



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

**Gestión del talento humano y rentabilidad en una empresa de
transporte de carga pesada en la ciudad de Trujillo**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Contador Público

AUTORAS:

Alonzo Cruz, Meliza Elizabeth (ORCID: 0000-0003-0425-4457)

Pisco Mendo, Almendra Geraldine (ORCID: 0000-0003-0110-1551)

ASESORES:

Dr. Soto Abanto, Segundo Eloy (ORCID: 0000-0003-1004-5520)

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Tributación

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

Quiero dedicar este trabajo en primer lugar a Dios por ser mi guía, a mis padres por confiar en mí, por ser mi apoyo en los momentos difíciles, los cuales son mi motivación e impulso por seguir adelante y desarrollarme profesionalmente.

Alonso Cruz Meliza Elizabeth

A Dios por haber guiado mi camino y haberme dado las fuerzas para lograr mis objetivos a lo largo de mi vida personal y profesional. A mis padres, por todo el apoyo constante e incondicional que me han brindado, los cuales son mi motivo de crecer profesionalmente.

Pisco Mendo Almendra Geraldine

Agradecimiento

Nuestro profundo agradecimiento a Dios, por habernos guiado y habernos brindado los recursos para hacer realidad este trabajo de investigación.

Asimismo, agradecemos a las personas que colaboraron mediante consejos y conocimientos para la mejora de nuestra investigación, queridos docentes de la Universidad César Vallejo, quienes a través de sus conocimientos han contribuido a nuestra formación profesional.

Por último, agradecemos de corazón a nuestros padres, por darnos cada día su apoyo incondicional y a nuestros queridos compañeros por su amistad.

Alonzo Cruz Meliza Elizabeth
Pisco Mendo Almendra Geraldine

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra, muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Listado de expertos.....	17
Tabla 2. Coeficiente de alfa de cronbach.....	18
Tabla 3. Gestión del talento humano de la empresa de transporte de carga pesada en la ciudad de Trujillo.....	20
Tabla 4. Nivel de dimensiones de la gestión del talento humano por ítems.....	22
Tabla 5. Análisis comparativo del margen bruto en el periodo 2020 y 2019.....	25
Tabla 6. Análisis comparativo del margen neto en los periodos del 2020 y el 2019.	25
Tabla 7. Análisis comparativo de la rentabilidad sobre el patrimonio entre el periodo 2020 y el 2019.....	26
Tabla 8. Análisis comparativo de la rentabilidad sobre los activos durante el periodo 2020 y el 2019.....	27

Resumen

La gestión del talento humano es una de los factores importantes y de mayor influencia en la rentabilidad de una empresa, por ende la presente investigación tiene por objetivo determinar el efecto de la gestión del talento humano en la rentabilidad de la empresa de transporte de carga pesada en la ciudad de Trujillo, siendo una investigación de tipo aplicada, de diseño no experimental y de enfoque cuantitativo habiendo considerado como muestra a una empresa de transporte de carga pesada de Trujillo. Se aplicó un cuestionario a 20 colaboradores para la recolección de datos, haciendo uso del software SPSS, para lo cual se evidenció que la gestión de talento humano resultó ser de nivel bueno con un 55%, así también para el análisis documental se tomó los estados financieros y los balances financieros de la empresa en estudio, logrando como resultado una rentabilidad buena, precisando que existe un efecto directo de la gestión del talento humano con la rentabilidad, obteniendo en los periodos del 2019 al 2020 un incremento del 4%, 1%, 1%, 2% en el margen bruto, margen neto, ROE y ROA respectivamente. Concluyendo que, a una mejor gestión del talento humano, mejor será la rentabilidad de la empresa.

Palabras clave: Gestión del talento humano, rentabilidad, empresa.

Abstract

The management of human talent is one of the important and most influential factors in the profitability of a company, therefore the present research aims to determine the effect of the management of human talent on the profitability of the heavy load transport company in the city of Trujillo, being an applied research, non-experimental design and quantitative approach, having considered as a sample a heavy load transportation company from Trujillo. A questionnaire was applied to 20 collaborators for data collection, making use of the SPSS software, for which it was evidenced that the management of human talent turned out to be of a good level with 55%, thus also for the documentary analysis the statuses were taken financial statements and financial balances of the company under study, achieving a good profitability as a result, specifying that there is a direct effect of the management of human talent with profitability, obtaining in the periods from 2019 to 2020 an increase of 4%, 1% , 1%, 2% in gross margin, net margin, ROE and ROA respectively. Concluding that, the better the management of human talent, the better the profitability of the company.

Keywords: Human talent management, profitability, company.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano es un tema de estudio latente en la actualidad, debido a que las economías grandes y pequeñas requirieron de una gestión adecuada para hacer frente a la situación pandémica que aún se sigue enfrentando. Por otro lado, es de vital importancia indicar que una gestión adecuada haciendo énfasis en los colaboradores en las empresas, permitirá la obtención de mejores resultados económicos y sociales.

El desafío de las grandes y pequeñas empresas a nivel del mundo no solo fue el de mantener la producción si no el de enfrentar la carga laboral que tenían encima. No todas las empresas estuvieron en la capacidad de afrontar una situación de esta magnitud, tal es la situación del gigante Hertz misma que se dedicaba al alquiler de vehículos, contando con presencia en 150 países. Según la revista Forbes (2021), Hertz despidió a 10,000 de sus colaboradores norteamericanos en abril del 2020 y al mes siguiente se declaró en quiebra.

Por otro lado, la revista Forbes (2021), hubo caídas en empresas como ser la agencia de vuelo LATAM y AVIANCA quienes también se declararon en quiebra y por ende despidieron a sus colaboradores. Sin embargo, existió un bloque de empresas que afrontaron esta situación de manera responsable, promoviendo un crecimiento económico muy a pesar de la crisis que enfrentaban. Una de estas empresas fue el gigante en transacciones digitales Amazon, quien no solo generó mayores rentabilidades, sino que también fomentó el empleo formal convirtiendo la digitalización de sus actividades en un aliado para su crecimiento; se centró en crear nuevas oportunidades de trabajo usando las herramientas digitales. Amazon, Microsoft, Apple, Tesla, Facebook, entre otras empresas, fueron un claro ejemplo de cómo una gestión del talento humano adecuado pudo aportar en gran manera en el desarrollo empresarial y en la obtención de mayores resultados económicos.

Perú, no escapó de esta situación, en el rubro del transporte por ejemplo la empresa de transportes SOYUZ S.A., tuvo que anunciar su liquidación luego de haber estado en el mercado nacional por 38 años consecutivos, otra de las empresas conocidas en el ámbito del transporte nacional fue la empresa Cromotex, quien en setiembre del 2020 anunció su extinción en el mercado nacional fruto de la crisis

pandémica que todos afrontamos, luego de brindar sus servicios por 35 años consecutivos en nuestro país.

En Trujillo, las empresas del rubro de transportes de carga pesada también sufrieron notables bajas económicas, mismas que generaron dentro de la ciudad una inestabilidad laboral hecho que de por si generó conflicto entre los empleadores y los colaboradores. Esta situación pandémica mostró la vulnerabilidad de las empresas dentro de un marco laboral, ya que muchas de ellas por falta de liquidez tuvieron que dejar de pagar sueldos a sus colaboradores, no efectuar con el pago de sus obligaciones tributarias como ser el pago de la Oficina de Normalización Previsional (ONP), EsSalud, Renta de 5ta, Impuesto General a las Ventas (IGV), Renta mensual, gratificaciones, Compensación por Tiempos de Servicio (CTS), entre otros.

La empresa de transporte dedicada al rubro de carga pesada con una experiencia de trabajo desde el 2001, en el marco del Covid-19 presentó dificultades respecto al cumplimiento de sus obligaciones tributarias y laborales. Al iniciarse la cuarentena a nivel nacional la empresa realizó pocas actividades lo que representó una leve baja en sus ingresos, esto generó retrasos para cancelar la ONP, EsSalud, sueldos y salarios, CTS, gratificación, a esto sumado los conflictos ocasionados entre el empleador y los colaboradores.

Esta situación fue resultado de no estar preparada la empresa para afrontar situaciones económicas y laborales. Sin embargo, la empresa supo sobrellevar la situación con una adecuada gestión del talento humano, ya que logro afrontar de manera adecuada esta problemática.

Este escenario pudo colocar en grave peligro a la empresa, ya que de ser fiscalizada por los entes fiscalizadores como ser: Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria “SUNAT”, Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral “SUNAFIL”, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo “MTPE”, entre otros; estaría inmersa dentro de infracciones, mismas que están sancionadas con pagos económicos (Multas).

Es por ello que fue de vital importancia estudiar el tema de la GTH y rentabilidad. En lo que concierne a GTH según como indicó, Calderón (2015), es un área primordial en las empresas; por consiguiente, una gestión adecuada de ésta, dará como

resultado la obtención de los rendimientos esperados. Por otro lado, la Rentabilidad se podría tomar como la disponibilidad que cuentan las organizaciones para generar ganancias relacionadas con elementos que usan en sus operaciones (Jara et al., 2018). La GTH y rentabilidad son términos dentro de una empresa que están asociados indisolublemente, el cuidado y buen funcionamiento de uno derivará en el resguardo y desempeño del otro.

Es por esto que se planteó el problema general: ¿cuál es el efecto de la gestión del talento humano en la rentabilidad de una empresa de transporte de carga pesada en la ciudad de Trujillo? Y como problemas específicos se tuvo las siguientes interrogantes: en primer lugar ¿cuál es la gestión del talento humano de la empresa de transporte de carga pesada en la ciudad de Trujillo?, en segundo lugar ¿cuál es la rentabilidad de la empresa de transporte de carga pesada en la ciudad de Trujillo?

El presente trabajo se justificó desde el punto de vista de la *conveniencia* ya que esta investigación es de necesidad actual, la gestión del talento humano correctamente utilizada brinda un soporte adecuado en el crecimiento económico de las empresas. Por otro lado, se justificó según su *relevancia social* en la medida que esta información sea usada por las diferentes empresas del rubro de transporte pesado en la ciudad de Trujillo, y por los futuros investigadores que tengan a bien considerarla. Por su *implicancia práctica*, esta investigación permitió que las empresas se encuentren preparadas para afrontar problemas laborales que tengan implicancia en los resultados económicos haciendo uso de la gestión del talento humano como herramienta fundamental para el desarrollo empresarial continuo.

Es por ello que se planteó el siguiente objetivo general: determinar el efecto de la gestión del talento humano en la rentabilidad de la empresa de transporte de carga pesada en la ciudad de Trujillo. Y como objetivos específicos en primer lugar: determinar el nivel de gestión del talento humano de la empresa en estudio y analizar la rentabilidad de la empresa de transporte de carga pesada en la ciudad de Trujillo.

Como hipótesis de investigación se planteó lo siguiente: el efecto de la gestión del talento humano en la rentabilidad de la empresa de transporte de carga pesada de Trujillo es positiva.

II. MARCO TEÓRICO

Se presentó los antecedentes y conceptos recabados para las variables gestión del talento humano y rentabilidad, información obtenida de diferentes bancos de información, tesis y artículos revisados.

