



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

**“Inversión en talento humano y su relación con la rentabilidad en una empresa de servicios agrícolas. Trujillo, 2020 ”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Contador Público**

**AUTOR (ES):**

Gasco Reyes, Rocio Elizabeth (ORCID: 0000-0003-2388-3750)

Sánchez Castro, Carolina Lisett (ORCID: 0000-0001-5623-8913)

**ASESORA:**

Dra. CPC. Haro Lizano, Teresa Consuelo (ORCID: 0000-0003-3412-14280)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Finanzas

TRUJILLO – PERÚ

2021

## Dedicatoria

A Dios por habernos acompañado y guiado a lo largo de nuestra carrera, por ser nuestra fortaleza en momentos de debilidad y nos fortaleció con su infinito amor para llegar a nuestro objetivo.

Asimismo, a nuestros familiares por apoyarnos en todo momento, por los valores que nos han inculcado y por ser parte importante de nuestra vida y por llenarnos de amor y felicidad cuando más lo hemos necesitado.

A mi madre:

Teresa de Jesús Reyes Morales

A mis hermanos:

Richard Moisés Segura Reyes

Cristina Alejandra Segura Reyes

## **Agradecimiento**

Doy Gracias a mi madre Eloida Castro Vásquez por siempre darme su apoyo incondicional para poder culminar la carrera, éste es una escala más para las dos, porque sé lo orgullosa que está.

A mí hermana, por siempre estar pendiente de mi emocionalmente, para estar tranquila en esta etapa final de la universidad.

A mí esposo Yuri Sánchez Contreras, siempre parte fundamental para este logro, siempre me impulsa en seguir avanzando, dándome ánimo en los peores momentos, porque es un logro familiar.

En especial a mi hija Sophia Sánchez Sánchez, por ella es esto y todo lo que hago, porque quiero que se sienta orgullosa de mamá, cada trabajo, cada esfuerzo es por el amor más bonito que dios me mandó.

Gracias a la Dra. TERESA CONSUELO HARO LIZANO por creer en nosotras, y por todo el apoyo y facilidades que nos fueron otorgadas, por darnos la oportunidad de crecer profesionalmente y aprender cosas nuevas.

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Indice de contenidos .....	iv
Indice de tablas .....	v
Indice de figuras .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>5</b>
<b>III. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>12</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización .....	13
3.3. Población, muestra y muestreo .....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	14
3.5. Procedimientos .....	15
3.6. Métodos de análisis de datos operacionalización.....	15
3.7. Aspectos éticos .....	16
<b>IV. RESULTADOS .....</b>	<b>17</b>
<b>V. DISCUSION .....</b>	<b>26</b>
<b>VI. CONCLUSIONES .....</b>	<b>29</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>30</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>31</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>37</b>

## Índice de tablas

**Tabla 1** Confiabilidad de Inversión en Talento Humano y Rentabilidad

**Tabla 2** Estadística de Fiabilidad de Rentabilidad

**Tabla 3** Tabla cruzada Inversión del Talento Humano – Rentabilidad

**Tabla 4:** Tabla cruzada Sueldos y Salarios – Rentabilidad

**Tabla 5** Tabla cruzada Reclutamiento del Personal – Rentabilidad

**Tabla 6** Tabla cruzada Oportunidad de Crecimiento – Rentabilidad

**Tabla 7** Tabla cruzada Herramientas Digitales – Rentabilidad

**Tabla 8** Técnicas de interpretación de coeficiente de correlación

**Tabla 9** Correlación de Inversión en Talento Humano con Rentabilidad

**Tabla 10** Correlación de Sueldos y Salarios con Rentabilidad

**Tabla 11** Correlación de Reclutamiento de Personal con Rentabilidad

**Tabla 12** Correlación de Oportunidad de Crecimiento con Rentabilidad

## **Índice de figuras**

Figura 1: Grafico de Inversión del Talento Humano – Rentabilidad

Figura 2: Grafico de Sueldos y Salarios – Rentabilidad

Figura 3: Grafico de Reclutamiento del Personal – Rentabilidad

Figura 4: Grafico de Oportunidad de Crecimiento – Rentabilidad

Figura 5: Grafico de Herramientas Digitales – Rentabilidad

## **Resumen**

En el presente trabajo de investigación se puede determinar que en la empresa carece de controles para mejorar el desempeño laboral del talento humano, por lo que es necesario obtener un buen clima organizacional a través de capacitaciones, incentivos igualdad en las remuneraciones según escalas salariales a fin de no afectar la rentabilidad y a los otros estándares de calidad para gestionar correctamente el talento humano y así lograr la eficiencia, eficacia y economía que llevara al éxito como empresa. Tuvo como problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la inversión en talento humano con la rentabilidad en una empresa de servicios agrícolas Trujillo, 2020? Siendo el objetivo general: Determinar la relación que existe entre Inversión del talento humano con la rentabilidad en una empresa de servicios agrícolas. Trujillo, 2020 La investigación fue de tipo descriptivo-cuantitativo-no experimental; en la cual se utilizó una población y muestra finita de 27 colaboradores y 3 responsables de la organización de servicios agrícolas, a los cuales se aplicó un cuestionario estructurado mediante la técnica de la encuesta.

### ***Palabras Claves***

***Inversión en Talento Humano, Rentabilidad, Empresa***

## **Abstract**

In the present research work it can be determined that the company lacks controls to improve the work performance of human talent, so it is necessary to obtain a good organizational climate through training, incentives, equality in remuneration according to salary scales in order not to affect profitability and other quality standards to correctly manage human talent and thus achieve efficiency, effectiveness and economy that will lead to success as a company. His general problem was: What is the relationship between investment in human talent and profitability in an agricultural services company Trujillo, 2020? Being the general objective: To determine the relationship that exists between investment of human talent with profitability in an agricultural services company. Trujillo, 2020 The research was descriptive-quantitative-non-experimental; In which a population and finite sample of 27 collaborators and 3 responsible for the organization of agricultural services was used, to which a structured questionnaire was applied using the survey technique.

### ***Keywords***

***Investment in Human Talent, Profitability, Company***

## I. INTRODUCCIÓN

El COVID – 19 muestra en el contexto económico que muchas empresas en el globo terráqueo, siendo propicio para la aparición del estrés alto; de igual forma, el grupo más afectado por esta enfermedad pandémica, en el Perú, han sido las Medianas y Pequeñas Empresas. Estos efectos se han mostrado de manera más significativa por lo inestable de la economía; propiciando que se presenten circunstancias complejas en lo que se refiere al actuar de parte de estas con sus colaboradores. Uno de los elementos básicos sería el fortalecimiento de las competencias de su personal para proveer de recursos para una mejor participación; ello, buscando empoderar el talento humano, cobrando un valor muy importante en la gestión dentro de la organización de las mencionada. Dentro de este contexto, a nivel mundial, muchas empresas representativas se vieron afectadas en su rentabilidad, por esta pandemia, tales como la compañía Hertz una empresa dedicada al alquiler de vehículos quien se declaró en banca rota, Latam un gigante en vuelos en América; El Cirque Du Soleil, se declaró en quiebra por cancelación de shows despidiendo a más de 3,840 empleados; la marca de ropa J. Crew, también se suma a las empresas que quebraron y muchas otras empresas más que se vieron afectadas. Todas ellas en común al momento de declararse en quiebra tuvieron que lidiar en la forma más profesional y ético posible con sus trabajadores, siendo así que debieran de fortalecer el talento humano que, hoy por hoy, viene a ser el área más importante en una organización empresarial.

A decir de Menéndez y Mulino (2021) en España, que las compañías diversas tuvo efectos que enfrentar este dos mil veinte en su rentabilidad debido a la contracción de la economía culminando de afectar a diversas empresas, p.3. De acuerdo con lo manifestado, se puede colegir que el efecto pandémico generó la pérdida financiera.

El Perú no es la excepción, grandes empresas de nuestro país se vieron afectados económicamente. El Diario el comercio comentó que el 93% de empresas peruanas fueron afectadas por la crisis del COVID-19 y junto con ellas todos sus trabajadores. Entre las empresas más representativas que quebraron por la pandemia

se encuentran: La empresa de transporte Soyuz S.A, quien luego de 38 años de existencia decidió liquidar su empresa; tiendas Paris, se suma a las empresas que quebraron; Uber Eats, el restaurant Brujas de Cachiche cerró luego de 29 años de existencia, la empresa Avianca Perú SA, entre otras.

Según Pressperu.com (2021), la compañía SIDERPERU logra mejorar al cierre del año de pandemia de manera significativa, gracias a que se tuvo una planificación en sus ahorros, procesos productivos, costos y gastos cerró el 2020. Como se hace referencia, esos procesos fueron significativos para el logro de esta organización; por lo que se puede inferir que existe una valoración del talento humano.

Pressperu.com (2021), agrega que no dejará de valorar y proteger a su personal y la comunidad que la alberga; de igual manera, continuará promoviendo al innovación e inversión en tecnología digital para fortalecer su sostenibilidad y economía espiral, párr. 4. Por lo expresado, se toma con mucha importancia el rol del talento humano en lo logros de la compañía.

La Libertad, una región emprendedora también se vio afectada, tal es así que la Cámara de Comercio de La Libertad indicó que en el transcurso de la pandemia 40,800 empresas quebraron durante la cuarentena. Esta situación pandémica mundial fue una de las principales causantes del cierre de muchas empresas. Sin embargo, es importante recalcar que los liberteños, así como todos los peruanos siempre buscan superarse, así como muchos negocios buscaron reinventarse frente a esta situación complicada que les tocó vivir. Esta acción de reinventar vino desde la inversión que promueve la organización en la mejora del talento humano y que mostraría como compensación una significativa rentabilidad. La indagación presente se desenvuelve en una empresa de servicios agrícolas de la ciudad de Trujillo, que se dedica a la venta de semillas y plantines y a la prestación del servicio de almacigado, quien también ha sido afectada producto de la pandemia, ya que era una empresa que vino presentando crecimiento y desarrollo en su rentabilidad de forma moderada.

Tal es así que la empresa en los últimos períodos, por su crecimiento tuvo la imperiosa necesidad de integrar personal para la consecución de sus objetivos trazados y más aún en mejorar la liquidez y rentabilidad de ella. Esta, nota la imperiosa

necesidad de contratar nuevo personal que pueda cumplir con los objetivos trazados por los socios; sin embargo, al verse afectada a inicios de la pandemia, en la que tuvo que rescindir contratos de algunos trabajadores y dar nuevas alternativas de contratación, cómo el contrato por locación de servicios para que la empresa siga funcionando, asimismo los costos de personal se incrementaron y la empresa carecía de liquidez para seguir cumpliendo con sus obligaciones laborales de acuerdo a la ley laboral; puesto que tuvo que lidiar con el término del contrato de algunos de sus trabajadores, y ver las opciones de seguir brindando trabajo a sus empleados con contratación permanente buscando siempre llegar a un acuerdo entre la empresa y el personal; tal es así, por lo que el área de Recursos Humanos debiera de priorizar el talento Humano y su capacitación, por ser colaboradores importantes en la entidad. Antes estas circunstancias, la empresa tiene una obligación de mejora en el que debiera de hacer uso de recursos económicos buscando que el talento del personal sea fortalecido en bien de superar la crisis de rentabilidad de la organización. Según lo que se manifiesta, podemos comprender la importancia del presente trabajo investigativo a desarrollar; ya que, pretende comprender la importancia de la inversión en el talento humano y su repercusión que tendría en la mejora financiera de la organización; para contribuir en este problema, cabe recalcar que esta situación afecta considerablemente a la institución debido a la sobrecarga laboral acumulada. Es por ello la importancia del presente estudio, maximizar la rentabilidad.

