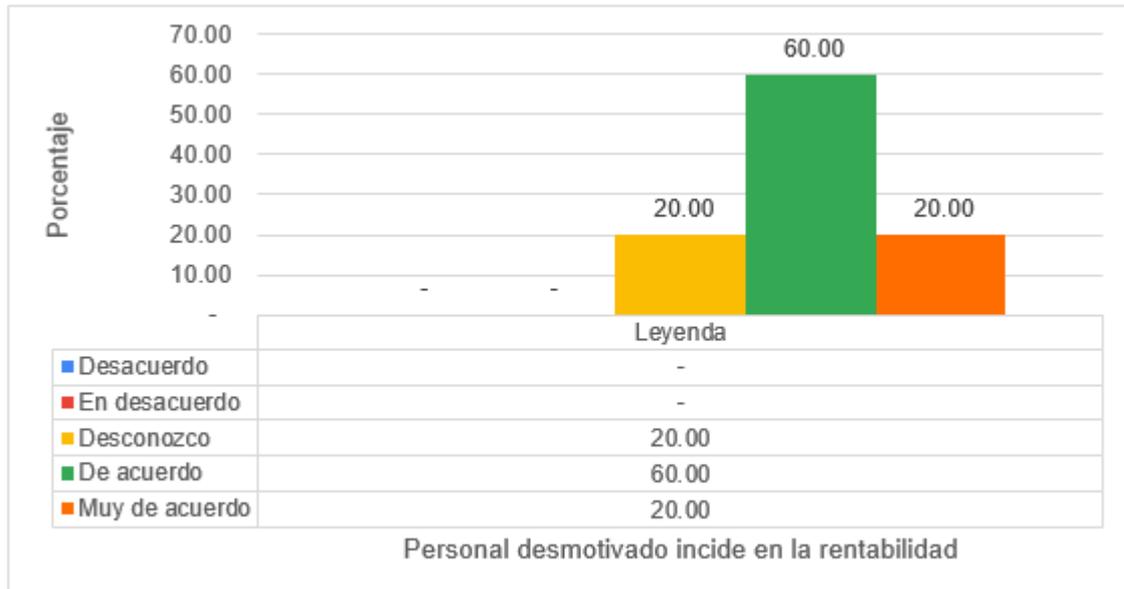


Nota. Resultado de la aplicación del ítem respectivo. Elaboración propia.

Interpretación: Como se puede observar el resultado en su totalidad fue que existe una alta rotación de personal en la entidad lo cual se demostró un mal manejo de las gestiones de recursos humanos en la empresa, por lo que se debe implementar nuevas estrategias innovadoras.

Figura 2

Cree usted, ¿Qué un personal desmotivado tenga incidencia en la rentabilidad?



Nota. Resultado de la aplicación del ítem respectivo. Elaboración propia

Interpretación: Como se puede observar en mayor proporción el personal está de acuerdo y muy de acuerdo en que si los trabajadores no están motivados, no realizan adecuadamente sus funciones, por lo que, baja su desempeño laboral y a su vez la empresa podría mostrar bajas rentables por este suceso, por lo hallado la empresa debe enfocarse en mejorar la gestión de personal y así mejorar este aspecto.

Tabla 1

Coeficiente Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,738	,754	10

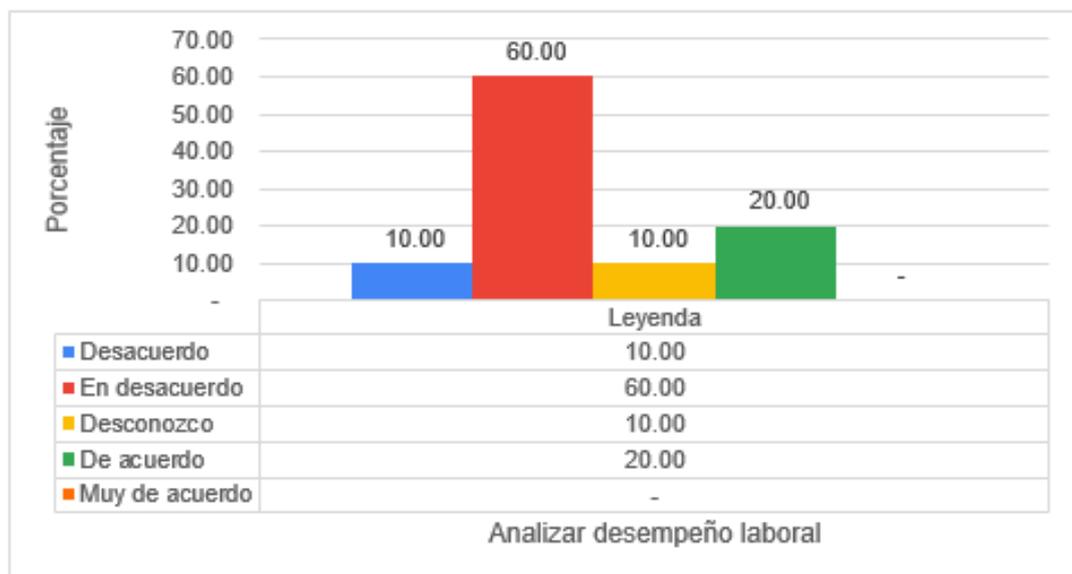
Interpretación: Como se puede observar es fiable el instrumento, por ende, se aplicó el coeficiente del Alfa de Cronbach obteniendo 0,73, a través del uso del software SPSS v. 26. Asimismo, queda demostrado que existe relación entre el objetivo general y la hipótesis especificados en el estudio.

Se resalta que la empresa brindó información de manera general sobre la clasificación de los gastos administrativos que maneja el contador, de esta manera la entidad ya no otorgó información más detallada, asimismo el asesor ya conoce esta situación.

Objetivo Específico 01: Evaluar la actual gestión de recursos humanos en la empresa.

Figura 3

Cree usted, ¿Qué existe una adecuada gestión de recursos humanos en la empresa Inversiones & Negocios Paredes S.A.C.?

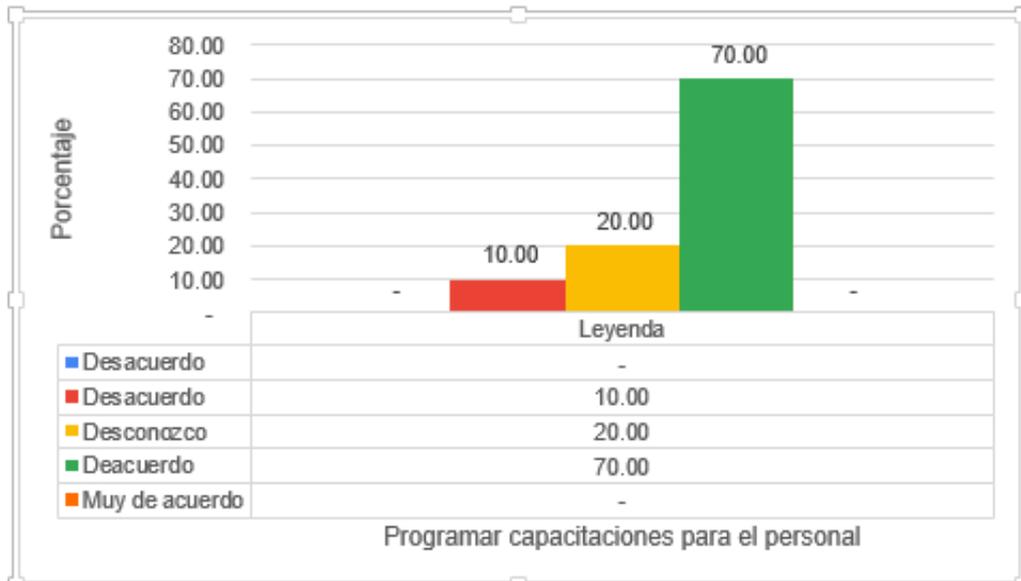


Nota. Resultado de la aplicación del ítem respectivo. Elaboración propia

Interpretación: Como se puede observar en la figura se muestra que, la empresa no está realizando una eficiente gestión de recursos humanos por lo que no está siendo eficiente en la realización de actividades lo que conlleva a bajas económicas y no poder alcanzar el objetivo propuesto.

Figura 4

Crees usted ¿Qué la empresa programa capacitaciones para mantener actualizado a su personal?

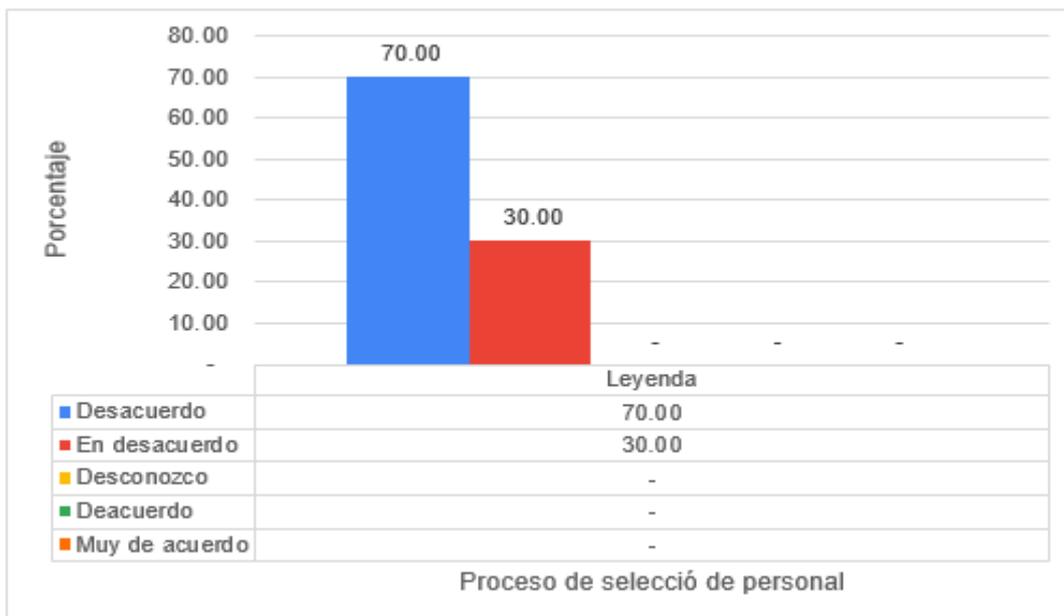


Nota. Resultado de la aplicación del ítem respectivo. Elaboración propia

Interpretación: Como se puede observar los resultados muestran que mayoritariamente los trabajadores encuestados manifiestan que, si se le capacita al personal, pero también se observa que existe un porcentaje aún considerable que no tiene conocimiento de las capacitaciones que se realizan, así mismo al llevarse a cabo la realización de las mismas se puede mejorar e ir actualizando a los trabajadores para un mejor desempeño.

Figura 5

Cree usted, ¿Qué la empresa si realizó un adecuado proceso para seleccionar el personal?