Goyeneche (2017), en su investigación desarrollada en las empresas del municipio de Socha, con un método analítico explicativo que tuvo por objetivo el diseño de estrategias de gestión de talento humano para las micro empresas, realizado a 38 micro empresas a través de encuesta y análisis documental, llegó a las conclusiones siguientes: Mediante la utilización de encuestas se determinó que existe un proceso irregular en la contratación del personal, los colaboradores no muestran eficiencia al momento de realizar su trabajo, existió un descontento salarial, y por ende el servicio que se brindó no estaba acorde de la competencia; esto a su vez generó pérdidas económicas, resultado no esperado por las micro empresas del municipio de Socha. Por otro lado, con el objeto de otorgar una estabilidad laboral a los empresarios de Socha se propusieron algunos programas y planes de apoyo para mejorar la calidad en el trabajo, fortalecer las debilidades presentadas y maximizar los resultados económicos.

Por otro lado, Castillo (2019), en su investigación enfocada en la entidad pública de Puno; con un diseño descriptivo no experimental, cuyo objetivo fue determinar la influencia de la Gestión de Talento Humano en la rentabilidad de la empresa Electro Puno S.A.A., con una población de 186 trabajadores, las técnicas aplicadas fueron el cuestionario, la observación, documentación y análisis. Donde concluyó: La gestión del talento humano, desde el punto de vista de los trabajadores, es regular debido a que existieron deficiencias en el momento de la entrega del servicio ofrecido, este hecho se vio reflejado en los numerosos reclamos por parte de los clientes finales, número que dicho sea de paso presentó un incremento del 3.02% para el año 2017. Es por ello que la empresa, se vio inmersa en la recepción de multas impuestas por OSINERGMIN, monto que para el 2017 representó una suma de S/ 2,215,661.00. Esta situación generó que la rentabilidad proyectada en la empresa se vea afectada, logrando únicamente un crecimiento del 7.38% para el año 2017.

Moroco (2017), en su estudio acerca de la Universidad de Puno; de carácter

descriptivo y deductivo, cuyo propósito fue determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el estudio de calidad de servicio y la rentabilidad del C.I.S Frigorífico de la Universidad Nacional del Altiplano Puno, de la cual se tomó como población a la empresa C.I.S Frigorífico de Universidad Nacional Del Altiplano Puno, las técnicas aplicadas fueron la observación, encuesta y análisis documental, donde llegó a las conclusiones siguientes: Los colaboradores presentaron muchas deficiencias en su desempeño laboral, puesto que no recibieron las capacitaciones pertinentes. Esta situación generó que los colaboradores no realicen su trabajo de manera eficiente, y esto a su vez que la calidad del servicio disminuya. Según la encuesta realizada 44% de los usuarios calificó el servicio como regular, un 11% indicó que el servicio era pésimo y un 25% calificó el servicio como malo. Esta situación se vio reflejado en la rentabilidad obtenido en los últimos 2 años, quedando así demostrado que los índices financieros referentes a las ratios de rentabilidad disminuyeron cuando no se tiene una GTH adecuada.

Al respecto, Zambrano (2017), en su Investigación en las empresas de transporte del distrito de Surquillo; de tipo descriptiva básica – correlacional – no experimental, concluyó de la siguiente manera: el control respecto a la selección de colaboradores como medio preventivo en las empresas de transporte del distrito de surquillo fue eficiente. Esto permitió realizar contrataciones de colaboradores competentes, a la altura de la competencia directa. No tener un control preventivo en la contratación de personal generaría mayores desembolsos económicos y materiales, mismos que dicho sea de paso afectan la economía de las empresas en estudio. Por ello fue de vital de importancia un preventivo control como herramienta para la captación de colaboradores permitiendo medir la eficiencia de los trabajadores y así medir el rendimiento en números reflejado en sus reportes contables.

Flores (2019), en su revista del sector hotelero de Puno de naturaleza cuantitativa de diseño no experimental, donde su población la componen un total de ciento cinco organizaciones hoteleras, de lo cual se obtuvo una muestra de treinta y ocho, mencionó que la administración del talento sobre todo humano es un área de mucha sensibilidad y a la vez de gran importancia en las entidades del sector hotelero, esto debido a la gran importancia que tiene en el desarrollo y logro de objetivos que

las empresas hoteleras tengan planificadas. Es así que la gestión del talento humano se viene convirtiendo en un eje importante que tiene una repercusión directa en la rentabilidad económica y financiera de las empresas. Fruto de la investigación se pudo observar que las empresas hoteleras no estuvieron haciendo uso adecuado de la gestión del talento humano, no fueron eficientes y les dificultó en gran manera consolidar sus procesos. La investigación indicó que la maximización económica depende en gran manera de una buena GTH, hecho que se vio reflejado numéricamente en los resultados económicos de diversas empresas.

Delgado (2020), en su investigación de un restaurante de Trujillo; de tipo descriptivo concluyó lo siguiente: Los colaboradores de la empresa en su mayoría desempeñaron sus funciones basadas en la experiencia propia más no en conocimientos técnicos. Se observó también que no han sido capacitados respecto al desarrollo de sus funciones, sin embargo, el resultado de su trabajo fue positivo, pero podría mejorar en gran escala si tuviesen la capacitación adecuada. Invertir en capacitación en los colaboradores tiene un logro significativo en la rentabilidad, misma que se verá reflejada en sus estados financieros al menos en los años anteriores al 2020. Por otro lado, vale mencionar que en el periodo de crisis sanitaria en el año 2020 la rentabilidad presentó disminuciones considerables, la empresa contrajo deudas con los colaboradores (pago de vacaciones, cts., gratificaciones) con la SUNAT y con sus proveedores debido a que no tenía un soporte financiero que los respalde. La crisis sanitaria fue el mayor flagelo económico para el restaurante La Cabaña, ya que tuvo que hacer uso de su patrimonio para realizar los pagos adeudados con sus proveedores, SUNAT y colaboradores.

Obeso y Vásquez (2020), en su investigación en una empresa de telecomunicaciones; de tipo descriptivo, no experimental; concluyeron del siguiente modo: La gestión del talento humano fue de importancia en el logro de una rentabilidad positiva en la empresa de Trujillo. Un 60% de las personas encuestadas mencionaron que el servicio ofrecido es regular, esto fue consecuencia del descontento que mostraron los trabajadores respecto a sus asignaciones salariales, al retraso en sus pagos y a la demora en sus aportes de jubilación. Para el año 2019 la empresa recibió una utilidad de S/ 0.80 por cada sol invertido, respecto a la rentabilidad del activo se

observó que por cada sol invertido se obtuvo una rentabilidad de S/ 0.49. Estos resultados presentarían mejoras constantes si el personal realizará un trabajo comprometido y eficiente, hecho que se lograría en cuanto se aplique una correcta GTH con la finalidad de lograr un crecimiento empresarial.

Quispicusi y Mendoza (2020), en su investigación de metodología descriptiva básica correlacional, no experimental transversal, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y la rentabilidad en la Cooperativa Agraria Cafetalera Aguilayoc Ltda. en el 2019, la población que se tuvo en cuenta fue de 173 personas, se llevó a cabo a través de las técnicas encuesta y análisis documental, donde mencionaron que existe una relación directa entre la GTH y la rentabilidad de la empresa en estudio. La encuesta desarrollada indicó que el 47.8% de las personas encuestadas consideran en un nivel regular tanto a la variable gestión del talento humano y rentabilidad. Sin embargo, existió un 4.3% que considera a ambas variables como deficientes. Por otro lado, se aceptó la correlación de ambas variables mediante el uso del SPSS 25 obteniendo un chi cuadrado de 0.022. Se pudo verificar también que la rentabilidad en el ejercicio 2018 presentó una disminución considerable de 12%, hecho que es consecuente en el año 2019.

Tras la búsqueda de información en diversas citas bibliográficas se consideró aquellas que permitan medir las variables hasta llegar a ser una de las teorías más estudiadas y analizadas a través del tiempo. En cuanto a la variable independiente GTH, Chiavenato (2009) indicó que son los principios y acciones necesarias que buscan guiar las diferentes direcciones que asumen los gerentes que tienen vínculo con los subordinados y/o recursos.

Considerando la teoría Y, el cual se precisa de manera frecuente a la motivación y a la formación profesional de cada uno de ellos en la empresa a la cual pertenecen, permitiendo que cada uno de ellos se desempeñe de manera correcta como también el de subir de puesto laboral (Chávez, 2018).

Mejía (2013), señaló que la GTH se fundamenta en tres perspectivas: son personas provistas de humanidad que tienen conocimientos, aptitudes, técnicas y talentos imprescindibles para la administración apropiada de los recursos empresariales. Por otro lado, Trias (2017) menciona que tiene como propósito impulsar

un vínculo de aportación entre los participantes; no importa el cargo que tengan dentro de la organización, esto con el objeto de minimizar los conflictos producidos por una relación laboral tradicional.

Las compañías deberían dar mayor énfasis al factor humano que tienen y ser conscientes de lo primordial que es éste para que se lleve a cabo el funcionamiento, desenlace y el logro de los objetivos a alcanzar; debido a que el grado de complacencia del cliente respecto a la compañía es negativo al considerar la apreciación de sus aspiraciones y el rendimiento percibido (Mejía, 2013).

La GTH, según Castillo (2019), señala que la gestión es un conglomerado de acciones sistemáticas enfocadas al logro de metas previstos por la empresa, es un proceso constante que permite el logro de algo ya previsto con anterioridad como por ejemplo el desarrollo empresarial, haciendo uso de todas las herramientas disponibles, por otro lado, el talento humano es el conjunto de cualidades que el colaborador tiene para desenvolverse dentro de su área de trabajo buscando la calidad en el servicio.

Según Pardo Martínez (2013), señala que la GTH está formada en un enfoque estratégico regido por una planeación social, la cual comprende cuatro dimensiones sociales: bienestar social del talento humano, formación organizacional de los individuos y del colectivo, desarrollo social a nivel organizacional y responsabilidad social, las cuales se sostienen en la comprensión plena desde la cultura y de la unidad productiva de la que forma parte, dado que es muy significativo establecer cómo percibe y valora la entidad a los colaboradores con los que forman parte; es decir, que con base en las políticas y normas de la organización, se formarán los ejes fundamentales para el desarrollo de la GTH.

Gestión estratégica de recursos humanos. Según Lewis y Heckman (2006). La investigación en gestión estratégica de recursos humanos se inclina principalmente hacia medidas financieras de desempeño para evaluar la eficacia de las iniciativas de gestión de recursos humanos. La gestión de recursos humanos se puede definir como la unión de los recursos humanos con los objetivos y metas para mejorar el desempeño estratégico de una determinada empresa y desarrollo de la cultura organizacional.

El bienestar social del talento humano es el conjunto de factores que ofrecen calidad de vida y se encuentran direccionados a buscar la satisfacción de las

necesidades primordiales de los colaboradores que componen la empresa. Por otro lado, es definido por Altmeyer (1952), como un concepto dinámico, que depende netamente de las ideas cambiantes de la responsabilidad de la comunidad y el estado en la promoción afirmativa del bienestar de sus miembros, indicando que el bienestar social consiste en reunir los recursos de la comunidad para promover el bienestar de las personas y de las familias en general. Spicker (1988) habla sobre la discusión de necesidad y bienestar, indicando que la suma del bienestar individual es el conocido bienestar social. IPSAS (2017) menciona que el bienestar social tiene que ver con los beneficios sociales, que son las remuneraciones que reciben los trabajadores de una empresa, como incentivos no necesariamente económicos, también pueden ser días libres, comisiones, etc., según el rubro de la empresa, lo cual es muy aparte de su sueldo básico, el cual según ILO (2011) es el dinero que el trabajador recibe por prestar sus servicios a una empresa.