El presente trabajo investigativo se planteó la siguiente problemática general de investigación: ¿Cuál es la relación que existe entre la inversión en talento humano con la rentabilidad en una empresa de servicios agrícolas Trujillo, 2020?, desde la especificidad de este trabajo se plantean las siguientes interrogantes específicas: ¿Cuál es la relación que existe entre los sueldos y salarios con la rentabilidad en una empresa de servicios agrícolas Trujillo, 2020?; ¿Cuál es la relación que existe entre el reclutamiento del personal con la rentabilidad en una empresa de servicios agrícolas Trujillo, 2020?; ¿Cuál es la relación que existe entre la oportunidad de crecimiento con la rentabilidad en una empresa de servicios agrícolas Trujillo, 2020? ¿Cuál es la relación que existe entre herramientas digitales con la rentabilidad en una empresa de servicios agrícolas Trujillo, 2020?

El estudio realizado tiene justificación teórica, porque se podrá fortalecer el conocimiento sobre el efecto que generaría el talento humano en la rentabilidad. Asimismo, servirá para posibles investigaciones posteriores. Tiene Justificación práctica, ya que, podrá apoyar la mejora del desempeño del recurso humano manifestado en los colaboradores. Por otro lado, esta indagación se justifica en lo social por su aporte a futuras exploraciones que busquen dar alternativas de solución a empresas con la misma problemática planteada. Tiene relevancia social porque plantea temática de suma importancia en mejora de la gestión del talento humano y como esto afecta en la rentabilidad de la compañía. A su vez la tendrá su justificación por conveniencia porque servirá para superar las dificultades económicas en la empresa.

La presente investigación plantea el siguiente objetivo general: Determinar la relación que existe entre Inversión del talento humano con la rentabilidad en una empresa de servicios agrícolas. Trujillo, 2020 y como específicos propone los siguientes: Determinar la relación que existe entre los sueldos y salarios con la rentabilidad en una empresa de servicios agrícolas. Trujillo, 2020; Determinar la relación que existe entre el reclutamiento del personal con la rentabilidad en una empresa de servicios agrícolas. Trujillo, 2020; Determinar la relación que existe entre la oportunidad de crecimiento con la rentabilidad en una empresa de servicios agrícolas. Trujillo, 2020; Determinar la relación que existe entre herramientas digitales con la rentabilidad en una empresa de servicios agrícolas. Trujillo, 2020

Así mismo se planteó la hipótesis de la investigación, Existe relación significativa entre la inversión del talento humano con la rentabilidad en una empresa de servicios agrícolas Trujillo, 2020. Siendo las específicas, (1) Existe relación significativa entre los sueldos y salarios con la rentabilidad en una empresa de servicios agrícolas. Trujillo, 2020, (2) Existe relación significativa entre el reclutamiento de personal con la rentabilidad en una empresa de servicios agrícolas. Trujillo, 2020, (3) Existe relación significativa entre la oportunidad de crecimiento con la rentabilidad en una empresa de servicios agrícolas. Trujillo, 2020, (4) Existe relación significativa entre herramientas digitales con la rentabilidad en una empresa de servicios agrícolas. Trujillo, 2020

## II. MARCO TEÓRICO

La revisión bibliográfica se obtuvo de investigaciones desarrolladas en países europeos y latinoamericanos en relación con las variables de estudio planteadas en nuestro trabajo que, manifiestan que la mejor inversión que se pueda realizar dentro de una organización es en el talento humano, repercutiendo en la rentabilidad. En busca de profundizar en la temática investigativa, se hizo consultas en revistas especializadas e indexadas, así como en base de datos de literatura relacionado al trabajo.

(Cortez, 2020) "*Gestión del Talento Humano y la productividad Laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020*", trabajo que usó la investigación no experimental, transversal, descriptiva y correlacional. El autor concluye que, existe mejora en la productividad laboral mediante la buena gestión del talento humano. (p. 35)

A nivel internacional se ha podido identificar trabajos que indagan sobre las variables que desarrollan la investigación. (García, Brito, & Barrios, 2020) en "*Gestión del Talento Humano en las Cooperativas de Transporte de Santa Marta*". Investigación documental, no experimental-transeccional o transversal. Concluyen que el talento humano en las compañías podría generar inconvenientes, al no encontrarse capacitados, así es necesario, fomentar la gestión de este de manera positiva para las cooperativas de transporte y cualquier otra organización. (p. 9)

(Valencia, 2018) "*Estudio descriptivo de la gestión de talento humano en las pequeñas y medianas empresas que comercializan servicios y equipamiento para centro de datos, en la ciudad de Quito*". Trabajo descriptivo. Concluye que, la gestionar talento en el personal no es una prioridad y está relegada a un segundo plano en la mayor parte de estas organizaciones que se encuestaron y que no cuentan con estrategias ni documentos orientadores para evaluar a los mismos; por ello que se hace la propuesta de la guía a seguir para que cualquier organización mejore su gestión de talento humano. (p. 3).

(Galarza, 2016), en su trabajo sobre *Gestión del Talento Humano en Pymes del Sector Manufacturero de Quito*. Investigación cualitativa, desarrollada mediante la observación, conversaciones informales y toma de notas. Concluye que, el talento no se gestiona debidamente en las Pymes, por lo que debiera ser práctica, con creatividad y flexibilidad. (p. iv).

En el contexto nacional, trabajos de investigación que refieren la importancia de gestionar en las personas talento y la implicancia en la rentabilidad, se muestran en (Mestas, 2021) en su investigación titulada “La Importancia de la Gestión del Talento Humano en la Rentabilidad de la Empresa J.R.A. Servicios Ambiental E.I.R.L.”, de investigación aplicada, no experimental y nivel correlacional. Concluye que su rentabilidad como empresa radica en la adecuada forma de gestionar el talento humano permitiendo comprometer al equipo de trabajo con una sola visión de metas propuestas. (p.71).

Por su parte (Suárez, 2020) en su tesis titulada “Rentabilidad en la Empresa Mecatel Perú S.R.L, Chiclayo 2019”. Trabajo de investigación descriptiva y diseño descriptivo simple. Concluye que, la empresa no ha logrado adecuada rentabilidad por no hacer uso de activos de manera eficiente y, agrega que, en su patrimonio individual muestra menor capacidad de rentabilidad. (p. ii)

(Pérez & Tapia, 2020), en el trabajo denominado “Actividades económicas frente al Covid-19 y su incidencia en la rentabilidad de la Cooperativa Agraria Allima Cacao, Chazuta 2020”. Investigación aplicada; de diseño no experimental, correlacional. Concluyen que, el efecto de la pandemia, dentro de las actividades económicas, tiene incidencia en la rentabilidad de la Cooperativa Agraria.

Gonzalez y Jamanca (2019), en su trabajo “La planificación financiera en la rentabilidad de las empresas comercializadoras de combustibles de la provincia de Huari periodos 2017 – 2018 “. Trabajo correlacional, no experimental longitudinal. Culmina expresando que si se planifican las finanzas estas optimizarán la rentabilidad de los negocios de combustible, (p. v).

(Morocco, 2017), en su investigación “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.” Investigación descriptiva – deductivo. El autor llega a las conclusiones siguientes: El nivel de calidad de servicio que presta el restaurante es deficiente, ya que en los resultados obtenidos el 44% de los encuestados calificó el servicio como regular, así mismo el 26% como mala y un 11% como pésima, mostrando así que la mayor parte de los usuarios están inconformes con el servicio recibido, por lo cual tenemos como resultado un nivel de insatisfacción de NSI igual a 46, por lo cual se puede afirmar que el servicio prestado por el restaurant es deficiente, puesto que no se ha logrado cumplir con las expectativas del cliente; Respecto al rendimiento de la empresa en los periodos 2014 - 2015, se demostró a través de la comparación de los estados financieros que hay un nivel bajo de rentabilidad concerniente a los periodos pasado, ya que la calidad del servicio viene a ser uno de los factores determinantes en lo que respecta la rentabilidad de la empresa. (pp.14-15).

Por otro lado, (Melendez, 2017) “*Gestión del talento humano y su incidencia en la situación económica financiera de la Empresa de Transportes de Pasajeros SUR ORIENTE S.R.L Ruta Puno- Juliaca, periodos 2014 y 2015.*” Investigación de tipo descriptivo, con un diseño de investigación no experimental. El autor concluye que esta primera variable se convierte en el elemento de mayor significancia para el desarrollo de las empresas y diferenciar una de la otra, si bien esto es cierto, la empresa de pasajeros Sur Oriente, tiene una gestión inadecuada del talento humano, ya que la gerencia no se compromete ni participa de manera cercana para

con su organización, por lo cual no se ha tomado en cuenta a los trabajadores de acuerdo a sus conocimientos, habilidad, competencia, etc., es por eso que no se ha tenido una selección del personal adecuado y esta a su vez impide que la empresa cumpla con sus metas y objetivos trazados. (p.61)

Por su parte (Muñiz, 2017) en su investigación titulada “*La gestión del talento humano en la empresa Cayman Ecolodge E.I.R.L. de Puerto Maldonado - Madre De Dios, 2017.*” La investigación realizada fue de tipo descriptivo, con un diseño de investigación no experimental. El autor concluye que, la empresa, no tiene una adecuada gestión del talento humano, ya que el 92.9% de la población encuestada, la empresa cuenta con serios problemas, ya que no cuenta con una gestión designada a fortalecer el potencial de los trabajadores. En cuanto al desarrollo de los conocimientos, se puede evidenciar con una puntuación de 20.64, que la empresa no cuenta una gestión adecuada con respecto a las actividades relacionadas a la capacitación y actualización del personal. (p. 67)

A nivel local, son pocas las referencias; la más significativa, en referencia a la rentabilidad, se manifiesta en el trabajo de (Ruiz, 2020) en su trabajo “*Inversión del talento humano y su efecto en el desempeño económico financiero de una empresa minera de la sierra liberteña*”. Trabajo no experimental, cuantitativo, descriptivo. Concluye que, la acción de invertir en el talento de los colaboradores, aplicando estrategias de monitoreo a sus metas, presupuesto que se asigna para mostrar mejor desempeño, creando siempre oportunidad y espacio de formación deberá de contribuir en su formación, mejora la eficiencia de las operaciones, rentabilidad y resultados financieros, (p. vi).

(Delgado, 2020), en su investigación “*Efectos de la inversión en talento humano en la rentabilidad del restaurante La Cabaña, Trujillo 2020*”. Investigación que se realizó fue descriptiva con un enfoque cuantitativo. Concluye que, la no haber sido significativo los ingresos de la empresa no se pudieron fomentar espacios de para la inversión en el talento del personal afectando la rentabilidad del restaurante. En tanto, es necesario que esta debe readecuarse para incrementar los ingresos y no quebrar.

Por otro lado, para afianzar la investigación se recolectaron datos de libros en relación con las variables de estudio. Chiavenato (2009) se muestra la presencia de un área que se hace más notorio en las organizaciones y, que esta viene a ser la que pueda opacar al área de recursos humanos y se trata del área gestión de talento humano. Ya que gestionar y hacer crecer el talento del trabajador es imprescindible para las actividades de las empresas, (p.114).

Las personas son uno de los recursos más importantes con los que cuenta cualquier tipo de empresa. Para gestionar este recurso las empresas han tomado en cuenta un área a su gestión y dirección, a la que se le denomina gestión de talento humano, quién, mediante diversas prácticas, trata de adquirir, reservar y/o desarrollar tales recursos. De esto, nace la idea de la dirección táctica de gestión administración humana como una doctrina que se encarga de estudiar todo concerniente al trabajador, su gestión y su contribución al valor de la empresa. (Bejarano, 2013, p. 21)

Para Cuesta (2011), el talento humano es constituida o considerada como el activo primordial de la organización. Las organizaciones exitosas discernen que solo pueden crecer, prosperar y mantener su existencia solo si son capaces de mejorar el retorno sobre las inversiones de los accionistas, de manera especial de los trabajadores. La Gestión del Talento Humano permite la colaboración eficaz tanto del trabajador o funcionarios dentro de la empresa. para así alcanzar los objetivos trazados, ya sea organizacionales como personales. (p.60)

Morillo (2001) sustenta que la gestión del talento humano es una actividad que precisa menos de escalas, ordenanzas y disposiciones, y señala la importancia que tiene la participación de los trabajadores en las organizaciones. La finalidad es promover la contribución armoniosa entre directivos y colaboradores. (p.78)

La GTH está basada en tres principales aspectos: son seres humanos, ya que poseen, sabiduría, destrezas, habilidades, etc. para la administración apropiada de los recursos de las empresas; son activadores sabios de los recursos, puesto que

el talento humano es la fuente de estímulo que aumentan la estructura, y no agentes inactivos; además, son afiliados de la organización (Cabanelas, 2007, p.16).