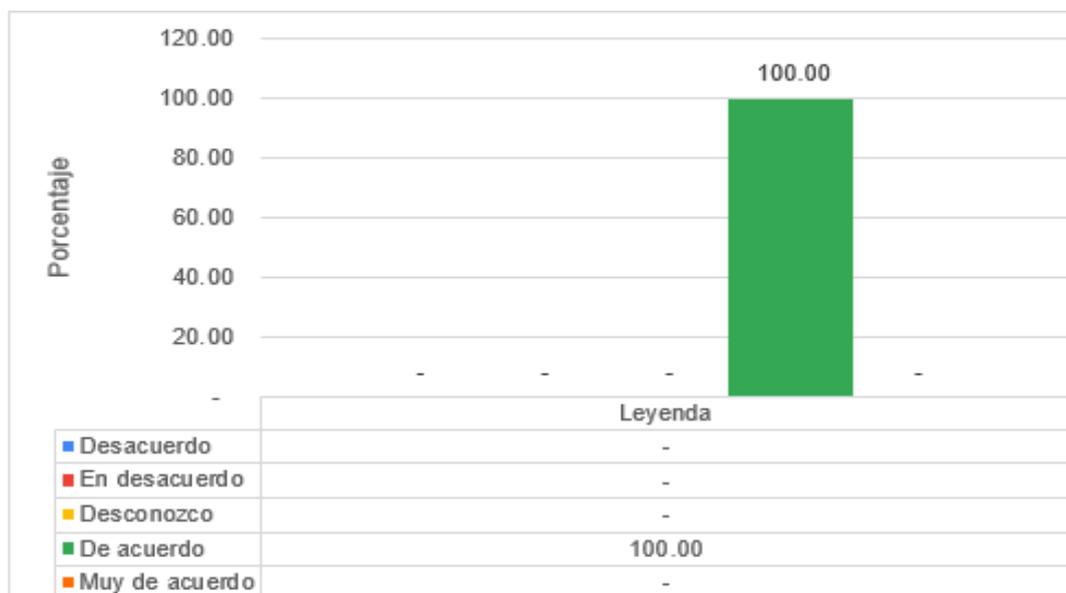


Nota. Resultado de la aplicación del ítem respectivo. Elaboración propia

Interpretación: Se observa que, un gran porcentaje de los trabajadores considera que no se realizó un proceso adecuado al momento de reclutar al personal, es por ello que se recomienda implementar estrategias adecuadas para poder realizar de manera adecuada este proceso.

Figura 6

Cree usted, ¿Qué si la empresa realiza incentivos económicos, estaría motivando a sus trabajadores para un buen desempeño laboral?



Nota. Resultado de la aplicación del ítem respectivo. Elaboración propia

Interpretación: Como se puede observar en la figura se muestra que, si la empresa realiza este tipo de incentivos motivará al personal a seguir

laborando adecuadamente y seguir mejorando su desempeño en sus actividades designadas.

Objetivo Específico 02: Diagnosticar el nivel de rentabilidad de la empresa.

Tabla 2

Comparación de ventas del año 2020 y 2021

AÑO 01	INGRESOS	AÑO 02	INGRESOS	DISMINUCIÓN	VALOR EN %
2020	S/. 4.840.391,00	2021	S/. 3.729.332,00	S/. 1.111.059,00	-23%

Nota. El cuadro mostrado es elaboración propia.

Interpretación: Considerando la aplicación del análisis horizontal del año 2020 al año 2021 las ventas se redujeron en un -23%, ya que las empresas agroindustriales a la cual se les brindo el servicio de alimentación, hicieron reducción de personal por la pandemia cambiando su presupuesto, es por eso que la magnitud de ventas en la entidad Inversiones & Negocios Paredes SAC bajo, y por pandemia, presento mayores costos y se generó una alta rotación de personal obteniendo mayores gastos.

Tabla 03

Estado de resultados del año 2020

Estado de Resultados					
Año	2020		2021		
Ventas netas o ing. por servicios	S/ 4.840.391,00		S/ 3.729.332,00		
Costo de ventas	S/-3.863.069,00		S/ -3.466.838,00		
Resultado bruto Utilidad	S/ 977.322,00	20%	S/ 262.494,00	7%	
Gastos de ventas	S/ 0,00		S/ -38.182,00		
Gastos de administración	S/-1.499.229,00		S/ -326.586,00		
Resultado de operación pérdida	S/ -521.907,00		S/ 102.274,00		
Gastos diversos	S/ -230.412,00		S/ 0,00		
Resultado antes de part. – Pérdida	S/ -752.319,00		S/ -102.274,00		

Nota. El cuadro mostrado es elaboración propia.

Interpretación: En el cuadro horizontal presentado, se visualiza que para el año 2021 se redujeron los gastos diversos y los gastos administrativos, por el alto nivel de costo de los productos, esto hizo que el costo de venta sea similar a los ingresos, el cual obtuvo un margen de utilidad del 7%, a diferencia del año 2020 que se obtuvo un margen de utilidad del 20 % en comparación del costo de venta con los ingresos, para este año se incurrió en S/ -1'499,229.00 en gastos administrativo y gastos diversos por S/ -230,412.00, generando una pérdida mayor para la empresa a comparación del año siguiente. Sin embargo podemos decir que está perdida que se realizó en el 2020 fue a causa de la mala gestión de Recursos Humanos, ya que no estuvieron preparados ante una situación de emergencia como fue la del covid 19, generando gastos excesivos debido a la alta rotación de personal y costos elevados, pero para el 2021 los gastos disminuyeron ya que se aplicó una política de costos donde se tuvieron ajustar los presupuestos. A criterio personal, se puede decir que para el año 2020 fueron muchas empresas que se vieron perjudicadas hasta tal nivel que tuvieron que cerrarlas, ya que les estaba generando pérdidas y endeudamientos, sin embargo, para el 2021 se puede visualizar que hubo una disminución de la pérdida ya que los gastos disminuyeron.

Tabla 04

Rentabilidad sobre las ventas del año 2020 y 2021

RENTABILIDAD SOBRE LAS VENTAS DEL AÑO 2020 Y 2021			
AÑO 2020		AÑO 2021	
RATIOS DE VENTAS	= $\frac{S/ -752.319,00}{S/ 4.840.391,00}$	RATIOS DE VENTAS	= $\frac{S/ -102.274,00}{S/3.729.332,00}$
	= -16%		= -3%

Nota. El cuadro mostrado es elaboración propia.

Interpretación. Por cada sol de ventas para el año 2020, se generó una pérdida del -16%, y para el período 2021 por cada sol de venta se generó una pérdida del -3%, habiendo una diferencia del -13% del año 1 con el

año 2, demostrando que si bien es cierto se ve reflejado que la pérdida ha disminuido, pero se tiene en consideración que las ventas a comparación del año 2020 han sido menores y los gastos incurridos que se realizaron para el año 2020 ya no se llevaron a cabo para el 2021. Se puede deducir que la pérdida no disminuyó, sino que las ventas no se generaron como el año anterior, teniendo a favor como se muestra en la tabla 02 que para el año 2021 los gastos diversos fueron 0.

Como otros hallazgos se puede fundamentar que esta situación se presentó debido a la pandemia que empezó en marzo del 2020, donde los costos se elevaron, se tuvo que implementar los protocolos de bioseguridad, se generó una alta rotación de personal, ocasionando excesivos gastos para la empresa, como por ejemplo las pruebas covid, EMO (exámenes médicos ocupacionales) del personal, liquidaciones constantes, EPP, entre otras. Que hicieron que la misma empresa tenga como resultados a fin año, solo pérdidas.

Como se puede visualizar para los años 2020 y 2021, la gestión del departamento de recursos humanos generó pérdidas a la empresa, ya que se reclutaba o seleccionaba a personal que no era capacitado y/o altamente comprometido con la empresa, esto generó que en el presente proyecto de tesis, se realice un estudio en la cual se centran herramientas y estrategias para poder analizar la problemática ¿Cuál es la relación entre una gestión de recursos humanos y el nivel de rentabilidad en la empresa Inversiones & Negocios Paredes S.A.C?., la cual se demuestra que la rentabilidad y el área de recursos humanos, guardan una relación directa, de tal manera que una depende de la otra. De acuerdo con el objetivo general propuesto fue determinar la incidencia de una adecuada gestión de recursos humanos y el nivel de rentabilidad en la empresa Inversiones & Negocios Paredes S.A.C., se puede demostrar que si incurre en una incidencia de acuerdo al análisis documental presentado, donde intervienen los objetivos específicos que son evaluar la actual gestión de recursos humanos en la organización y como segundo objetivo específico, será diagnosticar el nivel de rentabilidad de la empresa. Teniendo como

resultado que debido a la mala gestión de recursos humanos y la pandemia que se presentó como otro hallazgo, la empresa se vio afectada en su rentabilidad, ya que para el cierre de ambos años se evidenciaron pérdidas para la misma. Aplicando la hipótesis que se presentó desde al inicio del proyecto donde la implementación de una adecuada gestión de recursos humanos permitirá mejorar el nivel de rentabilidad, para el próximo cierre de operación.

No dejando de lado las ratios financieros considerados para nuestro análisis documental como el ROA, que según Patel et al. (2022) nombrado líneas arriba, dice que son indicadores financieros que muestran la rentabilidad de una empresa, el cual para poder hallarlo se debe de realizar la siguiente fórmula, se obtiene a partir de los ingresos, entre el total de activos, multiplicado por 100. Y también se consideró el ROE que Pacheco (2018), este ratio se calcula dividiendo los beneficios netos entre los fondos propios medios por 100. El cual no se llevó a cabo la demostración ya que para ambos periodos la empresa presenta pérdidas al cierre de la operación no obteniendo un beneficio neto o utilidad favorable.

V. DISCUSIÓN

En esta investigación se pudo verificar según la problemática principal fue saber cuál era la relación entre una gestión de recursos humanos y el nivel de rentabilidad en la empresa Inversiones & Negocios Paredes S.A.C. donde se pudo demostrar mediante el cuestionario que se le realizó al personal operativo de la empresa, y se constató mediante un análisis documental que la gestión de recursos humanos incidió en los resultados de la rentabilidad de la misma. Dando a conocer los objetivos formulados anteriormente.

De acuerdo con lo presentado, según el objetivo general que fue determinar la incidencia de una adecuada gestión de recursos humanos y el nivel de rentabilidad en la empresa Inversiones & Negocios Paredes S.A.C., se pudo establecer según los resultados obtenidos en el capítulo IV, en la figura 01 y 02 del cuestionario y para el análisis documental se vio plasmado en la tabla 03, donde una mala gestión de recursos humanos incidió 47 en su nivel de rentabilidad, provocando pérdidas al cierre del año. Se determinó según Flores Quispe (2019), citado anteriormente, que la rentabilidad y la gestión del talento humano van de la mano para el buen desempeño de la empresa, generando ingresos para la misma, con la finalidad de obtener utilidades productivas al cierre del año. Para la figura 01 del cuestionario se observó que realmente existió una alta rotación de personal, donde se puede decir que, según el objetivo específico, se pudo evaluar que existió una mala gestión de recursos humanos el cual influye en la rentabilidad de la empresa mayormente para el primer año.

Sin dejar de lado que un personal desmotivado como se mostró en la figura 02 del cuestionario, no realizaron sus labores con eficiencia y por lo general su desempeño comenzó a bajar y esto repercute en la rentabilidad de la empresa. Pero se puede indicar, como se mostró en la figura 03 que el personal recibió capacitaciones por supervisores internos de la empresa, pero para los colaboradores al parecer esto no fue suficiente ya que muchos de ellos desconocen sobre las capacitaciones brindadas por la misma, sin llegar a sentirse completamente satisfechos con sus labores de trabajo. Se

puede visualizar en la figura 04 del cuestionario, que no se estuvo realizando un adecuado proceso al momento de seleccionar al personal, ya que gran porcentaje de encuestados indica lo mismo.

Para determinar el primer objetivo específico, que es evaluar la actual gestión de recursos humanos en la entidad, según Amorin et al. (2023) refirió que una acertada gestión de recursos humanos es generada por una serie de estrategias que se utilizan para la selección rigurosa de personal, ya que según Pirrolas y Riveiro (2021), citado líneas arriba, se dedujo que la rotación de personal se generó de un mal proceso al momento de la selección del mismo. Determinando según los resultados que no se estuvo realizando una adecuada gestión de recursos humanos en la empresa Inversiones & Negocios Paredes S.A.C.