Formación organizacional de los individuos y del colectivo: es un proceso de fortalecimiento para los colaboradores que forman parte de la empresa, pues en la medida que los individuos tengan apropiación y conocimiento de su entorno que les rodea. Que cuenten con la firmeza de quiénes son y qué quieren, se moldearan como seres autónomos, íntegros y con plena posibilidad de aportar. La GTH que se inicia por medio del proceso de selección de personal y continúa con una formación constante de potenciar la capacidad de los colaboradores e influya en la identificación con la empresa.

Desarrollo social a nivel organizacional: hace mención a las óptimas condiciones que respecta a los colaboradores con una adecuada infraestructura, equipos a la vanguardia con un sistema que permitan la comunicación y fluidez de la información que deben contar los colaboradores; es decir, áreas que faciliten la relación e interacción entre compañeros de la entidad, dado que esto conlleva a que el trabajador obtenga identidad, pertenencia y pertinencia con la empresa, con el lugar donde se labora y con la función que ejecuta cada individuo.

Responsabilidad social de la empresa: Las organizaciones empresariales, tienen una gran responsabilidad social con el país, la sociedad y con su medio ambiente en la formación que requiere su talento humano, ello es parte vital en lo económico, político, cultural y social en las que se desarrollan. Por ello, el desarrollo y participación de los colaboradores y los recursos económicos destinados para estos fines deben ser

fortalecidas por parte de la organización. Los autores Ramírez et al. (2018) mencionan que es el compromiso que asumen las empresas en beneficio del desarrollo de la sociedad, para equilibrar el crecimiento económico con el bienestar social. UNCTAD (2001) menciona que la responsabilidad social de las empresas es un conjunto de actividades encaminadas a que se establezca una relación entre la empresa y la sociedad.

Indicador de KPI SMART. Según GABČANOVÁ (2012) Existen distintos indicadores clave de desempeño. S-M-A-R-T es una buena forma de deletrear KPI, ya que es un marco sólido para tomar decisiones sobre la selección de KPI. Si no mide y compara, esto es importante para medir qué áreas de su proceso necesitan más atención y qué tan bien están sus cambios trabajando en el camino.

Respecto a la variable dependiente, rentabilidad, existe la teoría de la rentabilidad empresarial, el cual se refiere a la búsqueda de aumentar la producción que se requiere para los productos que se van a vender, el cual incide de manera directa a la rentabilidad que se obtiene de manera final en la empresa (Puente y Andrade, 2016).

Soria (2010), señala que esta permite analizar los resultados de un ejercicio económico y a su vez medir la capacidad que la empresa tiene para la generación de utilidades. Este indicador permite determinar si la empresa está ganando o perdiendo en función a su patrimonio y a sus activos.

Se estudia la rentabilidad desde dos puntos de vista: uno, la rentabilidad económica señala al conjunto de activos utilizados en la actividad de la empresa; y dos, la rentabilidad financiera, que es la rentabilidad de los dueños de la empresa. Así también se puede estudiar desde otra perspectiva a la rentabilidad de la empresa, como el nivel de capital financieros que genera interiormente (cash-flow económico) en proporción a su output, esto es, su volumen de ingresos. Esto conlleva a otra rentabilidad denominada rentabilidad autogenerada (Lizcano, 2004)

Roux (2015), desde una visión contable, la rentabilidad se pudo examinar en dos categorías: rentabilidad económica: llamada también rentabilidad de la inversión, la misma que se puede definir como la medición de la rentabilidad de los recursos de una compañía independientemente de su financiación durante un delimitado tiempo; y

la rentabilidad financiera hace mención a los beneficios que se han obtenido de una inversión. La obtención de la rentabilidad de una empresa tiene varias vertientes, las más importantes son la rentabilidad económica y la rentabilidad financiera. Ambas constituyen indicadores del adecuado o inadecuado desempeño económico financiero de la organización.

Daza (2016) manifiesta que la rentabilidad se considera como una capacidad de la empresa para que genere un excedente que se inicia a partir de un conjunto de inversiones efectuadas, lo cual, la rentabilidad es una precisión de un resultado que se obtiene a partir de cualquier tipo de actividades económicas que pueden ser de transformación, producción o de intercambio.

Segura (2019) señala que la rentabilidad se basa en el retorno económico de lo que se ha invertido acompañado de un margen de ganancia, lo cual, este se compensa con la utilización del mismo. Además, uno de los objetivos principales de las empresas consta en diseñar y conseguir el escenario que asegure un buen resultado posible, basándose en el patrimonio empleado.

Aguirre et al. (2020) define que la rentabilidad es como un indicador que es amplio y muy esencial a nivel mundial, permitiendo que bajo su análisis financiero se adquiera una valoración a una compañía sobre las capacidades que tienen para que se generen beneficios y así se puedan financiar sus operaciones. De tal manera, se adquiere un diagnóstico sobre las situaciones de una compañía, permitiendo que los directivos puedan tomar decisiones que sean acertadas, lo cual, se va tener en cuenta que si existe una decisión que es incorrecta, ocasionará graves problemas que se van a ver afectados en el mejoramiento de la economía de la compañía.

Indicadores de rentabilidad: Bini (2011) Los indicadores de rentabilidad más utilizados son: margen de beneficio neto, margen de utilidad, rendimiento sobre el capital y rendimiento sobre el capital invertido (ROI). Los índices de rentabilidad son una clase de métricas financieras que se utilizan para evaluar la capacidad de una empresa para generar ganancias en relación con sus ingresos, costos operativos, activos del balance o capital contable a lo largo del tiempo, utilizando datos de un momento específico.

La rentabilidad económica viene dada por variables como la utilidad bruta, es

decir, aquellos beneficios a los que aún no se les ha descontado ni intereses, ni gastos financieros ni los impuestos a pagar. Este valor es relacionado con el valor total de los activos de la empresa, los cuales se constituyen en el principal respaldo de la misma. La ROA (Tasa de Retorno de Activos en español) es el indicador más preciso para verificar la gestión empresarial.

La rentabilidad margen neto se basa en incrementar la rentabilidad aumentando los ingresos, reduciendo costos o combinaciones de ambos, ya que al realizar una rentabilidad margen neto crea una imagen más precisa de los gastos generales que se realizan en una empresa en comparación con los ingresos. Además, consiste en establecer la utilidad que se obtienen por partes independientes en operaciones que son comparables, donde se tiene en cuenta a componentes de rentabilidad que se basa en las variables como las ventas, gastos, costos, flujos de efectivos entre otros (Gálvez, 2019).

En cuanto a la rentabilidad financiera es de vital importancia en la empresa, ya que a los accionistas les interesa saber cuál es la rentabilidad que se tiene como resultado de acuerdo a sus aportes, incluyendo los intereses de los préstamos realizados, para obtener el resultado se divide el beneficio neto entre el patrimonio neto y el resultado es a base de porcentajes (Febres, 2020).

La rentabilidad financiera, a diferencia de la económica trabaja con variables como la utilidad neta, es decir, aquellos beneficios a los que ya se les ha descontado valores tales como intereses, gastos financieros e impuestos. En este caso el valor es relacionado con el capital aportado por los accionistas. La ROE (Tasa de Retorno sobre Recursos Propios en español) es el indicador más idóneo para calcular la rentabilidad del capital. Una vez obtenidos estos valores, los mismos se parametrizan para conocer el desempeño de la organización, lo cual redundará en el crecimiento o no de la empresa, en la política de beneficios para los trabajadores y en el desarrollo y permanencia de la organización a lo largo del tiempo. Y conlleven además a la toma de decisiones acertadas por todos aquellos destinados a dirigir la organización.

El valor de la rentabilidad es el resultado que obtiene la empresa desde la toma de decisiones que utilizan para la gestión de los recursos; la rentabilidad gira en torno a las ventas, activo y/o capital, si el resultado es negativo, señala que la empresa

enfrenta un déficit en la generación de rentabilidad, la cual puede causar un ajuste en los costos financieros o un aporte de los socios para conservar la empresa (Arcoraci, 2013). Por otro lado, según Rodríguez (2012), la rentabilidad es una medida de eficiencia de los medios utilizados en el trabajo. Esta es la respuesta que existe entre las inversiones realizadas y los resultados de los mismos; de esta forma, la rentabilidad representa un indicador de desempeño.

La rentabilidad también es un concepto aplicable a cualquier actividad que genere lucro o que utilice recursos de diferente índole para lograr un resultado definido. Por consiguiente, esta puede evaluarse comparando la utilidad neta con el valor de los recursos con los que se obtuvo esta ganancia. (Bustamante, 2015)

Según Gitman y Zutter (2012) la rentabilidad es favorable para la organización cuando se obtiene resultados positivos luego de haber deducido los costos y gastos utilizados en sus actividades de producción e inversión con los ingresos adquiridos por la entidad, los motivos por la cual se obtiene estos resultados favorables son por el incremento de los ingresos o al disminuir los gastos.

La rentabilidad es un concepto que se destina a todo acto económico en los que se emplean diversos medios; ya sean humanos, materiales, o financieros con la finalidad de alcanzar las metas económicas trazadas. Según esta visión, la misma puede examinarse al comparar la obtención de resultados y la cantidad de los materiales utilizados para la generación de dichos beneficios. No obstante, la generación de las utilidades será dependiente a los recursos disponibles que la organización posea para emplear en sus diversos procedimientos, ya sea que cuente con medios inherentes producto de aportes de los socios o hayan sido financiados por terceros; los mismos que generarán algún precio de oportunidad, por el fundamento de la necesidad de recursos, y que se usa para su examen (Bustamante, 2015).

Una noción respecto a la rentabilidad es que permite medir el rendimiento que los capitales utilizados generan en un lapso de tiempo definido. Esto es comparar la ganancia obtenida luego del descuento de los costos y gastos, o beneficio producido, respecto a los recursos invertidos, dicho de otra manera, sería el resultado que se obtiene de ambos (Escribano y Jiménez, 2014).

La rentabilidad se estima como la manera en que se ha utilizado los recursos

en función de las ventajas que la organización necesita para generar beneficios, es decir, en la región de trabajo, en qué medida los activos se entregan para producir lo mejor que se ofrecerá al mercado (Self Bank, 2018).

Se considera de carácter económico la gestión de los medios humanos, materiales y financieros con el propósito de captar cierta cantidad de resultados. La rentabilidad en una entidad puede ser analizada por medio de una comparación de los resultados y la valoración de los métodos empleados (Ccaccya, 2015).