Bejarano (2013), define a la gestión del talento humano como un conglomerado de acciones y lineamientos relacionados con el ámbito organizacional de una entidad. Considerando el valor que tienen los trabajadores en el logro de objetivos de una empresa. (p.45)

Las personas son el medio más esencial de la empresa y también el factor más importante para determinar el éxito. La tecnología pasó por un inimaginable de desarrollo, de modo que empezó a intervenir en el comportamiento de empresas y y sus colaboradores. El mundo cambiaba contantemente y cada vez con más velocidad. (Chiavenato, 2015, p.115)

La rentabilidad es un índice financiero que permite medir la posibilidad que tiene la empresa de generar utilidades en un tiempo determinado con los activos invertidos, (Córdova, 2012, p, 15).

Busato et al. (2013) explica que, para aportar beneficio y obtener resultados, el área de recursos humanos se debe ubicar en las actividades referentes al cumplimiento del objetivo metas de la organización, y no solo en actividades del trabajo a desarrollar, (p.461).

La capacidad del activo de generar ingresos es medida por la rentabilidad económica, sea cual sea la estructura financiera de la empresa para retribuir a sus socios. Ya que representa el costo de oportunidad del capital que mantiene la empresa, frente al costo del dinero o inversiones alternativas. (Navarro, 2010, p.70).

Arora (2012), dice que, para determinar la capacidad que la empresa tiene de generar utilidad en un tiempo determinado se utilizan los índices financieros de rentabilidad. Mediante estas ratios la empresa puede medir la capacidad que tiene para generar beneficios y medir la eficiencia general de sus accionistas. (p.211)

El Margen de ganancia bruta, toma en cuenta el costo de los bienes vendidos como un porcentaje lo vendido. En esto se ve la capacidad de la empresa en el control del costo de su inventario y fabricación de sus productos. Si mayor es el margen bruto obtenido es mejor para la empresa. “El cálculo es: Ganancia Bruta / Ventas Netas = tanto%.” (Arora, 2012, p.122)

El Margen de Utilidad Operativa, también se puede conocer como el EBIT y esta se aprecia en los resultados obtenidos antes de intereses e impuestos. También se considera como un porcentaje de las ventas, mediante esta se mide la eficiencia operacional, incluyendo todos los gastos realizados durante la actividad comercial. La fórmula para calcular es: EBIT / Ventas Netas = tanto%. (Arora, 2012, p.123)

Por su parte dice que la rentabilidad financiera es el resultado de dividir el ratio conocido después de intereses, entre los fondos propios de la empresa, obteniendo así el rendimiento de los recursos propios, (Navarro, 2010, p, 78).

La Rentabilidad de los Activos, mide la eficiencia de la empresa al gestionar o administrar sus inversiones en activos para a la adquisición de utilidades. Además, cuantifica la ganancia adquirida por la inversión de sus activos. para calcular la rentabilidad de los activos se divide: el ingreso neto sobre el Activo total. (Gupta, 2009, pp.4-5)

El Retorno sobre la renta variable, es una de las ratios financieras más importantes ya que con este ratio se mide el rendimiento del dinero invertido, y según el resultado obtenido los s accionistas toman la decisión de invertir o no. Esto se mide dividiendo los ingresos netos entre el patrimonio neto. Si el porcentaje obtenido es mayor la posibilidad de inversión es mayor. (Gupta, 2009, p.123)

La Rentabilidad de efectivo en efectivo, esto se utiliza solo en casos de análisis avanzado, ya que se utiliza para comparar la rentabilidad de los activos. Esto se mide dividiendo el flujo de efectivo entre los activos totales, si el resultado es mayor es mejor, (Ravi, 2012 p.214).

### III METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

Desarrolla la aplicación investigativa buscando datos de tipo aplicada, porque se aplicará el conocimiento sobre las variables para la solución del problema de una empresa de Servicios Agrícolas, 2020.

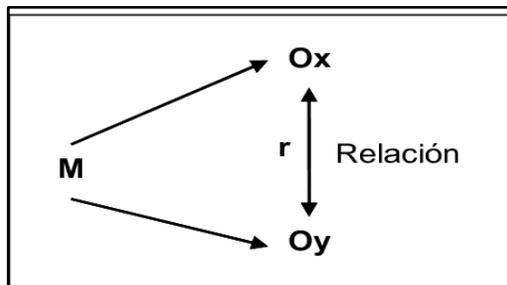
Nivel de investigación

Es descriptiva correlacional de enfoque cuantitativo, porque nuestras variables son Inversión del Talento Humano y Rentabilidad; de esta forma se ejecutó la recolección de datos; luego, se describió y comprendió la forma de entender, sentir y actuar de los colaboradores; así como la medida de los datos mediante cuantificaciones (Bernal, 20210).

##### 3.1.2 Diseño de investigación

La investigación cuenta con un diseño no experimental; esto debido a que se obtuvieron datos en un mismo momento y no se las manipularon, por lo que muestran la realidad del momento (Bernal, 2010).

Esquema



**Donde:**

**M:** Muestra

**Ox:** Inversión en Talento Humano

**Oy:** Rentabilidad

**r:** Correlación de variables

## **3.2. Variables y operacionalización**

### **Inversión en Talento Humano**

(Cota & Rivera, 2016), es considerada como *“mecanismo efectivo para cambiar el desempeño de los servidores, por excelencia, nos puede ayudar a tener sistemáticamente un desarrollo en el que nos podría mejorar una modificación necesaria para que el personal de la empresa tenga mejor panorama del rendimiento y ganancia de este”*. (párr. 1)

Para ello se ha considerado los siguientes indicadores

- a. Sueldos y salarios
- b. Reclutamiento de personal
- c. Oportunidad de crecimiento en el colaborador
- d. Herramientas digitales

### **Rentabilidad**

“La capacidad del activo de generar ingresos es medida por la rentabilidad económica, sea cual sea la conformación financiera de la empresa para retribuir a sus accionistas. Ya que simboliza el valor de oportunidad de los recursos que rigen en la compañía, frente al costo de efectivo o inversiones”. (Navarro, 2010, p, 70)

Para ello se consideró los indicadores siguientes:

- a. Competencia
- b. Objetivos Organizacionales
- c. Inversión

## **3.3. Población, muestra, y muestreo**

### **3.3.1 Población**

La población está conformada por el equipo gerencial y colaboradores de una empresa que brinda Servicios Agrícolas, 2020.

### 3.3.2 Muestra

La muestra de esta investigación es no probabilística por conveniencia debido a que, para su selección se consideraron a todo el equipo gerencial y personal que elabora en dicha organización.

## 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### 3.4.1 Técnicas

#### Encuesta

Se usará también como parte de las técnicas de investigación para conocer las opiniones del personal de la empresa.

### 3.4.2 Instrumentos

#### Cuestionario

La investigación contó con dos cuestionarios con preguntas elaboradas de manera organizada en dimensiones, según las variables. Y que guardan relación con los objetivos específicos y el Marco Teórico del trabajo de investigación; de tal forma que nos ayudó a conocer opinión relevante de todo integrante de la empresa.

## Confiabilidad de Inversión en Talento Humano y Rentabilidad

### Tabla 01:

*Estadística de Fiabilidad de Inversión en Talento Humano*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.983	18

*Fuente: Elaboración Propia*

El resultado de Alfa de Cronbach para la herramienta de la variable Inversión en Talento Humano conformado por 18 ítems, que nos dio un resultado al 0.983, determinando así que este instrumento fue altamente confiable para su aplicación.

**Tabla 02:**

*Estadística de Fiabilidad de Rentabilidad*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.953	12

*Fuente: Elaboración Propia*

El resultado de Alfa de Cronbach para la herramienta de la variable Inversión en Talento Humano conformado por 18 ítems, que nos dio un resultado al 0.983, determinando así que este instrumento fue altamente confiable para su aplicación.

### **3.5. Procedimientos**

- En primer lugar, se recabará la información mediante la utilización de cuestionarios, aplicados al equipo gerencial, así como a los colaboradores, para luego ser procesada.
- En segundo lugar, se analizarán los resultados de las variables inversión del talento humano y rentabilidad a través de tablas y gráficos.

### **3.6. Método de análisis de datos**

La información recolectada se analizó mediante el uso del Programa SPSS 26 con la finalidad de obtener una información más detallada y puntual. Esta información procesada permitió la obtención de reportes explicativos de ambas variables entendibles para el lector.

#### **Descriptivo:**

Considerando este método se logrará describir tanto la variable Inversión en talento humano, como la variable rentabilidad.

### **3.7. Aspectos éticos**

- El presente trabajo considera las normas APA como base fundamental en el proceso de citar autores en el estudio de investigación.
- Por otro lado, se considera pertinente respetar los parámetros establecidos por la universidad César Vallejo respecto al desarrollo de la presente investigación.
- Se considera importante la no difamación de los datos de la mencionada.

#### IV RESULTADOS

Aquí mostramos los datos que se obtuvieron después de la aplicación de los instrumentos planificados, se sistematizará a través de tablas que expresan información relevante del estudio y las pruebas estadísticas para su análisis.

##### Objetivo General:

Determinar la relación que existe entre Inversión del talento humano con la rentabilidad en una empresa de servicios agrícolas. Trujillo, 2020

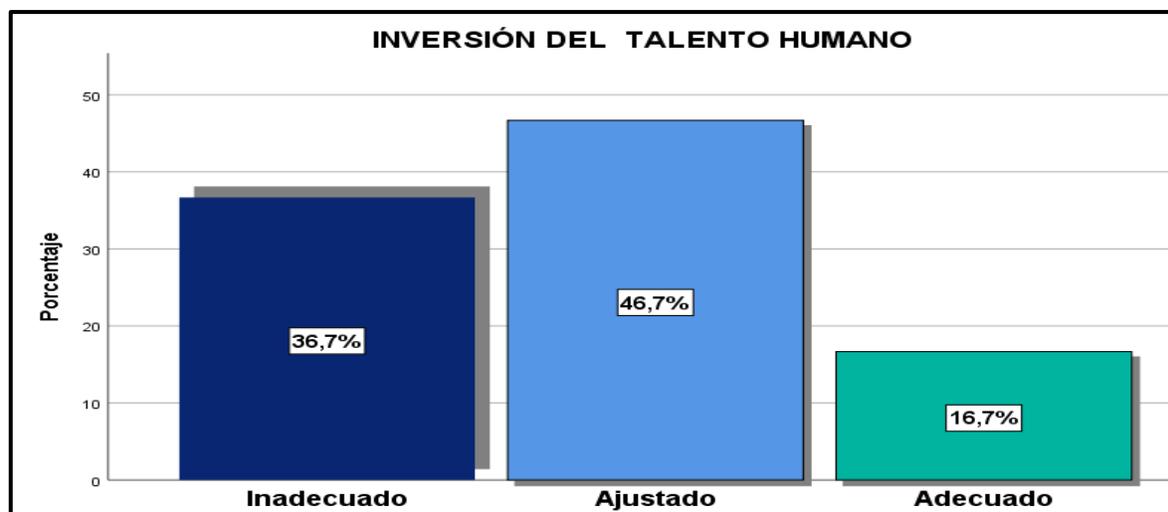
**Tabla 03**

*Tabla Inversión del Talento Humano*

	Frecuencia	Porcentaje
INADECUADO	11	36,7
AJUSTADO	14	46,7
ADECUADO	5	16,7
Total	30	100

*Fuente: Elaboración Propia*

*Figura 01: Grafico de Inversión del Talento Humano*



*Fuente: Elaboración Propia*

**Interpretación:** Se evidenció que el 36,7% del total de encuestados indicaron que la inversión del talento humano es inadecuada en relación a la rentabilidad, mientras que un 46,7% lo considera ajustado y el 16,7% señaló que la inversión es adecuada en relación a la rentabilidad. Lo expuesto evidencia una oportunidad de mejora.