De acuerdo con el segundo objetivo específico que fue diagnosticar el nivel de rentabilidad de la empresa, según Escobar et al. (2023), en su revista, Control interno en la rentabilidad de una empresa de servicios generales – Perú, definió que son los beneficios netos o utilidades que se producen, después del análisis de los estados financieros, en relación a la base de datos obtenidas, se pudo determinar que la organización Inversiones & Negocios Paredes S.A.C. según el análisis documental en la tabla 01 y 02 se visualizó que hay una diferencia para ambos años donde se pudo deducir que la organización tuvo una pérdida menor al año anterior, obteniendo como resultado que la rentabilidad de la empresa mejoró en un -13%, no dejando de lado que a pesar de los resultados, se estuvo trabajando en pérdida con las expectativas de mejorar para los años siguientes.

De acuerdo con la hipótesis formulada, da pie a poder implementar una adecuada gestión de recursos humanos donde permitirá mejorar el nivel de rentabilidad de la empresa y poder obtener mejor ingresos a comparación de lo que presenta en la tabla 01 del análisis documental, donde según Bernal (2018), en su análisis del crecimiento de las ventas mediante un modelo logarítmico con ratios, refirió que los ratios de ventas son importantes para la valoración de la rentabilidad, donde se dedujo si una empresa es rentable o no, Escobar et al. (2023), citado líneas arriba definió que los ratios como el

ROA y el ROE donde se ve el grado de eficiencia con la que la gestión de una empresa genera beneficios sobre la inversión realizada. Como resultado de acuerdo a lo nombrado se pudo determinar que estos ratios financieros como el ROA y el ROE no se pudieron aplicar para nuestro análisis documental ya que la empresa generó pérdidas para ambos periodos sin generar un beneficio neto o utilidad para la misma.

Se demostró la mala gestión de Recursos Humanos según Curado et al. (2022) donde los retos que impone la difícil gestión de recursos humanos, proviene de las consecuencias económicas, sociales y medioambientales. Sin embargo, cabe resaltar que persiste la falta de recursos humanos necesarios para generar cambios hacia la sostenibilidad en la organización. De acuerdo con lo demostrado, se afirmó el primer objetivo específico planteado, dando validez a que no se realizó una adecuada gestión de recursos humanos, incidiendo en el rendimiento de la entidad. Se puede determinar también según los resultados del cuestionario en la figura 02 y 05 donde se visualiza que el personal desmotivado repercute en los resultados de la rentabilidad ya que un trabajador sin alguna motivación por parte de su contratante solo se desarrolla en su actividad mecánicamente sin aspirar a más, generando un ambiente tenso en su área de trabajo (Escamilla, 2020). De acuerdo con la figura 03 es muy importante capacitar al personal antes de sus labores, ya que, si estos ingresan a laborar sin una inducción anticipada, estaría propiciando el aumento de la rotación del personal, ya que esto se vino dando en el transcurso del desarrollo del ejercicio para ambos periodos. Se puede concluir que la mala gestión de recursos humanos incidió en el rendimiento de la empresa, debido a la pandemia originada en el año 2020, donde no se estuvo preparado ante tal magnitud de la situación que se venía presentando, generando pérdidas para el año nombrado donde se obtuvo mayores costos de ventas, gastos administrativos y gastos diversos superando los ingresos del mismo, ocasionando una rentabilidad negativa. Se determinó que debido a la desesperación del momento y la gestión de Recursos Humanos actuó sin tener en cuenta que estaba generando gastos fuera del presupuesto de la empresa, para poder cumplir con el protocolo de

bioseguridad y políticas de la misma que se requerían en el momento por parte de nuestros clientes y de la entidad Inversiones & Negocios Paredes S.A.C. Generando una política de costos para año siguiente 2021, donde se visualiza en la tabla 02 que hay una diferencia de del 13% del margen de la utilidad del año 1 y el año 2, disminuyendo el porcentaje, pero aun presentando como resultado del ejercicio al cierre del año en pérdida. El Margen de Utilidad Bruta evalúa la proporción de cada unidad monetaria de ventas que queda después de que la organización pagó sus productos, refiere Diaz et al. (2017).

De esta manera cabe resaltar que se aplicó estrategias para una mejora en la adecuada gestión de recursos humanos y así pueda generarse un mejor nivel de rentabilidad de la empresa Inversiones & Negocios Paredes S.A.C. Según los hallazgos encontrados durante la investigación, Se puede decir que el Covid 19 fue la causa principal para que no se lleve a cabo una buena gestión de recurso humanos, ya que fue un caso fortuito para esta y muchas empresas más que generaron pérdidas en sus resultados, sin dejar de lado que la misma no estuvo preparada ante una situación de emergencia como la que se suscitó en el 2020. Se puede decir que durante la investigación resaltaron los costos elevados (uniformes, epps, exámenes médicos), gastos administrativos (capacitación de personal), rotación excesiva de personal (por inexperiencia, por contagio del virus, por baja remuneración) Las empresas peruanas, no estuvieron preparadas para sobrellevar una pandemia, como la fue la Covid 19, las empresas de servicios, la cual posee un mayor número de trabajadores, no pudo realizar las actividades con normalidad, por las olas de contagio que se suscitaron en el centro de trabajo, Se puede decir que durante investigación se resaltan los costos elevados que se incurrió para poder cumplir con el contrato que se había firmado para a inicios del año 2020, la cual no fue considerado en la proyección de costos y gastos de la empresa, sumado a ello la falta de gestión en el departamento de Recursos Humanos, para contratar personal con experiencia para el cumplimiento correcto de funciones, la rotación excesiva del personal, los gastos de capacitación, implementación de una política de salud para el cuidado de nuestros colaboradores, como la de las personas a la cual se le

brinda el servicio de alimentación, es por ello que la empresa generó pérdidas.

VI. CONCLUSIONES

1. En esta tesis se determinó el grado de incidencia de una adecuada gestión de recursos humanos sobre el nivel de rentabilidad en la empresa Inversiones & Negocios Paredes S.A.C., porque no se implementó una estrategia respectiva adecuada, lo cual conllevó que al cierre del ejercicio los resultados arrojen pérdidas.
2. Así mismo, de acuerdo al primer objetivo específico, se determinó que la organización no estaba realizando una buena gestión de recursos humanos debido a que no existían políticas de control en el personal, ejemplo; la elaboración de un manual que especifique y/o detalle las funciones a realizar.
3. Finalmente, en cuanto al segundo objetivo específico, se concluyó que la empresa para el cierre de año 2021, sus resultados fueron pérdidas del - 3%, notándose un considerable incremento en los gastos administrativos.
4. En otros hallazgos se visualizó la falta de coordinación de cronograma de capacitaciones al personal, incentivos laborales de acuerdo al desarrollo de actividades y sumado a ello no se está realizando un adecuado filtro para la selección del personal.

VII. RECOMENDACIONES

Al gerente de la empresa Inversiones & Negocios Paredes S.A.C., se le recomienda mejorar eficientemente las estrategias que utilice para la gestión de recursos humanos.

Se sugiere al gerente, programar capacitaciones para tener al personal actualizado y de esa manera mejorar el desarrollo de sus funciones,

De la misma manera evalúe las causas que originan el alto índice de rotación de personal, para no se vea afectado el nivel de eficiencia de la gestión de recursos humanos, la sostenibilidad y la productividad que brindan los trabajadores para la entidad.

Adicionalmente, se recomienda a la gerencia, realizar una auditoría de control financiero la cual le permitirá conocer la realidad de los gastos e ingresos que se incurren en la empresa durante el año, esto con la finalidad de lograr mejorar la rentabilidad de la institución y así lograr tener mejores decisiones con respecto a la gestión en el departamento de Recursos Humanos.

REFERENCIAS

- Acosta , M. (2020). *Rentabilidad en la empresa Trujillo Gool.*[Tesis de Licenciada, Universidad Señor de Sipán] Alicia https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USSS_c5a9e966ce7c9933d8d80b8c5c9bce52
- Aguado, D., Andrés, J., García, A., & Rodríguez, J. (2019). LinkedIn “Big Four”: job performance validation in the ICT sector[LinkedIn “Big Four”: validación del desempeño laboral en el sector TIC]. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(2), 53-64. <https://dx.doi.org/10.5093/jwop2019a7>
- Aliaga , O., & Cofré , D. (2021). The evolution of the Human Capital concept and the challenges for the Strategic Human Resource Management in Chile.[La evolución del concepto de Capital Humano y los desafíos para la Gestión Estratégica de Recursos Humanos en Chile.] *Revista gestión de las personas y tecnología*, 14(40), 38-59. <https://dx.doi.org/10.35588/gpt.v14i40.4862>
- Alvarado, A.(2021) Clima laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de una universidad pública. *UCV Sci. Biomed.* 2021; 4(2): 17-26. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82976/AC_Alvarado_GAA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alvarez, S., & Maheut, J. (2022). Protocol: Sy stematic literature review of the application of the multicriteria decision analysis methodology in the evaluation of urban freight logistics initiatives Working Papers on Operations Management[Protocolo: Revisión sistemática de la literatura sobre la aplicación de la metodología de análisis de decisión multicriterio en la evaluación de iniciativas de logística urbana de carga Documentos de Trabajo sobre Gestión de Operaciones], 13(2), 86-107. <https://doi.org/10.4995/wpom.16780>
- Amorim, W., Goncalves, M Moyzes, A. Fisher, A., Lima, A., & Bafti, A., (2023). As intrincadas relações sistêmicas entre mercado de trabalho, relações de trabalho e gestão de recursos humanos em contexto pandêmico. *Revista*

de *Administração de Empresas*, 63(1). <https://doi.org/10.1590/s0034-759020230103>

Arias, D., Berrios, M., Cano, S., Villaba, K., y Hidalgo, L. (2021). Aula invertida en una plataforma virtual para el desarrollo de competencias. Caso de estudio: curso de investigación aplicada. *Campus Virtuales*, 10(2), 185–193. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=152241661&lang=es&site=ehost-live>

Arroyo Tejada, B. (2018). *Propuesta de mejora del proceso de reclutamiento, selección y contratación de personal para la reducción de pérdidas económicas. Reclutamiento de Personal* [Tesis de grado, Universidad Católica de Santa María] Renati. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3278531>

Arcos Fuentes, C. L., y Huamán Muñoz, S. E. (2020). *Análisis del estado de la situación financiera del Hotel Turístico Platinum Palace, Cusco periodo 2017- 2019.*[Tesis de Grado, Universidad César Vallejo] Alicia https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/175ppoi/alma991002877529607001

Barja, J., Valverde, N., Fiestas, K, y Aguilar, S. (2021). Cambios en la disponibilidad de los recursos humanos en salud en el Perú. *Revista cubana de medicina militar*, 50(1). <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=149602116&lang=es&site=ehost-live>

Barrantes, C. (2018). *Uso de técnicas e instrumentos de evaluación en el área de matemática: Plan de acción.* [Tesis de Segunda Especialidad, Pontificia Universidad Católica del Perú] Alicia. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/10599>

Batista, S., Miclos, P., Amendola, F., Bernardes, A., & Mohallem, A. da C. (2021). Authentic leadership, nurse satisfaction at work and hospital accreditation: study in a private hospital network.[Liderazgo auténtico, satisfacción del enfermero en el trabajo y acreditación hospitalaria: estudio en una red