Según Aznaran (2012) considera que “Los ratios de rentabilidad son razones que evalúan o miden la capacidad de la empresa para generar utilidades, a través de los recursos que emplea, sean estos propios o ajenos y por otro lado la eficiencia de sus operaciones en un determinado período” (p. 29)

Es indispensable que dichos cálculos formen parte de las políticas de análisis financiero de la empresa puesto que son una herramienta básica para el estudio de la situación económico financiera de la misma. Esto debe implicar además el reconocimiento del talento humano en la obtención de dichos indicadores y valorar el trabajo que realizan los mismos para la obtención del crecimiento organizacional tan esperado. Nada es la empresa sino cuenta con el respaldo del recurso humano que logre los objetivos y metas que se ha trazado. Puesto que forman parte indisoluble de los resultados que se obtienen tanto económica como financieramente.

Debe entonces incorporarse estas medidas a fin de determinar el grado de beneficios y utilidades que son capaces de generar las políticas de los directivos de la organización y el personal que opera dichas políticas y las hace realidad con el cumplimiento de sus funciones, ya que la generación de rentabilidad es a fin de cuentas el principal objetivo de todos los involucrados dentro del ente empresarial, accionistas, jefes de la organización y colaboradores.

Respecto al análisis financiero permite interpretar datos económicos y financieros, para ser cotejados con datos históricos (Baena, 2010).

Contreras (2015), si bien todas las entidades toman decisiones sobre su postura financiera, su principal objetivo es la rentabilidad, siendo resultado de la sustracción de ingresos y gastos que a su vez se muestran a través de las ratios del ROA y ROE, dependiendo de la perspectiva de medición.

III. METODOLOGÍA

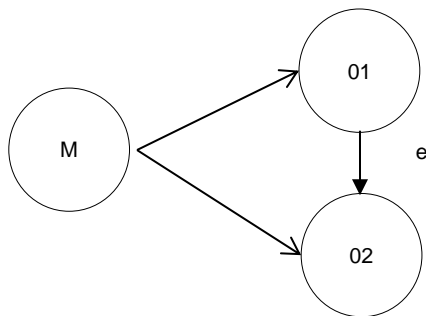
3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Considerando la postura del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación ([CONCYTEC], 2018) este trabajo es de tipo aplicado debido a que se recogió y considero dentro de la investigación a diferentes autores con la finalidad de comprender el comportamiento de la variable gestión del talento humano y la variable rentabilidad, pretendiendo encontrar la respuesta al problema planteado en esta investigación.

Diseño de investigación

El diseño de investigación que se usó en este trabajo fue de enfoque cuantitativo, y el diseño correspondiente es no experimental de corte transversal. La presente investigación tuvo un alcance descriptivo.



Dónde:

M: Muestra

01: Observación de la variable Gestión del talento humano

02: Observación de la variable Rentabilidad

e: Efecto

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión del talento humano

Según Pardo Martínez (2013), señala que la GTH está formada en un enfoque estratégico regido por una planeación social, la cual comprende cuatro dimensiones sociales: bienestar social del talento humano, formación organizacional de los individuos y del colectivo, desarrollo social a nivel organizacional y responsabilidad social, las cuales se sostienen en la comprensión plena desde la cultura y de la unidad productiva de la que forma parte, dado que es muy significativo establecer cómo percibe y valora la entidad a los colaboradores con los que forman parte; es decir, que con base en las políticas y normas de la organización, se formaran los ejes fundamentales para el desarrollo de la GTH.

Variable 2: Rentabilidad

Soria (2010), señala que esta permite analizar los resultados de un ejercicio económico y a su vez medir la capacidad que la empresa tiene para la generación de utilidades. Este indicador permite determinar si la empresa está ganando o perdiendo en función a su patrimonio y a sus activos.

3.3. Población, muestra, muestreo

Población

La población estuvo conformada por la empresa de carga pesada de la ciudad de Trujillo.

Muestra

Para la muestra se consideró a 20 colaboradores de la empresa de carga pesada de la ciudad de Trujillo y estados financieros de los ejercicios 2020 y 2019.

Muestreo

Se aplicó un muestreo por conveniencia, dado al acceso de la información de la empresa en estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Para el estudio de la gestión del talento humano se tomó como técnica de recolección de datos la encuesta, haciendo uso del instrumento cuestionario.

Para el estudio de la rentabilidad se consideró la técnica del análisis documental, solicitando a la empresa en estudio sus estados financieros para el respectivo análisis.

Instrumentos de recolección de datos

Como instrumento de recolección de datos se aplicó una ficha de registro para el análisis de rentabilidad y el uso de un cuestionario, mismo que conto con 24 preguntas de tipo Likert, para la GTH.

Validez

Para la validación de los instrumentos se consideró a los siguientes expertos. Quienes llevaron a cabo la evaluación de nuestro cuestionario y ficha de registro.

Tabla 1

Listado de expertos

Expertos	Grado académico
José Víctor Peláez Valdivieso	Doctor
Felipe Marcelo Solano Salazar	Maestría
Margarita Jadith Hernández Carrillo	Maestría

Confiabilidad

Se obtuvo el coeficiente del Alpha de Cronbach mediante una muestra piloto de 20 trabajadores, obteniendo una consistencia interna buena en dicho instrumento.

Tabla 2

Coeficiente del Alpha de Cronbach

Instrumento	Alpha de Cronbach	Número de elementos
Cuestionario	0.930	24

El instrumento mediante consistencia interna por intermedio del estadístico alfa de Cronbach presentó un valor igual a 0.930, indicando que el valor supera el 0.70, parámetro que garantiza fiabilidad. Es decir, el instrumento mide correctamente a la variable Gestión de talento humano

3.5. Procedimientos

En primer lugar, se procedió analizar la gestión del talento humano considerando como base las 24 preguntas del cuestionario desarrolladas según las dimensiones plasmadas en el cuadro de variables, así también se realizó el análisis documental estudiando los estados financieros de la empresa. En segundo lugar, se realizó un análisis a los estados financieros haciendo uso de los ratios financieros.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de datos se consideró el uso del software SPSS, programa que nos ayudó a calcular la muestra estadística y Microsoft Excel, programa que nos permitió calcular los datos estadísticos, mismos que permitieron el análisis correcto de las variables de estudio. La información recopilada fue procesada considerando al análisis contable y estadístico a fin de obtener resultados detallados que permitió dar respuesta a los objetivos de estudio.

Por otro lado, el presente procedimiento consistió en la recolección de información a través del cuestionario según escala tipo Likert, realizado a los

colaboradores de la empresa, tomando como unidad de base toda la información de las respuestas, se procedió a la elaboración de una tabla de resultados para un análisis e interpretación más objetivo de los resultados recopilados.

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación se realizó considerando el código de ética de la Universidad César Vallejo y teniendo presente siempre los parámetros, lineamientos e indicaciones detallados en el prospecto metodológico de elaboración de proyectos de investigación. Vale indicar que se respetó de manera concisa la propiedad intelectual de las investigaciones, citando y referenciando en la presente investigación mediante las Normas APA en su séptima edición.

IV. RESULTADOS

Tras la recolección de información mediante el cuestionario de Gestión de Talento Humano, quien luego del respectivo análisis arroja los resultados de acuerdo a los objetivos planteados. En ese aspecto, se tiene como primer objetivo específico: determinar el Nivel de Gestión de Talento humano de la empresa de Transporte de carga pesada en la ciudad de Trujillo.

Tabla 3

Gestión del talento humano de la empresa de transporte de carga pesada en la ciudad de Trujillo.

Variable/Dimensión	Nivel	Niveles	ni	Porcentaje
Gestión de talento humano	Malo	24-56	1	5%
	Regular	57-88	8	40%
	Bueno	89-120	11	55%
Bienestar social del talento humano	Malo	7-16	2	10%
	Regular	17-26	9	45%
	Bueno	27-35	9	45%
Formación organizacional de los individuos y del colectivo	Malo	7-16	1	5%
	Regular	17-26	7	35%
	Bueno	27-35	12	60%
Desarrollo social a nivel organizacional	Malo	4-9	1	5%
	Regular	10-15	4	20%
	Bueno	16-20	15	75%
Responsabilidad social de la empresa	Malo	5-11	2	10%
	Regular	12-18	6	30%
	Bueno	19-25	12	60%
Total			20	100%

Nota. Instrumento aplicado de gestión de talento humano

Interpretación:

En la tabla 3, se evidenció que, del total, el 55% de los encuestados percibieron un nivel bueno de GTH en la empresa de transporte de carga pesada, seguido del 40%

que percibieron regular gestión del talento humano, mientras que un 5% percibieron un nivel malo. En cuanto a la dimensión bienestar social, se observó que el 45% de encuestados señalaron el nivel bueno, al igual que el 45% señalaron que el nivel es regular, caso contrario del 10% de encuestados percibieron que existe un nivel malo de la empresa en el bienestar social del talento humano. En la dimensión formación organización de los individuos y del colectivo, el 60% refieren existe un nivel bueno, el 35% refieren que existe un nivel regular, mientras que 5% indicaron que el nivel es malo. Con respecto a la dimensión desarrollo social, el 75% de colaboradores afirmaron que existe un nivel bueno, el 20% refieren que el nivel es regular, así como del 5% de encuestados señalaron que el nivel de desarrollo social a nivel organizacional es malo. En cuanto a la dimensión responsabilidad social, el 60% afirmó que el nivel de responsabilidad social de la empresa de carga pesada es bueno, el 30% señalaron un nivel regular, mientras que el 10% de los colaboradores afirmaron que existe un nivel malo.

La GTH se encuentra en un nivel bueno según la percepción de los trabajadores, lo cual podría ser a causa de que la empresa destaca a las personas con un alto potencial dentro de su puesto de trabajo además de que atrae a nuevos integrantes, reteniendo a los que ya tiene, así también casi la mitad de los trabajadores percibe un buen bienestar social del talento humano y la otra parte lo percibe que es regular, lo que quiere decir que los trabajadores en general se encuentran satisfechos con el ambiente laboral y con el reconocimiento de su trabajo, lo cual tiene que ver mucho con que la mayoría de los trabajadores perciban una buena formación organizacional de los individuos y del colectivo en la empresa, lo cual impacta en el comportamiento tanto individual como grupal de los trabajadores, lo cual es a causa de un ambiente laboral agradable y de una estructura organizacional adecuada; asimismo, la mayoría de los trabajadores percibe un buen desarrollo social a nivel organizacional, lo cual hace referencia que dentro de la estructura jerárquica existe una buena comunicación tanto horizontal como vertical entre trabajadores, lo que finalmente hace que más de la mitad de colaboradores perciban una buena responsabilidad social por parte de la empresa es decir, vela por los intereses de sus trabajadores, sus clientes, sus proveedores.