### Objetivo específico 1:

Determinar la relación que existe entre los sueldos y salarios con la rentabilidad en una empresa de servicios agrícolas. Trujillo, 2020

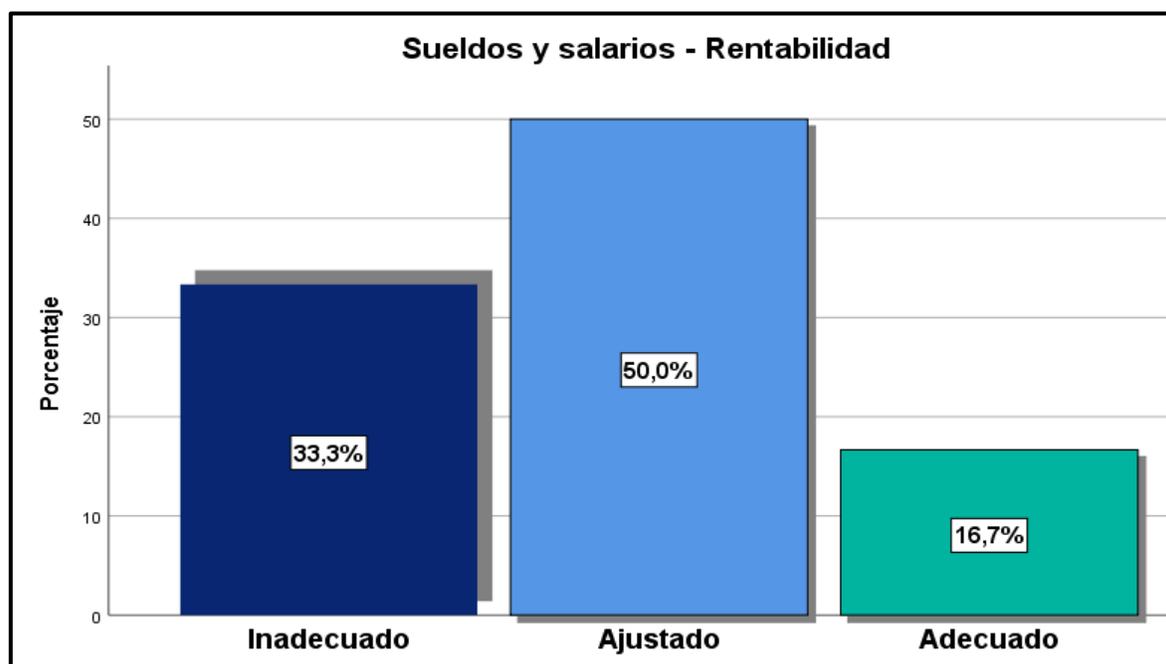
**Tabla 04**

*Tabla Sueldos y Salarios*

	Frecuencia	Porcentaje
INADECUADO	10	33,3
AJUSTADO	15	50,0
ADECUADO	5	16,7
Total	30	100

*Fuente: Elaboración Propia*

*Figura 02: Grafico de Sueldos y Salarios*



*Fuente: Elaboración Propia*

**Interpretación:** Se evidencio que el 33,3% del total de encuestados indicaron que los sueldos y salarios es inadecuado en relación a la rentabilidad de la empresa, mientras que un 50,0% lo considera ajustado y el 16,7% señalo que los sueldos y salarios es adecuada en relación a la rentabilidad de la empresa. Lo expuesto se torna en una oportunidad de mejora.

## Objetivo específico 2:

Determinar la relación que existe entre el reclutamiento del personal con la rentabilidad en una empresa de servicios agrícolas. Trujillo, 2020

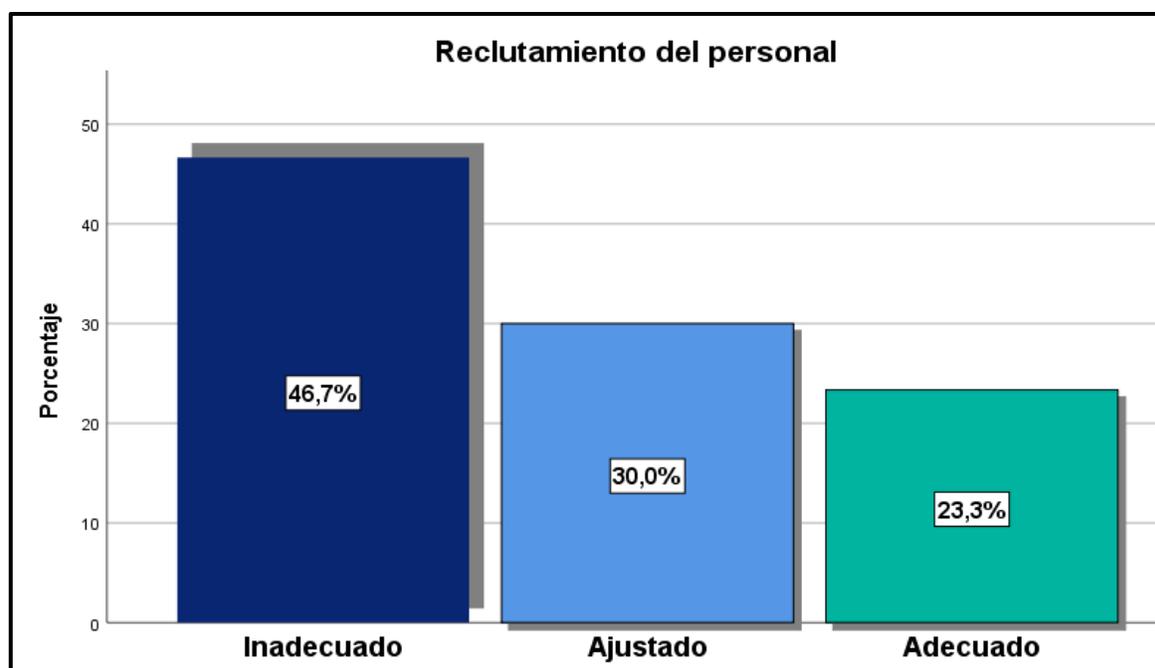
**Tabla 05**

*Tabla Reclutamiento del Personal*

	Frecuencia	Porcentaje
INADECUADO	14	46,7
AJUSTADO	9	30,0
ADECUADO	7	23,3
Total	30	100

*Fuente: Elaboración Propia*

*Figura 03: Grafico de Reclutamiento del Personal*



*Fuente: Elaboración Propia*

**Interpretación:** Se evidenció que el 46,7% del total de encuestados indicaron que el reclutamiento del personal en relación a la rentabilidad es inadecuado mientras que un 30,0% lo considera ajustado y el 23,3% señaló que el reclutamiento del personal es adecuado en relación a la rentabilidad. Ello evidencia una oportunidad de mejora.

### Objetivo específico 3:

Determinar la relación que existe entre la oportunidad de crecimiento con la rentabilidad en una empresa de servicios agrícolas. Trujillo, 2020

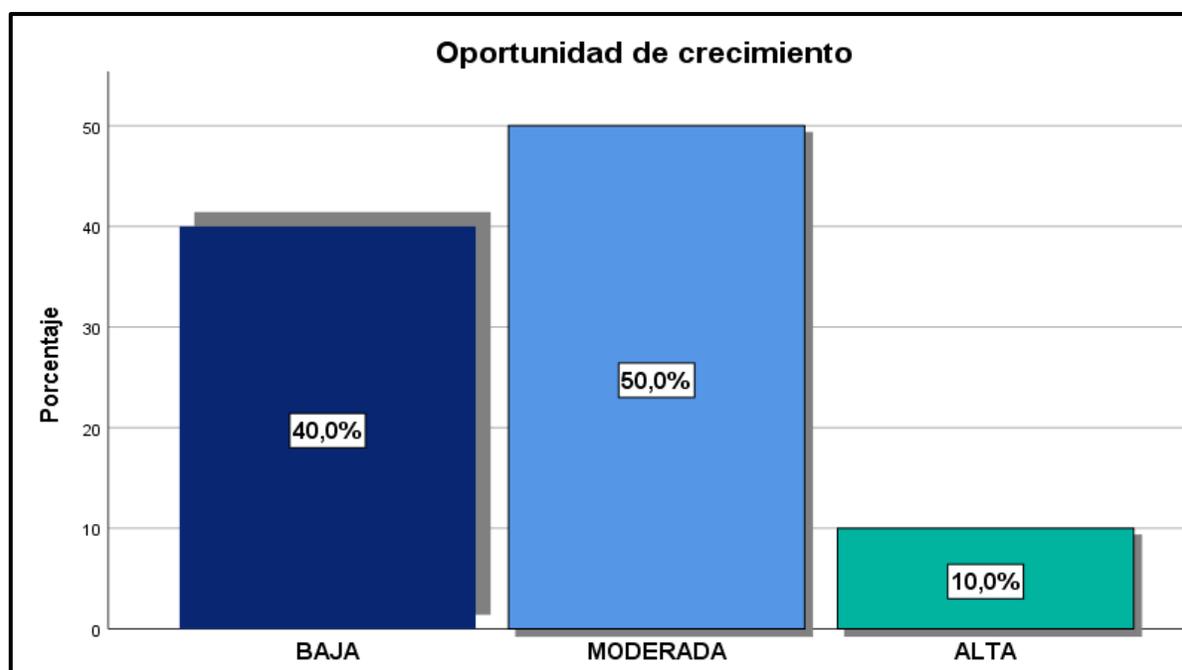
**Tabla 06**

*Tabla Oportunidad de Crecimiento*

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	12	40,0
MODERADO	15	50,0
ALTO	3	10,0
Total	30	100

*Fuente: Elaboración Propia*

*Figura 04: Grafico de Oportunidad de Crecimiento*



*Fuente: Elaboración Propia*

**Interpretación:** Se evidenció que para el 40,0% de encuestados indicaron que la oportunidad de crecimiento en relación a la rentabilidad es baja, mientras que un 50,0% lo considera moderado y solo el 10,0% señaló que la oportunidad de crecimiento en la empresa es alta en relación a su rentabilidad es alto. Evidenciándose que se tiene que tomar acción para mejorar los resultados obtenidos.

#### Objetivo específico 4:

Determinar la relación que existe entre las herramientas digitales con la rentabilidad en una empresa de servicios agrícolas. Trujillo, 2020

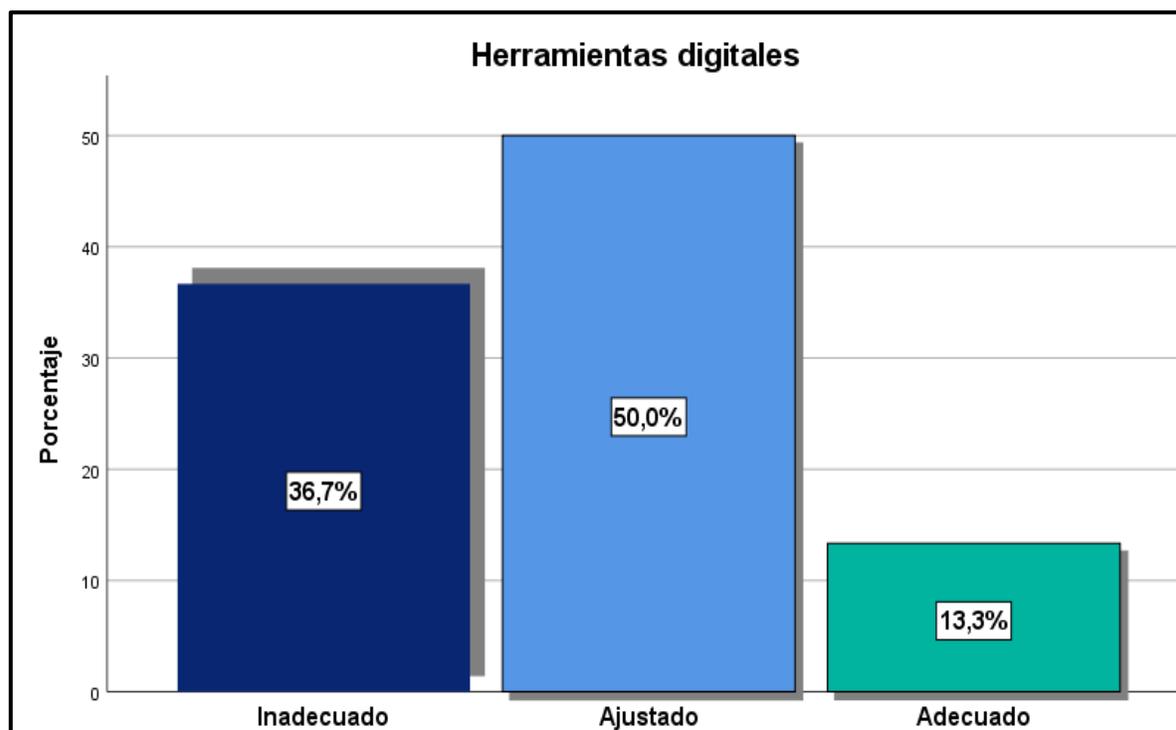
**Tabla 07**

*Tabla Herramientas Digitales*

	Frecuencia	Porcentaje
INADECUADO	11	36,7
AJUSTADO	15	50,0
ADECUADO	4	13,3
Total	30	100