- hospitalaria privada.] *Revista Brasileira de Enfermagem*, 74(2).
<https://doi.org/10.1590/0034-7167-2020-0227>
- Bernal-Domínguez, D., (2018). Análisis del crecimiento de las ventas mediante un modelo logarítmico con ratios. *Suma de Negocios*, 9(20), 93-101.
<https://doi.org/10.14349/sumneg/2018.V9.N20.A3>
- Briceño, R.(2020). *Gestión de recursos humanos y desarrollo organizacional en la Municipalidad Provincial del Santa*, 2020.[Tesis de Grado, Universidad César Vallejo] Alicia.
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64948/Briceño_FRJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64948/Brice%C3%B1o_FRJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Broch, C., Backes, A, Lopes, R, Fiori, A., & Breschiliare, F. (2021). Satisfação e insatisfação no trabalho de profissionais em Educação Física que atuam em academias de ginástica[Satisfacción e insatisfacción en el trabajo de los profesionales de la Educación Física que trabajan en los gimnasios.]. *Revista Brasileira de Ciências do Esporte*, 43.
<https://doi.org/10.1590/rbce.43.e006421>
- Caiza, E., Valencia, E., y Bedoya, M. (2020). Decisiones de inversión y rentabilidad bajo la valoración financiera en las empresas industriales grandes de la provincia de Cotopaxi, Ecuador. *Revista Universidad y Empresa* , 22 (39), 201-229. Epub 20 de abril de 2021.
<https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.8099>
- Carvajal, M., Almodóvar, P., & Vassolo, R. (2021). Análisis del concepto y alcance de las alianzas estratégicas: un enfoque longitudinal (1972-2020). *Revista venezolana de gerencia*, 26(5 Edición Especial), 290–314.
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.20>
- Cheron, C., Salvagni, J., & Colomby, R. K. (2022). The Qualitative Approach Interview in Administration: A Guide for Researchers. [A Entrevista de Abordagem Qualitativa em Administração: Um Guia para Pesquisadores][La entrevista de enfoque cualitativo en la administración: una guía para investigadores] *Revista De Administração*

Contemporânea, 26(4), 1-15. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2022210011.en>

Chomba , E. (2020). *La gestión de recursos humanos y su relación con la eficiencia de ejecución de proyectos de edificación en ciudad Trujillo La Libertad*. [Tesis de Mestría, Universidad César Vallejo] Alicia. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46249/Chomba_DLCEM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cornejo, M. (2019). *Tolerance Intervals for Sample Variances Applied to the Study of the Phase II Performance and Design of Charts with Estimated Parameters* [Intervalos de Tolerancia para Varianzas Muestrales Aplicados al Estudio de la Fase II Desempeño y Diseño de Gráficas con Parámetros Estimados] [Tesis, Pontificia Universidade Católica do Rio de Janeiro]. <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/744008>

Cruz Sumarriva, Y. (2021). *Gestión de la rentabilidad en el departamento de Agronegocios, Callao, 2020*. [Tesis de Linceada, Universidad Cesar Vallejo] Alicia. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_13c5319b4c2d141cdfb73a9de8f0ff4e

Curado, C., Muñoz, L., Oliveira, M., Henriques, L., & Jerónimo, H., (2022). Contribuição da gestão de recursos humanos para a sustentabilidade. *Revista de Administração de Empresas*, 62(5). <https://doi.org/10.1590/s0034-759020220502>

Díaz, A., Pérez, A., Hernández, J., & Casto, M., (2017). Impacto de la cadena de valor en el margen de utilidad bruta en la producción de destilados de agave. *Revista Mexicana de Agronegocios*, 40(), 551-560. <https://www.redalyc.org/journal/141/14152127004/>

Escamilla, R, Segovia, A., & Terán , M. (2022). Motivation as a Driver of Customer Service: The Impact on Automobile Dealerships. [La motivación como motor del servicio al cliente: el impacto en los concesionarios de automóviles] *Mercados y Negocios*, (45), 49-68. <https://doi.org/10.32870/myn.vi45.7656>

- Escobar, H., Surichaqui, L., & Calvanapón, F., (2023). Control interno en la rentabilidad de una empresa de servicios generales - Perú. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 27(1), 160-181. <https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2023.27.01.005.es>
- Estrada, M., Sierra, J., y Salazar, L. (2019). Desde abajo: experiencia laboral de jóvenes en hogares de bajos ingresos. *Íconos. Revista de Ciencias Sociales*, (65), 137-154. <https://doi.org/10.17141/iconos.65.2019.3414>
- Fernandes, L. , Soares, G., Turino, F., Bussinguer, E. , & Sodr e, F. (2018). Recursos humanos em hospitais estaduais gerenciados por organiza es sociais de saúde: a lógica do privado.[recursos humanos en hospitales estatales administrados por organizaciones sociales de salud: la lógica de lo privado] *Trabalho, Educa o e Saúde*, 16(3), 955–973. <https://www.scielo.br/j/tes/a/n7RtCS58n8dDsw39qmWRRBy/?lang=pt>
- Flores, L. (2019). Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno. *Revista EAN* , (87), 59-77. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2410>
- Flores-Quispe, L. (2019). Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno. *Revista Escuela de Administracion de Negocios*, 87, 59–77. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2410>
- Freitas, C., Dam asio, B., Haddad, E., & Koller, S. (2019). Work-Related Flow Inventory: Evidence of validity of the Brazilian Version. *Paid ia*[Inventario de Flujos Relacionados con el Trabajo: Evidencia de validez de la Versión Brasileña. *Paid ia*] .*Ribeirão Preto*, 29(0), 1982–4327. <https://doi.org/10.1590/1982-4327e2901>
- Gallego, D., Bustamante, L., Quintero, L., Jim enez, J. y Echeverri, C. (2018). La importancia de los recursos financieros personales y su relación con la inteligencia financiera: revisión documental. *Redalyc*, 55 (1), 173-191. <https://www.redalyc.org/journal/1942/194258529015/194258529015.pdf>
- Gomes, T., & Borges, J. (2020). Human resource system as innovation for organisations. [El sistema de recursos humanos como innovación para las

- organizaciones] *Innovation & Management Review*, 17(2), 197-214.
<https://www.redalyc.org/journal/5375/537563771005/537563771005.pdf>
- González, A., Sandoval, A., y Heredia, B. (2018). Elaboración de planes de entrenamiento cruzado a personal clave en proyectos: el caso de una empresa de ingeniería. *Revista ingeniería de construcción*, 33(3), 205–218.
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50732018000300205&script=sci_abstract
- Guerrero , F., y Pinedo, R. (2021). *Gestión de recursos humanos y la rotación del personal administrativo en la UGEL Mariscal Cáceres - Juanjuí, año 2021*. [Tesis de Grado , Universidad César Vallejo] Alicia.
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64948/Brice%
%c3%b1o_FRJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64948/Brice%c3%b1o_FRJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gutiérrez, J., Posada, M., y González, M. (2019). Prácticas de recursos humanos que impactan la estrategia de sostenibilidad ambiental. [Human resources practices affecting the environmental sustainability strategy Prácticas de recursos humanos que impactam a estratégia de sustentabilidade ambiental] *Innovar*, 29(73), 11-24. Doi.
<https://doi.org/10.15446/innovar.v29n73.78008>
- Huamán, J. (2022). Análisis financiero en la toma de decisiones de la empresa de ladrillos y tejas Sorama Auccaylle sociedad anónima cerrada-latesa SAC, periodo 2018. [Tesis de grado, Universidad Nacional de San Antonio de Cusco] Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de San Antonio de Cusco.
[https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/6596/253
T20220162_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/6596/253T20220162_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hurtado , R. (2019). *Propuesta de lineamientos de política laboral para mejorar la gestión de los recursos humanos del Gobierno Regional de Ancash, 2018*. [Tesis de Grado, Universidad César Vallejo] Alicia
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38503/hurtad
o_tr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38503/hurtado_tr.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Iudina, S. & Tsovma, D. (2020). Strategic Decisions Concerning Subsidiaries and Affiliates in a Group of Companies: Computational Analytical Tools. [Decisiones Estratégicas Relativas a Subsidiarias y Afiliadas en un Grupo de Empresas: Herramientas Analíticas Computacionales]. *Redalyc* 25 (5), 1-13. <https://www.redalyc.org/journal/279/27963984007/27963984007.pdf>
- Javadi, M., & Amini, M. (2020). Investigating human resource empowerment strategy at the secretariat of Meshrano Jirga of the National Assembly of the Islamic Republic of Afghanistan [Investigação da estratégia de desenvolvimento de recursos humanos na secretaria de Meshrano Jirga da Assembleia Nacional da República Islâmica de Afeganistão] [Investigando la estrategia de empoderamiento de recursos humanos en la secretaría de Meshrano Jirga de la Asamblea Nacional de la República Islámica de Afganistán] *Gestao & Tecnologia*, 20, 245+. <https://go.gale.com/ps/i.do?p=AONE&u=univcv&id=GALE|A647454605&v=2.1&it=r>
- Jorge Condor, D. (2019). *Sistema dominalista en los conflictos sociales, vinculados a la actividad minera en el Perú, Lima - 2019*. [Tesis de Grado, Universidad Alas Peruanas] Alicia. https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12990/706/Tesis_Sistema%20Dominalista_Conflictos%20Sociales_Actividad%20Minera.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Kim, J. (2020). When Organizational Performance Matters for Personnel Decisions: Executives' Career Patterns in a Conglomerate. [Cuando el desempeño organizacional es importante para las decisiones de personal: patrones de carrera de los ejecutivos en un conglomerado]. *Science Direct*, 49 (2020), 1 – 16. <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1044500520300196?token=14B1806267DCC311F339CF5A2B1E93330365E737F3A410F9097DF8940617AB1442167DBB818CC08258AA6194E216E106&originRegion=us-east-1&originCreation=20221101210202>
- Lara Flores, J. (2018). *Sistema de información para la configuración y aplicación de encuestas de clima laboral*. [Tesis de Grado, Pontificia Universidad

Católica del Perú Alicia.
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/364/LARA_JUAN_SISTEMA_DE_INFORMACION PARA_LA_CONFIGURACION_Y_APLICACION_DE_ENCUESTAS_DE_CLIMA_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Leonardo, L. & Scaglia, A. (2018). Study on youth handball regulations: a documental analysis on the mandatory use of individual defensive system in under -12 and under-14 competitions. [Estudio sobre el reglamento del balonmano juvenil: un análisis documental y sub-14 competencias]. *Scielo*, 29 (1), 1 – 11.
<https://www.scielo.br/j/jpe/a/8RzpfjYS9MNkKP6THbPBsBQ/?format=pdf&lang=en>

Liu, S., Linb, S., Sol, Z. & Yuan, L. (2021). Earnings management and firms' investment behavior: The threshold effect of ROE. [Gestión de beneficios y comportamiento inversor de las empresas: el efecto umbral del ROE]. *Science Direct*, 47 (2021), 1 – 15.
<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1566014121000054?token=0C63FFDC903FD204C2545913E6A4E762AFA0FF5B59DB9CAA341E5DF7C58D67745FD812B23CD213416AD3174D298EDC64&originRegion=us-east-1&originCreation=20221101164950>

Madero Gómez, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29.
<https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>

Madero, S. (2020). La satisfacción laboral como efecto moderador entre las prácticas organizacionales de recursos humanos y las líneas estratégicas de responsabilidad social corporativa en México. [Job satisfaction as a moderating effect between organizational practices of human resources and the strategic lines of corporate social responsibility in México] [A satisfação no trabalho como efeito moderador entre as práticas organizacionais de recursos humanos e as linhas estratégicas de responsabilidade social corporativa no México] *Estudios Gerenciales*, 36(157), 391-401.