Tabla 4*Nivel de dimensiones de la gestión del talento humano por ítems.*

Dimensión	Ítems	S	CS	A	CN	N
Bienestar social del talento humano	La empresa cumple de manera oportuna con el pago de sus aportaciones laborales como: Essalud, ONP, AFP	40%	35%	15%	5%	5%
	¿Existe un retraso en el pago de su remuneración mensual?	10%	10%	10%	40%	30%
	La empresa paga puntualmente un seguro de vida para los colaboradores	35%	35%	15%	5%	10%
	La empresa cubre el seguro complementario de trabajo de riesgo para los trabajadores	45%	20%	20%	0%	15%
	¿La empresa realiza el pago oportuno de la CTS de mayo y noviembre del 2020?	30%	40%	15%	10%	5%
	La empresa cumple con otorgarles vacaciones de acuerdo a los derechos laborales	40%	20%	25%	10%	5%
	¿La empresa realizó el pago de las gratificaciones de julio y diciembre del 2020?	30%	40%	15%	0%	15%
Formación organizacional de los individuos y del colectivo	En el último año la empresa les brindó capacitaciones	20%	35%	25%	10%	10%
	Las capacitaciones recibidas en la empresa le ayudan en su desempeño laboral	35%	25%	25%	10%	5%
	Las capacitaciones otorgadas por la empresa se realizan de manera periódica	10%	30%	45%	10%	5%
	¿Estás de acuerdo que la empresa contrate a entidades especializadas para el reclutamiento de personal?	25%	35%	10%	25%	5%
	Estás conforme que la selección de personal sea por vía remota	20%	35%	20%	25%	0%
	La empresa les realiza exámenes médicos ocupacionales	25%	25%	30%	5%	15%
	La empresa premia en el reconocimiento de los logros de sus colaboradores	25%	25%	40%	0%	10%
	La empresa otorga oportunidades de ascenso laboral	40%	30%	25%	0%	5%

Desarrollo social a nivel organizacional	¿La empresa cuenta con una infraestructura adecuada para el cumplimiento de sus funciones?	30%	55%	10%	0%	5%
	Tiene a su disposición equipos modernos para desempeñar sus funciones	25%	50%	20%	0%	5%
	Tiene un sistema que permita la fluidez de comunicación e información dentro de la empresa	40%	35%	25%	0%	0%
	La empresa invierte en sistemas de comunicación	35%	35%	25%	0%	5%
Responsabilidad social de la empresa	Se tiene un programa de responsabilidad social donde participan los trabajadores	20%	30%	25%	5%	20%
	Se realizan el recaudo de fondos donde contribuyan colaboradores-empresa para la responsabilidad social	15%	40%	35%	0%	10%
	Se destina recursos económicos que contribuyan a la responsabilidad social	10%	60%	15%	0%	15%
	Dada a la pandemia, ¿la empresa le otorga implementos de bioseguridad para el desarrollo de sus funciones?	40%	35%	15%	0%	10%
	La empresa cuenta con implementos de primeros auxilios a disposición de los colaboradores	55%	20%	25%	0%	0%

Nota. S = Siempre, CS = Casi siempre, A = A veces, CN = Casi nunca, N = Nunca.

Interpretación:

De acuerdo a la dimensión bienestar social del talento humano se refleja que el 40% de los encuestados sienten encontrarse beneficiados por parte de la empresa a la cual trabajan, precisando que existe un porcentaje que manifestó que los pagos que realiza la empresa de manera mensual casi nunca se retrasan, esto fue manifestado por el 40% de los encuestados. Seguidamente, según la dimensión formación organizacional de los individuos y del colectivo, se refleja que el 35% de los trabajadores cree que las capacitaciones que la empresa casi siempre brinda, benefician al mejoramiento del desempeño individual y colectivo de los mismos, desempeñando las actividades de manera adecuada; sin embargo, se precisó que algunas veces se realizan exámenes médicos ocupacionales, determinado por un 30% de los encuestados, a pesar de ello, el 40% de los trabajadores manifestó que la empresa siempre otorga oportunidades de ascenso ocupacional, precisando que existe una fuerte competitividad entre los compañeros que son considerados aptos para dicho puesto. Asimismo, se tiene a la dimensión desarrollo social a nivel organizacional, de los cuales el 55% de los trabajadores ha manifestado que se desempeñan de manera correcta gracias a la influencia de una buena infraestructura. Asimismo, en la dimensión Responsabilidad social de la empresa se aprecia más el nivel casi siempre, siendo el 60% de los trabajadores de la empresa ha presenciado que se llega a destinar recursos monetarios a eventos sociales organizados por la misma empresa, del mismo modo, el 55% de los trabajadores ha podido observar que se cuenta con la disponibilidad de elementos de primeros auxilios para cualquier emergencia.

Para el segundo objetivo específico, analizar la rentabilidad de la empresa de transporte de carga pesada en la ciudad de Trujillo, se pudo obtener el siguiente resultado, el cual se aprecia en la siguiente tabla:

Tabla 5

Análisis comparativo del margen bruto en el periodo 2020 y 2019.

Ratio	Año 2020	Año 2019
	%	%
Rentabilidad margen bruto	27%	23%

Nota. % = porcentaje de rentabilidad de margen bruto.

Interpretación:

En la tabla 5, se puede observar que durante el periodo 2020 el porcentaje de rentabilidad en el margen bruto de la empresa de carga pesada fue de un 27%, siendo este mayor al periodo 2019, el cual obtuvo un total del 23%, situándolo en un buen nivel de rentabilidad. Esto quiere decir que, en el año 2020 el 27% de las ventas se ha convertido en utilidad bruta por cada unidad monetaria con respecto a las ventas para la empresa tomada como caso de estudio, por ende, se estipula mediante lo obtenido del margen bruto que la empresa de transporte de carga pesada tiene una ganancia de 0.27 céntimos en el año 2020, esto es debido a que en dicho periodo se pudo obtener un nivel de ventas considerable a lo que se obtenía en el año 2019, por lo que se ve reflejada en la ganancia obtenida, siendo esta mayor al periodo 2019 de 0.4 céntimos por venta.

Tabla 6

Análisis comparativo del margen neto en los periodos del 2020 y el 2019.

Ratio	Año 2020	Año 2019
	%	%
Rentabilidad margen neto	7%	6%

Nota. % = porcentaje de rentabilidad en el margen neto.

Interpretación:

En la tabla 6 se puede observar que, en el año 2020, después de haber descontado ya los costos y gastos que se han realizado en la empresa, se ha podido obtener un total de margen neto del 7%, esto quiere decir que, la rentabilidad en este caso el nivel de ventas y beneficios obtenidos son altamente buenos para la empresa por cada unidad monetaria. Precisando que, el ingreso neto de la empresa se encuentra directamente relacionado con el control de gastos, estipulando que los gastos realizados en el periodo 2020 no han aumentado, esto se ve reflejado en el resultado obtenido en cuanto al margen neto, el cual ha aumentado en un 1% respecto al año 2019, precisando que, en dicho año, se han realizado gastos, pero no de la misma magnitud que en el 2020.

Tabla 7

Análisis comparativo de la rentabilidad sobre el patrimonio entre el periodo 2020 y el 2019.

Ratio	Año 2020	Año 2019
	%	%
Rentabilidad sobre el patrimonio	4%	3%

Nota. % = porcentaje de rentabilidad sobre el patrimonio.

Interpretación:

En la tabla 7, se puede observar que la rentabilidad del patrimonio en el año 2020 es superior al año previo, teniendo un total del 4%, en la cual se precisa que, los inversionistas de la empresa tomada como caso de estudio han podido obtener beneficios por cada unidad monetaria invertida, a diferencia del periodo 2019, el cual obtuvo un porcentaje del 3% en cuanto a beneficios obtenidos, manifestando así un incremento regular pero importante. Este resultado estipula que, la empresa de carga pesada con la inversión generada por los socios se ha podido obtener un porcentaje de utilidad para ambos periodos determinados previamente, haciendo que se considere a sus patrimonios mucho más atractivos que antes, habiendo aumentado el valor sobre el patrimonio de 1% respecto a cada uno de los valores monetarios.

Tabla 8

Análisis comparativo de la rentabilidad sobre los activos durante el periodo 2020 y el 2019.

Ratio	Año 2020	Año 2019
	%	%
Rentabilidad sobre los activos	3%	1%

Nota. % = porcentaje de rentabilidad sobre los activos.

Interpretación:

En la tabla 8, se observa que, en el año 2020 los activos invertidos en la empresa han producido una rentabilidad del 3%, precisando que, han ganado un total del 2% respecto al año previo, siendo además el resultado de la ROA es menor al ROE, lo cual precisa que la rentabilidad se encuentra de manera positiva, teniendo un apalancamiento positivo. Precisando que, esto se dio gracias al eficiente manejo del capital de trabajo, es decir, que la gestión del talento humano se desempeñó eficientemente, lo cual conllevó a que se obtenga una rentabilidad sobre los activos buena en el año 2020, aumentando un 2% respecto al año previo, además, como se obtuvo un valor positivo, se puede estipular que la empresa ha invertido y ha obtenido ganancias remuneradas, ya que de lo contrario se hubiera manifestado que las ganancias que recibe no serían las más beneficiosas.

Objetivo general: Determinar el efecto de la gestión del talento humano en la rentabilidad de la empresa de transporte de carga pesada en la ciudad de Trujillo.

Interpretación:

De acuerdo a la gestión del talento humano se obtuvo un nivel bueno en el cual según la dimensión bienestar social del talento humano que está compuesta por los indicadores de gastos sueldos y salarios, seguros, beneficios sociales, en cuanto a la dimensión formación organizacional de los individuos y del colectivo, teniendo como indicadores a , costo de formación del talento humano, gastos en proceso de selección de personal y oportunidades de ascenso, en cuanto a la dimensión desarrollo social a

nivel organizacional el cual está conformado por los siguientes indicadores inversión en infraestructura y costo de sistemas de comunicación y por último se tiene a la dimensión responsabilidad social de la empresa, el cual está conformado por los indicadores del desarrollo y participación de los colaboradores e inversión de recursos económicos en responsabilidad social, teniendo un nivel de bueno para todas las dimensiones. Por lo tal, se obtuvo una rentabilidad del margen bruto en el año 2019 al 2020 con un incremento del 4% como lo mostrado en la tabla 5, en el margen neto se obtuvo un incremento del 1% como se observó en la tabla 6, en la rentabilidad sobre el patrimonio se incrementó un 1% como se aprecia en la tabla 7 y sobre los activos se incrementó un 2% de utilidad en la empresa como lo aprecia en la tabla 8. Por ello, se determina que la gestión del talento humano para la empresa de transporte de carga pesada fue de un nivel bueno lo cual se corroboró mediante la aplicación de la encuesta como también con el análisis documentario, siendo este último el que precisó la influencia que adquiere la gestión del talento humano directamente en la utilidad misma de la empresa, la cual fue de manera positiva en un 55%. Por lo tanto, se aceptaría la hipótesis de estudio.