*Fuente: Elaboración Propia*

*Figura 05: Grafico de Herramientas Digitales*



*Fuente: Elaboración Propia*

**Interpretación:** El 36,7% del total de encuestados indicaron que las herramientas digitales de la empresa en relación a la rentabilidad son inadecuadas, mientras que un 50,0% lo considera ajustado y el 13,3% señalo que las herramientas digitales son adecuadas en relación a la rentabilidad. Evidenciándose una oportunidad para mejorar

## Prueba de Contrastación de Hipótesis General

### Hipótesis Nula ( $H_0$ )

$H_0$ : No existe relación significativa entre la inversión del talento humano con la rentabilidad en una empresa de servicios agrícolas Trujillo, 2020

### Hipótesis Alternativa ( $H_a$ )

$H_a$ : Existe relación significativa entre la inversión del talento humano con la rentabilidad en una empresa de servicios agrícolas Trujillo, 2020

### Criterio: Patrón de elección

Sig. > 0,05: Aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alternativa.

Sig. < 0,05: Aceptamos la hipótesis alternativa y rechazamos la hipótesis nula.

**Tabla 08:**

*Interpretación de coeficiente de correlación R de Pearson / Rho de Spearman*

Valor	Significado
0,00	No existe correlación entre las variables
0,01 a 0,10	Correlación positiva muy débil
0,11 a 0,25	Correlación positiva débil
0,26 a 0,50	Correlación positiva media
0,51 a 0,75	Correlación positiva considerable
0,76 a 0,90	Correlación positiva muy fuerte
0,91 a 1,00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, Fernández, Baptista (2014). Metodología de la investigación científica

**Tabla 09**

*Correlación de Inversión en Talento Humano con Rentabilidad*

Rho de Spearman		INVERSIÓN EN TALENTO HUMANO	RENTABILIDAD
INVERSIÓN EN TALENTO HUMANO	Coefficiente de correlación	1	,903**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	30	30
	Coefficiente de correlación	,903**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
RENTABILIDAD	N	30	30

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: *Elaboración Propia*

En la tabla 9, se muestra que luego de aplicarse el estadístico RHO Spearman el valor de significancia obtenido fue menor a 0,05 por lo tanto se rechaza la hipótesis

nula y se acepta la hipótesis general planteada. Se obtuvo una correlación de ,903 ello indica que las variables poseen una correlación positiva muy fuerte.

### Hipótesis Especifica 1

#### Hipótesis Nula (H<sub>0</sub>)

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre los sueldos y salarios con la rentabilidad en una empresa de servicios agrícolas. Trujillo, 2020

#### Hipótesis Alterna (H<sub>1</sub>)

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre los sueldos y salarios con la rentabilidad en una empresa de servicios agrícolas. Trujillo, 2020.

**Tabla 10**

*Correlación de Sueldos y Salarios con Rentabilidad*

Rho de Spearman		SUELDOS Y SALARIOS	RENTABILIDAD
SUELDOS Y SALARIOS	Coeficiente de correlación	1	,858**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	30	30
RENTABILIDAD	Coeficiente de correlación	,858**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	30	30

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 10, se muestra que luego de aplicarse el estadístico RHO Spearman el valor de significancia obtenido fue menor a 0,05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica planteada. Se obtuvo una correlación de ,858 ello indica que la primera dimensión de inversión en talento humano con rentabilidad tiene una correlación positiva muy fuerte.

### Hipótesis Especifica 2

#### Hipótesis Nula (H<sub>0</sub>)

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el reclutamiento de personal con la rentabilidad en una empresa de servicios agrícolas. Trujillo, 2020.

#### Hipótesis Alterna (H<sub>2</sub>)

H<sub>2</sub>: Existe relación significativa entre el reclutamiento de personal con la rentabilidad

en una empresa de servicios agrícolas. Trujillo, 2020.

**Tabla 11**

*Correlación de Reclutamiento de Personal con Rentabilidad*

Rho de Spearman		RECLUTAMIENTO DE PERSONAL	RENTABILIDAD
RECLUTAMIENTO DE PERSONAL	Coeficiente de correlación	1	,867**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	30	30
	Coeficiente de correlación	,867**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
RENTABILIDAD	N	30	30

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 11, se muestra que luego de aplicarse el estadístico RHO Spearman el valor de significancia obtenido fue 0,000; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica planteada. Se obtuvo una correlación de ,867 ello indica que la segunda dimensión de inversión en talento humano con rentabilidad tiene una correlación positiva muy fuerte.

**Hipótesis Específica 3**

**Hipótesis Nula (H<sub>0</sub>)**

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la oportunidad de crecimiento con la rentabilidad en una empresa de servicios agrícolas. Trujillo, 2020.

**Hipótesis Alterna (H<sub>3</sub>)**

H<sub>3</sub>: Existe relación significativa entre la oportunidad de crecimiento con la rentabilidad en una empresa de servicios agrícolas. Trujillo, 2020.

**Tabla 12**

*Correlación de Oportunidad de Crecimiento con Rentabilidad*

Rho de Spearman		OPORTUNIDAD DE CRECIMIENTO	RENTABILIDAD
OPORTUNIDAD DE CRECIMIENTO	Coeficiente de correlación	1	,892**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	30	30
	Coeficiente de correlación	,892**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
RENTABILIDAD	N	30	30

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 12, se muestra que luego de aplicarse el estadístico RHO Spearman el valor de significancia obtenido fue 0,000; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica planteada. Al obtenerse una correlación de ,892 ello indica que la dimensión 3 de inversión en talento humano con rentabilidad tiene una correlación positiva muy fuerte

#### **Hipótesis Específica 4**

##### **Hipótesis Nula (H<sub>0</sub>)**

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre herramientas digitales con la rentabilidad en una empresa de servicios agrícolas. Trujillo, 2020.

##### **Hipótesis Alterna (H<sub>4</sub>)**

H<sub>3</sub>: Existe relación significativa entre herramientas digitales con la rentabilidad en una empresa de servicios agrícolas. Trujillo, 2020

**Tabla 13**

*Correlación de Herramientas Digitales con Rentabilidad*

Rho de Spearman		OPORTUNIDAD DE CRECIMIENTO	RENTABILIDAD
OPORTUNIDAD DE CRECIMIENTO	Coeficiente de correlación	1	,828**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	30	30
	Coeficiente de correlación	,828**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
RENTABILIDAD	N	30	30

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 12, se muestra que luego de aplicarse el estadístico RHO Spearman el valor de significancia obtenido fue menor a 0,05; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Al obtenerse una correlación de ,828 ello indica que la dimensión 4 de inversión en talento humano con rentabilidad tiene una correlación positiva muy fuerte.

## V. DISCUSIÓN

En lo que se refiere a la Caracterización de la Inversión en Talento Humano y Rentabilidad, después del análisis se encontró en una empresa de servicios agrícolas, Trujillo-2020 que, en sus dimensiones respectivas, se han podido registrar los siguientes:

En relación con el **objetivo general** se puede evidenciar que el 36,7% del total de encuestados indicaron que la inversión del talento humano es inadecuada en relación con la rentabilidad, mientras que un 46,7% lo considera ajustado y el 16,7% señalo que la inversión es adecuada en relación con la rentabilidad. Lo expuesto evidencia una oportunidad de mejora. Resultado que es concordante cuando (Drew, 2021) expresa que *la rentabilidad financiera se utiliza principalmente para evaluar la solidez y la eficiencia de las empresas. Es una medida de la rentabilidad general y de qué tan bien el liderazgo de la empresa administra el dinero de sus accionistas.* (párr. 7). Eso podría comprenderse como una necesidad el buen manejo de la rentabilidad que debe poseer una organización y ello dependerá del nivel de compromiso, formación e inversión en el personal.

**Objetivo específico 1:** Se evidenció que el 33,3% del total de encuestados indicaron que los sueldos y salarios es inadecuado en relación con la rentabilidad de la empresa, mientras que un 50,0% lo considera ajustado y el 16,7% señalo que los sueldos y salarios es adecuada en relación con la rentabilidad de la empresa. Lo expuesto se torna en una oportunidad de mejora; así como lo manifiesta Suárez (2020) quien expresa que *la empresa no ha logrado adecuada rentabilidad por no hacer uso de activos de manera eficiente y, agrega que, en su patrimonio individual muestra menor capacidad de rentabilidad.* (p. ii). Por ende que el beneficio para los colaboradores es mínimo afectando los sueldos y las mejoras de este.

**Objetivo específico 2:** Se evidencia que el 46,7% del total de encuestados indicaron que el reclutamiento del personal en relación con la rentabilidad es inadecuado mientras que un 30,0% lo considera ajustado y el 23,3% señaló que el reclutamiento del personal es adecuado con relación a la rentabilidad. Ello evidencia una oportunidad de mejora. Tal como lo manifiesta Pérez (2021), *“la gestión del talento humano, entendida como la potenciación del talento individual. Ya no puede definirse exclusivamente como la búsqueda de una persona con habilidades y rendimientos excepcionales; Sino más bien como una inversión, en el valor que el individuo puede aportar a la empresa a lo largo del tiempo; Mejorando así la organización administrativa”*. (párr. 14). Es decir, existe la necesidad de fortalecer y priorizar al Talento Humano de una organización.

**Objetivo específico 3:** Se evidencia que para el 40,0% de encuestados indicaron que la oportunidad de crecimiento con relación a la rentabilidad es baja, mientras que un 50,0% lo considera moderado y el 23,3% señaló que la oportunidad de crecimiento en la empresa es alta con relación a su rentabilidad es alto. Evidenciándose que se tiene que tomar acción para mejorar los resultados obtenidos. Así como lo manifiesta Valencia (2018) expresando que *la gestión de talento humano se encuentra relegada a un segundo plano dentro de la mayoría de las empresas encuestadas y existen errores al no tener mecanismos ni parámetros definidos para la evaluación del personal; no obstante, se propone una guía a seguir para que cualquier organización mejore su gestión de talento humano*. (p. 3). Al no existir preocupación por estas habilidades el incremento de la rentabilidad no vendrá a ser significativa.

**Objetivo específico 4:** El 36,7% del total de encuestados indicaron que las herramientas digitales de la empresa en relación con la rentabilidad son inadecuadas, mientras que un 50,0% lo considera ajustado y el 13,3% señaló que las herramientas digitales son adecuadas en relación con la rentabilidad. Evidenciándose una oportunidad para mejorar; por ello que es necesario que en un mundo que se modifica a cada momento es necesario que la organización se adecúe a ella y se implemente las herramientas digitales; tal como lo manifiesta Chiavenato (2015) el mundo cambia de manera muy rápida y día a día con mayor rapidez.