<https://www.proquest.com/docview/2525720678?OpenUrlRefId=info:xri/sid:primo&accountid=37408>

- Mahsa, S., Salajegheh, S., Amiri, A., Pourkiani, M., y Sheykhi, A. (2020). Proporcionar un modelo de gestión de recursos humanos basado en la gestión del conocimiento en las organizaciones ejecutivas de Sari. *Apuntes Universitarios*, 10(4), 221-235. <https://doi.org/10.17162/au.v10i4.507>
- Marin-Garcia, J. (2021). Three-stage publishing to support evidence-based management practice. Working Papers on Operations Management [Publicación en tres etapas para apoyar la práctica de gestión basada en evidencia. Documentos de trabajo sobre gestión de operaciones] 12(2), 56-95. <https://doi.org/10.4995/wpom.11755>
- Márquez, A., Villegas, I., Félix, J. , & Gaibor, A. (2021). Staff turnover and organizational climate in the electricity distribution company of the Milagro Canton [Rotación de personal y clima organizacional en la empresa distribuidora de energía eléctrica del Cantón Milagro]. *Conrado*, 17(80), 371-381. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000300371&lng=en&tlng=en
- Martins, M., Matos, E., & Salum, N. (2019). Turnover of nursing workers in an adult emergency unit [Rotación de trabajadores de enfermería en una unidad de emergencia de adultos.] *Texto & Contexto Enfermagem*, 28(0). <https://doi.org/10.1590/1980-265x-tce-2016-0069>
- Millones, M. (2020). *Rentabilidad de la empresa Big Bag Perú S.A.C., La Victoria*. [Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional de la Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6762/Millones%20S%C3%A1nchez%20Magali%20Medalid.pdf?sequence=1>
- Molina, A. (2019). La innovación como estrategia en base a los recursos humanos. *3C tecnología*, 8(4), 33–41. <https://doi.org/10.17993/3ctecno/2019.v8n4e32.33-41>
- Montes Sosa, J. (2021). Del método de exposición al método de investigación planteamiento del problema y pregunta de investigación. *Enseñanza e*

Investigación en Psicología, 3(2), 294+.
<https://link.gale.com/apps/doc/A676920206/IFME?u=univcv&sid=bookmark-IFME&xid=61584eb9>

Montoya , M., Ostos, J., & Saenz , A.(2020). Role of empowerment and identification with work teams in innovation climate [Rol del empoderamiento e identificación con los equipos de trabajo en el clima de innovación.] *RAE*, 60(3), 183–194. <https://doi.org/10.1590/s0034-759020200302>

Morales, C., y Rey, W. (2021). El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y la Ley del Servicio Civil en la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018-2019. *Horizonte de la Ciencia*, 11(20),87-94. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=570965027007>

Munguia Albornoz, J. (2018). *Gestión de inventario para optimizar los costes de stock en el almacén de materia prima de la empresa Creaciones y Exportaciones Dina SAC, 2018*. [Tesis de Grado, Universidad César Vallejo] Alicia.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33934/Munguia_AJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Muñoz , E., y Solís , B. (2021). Enfoque cualitativo y cuantitativo de la evaluación formativa. *Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales (ReHuSo)*, 6(3),1-11. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=673171199001>

Orbea, G., Rekalde, I., y Lasa, J. (2022). Diseño y validación de cuestionarios para monitorizar el desarrollo de competencias transversales en el Trabajo de Fin de Grado 1. [Design and validation of questionnaires to monitor the development of cross-skills in the Final Degree Project] *Educatio Siglo XXI*, 40(2), 193-216. <https://doi.org/10.6018/educatio.473931>

Pacheco, R. (2018). ROE y estructura financiera de las empresas mineras periodo 2004-2013. *LatinREV*, 23 (2), 273-290. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/econo/article/view/15815>

Patel, P., Ojha, D. & Naskar, S. (2022). The effect of firm efficiency on firm performance: Evidence from the Domestic Production Activities Deduction

- Act. [El efecto de la eficiencia de la empresa en el desempeño de la empresa: Evidencia de la Ley de Deducción por Actividades Productivas Nacionales]. *Science Direct*, 253 (2022), 1 – 19. <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0925527322001803?token=ADEC778DA5E08AFACBA612CE6B837FA101490A9F735E35235188C287D71AA185CCFCD5BC26B2BEE2B87C50C1FACAB8C9&originRegion=us-east-1&originCreation=20221102025434>
- Pirrolas, O., & Ribeiro, M. (2021). Churning de recursos humanos: causas e estratégias de atenuação. [Churning on human resources management: causes and mitigation strategies] [Curso sobre la gestión de recursos humanos: causas y estrategias de mitigación] *Lex Humana*, 13(1), 165-181. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/churning-de-recursos-humanos-causas-e-estrategias/docview/2544914603/se-2>
- Quispe, C. (2021). *Gestión del talento humano y la rentabilidad de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, Empresa Electro Oriente, 2018 – 2020*. [Tesis de Grado, Universidad César Vallejo] Alicia https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75058/Quispe_GCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed
- Ramírez, M., Montoya, J. & Arteaga, A. (2020). Saenzrole Of Empowerment And Identification With Work Teams In Innovation Climate. [Saenzrole del empoderamiento y la identificación con los equipos de trabajo en el clima de innovación.] *Revista de Administração de Empresas*. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020200302>.
- Ríos, L., Carmona, E., y Ruvalcaba, L. (2022). Factores que influyen en la Gestión de la Innovación en empresas financiadas por el Gobierno Federal. *Trascender, contabilidad y gestión*, 7(19), 37-67. <https://doi.org/10.36791/tcg.v7i19.133>
- Rodríguez, J., (2020). La gestión de recursos humanos en contextos de individualización [Human Resources Management in Contexts of Individualization] *Diversitas*, 16(1), 201-213. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/la-gestion-de-recursos-humanos-en-contextos/docview/2439176911/se-2>

- Ronzani, C., y Costa, P.(2019). Praticas de recursos humanos e comprometimento da equipe de p&d&i [human resources practices and commitment of r&d&i team] [human resources practices and commitment of r&d&i team] *Revista Eletronica de Estrategia e Negocios*, 12(3), 177+.
<https://link.gale.com/apps/doc/A625055083/AONE?u=univcv&sid=bookmark-AONE&xid=794ef564>
- Salazar, A. (2021). *Estrategia de recursos humanos para la gestión pública en la Municipalidad Provincial de Chiclayo*. [Tesis de Grado, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55022/Salazar_AA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Senén González, C. (2019). Recursos humanos y relaciones laborales: patrones convergentes y divergentes en empresas multinacionales. *Estudios del trabajo*, (57).
http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2545-77562019000100001&lng=es&tlng=es.
- Seoane, F., Villares, M., & Santos, M. (2018). Analysis of business incubators in Galicia through the Integral Model of economic profitability [Análisis de los viveros de empresas en Galicia a través del Modelo integral de rentabilidad económica]. *Investigaciones Regionales*, (33), 7-31.
<https://www.proquest.com/scholarly-journals/analysis-business-incubators-galicia-through/docview/1752117161/se-2>
- Serri , M., Craco, B., Uiliam, D., & Camargo, M. (2021). Implantação de modelo de gestão da qualidade em organizações militares: o estudo de caso no exército brasileiro. [Implementación de un modelo de gestión de calidad en organizaciones militares: un estudio de caso en el ejército brasileño.] *Revista de Relaciones Internacionales, Estrategia y Seguridad*, 16(2), 157-176. Epub December 31, 2021. <https://doi.org/10.18359/ries.4891>
- Souza, J., Silva, N., & Tolfo, S. (2021). Otimismo no trabalho: uma revisão integrativa sobre a produção científica brasileira e internacional. [Optimismo en el trabajo: una revisión integradora de la producción científica brasileña

e internacional] *Psicología desde el Caribe*, 38(2), 256-281.
<https://doi.org/10.14482/psdc.38.2.158.701>

Terreno, D., Sattler, S., y Castro, E. (2018). Capacidad predictiva de la rentabilidad en empresas del mercado de capitales de Argentina. *Contaduría y administración*, 63(4), 53.
<https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1147>

Torres Cáceres, N. (2019). *Modelo de gestión de la cadena de suministro y la rentabilidad de los principales laboratorios farmacéuticos en el Perú*. [Tesis de Grado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos] Alicia.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNMS_de744f9a4aa069f5965d58e199debe26

Trigoso Yarlaque, J. (2018). *"Estudio de confiabilidad en alimentadores de la subestación Chiclayo Oeste utilizando el método probabilístico de simulación Montecarlo para determinar índices de confiabilidad"*. [Tesis pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo] Alicia.
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1830/1/TL_TrigosoYarlaqueJhair.pdf

Tticse, C., y Paucarchuco, E. (2018). *El liderazgo personal y liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, provincia de Satipo, 2017* [Tesis de grado, Universidad Peruana Los Andes] Alicia.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPLA_86ee54669c563e6b22d44d19751250c0

Uchasara Uchasara, P. (2018). *Balanced Scorecard y rentabilidad en la empresa Marcaja SAC, 2017*. Universidad César Vallejo. [Tesis maestría, Universidad Cesar Vallejo] Alicia.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_d6a0b5694e27daa141633a754e19c36d

Villena, L., y Ramírez, T. (2019). *Estrategias de retención y su relación con la rotación del talento humano en la empresa Claro Negocios, Tarapoto – 2018*. [Tesis de Grado, Universidad César Vallejo] Alicia.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47396/Villena_TLT-Ram%c3%adrez_FTl-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO 1:

Tabla de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE 1: ESTRATEGIAS DE RECURSOS HUMANOS	Gomes y Borges (2020) su definición conceptual consiste en el uso eficiente del recurso humano de una empresa con el fin de lograr ventaja frente a sus competidores.	Se aplicó encuesta con 12 preguntas a los trabajadores de la empresa Inversiones & Negocios Paredes SAC.	Reclutamiento	Entrevistas laborales	Cuantitativa de Razón
				Experiencia laboral	
				Evaluación del desempeño laboral	
			Motivación	Incentivos	
				Trabajo en equipo	
				Comunicación	
VARIABLE 2: RENTABILIDAD	Según Alvarado. (2019), define que la rentabilidad es la capacidad que tiene una compañía para generar beneficios económicos en el futuro y que sean suficientes.	Se aplicó el análisis documentario a la empresa Inversiones & Negocios Paredes SAC.	Rentabilidad financiera	Rentabilidad de las ventas	Cuantitativa de Razón
				Análisis Horizontal	
			Rentabilidad económica	ROA	
				ROE	

ANEXO 2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INSTRUMENTO.

Cuestionario sobre la Gestión de recursos humanos y la rentabilidad

Datos generales: Sexo: M () F () Edad ()

Empleado Nombrado () Empleado Contratado () Independiente ()

Objetivo

Este cuestionario describe los datos relacionados a la empresa INVERSIONES & NEGOCIOS PAREDES S.A.C para alcanza el objetivo estudiado

Instrucciones

Por favor, sírvase responder la totalidad de los siguientes ítems marcando con un (X) la alternativa que crea conveniente. Antes de responder juzgue cada afirmación y considere su opinión.