V. DISCUSIÓN

Para dar cumplimiento del primer objetivo específico, el cual consiste en identificar el nivel de gestión de talento humano de la empresa de transporte de carga pesada en la ciudad de Trujillo, para lo cual se consideró al estudio de la *teoría Y*, el cual fue propuesto por McGregor citado por Chávez (2018), quien manifestó la importancia enfocada en la motivación y en la necesidad de superación profesional de los trabajadores, permitiendo garantizar que los trabajadores se desempeñen en un ambiente adecuado y seguro en todos los aspectos posibles, además, la gestión de talento humano se encuentra compuesta por el bienestar social del colaborador, la formación organizacional de los individuos y del colectivo, desarrollo social a nivel organizacional, y responsabilidad social de la empresa (Pardo, 2013). En ese sentido los resultados obtenidos en la presente investigación abordaron: En cuanto a la dimensión bienestar social, se observó que el 45% de encuestados señalaron el nivel bueno, en la dimensión formación organización de los individuos y del colectivo, el 60% refieren existe un nivel bueno, con respecto a la dimensión desarrollo social, el 75% de colaboradores afirmaron que existe un nivel bueno, mientras que la dimensión responsabilidad social, el 60% afirmó un nivel bueno. Al cumplir todos estos componentes, es necesario evaluar la Gestión del talento humano a fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos, asimismo, se pudo identificar que el 55% de los participantes percibieron un nivel bueno, el 40% percibió nivel regular, mientras que el 5% percibió nivel malo de la GTH en la empresa tomada como caso de estudio, dando a entender que los trabajadores han podido percibir un buen desempeño de la gestión del talento humano, siendo esta observada en las oportunidades benefactoras que se les ha otorgado, así como también la oportunidad de superarse a sí mismos de manera profesional y trabajar en un ambiente adecuado tanto a manera de infraestructura como de interacción social entre compañeros de trabajo. Resultados similares se pudo encontrar en la investigación de Castillo (2019), quien evidenció que la gestión de talento humano en una empresa de Puno fue de nivel regular, debido a que existieron deficiencias en el momento de la entrega del servicio ofrecido. Del mismo modo, Obeso y Vásquez (2020), argumentaron que la gestión de talento humano fue de

importancia en el logro de una rentabilidad positiva en la empresa de Trujillo. Además, Quispicusi y Mendoza (2020), argumentaron un nivel regular en la Gestión de Talento Humano, siendo este estipulado por el 47,8% de los colaboradores. Así mismo se encontró estudios que no coinciden, siendo lo estipulado previamente por Goyeneche (2017), quien determinó que, al haber un proceso irregular en el área de contratación de los trabajadores, se procedió a evidenciar las deficiencias en cuanto a la realización de las actividades de los mismos, afectando gravemente a la rentabilidad que debería de obtener la empresa tomada como caso de estudio. Asimismo, Moroco (2017), manifestó que el desempeño laboral de los trabajadores presentó deficiencias notorias, esto es debido a que la empresa no optó ni se preocupó en brindar capacitaciones a los trabajadores que recién ingresaban a laborar en la empresa, evidenciando que existe una mala gestión del talento humano, a consecuencia de ello, el estado financiero de la empresa quedó afectada en cuanto a la rentabilidad económica.

Existen algunos antecedentes que coinciden con los resultados manifestados previamente en la presente investigación, es decir, que evidencian que la GTH tiene que tener un nivel de presencia alto para poder garantizar un buen desempeño laboral de los trabajadores, esto se debe de considerar con el fin de garantizar el sostenimiento de la empresa en el mercado competitivo. Cabe mencionar que la GTH es importante dentro de una organización, pues el personal o colaborador cumple una función importante, considerándose como el motor de la empresa o entidad. Ante eso, es necesario diseñar estrategias que permitan realizar una adecuada gestión de talento humano en una empresa, esto se debe de analizar cuidadosamente, debido a que no todas las organizaciones presentan las mismas situaciones realistas. A su vez como contraste, existen algunos antecedentes que precisan las deficiencias de la gestión del talento humano en sus investigaciones, además se establecieron las consecuencias que conlleva a una mala gestión.

Seguidamente, en cuanto al segundo objetivo específico, el cual fue determinado de manera calculable, siendo este el de analizar la rentabilidad de la empresa de transporte de carga pesada en la ciudad de Trujillo, por lo que se estudió a la *teoría de*

la rentabilidad empresarial, el cual fue una concepción de Aguilera y Rodríguez citado por Puente y Andrade (2016), quienes mencionan que las empresas de pequeño tamaño siguen en la búsqueda de desarrollar tanto la producción como de las ventas de sus productos, en la cual se expresa que la variedad de la cartera influya de manera directa en la rentabilidad empresarial final. En la cual se identificó que, en cuanto a la rentabilidad de la empresa tomada como caso de estudio, se obtuvo una rentabilidad regular, dando como resultado 3% y 4% en el año 2019 y 2020 respectivamente para el ROE, y para el ROA, se obtuvo un total de 1% y 3% respectivamente. Resultado similar que se encontró en la investigación de Castillo (2019), quienes obtuvieron en la rentabilidad un total de nivel regular, habiendo incrementado un 7.38% para el periodo 2017, sin embargo, se hace hincapié que, dicho resultado se obtuvo a pesar de presentar dificultades financieras, esto es debido a la existencia de multas impuestas por la empresa OSINERGIM, el cual sumó un total de S/ 2, 215,661.00, afectando así la rentabilidad neta de la empresa.

Asimismo, el ratio de rentabilidad sobre las ventas en la investigación de Flores (2019) obtuvo un total de 18.39%, 19.07% y 12.92% para las empresas de estudio, quienes no superaron sus expectativas en su rentabilidad. Precisa que en la rentabilidad se movilizan medios, materiales, humanos y financieros esto se realiza con la finalidad de obtener resultados asequibles, considerando la eficiencia y eficacia de cómo es que se gestiona el talento humano en las empresas tomadas como caso de estudio.

En resumen, los antecedentes que respaldan lo obtenido en la presente investigación evidenciaron que la rentabilidad de las empresas es de un nivel regular, habiendo obtenido diferentes porcentajes numéricos de manera beneficiosa, aquello se pudo obtener a pesar de que presentaron deficiencias en la gestión del talento humano, por lo que se precisa que al tomar acciones resolutivas tempranas en cuanto a la identificación de dichas deficiencias, se puede mitigar resultados que perjudiquen a la rentabilidad de la empresa, siendo este tipo de acciones beneficiosas tanto para los trabajadores como para la misma empresa tomada como caso de estudio, considerando sus respectivas realidades problemáticas.

Finalmente, en cuanto al objetivo general, el cual es el de determinar el efecto de la gestión del talento humano en la rentabilidad de la empresa de transporte de carga pesada en la ciudad de Trujillo, por lo que se estudió la teoría de la motivación y personalidad la cual fue propuesta por Maslow citado por Chávez (2018), quién refiere a que la importancia de la motivación como también de la superación de los trabajadores, precisando que, los trabajadores no son considerados como objetos que solo cumplen sus deberes, sino como personas que piensan y sienten. En la cual se pudo corroborar el efecto que la gestión del talento humano tiene hacia la rentabilidad es considerable, en la cual la gestión del talento humano ha obtenido un 55%, generando así un incremento del 4%, 1%, 1%, 2% en el margen bruto, margen neto, ROE y ROA respectivamente, precisando así que la importancia de una gestión del talento humano es un aspecto importante para poder seguir aumentando de manera beneficiosa, estos resultados difieren a los obtenidos por Delgado (2020), quien determinó que a pesar de que los trabajadores de la empresa que tomó como caso de estudio no tuvieron capacitaciones ni conocimientos previos para realizar sus actividades, usando solo el conocimiento basado en la experiencia, aun así su desempeño fue de nivel positivo, sin embargo, sin inversión en capacitaciones la rentabilidad presento disminuciones considerables, lo cual se puede observar mediante el análisis financiero de la empresa, por otro lado, para Quispicusi y Mendoza (2020), la rentabilidad no fue tan beneficiosa, habiendo reducido considerablemente en un 12% del año previo, lo cual repercute al año entrante, por lo que se le consideró a la gestión del talento humano como regular.

Esto conlleva a sintetizar que a una mala gestión del talento humano, inadecuada será la rentabilidad de la empresa, por lo que las empresas deben de tomar o diseñar estrategias adecuadas para evitar o reparar los efectos de una rentabilidad baja o nula, esto se estipuló en concordancia con Zambrano (2017), quien determinó que al no realizar un adecuado control preventivo en las contrataciones del personal, conlleva a una mala rentabilidad, esto debido a que el personal no presenta el perfil que debería de tener para el puesto para el que ha sido contratado. De acuerdo a los resultados obtenidos y recaudados se aprueba la hipótesis de estudio.

VI. CONCLUSIONES

1. Una buena gestión del talento humano demuestra una buena rentabilidad empresarial, tomando en cuenta los gastos que se realizan en el proceso de selección del personal y costo de formación de talento humano, considerando los factores que se involucran en la variable de la gestión del talento humano, los cuales tienen un efecto considerable y directo hacia la rentabilidad final de la empresa tomada como caso de estudio.
2. El nivel de gestión de talento humano de la empresa de transporte de carga pesada en la ciudad de Trujillo, según la percepción de los colaboradores fue de nivel bueno, expresado en el 55% de los participantes; siendo las dimensiones el bienestar social del colaborador, la formación organizacional de los individuos y del colectivo, desarrollo social a nivel organizacional, y responsabilidad social de la empresa, presentando el mismo nivel.
3. En cuanto al análisis de la rentabilidad de la empresa de transporte de carga, se concluyó que en sus indicadores se obtuvo un incremento considerable de nivel regular para el año 2020 respecto al año previo, estipulando que la ganancia de utilidad y beneficios en la empresa contribuirán en el buen desenvolvimiento de los trabajadores.

VII. RECOMENDACIONES

A las pequeñas y medianas empresas, a fomentar con mayor énfasis la importancia que se debe de considerar hacia la gestión del talento humano, lo cual garantiza la obtención de una rentabilidad considerablemente buena para la misma empresa, así como también para los mismos trabajadores de la empresa en cuestión.

A los directivos de la empresa, a diseñar nuevas estrategias que permitan motivar a los trabajadores a realizar bien sus actividades dentro de la empresa, consiguiendo así un abastecimiento rentable asequible para la empresa.

A los jefes de las áreas empresariales, a concientizar en la toma de decisiones que involucren una inversión económica considerable, ya que de esto dependerá la rentabilidad positiva la cual determinará el sostenimiento de la empresa.

REFERENCIAS

- Aguirre, C., Barona, C. y Dávila, G. (2020). Profitability as a tool for decision making: empirical analysis in an industrial company. *Revista Valor Contable*, 7(1), 50-64. Recuperado de https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_vc/article/view/1396/1750
- Altmeyer, A. (1952). Social welfare today. *Commissioner for Social Security*
- Arcoraci, E. (2013). Contabilidad- Ratios Financieros. Mendoza: Universidad Tecnológica Nacional.
- Baena, D. (2010). Análisis financiero. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Bini, L, Giunta, F y Dainelli, F. Evidencia de los indicadores de rentabilidad publicados en el Informe anual. University of Florence - Department of Business Administration
Doi: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1930177>.
- Bustamante, C. (2015). Análisis de rentabilidad de una empresa (Segunda Edición). Lima: Editores-Hoyli. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n87/0120-8160-ean-87-59.pdf>
- Ccaccya, D. (s.f.). Análisis de rentabilidad de una empresa. Recuperado el 04 de 09 de 2018, de http://aempresarial.com/servicios/revista/341_9_KAQKIKGSKPBXJOWNCBAWUTXOEZPINLAYMRJUCPNMEPJODGCGHC.pdf
- Calderón, L. (2015). El talento humano como ventaja competitiva. *Revista Galega de Economía*. Artículo científico presentado en la Escuela de Administración de negocios de la Universidad EAN. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/206/20663246004/html/#B5>
- Castillo (2019), La gestión del talento humano y su influencia en la rentabilidad de la empresa regional de servicio público de electricidad Electro Puno S.A.A. periodos 2016 y 2017. Tesis presentada para la obtención del título profesional de

- Contabilidad en la Universidad Nacional del Altiplano. Recuperado de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11274/Castillo_Condori_Marielena.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chávez, L. (2018). La gestión del talento humano como estrategia empresarial. *Rev. Perspectiva*; 19(4): 553-558. Recuperado de: http://mail.upagu.edu.pe/files_ojs/journals/27/articles/614/submission/review/614-133-2215-1-4-20190131.pdf
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México DF: Mc Grawhill
- Daza, J. (2016). Firm growth and profitability for the industrial sector in Brazil. *Revista de contaduría y administración*, 61, 266-282. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v61n2/0186-1042-cya-61-02-00266.pdf>
- Delgado, E. (2020), “Efectos de la inversión en talento humano en la rentabilidad del restaurante La Cabaña, Trujillo 2020” Tesis presentada para obtener el título de Contador Público en la Universidad César Vallejo. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59386/Delgado_MER-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Escribano, M., & Jiménez, A. (2014). *Análisis contable y Financiero*. Bogotá: Ediciones de la U
- Febres Lopez (2020). *Análisis de la rentabilidad en una empresa textil, Lima 2018-2019*. Lima
- Flores, L. (2019). “Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno”. *Revista Escuela de Administración de Negocios*. Recuperado de <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2410>
- Forbes (2021), *Revista empresarial - Empresas que quebraron por la SAR COVID 19*. Recuperado de: <https://www.forbes.com.mx/mundo-latam-la-mayor-aerolinea-de-america-latina-se-declara-en-quebra-en-eu/>

Gabčanová, I. Human R. *Key Performance Indicators. Journal of Competitiveness*, 4, (1) 117-128.