**En relación con la hipótesis general,** se muestra que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general planteada, siendo que a decir de Meléndez (2017) *que es de suma importancia el invertir en el talento humano de tal forma que está incidirá en la mejora de la rentabilidad de la compañía,* (p. 61). Por tanto podemos confirmar que sí se debe priorizar este aspecto importante de cualquier negocio.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. La Inversión en Talento Humano y Rentabilidad se encuentran en un nivel Ajustado en una empresa de Servicios Agrícolas, Trujillo-2020.

De igual forma en relación con la hipótesis general se muestra que existe una relación significativa entre la inversión en Talento Humano y la Rentabilidad en una empresa de servicios agrícolas, Trujillo-2020. Se concluye que la empresa debe seguir manteniendo en nivel de compromiso para no afectar a la empresa en cuanto a su rentabilidad y seguridad para seguir creciendo.

2. Según la encuesta se verifica que hay una relación inadecuada entre sueldos y salarios y rentabilidad en una empresa agrícola, Trujillo-2020.

3. Se manifiesta que la relación entre reclutamiento de personal y rentabilidad es inadecuada en una empresa agrícola, Trujillo-2020.

4. Se manifiesta que existe un nivel bajo de relación entre la oportunidad para crecer con la rentabilidad en una empresa agrícola, Trujillo-2020

5. Se verifica que no existen herramientas adecuadas y que ellas implican en que no se relacione con la mejora de la rentabilidad en una empresa agrícola, Trujillo-2020.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. A los colaboradores de una empresa agrícola, Trujillo-2020, seguir manteniendo el nivel de muestra de compromiso con fortalecer el Talento Humano para de esa forma la empresa obtenga mejores resultados y así poder cumplir con todas sus metas lograr el éxito y continuar con su crecimiento como organización.
2. Se recomienda al área de personal establecer una igualdad salarial como derecho humano elemental, a fin de no ocasionar discriminación como la igualdad de género que es promover a la igualdad de remuneración.
3. Se recomienda al área de personal identificar a los futuros empleados que sean bien capacitados e idóneos de acuerdo a los requerimientos de la empresa para el cumplimiento de los objetivos, situación que redundara en mejora de la rentabilidad.
4. Es importante que la empresa promueva la empatía en los trabajadores para lograr una relación de integración en equipo, como el liderazgo para de esta manera lograr una interrelación positiva que va a redundar en beneficio del desarrollo de la empresa.
5. Se recomienda actualizar las herramientas adecuadas y modernas como paquetes informáticos y otros, a fin de facilitar las tareas y que contribuyan al conocimiento y las destrezas que permitan utilizar de manera eficaz y eficiente para el cumplimiento de los objetivos de la empresa y por lo tanto su rentabilidad.

## REFERENCIAS

- Análisis económico- financiero de las mypes Ind. La Horma S.R.L y Razza Hnos. S.R.L. en el periodo 2016 – 2018, en la ciudad de Trujillo. (Presentado en la Universidad César Vallejo). Para obtener el título profesional de Licenciada en Administración.
- Arana y Vásquez (2015) “La gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en el área administrativa de la universidad privada Antenor Orrego de Trujillo en el 2014” (Presentada en la universidad Antenor Orrego) para optar por el título de Licenciado en administración
- Arora (2012), Contabilidad de costes y gestión, Himalaya Publication House, Nueva Delhi p.13.6.
- Bejarano (2013). Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal. (Tesis presentada en la Universidad de Medellín), para la obtención del grado de especialista en Gestión del Talento Humano
- Busato, A.; Santos, D.; Freddo, C. (2013). Representações sociais dos acadêmicos de Administração sobre recursos humanos. Revista de Gestão,
- Cabanelas, P. (2007). Reclutamiento de personal y sus valores. Revista Galega de Economía.
- 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 en la Universidad Nacional de san Agustín de Arequipa), para la obtención del grado de contador público
- Chiavenato, I. (2009). Gestión de Talento Humano. México: Mc. Graw Hill
- Chiavenato, I. (2015). Gestión del talento humano. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, Campus Ciudad de México, Departamento Académico de Administración.

- Cortez, F. (2020). Gestión del Talento Humano y la productividad Laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020 [Tesis para Optar Grado Académico]. Chimbote: Universidad Cesar Vallejo.
- Cota, J., & Rivera, J. (1 de Septiembre de 2016). La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados.
- Cuesta, A. (2010). La gestión del talento humano y del conocimiento. Bogotá: ECOE.
- De León (2013) "Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área Urbana de Retalhuleu" (Presentada en la Universidad Rafael Landívar - Guatemala),
- Delgado, E. (2020). Efectos de la inversión en talento humano en la rentabilidad del restaurante La Cabaña, Trujillo 2020. [Tesis para Obtener Título]. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.
- Drew. (14 de Setiembre de 2021). Importancia de la Rentabilidad financiera de una empresa.
- Flores (2019) Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno. (Investigación presentada en la Universidad Privada San Carlos).
- Galarza, A. (2016). Análisis de la Gestión del Talento Humano en las Pymes medianas del Sector Manufacturero de Quito y Propuesta de un Esquema Mejorado [Tesis de Grado]. Quito: Escuela Politécnica Nacional
- García, A., Brito, M., & Barrios, A. (2020). Modelo de Gestión del Talento Humano en las Cooperativas de Transporte de Santa Marta [Tesis para Obtener Título]. Santa Marta: UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA
- Gonzalez, E., & Jamanca, L. (2019). La Planificación Financiera en la Rentabilidad de las Empresas Comercializadoras de Combustibles de la Provincia de Huari Periodos 2017 - 2018 [Trabajo para Obtener Título]. Lima: Universidad Nacional

"Santiago Antúnez de Mayolo".

Gupta, V. (2009) Contabilidad de Gestión, Kalyani Publishers

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación. México D.F.: McGraw-Hill.

Imaicela (2016) "Análisis y Evaluación Económica Financiera de la Ferretería Comarpi de la Ciudad de Saraguro Periodo 2013 - 2014" (presentado en la Universidad Nacional de Loja -Ecuador). Para optar por el Grado y Título de Ingeniero en Contabilidad y Auditoría, Contador Público Auditor

Meléndez (2017) Gestión del talento humano y su incidencia en la situación económica financiera de la Empresa de Transportes de Pasajeros SUR ORIENTE S.R.L Ruta Puno- Juliaca, periodos 2014 y 2015. (Tesis presentada en la Universidad nacional del Altiplano), para la obtención del grado de Contador Público.

Meléndez, M. (2017). Gestión del talento humano y su incidencia en la situación económica financiera de la empresa de transportes de pasajeros Sur Oriente S.R.L ruta Puno - Juliaca, periodos 2014 y 2015. Puno: UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO.

Menéndez, á., & Mulino, M. (febrero de 2021). Resultados de las Empresas No Financieras hasta el Cuarto Trimestre de 2020. Un Avance de Cierre del Ejercicio. Boletín Económico, 1-16.

Mestas, F. (2021). La Importancia de la Gestión del Talento Humano en la Rentabilidad de la Empresa J.R.A. Servicios Ambiental E.I.R.L. [Tesis para Título]. Arequipa: UNIVERSIDAD AUTÓNOMA SAN FRANCISCO.

Morillo, M. (2001). Administración de recursos humanos y sostenibilidad. Venezuela: Universidad de Los Andes

Morocco (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 en la Universidad nacional del Altiplano), para la obtención del grado de Contador Público.

Morocco, M. (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 para Optar Título]. Puno: Universidad Nacional de Altiplano.

Muñiz (2017) La gestión del talento humano en la empresa Cayman Ecolodge E.I.R.L. de Puerto Maldonado - Madre De Dios, 2017. (Tesis presentada en la universidad andina del cusco), para la obtención del grado de licenciado en administración.

Muñiz, E. (2017). La Gestión del Talento Humano en la Empresa Cayman Ecolodge E.I.R.L. De Puerto Maldonado - Madre de Dios. 2017. Madre de Dios: UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO.

Navarro, F. (2010). Diccionario Contable Financiero Bursátil y de Áreas afines. Perú: Fecat.

Pérez, F. (12 de Marzo de 2021). Qué es Talento Humano en una Empresa.

Pérez, R., & Tapia, E. (2020). Actividades económicas frente al Covid-19 y su incidencia en la rentabilidad de la Cooperativa Agraria Allima Cacao, Chazuta 2020 [Tesis para Obtener Título]. Tarapoto: Universidad César Vallejo.

Pressperu.com. (18 de Abril de 2021). SIDERPERU Culmina El Año 2020 Como La Empresa Más Rentable Del Sector.

Ravi, P. (2012). Gestión Financiera. Taxmann's Publications

Romero (2017) “Diseño de estrategias para mejorar la rentabilidad de la empresa Produarroz S.A.” (Presentado en la Universidad de Guayaquil). Para optar por el título de Contador público Autorizado.

Ruiz, S. (2020). Inversión del talento humano y su efecto en el desempeño económico financiero de una empresa minera de la sierra liberteña [Tesis para Obtner Título]. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.

Sánchez (2017) La gestión del talento humano en la empresa Cayman Ecolodge E.I.R.L. de Puerto Maldonado - Madre de Dios, 2017.

Suárez, N. (2020). Rentabilidad en la Empresa Mecatel Perú S.R.L, Chiclayo 2019 [Tesis para Optar Título]. Pimentel: Universidad Señor de Sipán.

Valencia, M. (2018). Estudio descriptivo de la gestión de talento humano en las pequeñas y medianas empresas que comercializan servicios y equipamiento para centro de datos, en la ciudad de Quito [Tesis para Optar Grado]. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.

Valencia, M. (2018). Estudio descriptivo de la gestión de talento humano en las pequeñas y medianas empresas que comercializan servicios y equipamiento para centro de datos, en la ciudad de Quito [Tesis para Optar Grado]. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.

# Anexos

**Anexo 1:**

Tabla 14: Matriz de Operacionalización Inversión en Talento Humano y su relación con la Rentabilidad en una empresa de servicios agrícolas. Trujillo, 2020.

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
<b>Inversión en Talento Humano</b>	(Cota & Rivera, 2016), es una herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados, por excelencia, nos puede ayudar a tener sistematizadamente un proceso en el que nos podría facilitar el cambio necesario para que el personal de la empresa tenga mejor visión de las ventajas y beneficios de este.	La Inversión en Talento Humano se evaluará a través de los sueldos y salarios, reclutamiento del personal, oportunidades de crecimiento para el colaborador y la dotación de personal, con los elementos de medición, haciendo uso de un cuestionario de preguntas cerradas.	Sueldos y salarios	Sueldo acorde al desempeño Otorgamiento de beneficios sociales Beneficios de salud	ESCALA LIKERT
			Reclutamiento del personal	Lineamientos para la selección de colaboradores Evaluación y análisis de los colaboradores	
			Oportunidad de crecimiento	Oportunidad de ascender Oportunidad de estudiar	
			Herramientas digitales	Capacitaciones brindadas Herramientas de gestión brindados	
			Competencia	Competente Recurso humano Estrategia de Marketing Conocimientos de técnicas	
<b>Rentabilidad</b>	(Navarro, 2010) es la capacidad del activo de generar ingresos es medida por la rentabilidad económica, sea cual sea la estructura financiera de la empresa para remunerar a sus accionistas. Ya que representa el coste de oportunidad de los fondos que se mantienen en la empresa, frente al coste del dinero o inversiones alternativas	La rentabilidad se evaluará a través del compromiso afectivo, normativo y compromiso de continuidad, con los elementos de medición, haciendo uso de un cuestionario de preguntas cerradas	Objetivos Organizacionales	Interés Cumplimiento Recursos	5_ Siempre
			Inversión	Empresa Económico Rentabilidad Financiamiento	
				Distribución	