DESACUERDO	EN DESACUERDO	DESCONOCZO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
5	4	3	2	1

1	¿Usted considera que los trabajadores de la empresa INVERSIONES & NEGOCIOS PAREDES S.A.C están conformes con que se les evalúe su desempeño laboral?	5	4	3	2	1
2	¿La empresa INVERSIONES & NEGOCIOS PAREDES S.A.C. Evalúa constantemente a sus trabajadores para analizar su desempeño laboral?	5	4	3	2	1
3	Cree usted, ¿Qué la empresa programa capacitaciones para mantener actualizado a su personal?	5	4	3	2	1
4	Cree usted, ¿Qué la empresa si realizó un adecuado proceso para seleccionar el personal?	5	4	3	2	1
5	¿La empresa cuenta con los implementos tecnológicos necesarios para realizar sus actividades de manera eficiente?	5	4	3	2	1
6	Cree usted, ¿Qué que la empresa debe tener como requisito importante que sus colaboradores cuenten con experiencia laboral en el área que desean ocupar?	5	4	3	2	1
7	Crees usted, ¿Qué en la empresa se evidencia una rotación de personal?	5	4	3	2	1
8	Cree usted, ¿Qué si la empresa realiza incentivos económicos, estaría motivando a sus trabajadores para un buen desempeño laboral?	5	4	3	2	1
9	Cree usted, ¿Qué un personal desmotivado tenga incidencia en la rentabilidad?	5	4	3	2	1
10	Cree usted, ¿Qué si se realizan equipos de trabajo esto mejora el ambiente laboral?	5	4	3	2	1
11	Cree usted, ¿Qué la comunicación laboral entre los trabajadores y directivos de la empresa genera un buen espacio laboral?	5	4	3	2	1
12	Cree usted, ¿Qué se cuenta con una buena comunicación Interna en la empresa?	5	4	3	2	1

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ANEXO 3



Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Relación entre la gestión de recursos humanos y la rentabilidad en la empresa Inversiones & Negocios Paredes S.A.C

Investigador (a) (es): Encarnación Cespedes Rosslady Judyth y Gonzales Okumura Zelmira del Pilar

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Relación entre la gestión de recursos humanos y la rentabilidad en la empresa Inversiones & Negocios Paredes S.A.C", cuyo objetivo es determinar la incidencia de una adecuada gestión de recursos humanos y el nivel de rentabilidad en la empresa Inversiones & Negocios Paredes S.A.C. en los años 2020 y 2021. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pre grado de la carrera profesional de contabilidad, de la Universidad César Vallejo del campus Chiclayo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la empresa Inversiones & Negocios Paredes S.A.C



Describir el impacto del problema de la investigación.

En todo tipo de organización es importante generar beneficios económicos para ser rentable, es por ello, que resulta indispensable contar personal adecuado y motivado mantener un nivel de rentabilidad óptimo, de tal manera pueda mantenerse en el sector servicios ante un mercado competitivo, esto se logrará con una adecuada gestión de recursos humanos.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Relación entre la gestión de recursos humanos y la rentabilidad en la empresa Inversiones & Negocios Paredes S.A.C".
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en los ambientes de la empresa Inversiones & Negocios Paredes S.A.C". Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los Investigadores: Encarnación Cespedes Rosslady Judyth, email: rjencamacione@ucvvirtual.edu.pe. Y Gonzales Okumura Zelmira del Pilar, email: gokumurazp@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor: Salazar Asalde Abel, email: aasalde@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Víctor Saúl Aguilar Riojas

Fecha y hora: 20/08/2023, 13.08



Universions & Asocios Pagos E.A.C.
Victor S. Aguilar Riojas
DNI 10787815
Gerente General



ANEXO 4

Anexo 2 Evaluación por juicio de expertos

Respetado Juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el Instrumento sobre "Relación entre la gestión de recursos humanos y la rentabilidad en la empresa Inversiones & Negocios Paredes S.A.C.". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Waldemar R. García Vera	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia	
Institución donde labora:	UCV	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Gestión de Recursos Humanos en la empresa Inversiones & Negocios Paredes S.A.C.
Autores:	- Encarnación Cespedes Rosslady Judyth - Gonzales Okumura Zelmira del Pilar
Procedencia:	Elaboración de tesis
Administración:	
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Inversiones & Negocios Paredes S.A.C.
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, Items por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión de Recursos Humanos	Reclutamiento	Gomes y Borges (2020) consideraron que el área de recursos humanos tiene un plan para hacer un eficiente uso del talento humano en la empresa para conseguir una ventaja ante sus competidores que están destinados a la consecución del objetivo. Por lo que harán uso de todas las estrategias a su alcance y así implementar un adecuado sistema de gestión de recursos humanos.
	Motivación	Allaga y Cofre (2021), en su investigación mencionaron que el fin de los talleres y dinámicas que se trabajan de manera grupal buscan la interacción entre los individuos y así perfeccionar habilidades que incentiven a capacitar al personal para mejorar en las labores asignadas.

5. **Presentación de Instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Gestión de Recursos Humanos en la empresa Inversiones & Negocios Paredes S.A.C., elaborado por Encarnación Céspedes Rosslady Judyth y Gonzales Okumura Zelmira del Pilar en el año 2022. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

DESACUERDO	EN DESACUERDO	DESCONOZCO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
5	4	3	2	1

1	¿Usted considera que los trabajadores de la empresa INVERSIONES & NEGOCIOS PAREDES S.A.C están conformes con que se les evalué su desempeño laboral?					
2	Cree usted, ¿Qué existe una adecuada gestión de recursos humanos en la empresa INVERSIONES & NEGOCIOS PAREDES S.A.C.?					
3	Cree usted, ¿Qué la empresa programa capacitaciones para mantener actualizado a su personal?					
4	Cree usted, ¿Qué la empresa si realizó un adecuado proceso para seleccionar el personal?					
5	¿La empresa cuenta con los implementos tecnológicos necesarios para realizar sus actividades de manera eficiente?					
6	Cree usted, ¿Qué que la empresa debe tener como requisito importante que sus colaboradores cuenten con experiencia laboral en el área que desean ocupar?					
7	Creo usted, ¿Qué en la empresa se evidencia una rotación de personal?					
8	Cree usted, ¿Qué si la empresa realiza incentivos económicos, estaría motivando a sus trabajadores para un buen desempeño laboral?					
9	Cree usted, ¿Qué un personal desmotivado tenga incidencia en la rentabilidad?					
10	Cree usted, ¿Qué si se realizan equipos de trabajo esto mejora el ambiente laboral?					
11	Cree usted, ¿Qué la comunicación laboral entre los trabajadores y directivos de la empresa genera un buen espacio laboral?					
12	Cree usted, ¿Qué se cuenta con una buena comunicación interna en la empresa?					

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones de la encuesta:

- Primera dimensión: Reclutamiento
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Entrevistas Laborales	01	4	4	4	
Experiencia laboral	02	4	4	4	
Evaluación del desempeño laboral	03	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Incentivos	04	4	4	4	
Trabajo en equipo	05	4	4	4	
Comunicación	06	4	4	4	



.....
Firma del evaluador
DNI 16464114

Anexo 5

Anexo 2 Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el Instrumento sobre "Relación entre la gestión de recursos humanos y la rentabilidad en la empresa Inversiones & Negocios Paredes S.A.C.". La evaluación del Instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Hugo Yvan Collantes Palomino		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	(X)
	Educativa ()	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	CONTABILIDAD Y TRIBUTACIÓN		
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del Instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Gestión de Recursos Humanos en la empresa Inversiones & Negocios Paredes S.A.C.
Autores:	- Encarnación Cespedes Rosslady Judyth - Gonzales Okumura Zelmira del Pilar
Procedencia:	Elaboración de tesis
Administración:	
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Inversiones & Negocios Paredes S.A.C.
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión de Recursos Humanos	Reclutamiento	Gomes y Borges (2020) consideraron que el área de recursos humanos tiene un plan para hacer un eficiente uso del talento humano en la empresa para conseguir una ventaja ante sus competidores que están destinados a la consecución del objetivo. Por lo que harán uso de todas las estrategias a su alcance y así implementar un adecuado sistema de gestión de recursos humanos.
	Motivación	Allaga y Cofre (2021), en su investigación mencionaron que el fin de los talleres y dinámicas que se trabajan de manera grupal buscan la interacción entre los individuos y así perfeccionar habilidades que incentiven a capacitar al personal para mejorar en las labores asignadas.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Gestión de Recursos Humanos en la empresa Inversiones & Negocios Paredes S.A.C., elaborado por Encarnación Cespedes Ross lady Judyth y Gonzales Okumura Zelmira del Pilar en el año 2022. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

DESACUERDO	EN DESACUERDO	DESCONOZCO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
5	4	3	2	1

1	¿Usted considera que los trabajadores de la empresa INVERSIONES & NEGOCIOS PAREDES S.A.C están conformes con que se les evalué su desempeño laboral?					
2	Cree usted, ¿Qué existe una adecuada gestión de recursos humanos en la empresa INVERSIONES & NEGOCIOS PAREDES S.A.C.?					
3	Cree usted, ¿Qué la empresa programa capacitaciones para mantener actualizado a su personal?					
4	Cree usted, ¿Qué la empresa si realizó un adecuado proceso para seleccionar el personal?					
5	¿La empresa cuenta con los implementos tecnológicos necesarios para realizar sus actividades de manera eficiente?					
6	Cree usted, ¿Qué que la empresa debe tener como requisito importante que sus colaboradores cuenten con experiencia laboral en el área que desean ocupar?					
7	Cree usted, ¿Qué en la empresa se evidencia una rotación de personal?					
8	Cree usted, ¿Qué si la empresa realiza incentivos económicos, estaría motivando a sus trabajadores para un buen desempeño laboral?					
9	Cree usted, ¿Qué un personal desmotivado tenga incidencia en la rentabilidad?					
10	Cree usted, ¿Qué si se realizan equipos de trabajo esto mejora el ambiente laboral?					
11	Cree usted, ¿Qué la comunicación laboral entre los trabajadores y directivos de la empresa genera un buen espacio laboral?					
12	Cree usted, ¿Qué se cuenta con una buena comunicación interna en la empresa?					

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones de la encuesta:

- Primera dimensión: Reclutamiento
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Entrevistas Laborales	01	4	3	4	
Experiencia laboral	02	4	3	4	
Evaluación del desempeño laboral	03	3	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Incentivos	04	4	3	4	
Trabajo en equipo	05	4	4	4	
Comunicación	06	4	3	4	


CPC Hugo Yván Collantes Palomino
CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO
MATRÍCULA 04-16077
Firma del evaluador
DNI 18734857

Anexo 6

Anexo 2 Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el Instrumento sobre "Relación entre la gestión de recursos humanos y la rentabilidad en la empresa Inversiones & Negocios Paredes S.A.C.". La evaluación del Instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	JULISSA MILAGROS VITE QUEREBAU
Grado profesional:	Maestría () Doctor (<input checked="" type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	SECTOR PRIVADO Y SECTOR PUBLICO
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Titulo del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del Instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Gestión de Recursos Humanos en la empresa Inversiones & Negocios Paredes S.A.C.
Autores:	- Encarnación Céspedes Rosslady Judyth - Gonzales Okumura Zelmira del Pilar
Procedencia:	Elaboración de tesis
Administración:	
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Inversiones & Negocios Paredes S.A.C.
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión de Recursos Humanos	Reclutamiento	Gomes y Borges (2020) consideraron que el área de recursos humanos tiene un plan para hacer un eficiente uso del talento humano en la empresa para conseguir una ventaja ante sus competidores que están destinados a la consecución del objetivo. Por lo que harán uso de todas las estrategias a su alcance y así Implementar un adecuado sistema de gestión de recursos humanos.
	Motivación	Allaga y Cofre (2021), en su investigación mencionaron que el fin de los talleres y dinámicas que se trabajan de manera grupal buscan la Interacción entre los Individuos y así perfeccionar habilidades que Incentiven a capacitar al personal para mejorar en las labores asignadas.