Gálvez, R. (2019). Evaluation of the transactional net margin method of transfer pricing. *Revista El CEPROSIMAD*, 07(2), 60-72. Recuperado de <https://journal.ceprosimad.com/index.php/ceprosimad/article/download/94/101/>

Gitman, L., & Zutter, C. (2012). *Principios de la Administración financiera* (doceava ed.). México: Pearson Educación.

Goyeneche (2017), “Diseño de estrategias de gestión de talento humano para las micro empresas del municipio de Socha”. Tesis presentada en la Universidad pedagógica y tecnológica de Colombia, para la obtención del grado de Contador Público. Recuperado de: <https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/2250/1/TGT-792.pdf>

ILO (2011). *Minimum wage: policy guide*. Department of statistics

IPSAS (2017). *Social benefits*. International Federation of Accountants

Lizcano, Jesús (2004). Rentabilidad empresarial. Propuesta práctica de análisis y evaluación. *Revista Cámaras. Cámaras de Comercio. Servicios de Estudios*. España. https://www.camara.es/sites/default/files/publicaciones/rentab_emp.pdf

Mejía (2013). *La gestión del talento humano y su relación con las nuevas tecnologías*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360433593002>

Moroco (2017), “Evaluación de la gestión del talento humano y su incidencia en la rentabilidad del C.I.S Frigorífico de la Universidad Nacional del Altiplano Puno periodos 2014 – 2015”. Tesis presentada para obtener el Título Profesional de Contador Público en la Universidad Nacional del Altiplano. Recuperado de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6643/Morocco_Tacuri_Mar_got_Zandra.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Obeso y Vásquez (2020), “Gestión del talento humano y su efecto en la rentabilidad en

una empresa de telecomunicaciones” Tesis presentada para obtener el grado de Bachiller en Contabilidad en la Universidad César Vallejo. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52817/B_Obeso_ZJM-V%c3%a1squez_BC-V%c3%a1squez_TMS-Villavicencio_ZY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pardo Martinez (2013), revista arbitrada del centro de investigación y estudios gerenciales a.c. – Gestión del talento humano. [https://www.grupocieg.org/archivos_revista/4-1-4%20\(60.71\)%20Pardo%20Luz%20Patricia%20rcieg%20agosto%2013_articulo_id107.pdf](https://www.grupocieg.org/archivos_revista/4-1-4%20(60.71)%20Pardo%20Luz%20Patricia%20rcieg%20agosto%2013_articulo_id107.pdf)

Puente, M. y Andrade, F. (2016). Relación entre la diversificación de productos y la rentabilidad empresarial. *Revista Ciencia Unemi; 9(18): 73-80*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/5826/582663825010.pdf>

Quispicusi y Mendoza (2020), “La gestión del talento humano y la rentabilidad de la Cooperativa Agraria Cafetalera Aguilayoc Ltda., en el año 2019” Tesis presentada para obtener el grado Académico de Contador Público en la Universidad Peruana Austral del Cusco. Recuperado de http://repositorio.uaustral.edu.pe/bitstream/handle/UAUSTRAL/107/T_SHARMEL_Y%20QUISPICUSI_YENNY%20MENDOZA_ECCYF_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramírez et al. (2018). Principles of social responsibility for the strategic management of human talent in public health organizations. *Revista Espacios, 39(37), 22-26*

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

Roux, A. (2015). Medidas de desempeño del área de recursos humanos y su relacionamiento con indicadores de desempeño económico. REGE-Revista de Gestión. Recuperado de <https://www.revistas.usp.br/rege/article/view/102626>

Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica,

tecnológica y humanística. Recuperado de:
<http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480>

Segura, M. (2019). Related transactions and the profitability of the company A. Hartrodot Peru S.A.C., 2016-2018. *INNOVA Research Journal*, 4(3), 74-84. Recuperado de <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1022/1547>

Self Bank. (2018). ROA, la rentabilidad de los activos de la empresa. España.

Spicker, P. (1988). *Principles of social welfare*. Trent Polytechnic

Trias, E. (2017). Gestión del talento humano. *Contabilidad y Administración*, 2(3), 1-35.

UNCTAD (2001). Social Responsibility. *IIA Issues Paper Series*. 2(1), 85.

Zambrano (2017), "Control Preventivo en la selección del Talento humano y su relación con la Rentabilidad en las empresas de transporte del distrito de Surquillo, 2016". Tesis presentada para obtener el Título Profesional de Contabilidad en la Universidad César Vallejo. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14504/Zambrano_CLG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexo
Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p style="text-align: center;">Variable independiente</p> <p style="text-align: center;">Gestión del talento humano</p>	<p>Según Pardo Martínez (2013), señala que la GTH está formada en un enfoque estratégico regido por una planeación social, las cuales se sostienen en la comprensión plena desde la cultura y de la unidad productiva de la que forma parte, dado que es muy significativo establecer cómo percibe y valora la entidad a los colaboradores con los que forman parte; es decir, que con base en las políticas y normas de la organización, se formaran los ejes fundamentales para el desarrollo de la GTH.</p>	<p>La variable independiente "Gestión del talento humano" se evaluó mediante las siguientes dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bienestar social del talento humano. - Formación organizacional de los individuos y del colectivo. - Desarrollo social a nivel organizacional. - Responsabilidad social de la empresa. 	<p>Bienestar social del talento humano</p>	<p>Sueldos y salarios</p>	Ordinal
				<p>Seguros</p>	
				<p>Beneficios sociales</p>	
			<p>Formación organizacional de los individuos y del colectivo</p>	<p>Costo de formación del talento humano</p>	
				<p>Gastos en proceso de selección de personal</p>	
				<p>Oportunidades de ascenso</p>	
			<p>Desarrollo social a nivel organizacional</p>	<p>Inversión en infraestructura</p>	
				<p>Costo de sistemas de comunicación</p>	
			<p>Responsabilidad social de la empresa</p>	<p>Desarrollo y participación de los colaboradores</p>	
				<p>Inversión de recursos económicos en responsabilidad social</p>	
<p style="text-align: center;">Variable dependiente</p> <p style="text-align: center;">Rentabilidad</p>	<p>Soria (2010), señala que esta permite analizar los resultados de un ejercicio económico y a su vez medir la capacidad que la empresa tiene para la generación de utilidades. Este indicador permite determinar si la empresa está ganando o perdiendo en función a su patrimonio y a sus activos.</p>	<p>La variable dependiente "Rentabilidad" se evaluó mediante las siguientes dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rentabilidad económica - Rentabilidad financiera 	<p>Rentabilidad económica</p>	<p>Rentabilidad margen bruto</p>	Ordinal
				<p>Rentabilidad margen neto</p>	
			<p>Rentabilidad financiera</p>	<p>Rentabilidad sobre el patrimonio</p>	
				<p>Rentabilidad sobre los activos</p>	

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario para la variable Gestión del talento humano

Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis “X”, considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1


Enunciado	S (5)	CS (4)	A (3)	CN (2)	N (1)
Dimensión 1: Bienestar social del talento humano					
La empresa cumple de manera oportuna con el pago de sus aportaciones laborales como: Essalud, ONP, AFP					
¿Existe un retraso en el pago de su remuneración mensual?					
La empresa paga puntualmente un seguro de vida para los colaboradores					
La empresa cubre el seguro complementario de trabajo de riesgo para los trabajadores					
¿La empresa realiza el pago oportuno de la CTS de mayo y noviembre del 2020?					
La empresa cumple con otorgarles vacaciones de acuerdo a los derechos laborales					
¿La empresa realizó el pago de las gratificaciones de julio y diciembre del 2020?					
Dimensión 2: Formación organizacional de los individuos y del colectivo					
En el último año la empresa les brindo capacitaciones					
Las capacitaciones recibidas en la empresa le ayudan en su desempeño laboral					
Las capacitaciones otorgadas por la empresa se realizan de manera periódica					
¿Estás de acuerdo que la empresa contrate a entidades especializadas para el reclutamiento de personal?					
Estás conforme que la selección de personal sea por vía remota					

La empresa les realiza exámenes médicos ocupacionales					
La empresa premia en el reconocimiento de los logros de sus colaboradores					
La empresa otorga oportunidades de ascenso laboral					
Dimensión 3: Desarrollo social a nivel organizacional					
¿La empresa cuenta con una infraestructura adecuada para el cumplimiento de sus funciones?					
Tiene a su disposición equipos modernos para desempeñar sus funciones					
Tiene un sistema que permita la fluidez de comunicación e información dentro de la empresa					
La empresa invierte en sistemas de comunicación					
Dimensión 4: Responsabilidad social de la empresa					
Se tiene un programa de responsabilidad social donde participan los trabajadores					
Se realizan el recaudo de fondos donde contribuyan colaboradores-empresa para la responsabilidad social					
Se destina recursos económicos que contribuyan a la responsabilidad social					
Dada a la pandemia, ¿la empresa le otorga implementos de bioseguridad para el desarrollo de sus funciones?					
La empresa cuenta con implementos de primeros auxilios a disposición de los colaboradores					

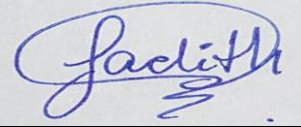
¡Muchas gracias por su participación!