**Anexo 2:** Tabla 15: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b>	<b>Inversión del Talento Humano</b>	Sueldos y salarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sueldo acorde al desempeño</li> <li>• Otorgamiento de beneficios sociales</li> <li>• Beneficios de salud</li> </ul>	<b>Diseño de investigación</b> No experimental  De Corte Transversal  <b>Tipo de investigación</b> Aplicada  <b>Nivel de investigación</b> Descriptiva correlacional  <b>Enfoque</b> Cuantitativo.
¿Cuál es la relación que existe entre la inversión en talento humano con la rentabilidad en una empresa de servicios agrícolas Trujillo, 2020?	Determinar la relación que existe entre Inversión del talento humano con la rentabilidad en una empresa de servicios agrícolas. Trujillo, 2020	Existe relación significativa entre la inversión del talento humano con la rentabilidad en una empresa de servicios agrícolas Trujillo, 2020		Reclutamiento del personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lineamientos para la selección de colaboradores</li> <li>• Evaluación y análisis de los colaboradores</li> </ul>	
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</b>		Oportunidad de crecimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Oportunidad de ascender</li> <li>•Oportunidad de estudiar</li> </ul>	
¿Cuál es la relación que existe entre los sueldos y salarios con la rentabilidad en una empresa de servicios agrícolas Trujillo, 2020?	Determinar la relación que existe entre los sueldos y salarios con la rentabilidad en una empresa de servicios agrícolas. Trujillo, 2020	Existe relación significativa entre los sueldos y salarios con la rentabilidad en una empresa de servicios agrícolas. Trujillo, 2020		Herramientas Digitales	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Capacitaciones brindadas</li> <li>•Herramientas de gestión brindados</li> </ul>	
¿Cuál es la relación que existe entre el reclutamiento del personal con la rentabilidad en una empresa de servicios agrícolas Trujillo, 2020?	Determinar la relación que existe entre el reclutamiento del personal con la rentabilidad en una empresa de servicios agrícolas. Trujillo, 2020	Existe relación significativa entre el reclutamiento de personal con la rentabilidad en una empresa de servicios agrícolas. Trujillo, 2020	<b>Rentabilidad</b>	Competencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competente</li> <li>• Recurso humano</li> <li>•Estrategia de Marketing</li> <li>• Conocimientos de técnicas</li> </ul>	
¿Cuál es la relación que existe entre la oportunidad de crecimiento con la rentabilidad en una empresa de servicios agrícolas Trujillo, 2020?	Determinar la relación que existe entre la oportunidad de crecimiento con la rentabilidad en una empresa de servicios agrícolas. Trujillo, 2020	Existe relación significativa entre la oportunidad de crecimiento con la rentabilidad en una empresa de servicios agrícolas. Trujillo, 2020		Objetivos Organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interés</li> <li>• Cumplimiento</li> <li>• Recursos</li> <li>• Empresa</li> </ul>	
¿Cuál es la relación que existe entre herramientas digitales con la rentabilidad en una empresa de servicios agrícolas Trujillo, 2020?	Determinar la relación que existe entre herramientas digitales con la rentabilidad en una empresa de servicios agrícolas. Trujillo, 2020	Existe relación significativa entre herramientas digitales con la rentabilidad en una empresa de servicios agrícolas. Trujillo, 2020		Inversión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Económico</li> <li>• Rentabilidad</li> <li>• Financiamiento</li> <li>• Distribución</li> </ul>	

### Anexo 3: Instrumento de recolección de datos



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

CÓDIGO:

## CUESTIONARIO PARA LAS VARIABLES INVERSIÓN DEL TALENTO HUMANO Y RENTABILIDAD

El objetivo del presente documento es netamente académico, se omitirá la identidad del participante, se le pide marcar las respuestas con sinceridad y objetividad, se le agradece por su valiosa participación ya que servirá para estudio de investigación.

### INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 30 ítems, en las respuestas considera 5 alternativas. Lea detenidamente cada ítem y marque con una equis "X", solo una alternativa considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Enunciado	Escala				
		1	2	3	4	5
<b>VARIABLE: INVERSIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>						
<b>Dimensión: Sueldos y salarios</b>						
1	Los sueldos y/o salarios son equitativos al desempeño realizado por los colaboradores de la Empresa					
2	Tiene usted conocimiento si se otorga estímulos a los colaboradores con desempeño deficiente					
3	La empresa cumple con pagar oportunamente los beneficios sociales a sus colaboradores					
4	La gerencia motiva con incentivos económicos y/o capacitaciones a sus colaboradores					
5	La empresa cumple con el pago de sus obligaciones a Essalud en las fechas establecidas					
6	La empresa cuenta con otros tipos de atención médica de sus colaboradores					
<b>Dimensión: Reclutamiento del personal</b>						
7	Existen procedimientos adecuados para la contratación de personal que ingresa a la empresa					

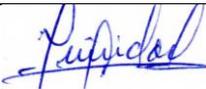
8	Tiene conocimiento si la empresa cuenta con un Manual de organización y funciones actualizado					
9	Se toma en cuenta el perfil profesional para el reclutamiento de personal					
10	La evaluación al personal nuevo se realiza con transparencia, el trabajador reclutado se mantiene en su puesto					
<b>Dimensión: Oportunidad de crecimiento</b>						
11	Se reconoce el desempeño laboral eficiente de los colaboradores con ascensos					
12	La empresa evalúa su desempeño a través del índice de productividad					
13	Existe planes para potenciar las capacidades de técnico-profesionales de los trabajadores con el fin de mejorar la competitividad y rentabilidad de la empresa					
14	Asiste a la capacitación brindada mediante convenios con instituciones de formación y/o especialización					
<b>Dimensión: Herramientas digitales</b>						
15	Las capacitaciones brindan el entrenamiento adecuado al personal que labora en la empresa					
16	Los contenidos de las capacitaciones buscan fomentar tu creatividad en la organización					
17	La empresa aporta herramientas tecnológicas de para que mejores tu labor					
18	Existe efectividad en las herramientas digitales que se te otorgan para cumplir tu labor					
<b>VARIABLE: RENTABILIDAD</b>						
<b>Dimensión: Competencia</b>						
19	El servicio que brinda su empresa es competentemente					
20	El recurso humano cuenta con un nivel de capacitación competente					
21	El personal que tiene muestra conocimiento de estrategia de marketing					
22	Los trabajadores muestran conocimiento práctico y teórico de las herramientas utilizadas en su trabajo					
<b>Dimensión: Objetivos Organizacionales</b>						
23	Los trabajadores tienen claros los objetivos organizacionales					
24	Los trabajadores están cumpliendo con los objetivos de la empresa					
25	Los recursos con que cuentan los trabajadores se encuentran en un buen nivel para realizar sus funciones					
26	La empresa ofrece motivación a su personal para llegar a cumplir los objetivos de la empresa					
<b>Dimensión: Inversión</b>						
27	El nivel de solvencia económica de la empresa es alto					
28	La rentabilidad de su empresa ha disminuido en este último año					
29	El financiamiento adquirido ha mejorado la rentabilidad de su empresa					
30	Se aplica de manera eficiente la distribución del dinero en adquisición de materiales para la empresa					

## Anexo 4: Validación de Instrumentos

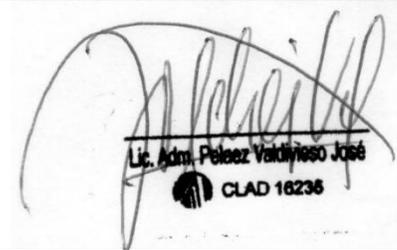
### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario Sobre Rentabilidad
Objetivo del instrumento	Evaluar el nivel de importancia de <b>Inversión en talento humano y su relación con la rentabilidad</b>
Nombres y apellidos del experto	Felipe Marcelo Solano Salazar
Documento de identidad	18874816
Años de experiencia en el área	16 años
Máximo Grado Académico	Maestría en Administración de Negocios y Relaciones Internacionales
Nacionalidad	Peruana
Institución	UCV
Cargo	Docente
Número telefónico	987875253
Firma	 <b>Felipe Marcelo Solano Salazar</b> Contador Público Colegiado MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS
Fecha	18/11/2021

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Medir de manera mecánica
Nombres y apellidos del experto	ARNALDO TRINIDAD MACEDO
Documento de identidad	01229994
Años de experiencia en el área	15
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente a tiempo parcial
Número telefónico	999333496
Firma	
Fecha	14 / 11 / 2021

## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Medir de manera mecánica
Nombres y apellidos del experto	José Víctor Peláez Valdivieso
Documento de identidad	18161446
Años de experiencia en el área	20
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente a tiempo parcial
Número telefónico	975050784
Firma	
Fecha	14 /11 / 2021

## ANEXO N.º 5 BASE DE DATOS

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	
Encuortada 1	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	
Encuortada 2	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	3	3	5	5	
Encuortada 3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	
Encuortada 4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	4	3	5	3	3	4	5	5	5	3	5	3	4	4	
Encuortada 5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	
Encuortada 6	3	3	4	3	5	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	2	2	2	4	5	4	5	5	3	3	4	5	5	3	3	
Encuortada 7	2	4	5	3	4	3	3	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	4	2	2	4	3	3	5	3	3	
Encuortada 8	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
Encuortada 9	3	4	3	3	4	3	2	2	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	
Encuortada 10	3	3	4	4	3	3	5	4	3	4	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	4	4	4	3	3	5	5	5	3	
Encuortada 11	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	3	3	5	3	3	3	3	5	5	3	3	3	5	5	4	5	4	3	3	3	
Encuortada 12	4	4	5	3	5	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	5	3	5	5	3	4	5	5	5	3	4	4	
Encuortada 13	2	2	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	5	3	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	3	5	2	
Encuortada 14	4	5	5	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	3	2	4	3	4	3	3	3	3	2	2	5	3	3	3	
Encuortada 15	4	5	5	4	5	2	2	2	3	3	3	2	3	2	4	3	2	3	5	2	2	2	2	4	5	5	5	3	4	4	
Encuortada 16	2	3	5	3	4	3	2	3	4	4	2	2	5	2	5	2	2	5	4	4	5	4	2	3	4	4	5	3	3	3	
Encuortada 17	2	3	3	2	5	3	5	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	3	4	4	2	2	2	5	4	2	4	4	5	2	
Encuortada 18	2	3	4	2	5	4	2	2	2	2	2	2	5	2	5	2	2	5	4	1	2	2	1	3	2	1	2	3	2	2	
Encuortada 19	3	3	4	2	3	2	2	1	1	3	2	2	2	2	4	2	2	2	4	1	2	2	2	1	1	1	3	4	3	2	
Encuortada 20	2	2	4	2	3	2	3	2	2	2	1	1	1	1	4	2	2	2	4	3	2	2	1	3	2	1	2	2	2	1	
Encuortada 21	2	2	4	2	5	2	3	3	4	3	2	3	2	2	4	3	4	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	5	3	1	
Encuortada 22	1	2	3	2	3	2	1	1	1	1	2	3	2	1	3	2	1	2	3	2	2	1	3	2	2	2	4	5	4	2	
Encuortada 23	1	2	3	3	3	2	1	1	1	2	2	2	2	1	3	2	1	2	3	1	1	1	3	2	3	2	3	5	3	2	
Encuortada 24	1	2	3	3	3	1	1	1	1	2	2	1	2	1	3	2	1	2	3	1	1	1	3	2	2	1	4	4	2	1	
Encuortada 25	1	2	3	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	3	2	1	1	3	2	1	2	3	3	2	1	
Encuortada 26	1	1	3	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	
Encuortada 27	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	3	2	4	4	4	4	2	
Encuortada 28	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1
Encuortada 29	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1
Encuortada 30	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1