5. Presentación de Instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Gestión de Recursos Humanos en la empresa Inversiones & Negocios Paredes S.A.C., elaborado por Encarnación Cespedes Rosslady Judyth y Gonzales Okumura Zelmira del Pilar en el año 2022. De acuerdo con los siguientes Indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

DESACUERDO	EN DESACUERDO	DESCONOZCO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
5	4	3	2	1

1	¿Usted considera que los trabajadores de la empresa INVERSIONES & NEGOCIOS PAREDES S.A.C están conformes con que se les evalúe su desempeño laboral?					
2	Cree usted, ¿Qué existe una adecuada gestión de recursos humanos en la empresa INVERSIONES & NEGOCIOS PAREDES S.A.C.?					
3	Cree usted, ¿Qué la empresa programa capacitaciones para mantener actualizado a su personal?					
4	Cree usted, ¿Qué la empresa si realizó un adecuado proceso para seleccionar el personal?					
5	¿La empresa cuenta con los implementos tecnológicos necesarios para realizar sus actividades de manera eficiente?					
6	Cree usted, ¿Qué que la empresa debe tener como requisito importante que sus colaboradores cuenten con experiencia laboral en el área que desean ocupar?					
7	Crees usted, ¿Qué en la empresa se evidencia una rotación de personal?					
8	Cree usted, ¿Qué si la empresa realiza incentivos económicos, estaría motivando a sus trabajadores para un buen desempeño laboral?					
9	Cree usted, ¿Qué un personal desmotivado tenga incidencia en la rentabilidad?					
10	Cree usted, ¿Qué si se realizan equipos de trabajo esto mejora el ambiente laboral?					
11	Cree usted, ¿Qué la comunicación laboral entre los trabajadores y directivos de la empresa genera un buen espacio laboral?					
12	Cree usted, ¿Qué se cuenta con una buena comunicación interna en la empresa?					

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones de la encuesta:

- Primera dimensión: Reclutamiento
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Entrevistas Laborales	01	4	4	4	
Experiencia laboral	02	4	4	4	
Evaluación del desempeño laboral	03	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Incentivos	04	4	4	4	
Trabajo en equipo	05	4	4	4	
Comunicación	06	4	4	4	



Milagros VO
COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE MÉRIDA
MÉRIDA - VENEZUELA

Firma del evaluador
DNI . 47177481

ANEXO 7

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,738	,754	10

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
VAR00002	3,6000	,96609	10
VAR00003	2,4000	,69921	10
VAR00004	4,7000	,48305	10
VAR00005	1,4000	,84327	10
VAR00006	2,1000	,73786	10
VAR00007	1,9000	,31623	10
VAR00009	2,0000	,66667	10
VAR00010	1,8000	,78881	10
VAR00011	2,5000	1,26930	10
VAR00012	3,7000	,67495	10

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
26,1000	18,322	4,28045	10

ANEXO 08



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ANEXO 3 DIRECTIVA DE INVESTIGACIÓN N° 001-2022-VI-UCV AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 2048769909
Inversiones & Negocios Paredes SAC.	
Nombre del Titular o Representante legal: Victor Saúl Aguilar Rojas.	
Nombre y Apellidos Victor Saúl Aguilar Rojas	DNI: 16767615

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo , no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación Relación entre la gestión de Recursos Humanos y la rentabilidad en la empresa Inversiones & Negocios Paredes SAC.	
Nombre del Programa Académico: Contabilidad.	
Autor: Nombres y Apellidos Encargación respectos Rosalady Judyth Luzmila Okumura, Zeleneo del Pilon	DNI: 73582067 48373652

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Cuchayo 03/11/22


 Inversiones & Negocios Paredes S.A.C.
 Victor Saúl Aguilar Rojas
 DNI: 16767615
 CUCUYO, PERU

Firma y Sello:


 Victor Saúl Aguilar Rojas

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que exista un escrito formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

ANEXO 09



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

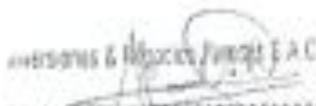
Autorización para realizar investigación

Yo, Victor Saúl Aguilar Rojas identificado con DNI N° 10767615, en calidad de representante de la empresa Inversiones & Negocios Paredes SAC. Con el cargo de Gerente General, mediante el presente se autoriza a los estudiantes:

1. Encarnación Caspader Penabaz Jadyth
2. Fonzylos Okimura, Lelmir del Pilar

del IX ciclo de la Escuela de Contabilidad, de la Universidad César Vallejo, filial Chiclayo, para que realicen su trabajo de investigación denominado Relación entre la gestión de Recursos Humanos y la rentabilidad en la empresa Inversiones & Negocios Paredes SAC.

Chiclayo, 03 de noviembre de 2022


Inversiones & Negocios Paredes S.A.C.
Victor S. Aguilar Rojas
DNI 10767615
Gerente General

Firma y sello

ANEXO 10



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO "CUESTIONARIO"

Estimado (s) estudiantes: *Encarnación López de Souza Okamoto*

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de **Contabilidad** de la Universidad César Vallejo (**Chiclayo**); los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria y como representante de la empresa: *Incc. S. Neg. S.A.S.* SI () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo recolectar información para el desarrollo del Proyecto de Investigación. Asimismo, autorizo () no autorizo () para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo de la empresa: *asistentecontable@pacosac.com*

Firma y sello

Encarnación López de Souza Okamoto
.....
Victor A. Aguilar Rojas
DPO 15747415
Gerente General

ANEXO 11



Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

Nosotros, Encarnación Céspedes Rosslady Judyth con DNI N° 73582067 Y Gonzales Okumura Zelmira del Pilar con DNI N°48373652, egresados de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela de Profesional de Contabilidad de la Universidad César Vallejo, autorizamos (x), no autorizamos () la divulgación y comunicación pública de nuestra Tesis, titulada:

"Relación entre la gestión de recursos humanos y la rentabilidad en la empresa Inversiones & Negocios Paredes S.A.C.", en el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulada en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de **NO** autorización:

.....
.....

Chiclayo, 16 de Junio del 2023



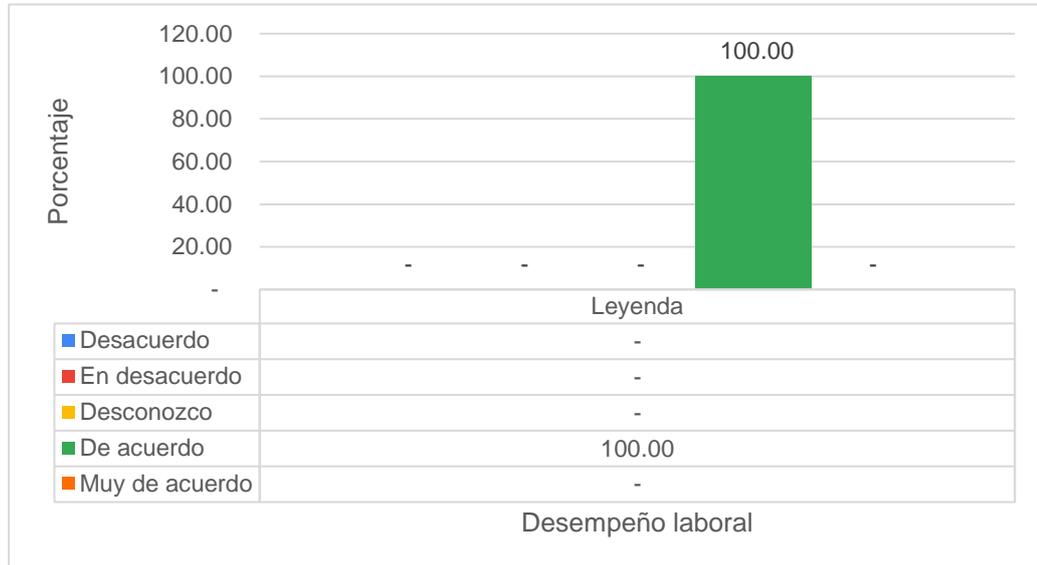
Encarnación Céspedes Rosslady Judyth	
DNI: 73582067	
ORCID: 0000-0002-3974-6745	
Gonzales Okumura Zelmira del Pilar	
DNI: 48373652	
ORCID: 0000-0001-8885-3486	

Las filas de la tabla dependen del número de estudiantes implicados.



ANEXO 12

¿Usted considera que los trabajadores de la empresa *INVERSIONES & NEGOCIOS PAREDES S.A.C* están conformes con que se les evalué su desempeño laboral?

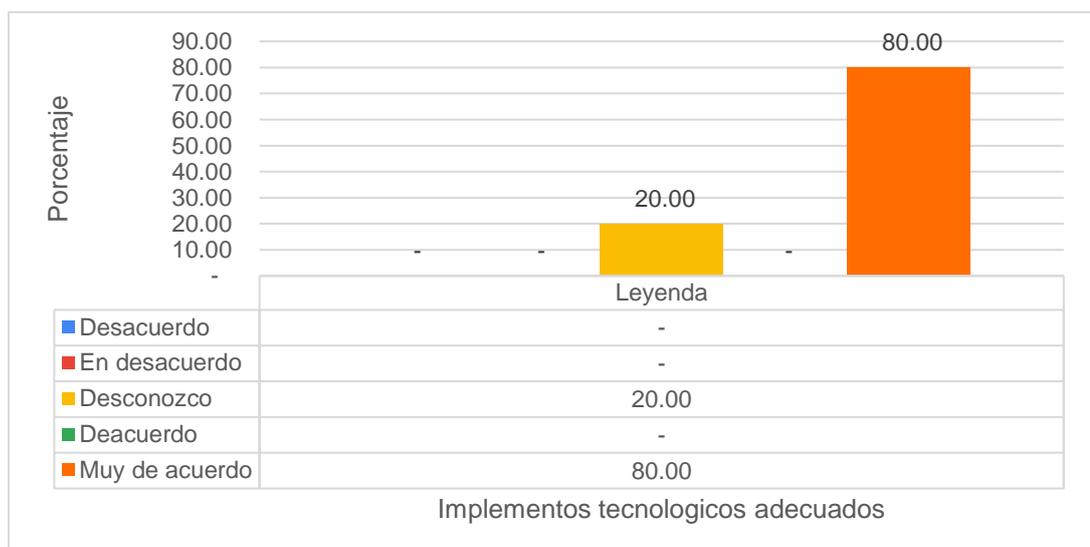


Nota. El cuadro mostrado es elaboración propia.

Interpretación: Como podemos observar en la figura se muestra que, los trabajadores están satisfechos con que se les evalué su desempeño laboral, para así ser más eficientes y dar mejores resultados para la empresa.

ANEXO 13

¿La empresa cuenta con los implementos tecnológicos necesarios para realizar sus actividades de manera eficiente?

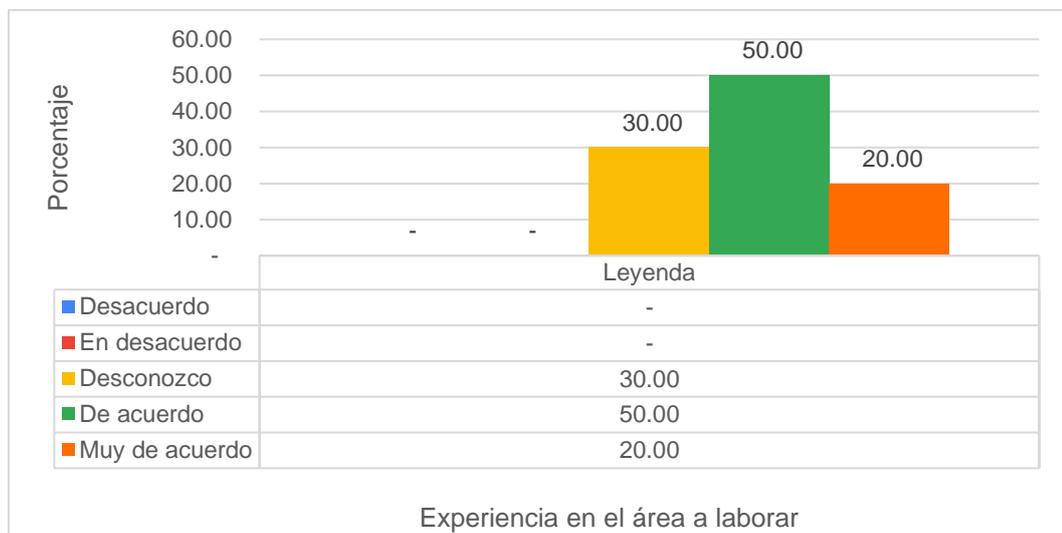


Nota. El cuadro mostrado es elaboración propia.