Anexo 3. FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO
Objetivo del instrumento	MEDIR RELACION DE VARIABLES
Nombres y apellidos del experto	JOSE VICTOR PELAEZ VALDIVIESO
Documento de identidad	18161446
Años de experiencia en el área	20
Máximo Grado Académico	DOCTOR
Nacionalidad	PERUANA
Institución	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Cargo	DTP
Número telefónico	975050784
Firma	 Lic. Adm. Pelaez Valdivieso José CLAD 16236
Fecha	30/09 / 2021

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO
Objetivo del instrumento	MEDIR RELACION DE VARIABLES
Nombres y apellidos del experto	Felipe Marcelo Solano Salazar
Documento de identidad	18874816
Años de experiencia en el área	16 años
Máximo Grado Académico	Magister en Administración de Negocios y Relaciones Internacionales
Nacionalidad	Peruana
Institución	UCV
Cargo	Docente
Número telefónico	987875253
Firma	 Felipe Marcelo Solano Salazar Contador Público Colegiado MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS
Fecha	DD /MM / AAAA

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO
Objetivo del instrumento	MEDIR RELACION DE VARIABLES
Nombres y apellidos del experto	Margarita Jadith Hernández Carrillo
Documento de identidad	DNI 19323893
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Maestría
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	945240590
Firma	
Fecha	06/11/2021

Anexo 4: Ficha de registro de la variable rentabilidad

Empresa: _____

RUC: _____

Dirección: _____

Elemento	Año 2020	Año 2019
Indicador 1: Rentabilidad margen bruto		
Utilidad bruta		
Total ingresos		
Indicador 2: Rentabilidad margen neto		
Utilidad neta		
Total ingresos		
Indicador 3: Rentabilidad sobre el patrimonio		
Utilidad neta		
Total patrimonio		
Indicador 4: Rentabilidad sobre los activos		
Utilidad neta		
Total activo		

Anexo 5. FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	FICHA DE REGISTRO
Objetivo del instrumento	MEDIR LA RENTABILIDAD
Nombres y apellidos del experto	JOSE VICTOR PELAEZ VALDIVIESO
Documento de identidad	18161446
Años de experiencia en el área	20
Máximo Grado Académico	DOCTOR
Nacionalidad	PERUANA
Institución	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Cargo	DTP
Número telefónico	975050784
Firma	 <p style="text-align: center;">Lic. Adm. Pelaez Valdivieso José CLAD 16236</p>
Fecha	DD /MM / AAAA

Nombre del instrumento	FICHA DE REGISTRO
Objetivo del instrumento	MEDIR LA RENTABILIDAD
Nombres y apellidos del experto	Felipe Marcelo Solano Salazar
Documento de identidad	18874816
Años de experiencia en el área	16 años
Máximo Grado Académico	Magister en Administración de Negocios y Relaciones Internacionales
Nacionalidad	Peruana
Institución	UCV
Cargo	Docente
Número telefónico	987875253
Firma	 <p style="text-align: center;">..... Felipe Marcelo Solano Salazar Contador Público Colegiado MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS</p>
Fecha	DD /MM / AAAA

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	FICHA DE REGISTRO
Objetivo del instrumento	MEDIR LA RENTABILIDAD
Nombres y apellidos del experto	Margarita Jadith Hernández Carrillo
Documento de identidad	DNI 19323893
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Maestría
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	945240590
Firma	
Fecha	06/11/2021

Anexo 6. Estado de resultados de los años 2020 y 2019.

Estado de Resultados Del 01/01 al 31/12 del2020		
Ventas netas o Ing. por servicios	461	6172965
Desc. rebajas y bonif. concedidas	462	(30055)
Ventas netas	463	6142910
Costo de ventas	464	(4472038)
Resultado bruto de utilidad	466	1670872
Resultado bruto de pérdida	467	0
Gasto de ventas	468	(39173)
Gasto de administración	469	(1010143)
Resultado de operación utilidad	470	621556
Resultado de operación pérdida	471	0
Gastos financieros	472	(189303)
Ingresos financieros gravados	473	6784
Otros ingresos gravados	475	10401
Otros ingresos no gravados	476	0
Enaj. de val. y bienes del act. F.	477	0
Costo enajen. de val y bienes a. f.	478	0
Gastos diversos	480	0
REI del ejercicio positivo	481	0
Resultado antes de part. Utilidad	484	449438
Resultado antes de part. Pérdida	485	0
Distribución legal de la renta	486	0
Resultado antes del imp. - Utilidad	487	449438
Resultado antes del imp. - Pérdida	489	0
Impuesto a la renta	490	0
Resultado de ejercicio - Utilidad	492	449438
Resultado de ejercicio - Pérdida	493	0

Estado de Resultados Del 01/01 al 31/12 del2019		
Ventas netas o Ing. por servicios	461	5358412
Desc. rebajas y bonif. concedidas	462	(274903)
Ventas netas	463	5083509
Costo de ventas	464	(3890977)
Resultado bruto de utilidad	466	1192532
Resultado bruto de pérdida	467	0
Gasto de ventas	468	(98)
Gasto de administración	469	(1143036)
Resultado de operación utilidad	470	49398
Resultado de operación pérdida	471	
Gastos financieros	472	(593834)
Ingresos financieros gravados	473	0
Otros ingresos gravados	475	208923
Otros ingresos no gravados	476	41928
Enaj. de val. y bienes del act. F.	477	582119
Costo enajen. de val y bienes a. f.	478	0
Gastos diversos	480	0
REI del ejercicio positivo	481	0
Resultado antes de part. Utilidad	484	288534
Resultado antes de part. Pérdida	485	
Distribución legal de la renta	486	0
Resultado antes del imp. - Utilidad	487	288534
Resultado antes del imp. - Pérdida	489	
Impuesto a la renta	490	0
Resultado de ejercicio - Utilidad	492	288534
Resultado de ejercicio - Pérdida	493	

Anexo 7. Estado de situación financiera de los años 2020 y 2019

Estado de Situación Financiera (Valor histórico al 31 de diciembre 2020) Empresa de transporte de carga pesada					
ACTIVO			PASIVO		
Caja y bancos	359	154300	Sobregiros bancarios	401	0
Inv. valor razonable y disp. valor para la venta	360	397627	Trib. y aport. sist. pens. y salud por pagar	402	299136
Ctas. por cobrar comerciales - ter.	361	977145	Remuneraciones y particip. por pagar	403	71496
Ctas. por cobrar comerciales - relac.	362	18448	Ctas. por pagar comerciales - terceros	404	698319
Ctas. por cobrar per. acc. soc. dir. y ger.	363	228023	Ctas. por pagar comerciales - relac.	405	7631
Ctas. por cobrar diversas - terceros	364	160890	Ctas. por pagar accion, directores y ger.	406	0
Ctas. por cobrar diversas - relacionados	365	341700	Ctas. por pagar diversas - terceros	407	1429013
Serv. y otros contratados por anticipado	366	6734	Ctas. por pagar diversas - relacionadas	408	3968
Estimacio de ctas. de cobranza dudosa	367	0	Obligaciones financieras	409	750000
Mercaderías	368	0	Provisiones	410	0
Productos terminados	369	0	Pago diferido	411	0
Subproductos, deshechos y desperdicios	370	0	TOTAL PASIVO	412	3259563
Productos en proceso	371	0	PATRIMONIO		
Materias primas	372	0			
Materias aux, suministros y repuestos	373	1034779			
Envases y embalajes	374	158035			
Existencias por recibir	375	0	Capital	414	4104028
Desvalorización de existencias	376	0	Acciones de inversión	415	0
Activos no ctes. mantenidos por la vta	377	0	Capital adicional positivo	416	554248
Otros activos corrientes	378	587521	Capital adicional negativos	417	0
Inversiones mobiliarias	379	0	Resultados no realizados	418	0
Inversiones inmobiliarias (1)	380	0	Excedentes de evaluacion	419	1500000
Activ. adq. en Arrendamiento finan. (2)	381	0	Reservas	420	0
Inmuebles, maquinarias y equipos	382	23363724	Resultados acumulados positivos	421	4186304
Depreciación de 1, 2 e IME acumulados	383	(15145026)	Resultados acumulados negativos	422	0
Intangibles	384	42938	Utilidad del ejercicio	423	449438
Activos biologicos	385	0	Pérdida del ejercicio	424	0
Deprec act biol, amort y agota acum	386	0	TOTAL PATRIMONIO	425	10794018
Desvalorizació de activo inmovilizado	387	0	TOTAL PATRIMONIO Y PASIVO		
Activo diferido	388	226743			
Otros activos no corrientes	389	1500000			
TOTAL ACTIVO NETO	390	14053581			

Estado de Situación Financiera (Valor histórico al 31 de diciembre 2019)					
ACTIVO			PASIVO		
Caja y bancos	359	52942	Sobregiros bancarios	401	0
Inv. valor razonable y disp. valor para la venta	360	397627	Trib. y aport. sist. pens. y salud por pagar	402	25591
Ctas. por cobrar comerciales - ter.	361	1878087	Remuneraciones y particip. por pagar	403	508247
Ctas. por cobrar comerciales - relac.	362	0	Ctas. por pagar comerciales - terceros	404	2290317
Ctas. por cobrar per. acc. soc. dir. y ger.	363	1367732	Ctas. por pagar comerciales - relac.	405	0
Ctas. por cobrar diversas - terceros	364	1812781	Ctas. por pagar accion, directores y ger.	406	0
Ctas. por cobrar diversas - relacionados	365	0	Ctas. por pagar diversas - terceros	407	4723346
Serv. y otros contratados por anticipado	366	9758	Ctas. por pagar diversas - relacionadas	408	0
Estimacio de ctas. de cobranza dudosa	367	0	Obligaciones financieras	409	4232782
Mercaderías	368	0	Provisiones	410	0
Productos terminados	369	0	Pago diferido	411	0
Subproductos, deshechos y desperdicios	370	0	TOTAL PASIVO	412	11780283
Productos en proceso	371	0	PATRIMONIO		
Materias primas	372	0			
Materias aux, suministros y repuestos	373	162131			
Envases y embalajes	374	0			
Existencias por recibir	375	0	Capital	414	4104028
Desvalorización de existencias	376	0	Acciones de inversión	415	0
Activos no ctes. mantenidos por la vta	377	0	Capital adicional positivo	416	554248
Otros activos corrientes	378	0	Capital adicional negativos	417	0
Inversiones mobiliarias	379	0	Resultados no realizados	418	0
Inversiones inmobiliarias (1)	380	0	Excedentes de evaluacion	419	1500000
Activ. adq. en Arrendamiento finan. (2)	381	0	Reservas	420	0
Inmuebles, maquinarias y equipos	382	30677160	Resultados acumulados positivos	421	3897770
Depreciación de 1, 2 e IME acumulados	383	(14813679)	Resultados acumulados negativos	422	
Intangibles	384	44209	Utilidad del ejercicio	423	288534
Activos biologicos	385	0	Pérdida del ejercicio	424	
Deprec act biol, amort y agota acum	386	(35027)	TOTAL PATRIMONIO	425	10344580
Desvalorizació de activo inmovilizado	387	0	TOTAL PATRIMONIO Y PASIVO		
Activo diferido	388	571142			
Otros activos no corrientes	389	0			
TOTAL ACTIVO NETO	390	22124863			



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SOTO ABANTO SEGUNDO ELOY, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de CONTABILIDAD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y rentabilidad en una empresa de transporte de carga pesada en la ciudad de Trujillo ", cuyos autores son PISCO MENDO ALMENDRA GERALDINE, ALONZO CRUZ MELIZA ELIZABETH, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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.

TRUJILLO, 20 de Diciembre del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SOTO ABANTO SEGUNDO ELOY DNI: 42260515 ORCID 0000-0003-1004-5520	Firmado digitalmente por: SSOTOAB el 21-12-2021 00:08:18

Código documento Trilce: TRI - 0237632