Interpretación: Como podemos observar en la figura se muestra que, si se cuenta con equipo tecnológico requerido para poder ejecutar funciones de manera eficiente, lo cual es favorable para la empresa, pero al no conocer el desempeño de los trabajadores, no estaría ayudando a la empresa a el logro de objetivos.

ANEXO 14

Cree usted, ¿Qué que la empresa debe tener como requisito importante que sus colaboradores cuenten con experiencia laboral en el área que desean ocupar?

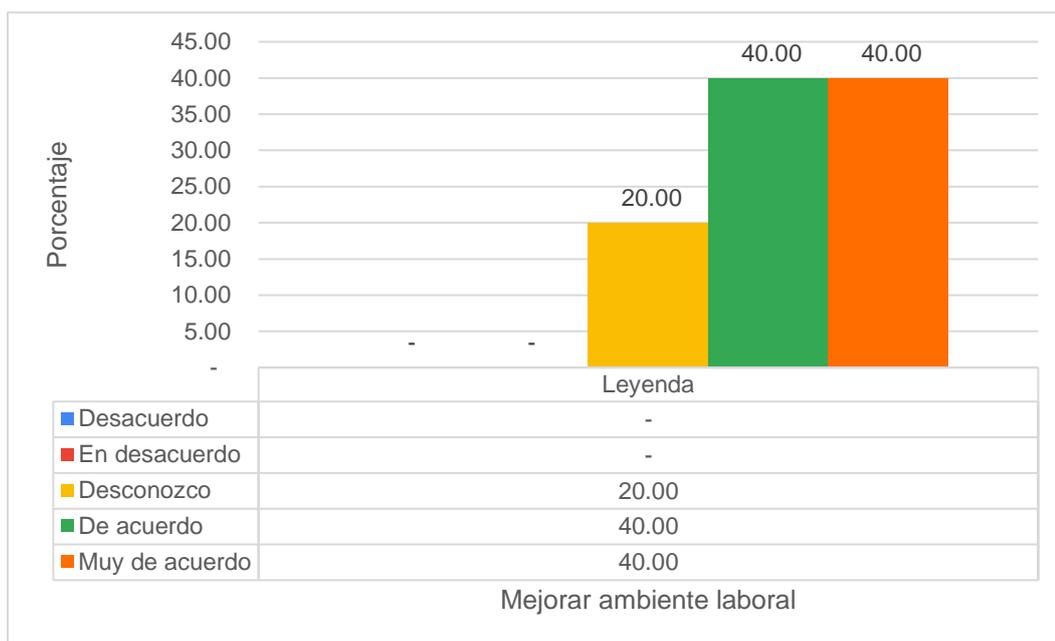


Nota. El cuadro mostrado es elaboración propia.

Interpretación: Como podemos observar en la figura se muestra que, si se debe tener en cuenta que al momento de seleccionar personal este debe contar con experiencia en el área disponible para que así se sienta confiado de poder realizar sus funciones de manera eficiente lo que lleva un mejor rendimiento de la empresa.

ANEXO 15

Cree usted, ¿Qué si se realizan equipos de trabajo esto mejora el ambiente laboral?

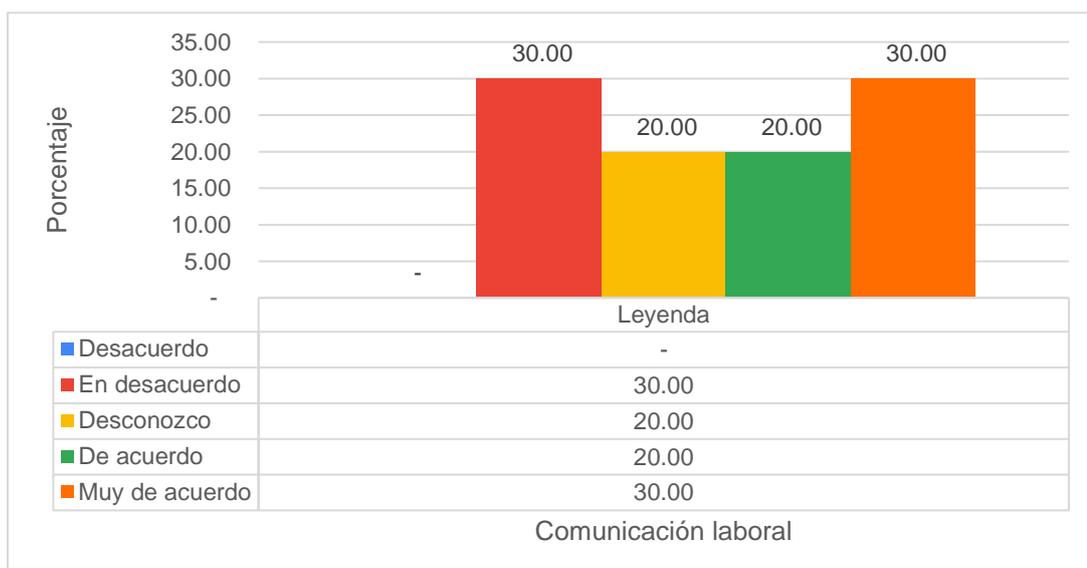


Nota. El cuadro mostrado es elaboración propia.

Interpretación: Como podemos observar en la figura se muestra que, si se realizan equipos de trabajado será de gran ayuda ya que al compartir actividades mejora el desempeño de los trabajadores y por ende la empresa desarrollara estrategias de mejora para alcanzar su éxito.

ANEXO 16

Cree usted, ¿Qué la comunicación laboral entre los trabajadores y directivos de la empresa genera un buen espacio laboral?

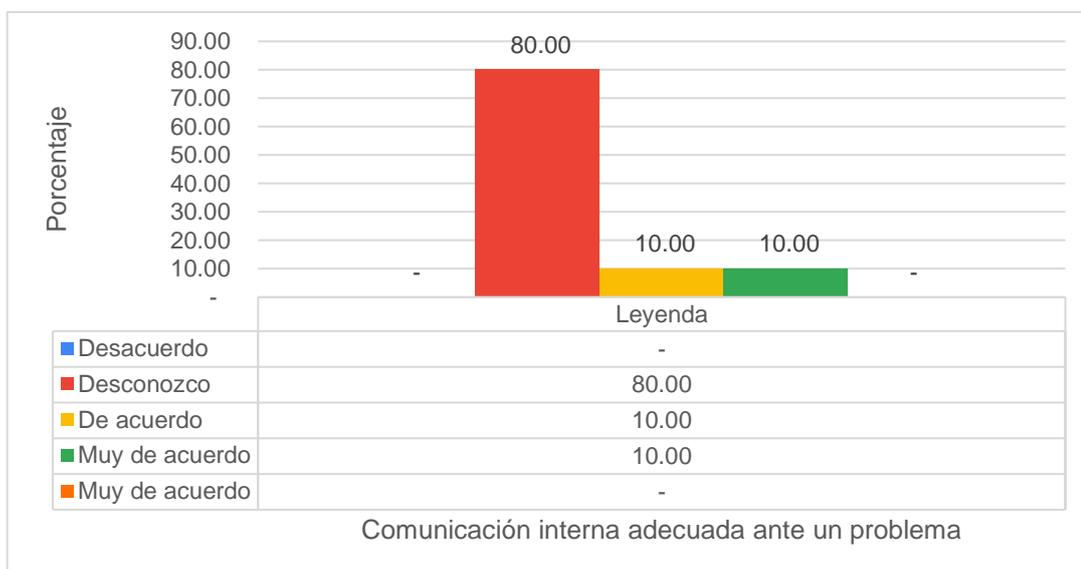


Nota. El cuadro mostrado es elaboración propia.

Interpretación: Como podemos observar en la figura se muestra que, el tener una buena comunicación entre los directivos y el personal no genera relevancia al momento de poder crear un ambiente laboral favorable , es por ello, que la empresa debe mejorar la estrategias utilizadas para que la comunicación sea un método eficiente que contribuya en beneficio de la empresa.

ANEXO 17

Cree usted, ¿Qué se cuenta con una buena comunicación interna en la empresa?



Nota. El cuadro mostrado es elaboración propia.

Interpretación: Como podemos observar en la figura se muestra que, la empresa no implementa mejoras en la relación laboral con sus trabajadores ya que se muestra que la comunicación es casi nula, por ello, también se generan problemas lo que conlleva a una baja rentable de la empresa.

**Estado de Resultados Del
01/01 al 31/12 de 2020**

Ventas netas o Ing. por servicios	461	4840391
Desc., rebajas y bonif. concedidas	462	
Ventas netas	463	4840391
Costo de ventas	464	(3863069)
Resultado bruto Utilidad	466	977322
Resultado bruto Perdida	467	(0)
Gastos de ventas	468	
Gastos de administracion	469	(1499229)
Resultado de operacion utilidad	470	0
Resultado de operacion perdida	471	(521907)
Gastos financieros	472	
Ingresos financieros gravados	473	0
Otros Ingresos gravados	475	
Otros Ingresos no gravados	476	
Enajen. de val. y bienes del act. F	477	0
Costo enajen. de val. y bienes a.f.	478	
Gastos diversos	480	(230412)
REI del ejercicio positivo	481	0
REI del ejercicio negativo	483	(0)
Resultado antes de part. - Utilidad	484	0
Resultado antes de part. - Perdida	485	(752319)
Distribucion legal de la renta	486	
Resultado antes del Imp - Utilidad	487	0
Resultado antes del Imp - Perdida	489	(752319)
Impuesto a la renta	490	
Resultado del ejercicio - Utilidad	492	0
Resultado del ejercicio - Perdida	493	(752319)

**Estado de Resultados Del
01/01 al 31/12 de 2021**

Ventas netas o Ing. por servicios	461	3729332
Desc., rebajas y bonif. concedidas	462	
Ventas netas	463	3729332
Costo de ventas	464	(3466838)
Resultado bruto Utilidad	466	262494
Resultado bruto Perdida	467	(0)
Gastos de ventas	468	(38182)
Gastos de administracion	469	(326586)
Resultado de operacion utilidad	470	0
Resultado de operacion perdida	471	(102274)
Gastos financieros	472	
Ingresos financieros gravados	473	
Otros Ingresos gravados	475	
Otros Ingresos no gravados	476	
Enajen. de val. y bienes del act. F	477	
Costo enajen. de val. y bienes a.f.	478	
Gastos diversos	480	
REI del ejercicio positivo	481	
REI del ejercicio negativo	483	
Resultado antes de part. - Utilidad	484	0
Resultado antes de part. - Perdida	485	(102274)
Distribucion legal de la renta	486	
Resultado antes del Imp - Utilidad	487	0
Resultado antes del Imp - Perdida	489	(102274)
Impuesto a la renta	490	
Resultado del ejercicio - Utilidad	492	0
Resultado del ejercicio - Perdida	493	(102274)