## ANEXO N.º 6: Análisis descriptivo de los ítems del cuestionario

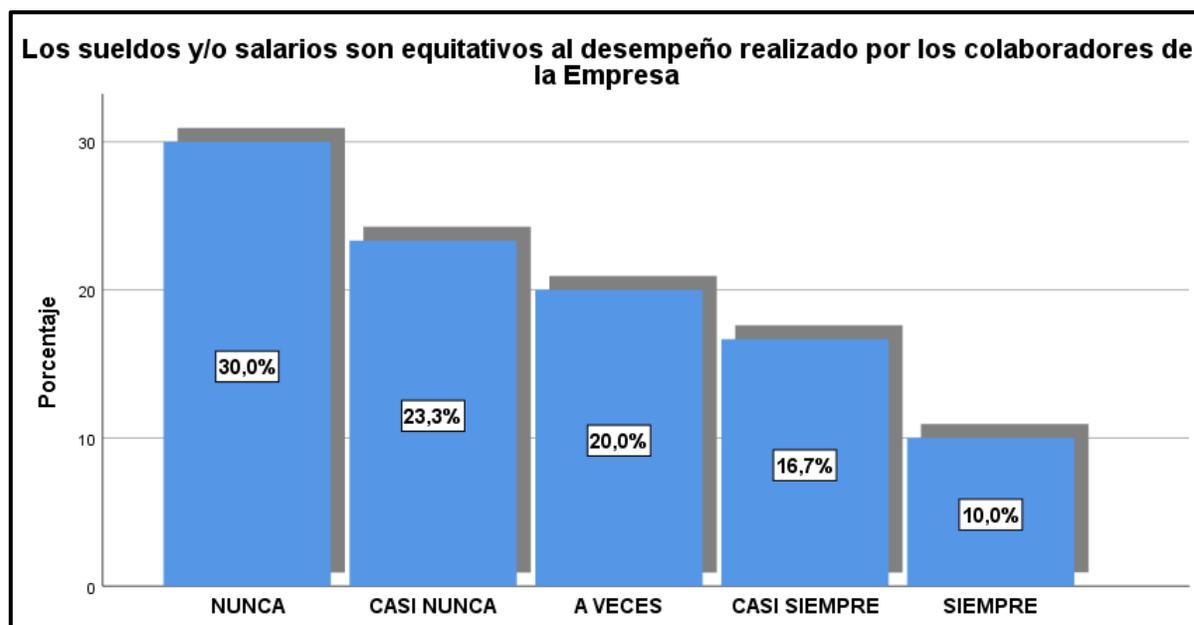
**Tabla 16:**

*Análisis de frecuencia de la pregunta 1*

<b>Los sueldos y/o salarios son equitativos al desempeño realizado por los colaboradores de la Empresa</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	9	30,0	30,0	30,0
	CASI NUNCA	7	23,3	23,3	53,3
	A VECES	6	20,0	20,0	73,3
	CASI SIEMPRE	5	16,7	16,7	90,0
	SIEMPRE	3	10,0	10,0	100,0
	Total		30	100,0	100,0

*Fuente: Elaboración Propia*

Figura 06: *Grafico de la Pregunta N.º 01 del cuestionario*



*Fuente: Elaboración Propia*

**Lectura:** Del 100% de encuestados, el 30,0% señalaron que los sueldos y/o salarios nunca son equitativos al desempeño realizado por los colaboradores de la empresa, mientras que un 23,3% indicó que Casi Nunca lo son, otro 20,0% indicó que a veces

son equitativos, el 16,7% Casi Siempre lo son y solo el 10,0% señalo que los sueldos y/o salarios siempre son equitativos al desempeño realizado.

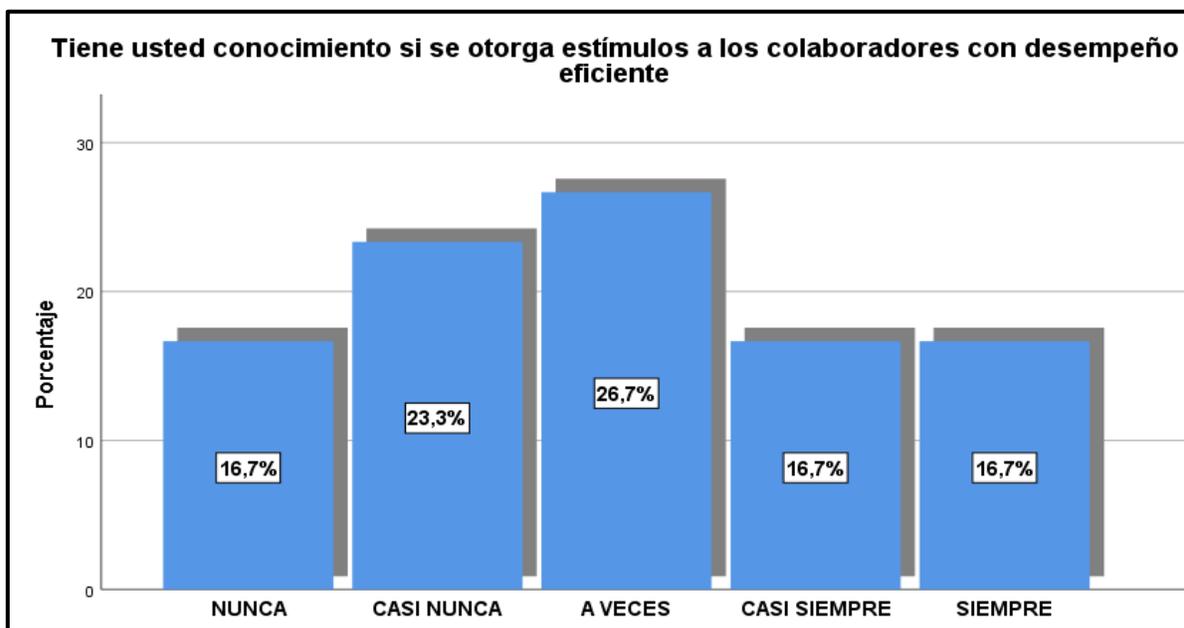
**Tabla 17:**

*Análisis de frecuencia de la pregunta 2*

<b>Tiene usted conocimiento si se otorga estímulos a los colaboradores con desempeño eficiente</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	16,7	16,7	16,7
	CASI NUNCA	7	23,3	23,3	40,0
	A VECES	8	26,7	26,7	66,7
	CASI SIEMPRE	5	16,7	16,7	83,3
	SIEMPRE	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Fuente: Elaboración Propia*

Figura 07: *Grafico de la Pregunta N.º 02 del cuestionario*



*Fuente: Elaboración Propia*

**Lectura:** Del 100% de encuestados, el 16,7% señalo que nunca tiene conocimiento si se otorga estímulos a los colaboradores con desempeño eficiente, mientras que un 23,3% indico que Casi Nunca, otro 26,7% indico que a veces, el 16,7% Casi Siempre

y solo el 16,7% señalo que siempre tiene conocimiento que se otorga estímulos a los colaboradores con desempeño eficiente.

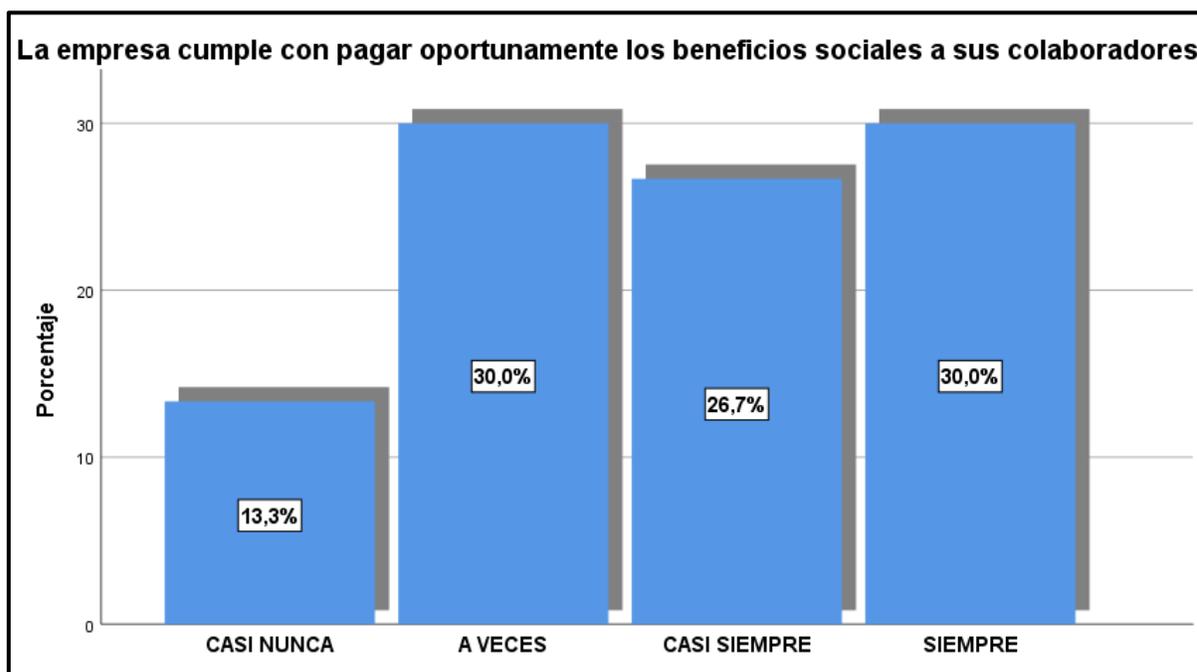
**Tabla 18:**

*Análisis de frecuencia de la pregunta 3*

<b>La empresa cumple con pagar oportunamente los beneficios sociales a sus colaboradores</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	4	13,3	13,3	13,3
	A VECES	9	30,0	30,0	43,3
	CASI SIEMPRE	8	26,7	26,7	70,0
	SIEMPRE	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Fuente: Elaboración Propia*

Figura 08: *Grafico de la Pregunta N.º 03 del cuestionario*



*Fuente: Elaboración Propia*

**Lectura:** Del 100% de encuestados, el 13,3% señalo que la empresa casi nunca cumple con pagar oportunamente los beneficios sociales a sus colaboradores, mientras que un 30,0% indico que a veces cumple, el 26,7% Casi Siempre cumple y

el 30,0% señalo la empresa siempre cumple con pagar oportunamente los beneficios sociales a sus colaboradores.

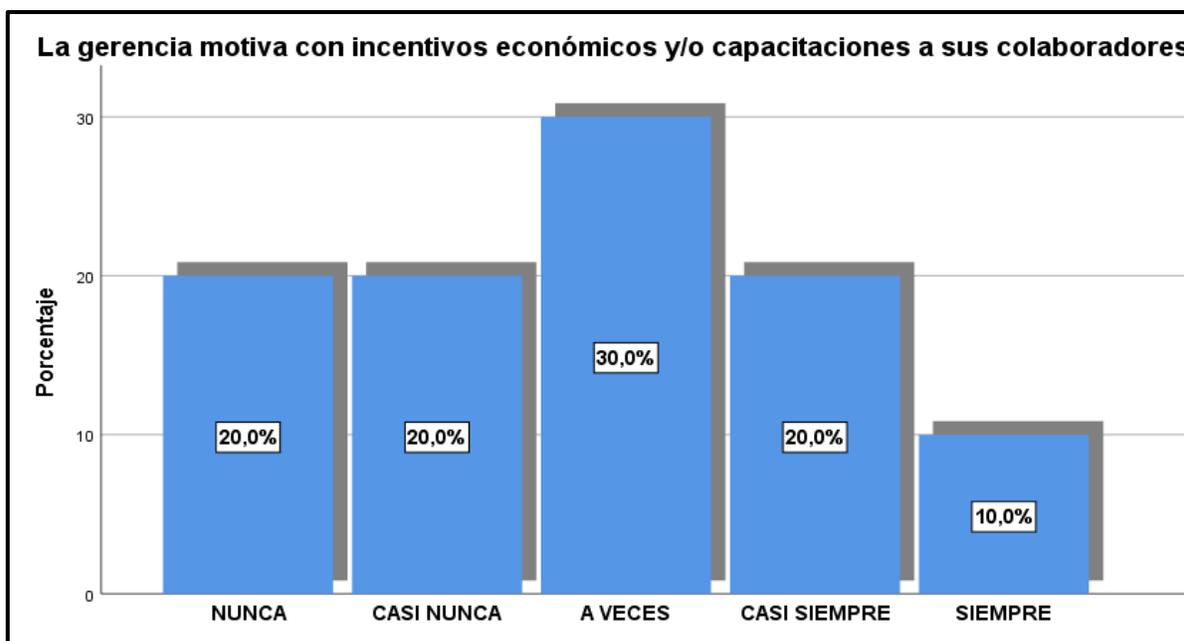
**Tabla 19:**

*Análisis de frecuencia de la pregunta 4*

<b>La gerencia motiva con incentivos económicos y/o capacitaciones a sus colaboradores</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	6	20,0	20,0	20,0
	CASI NUNCA	6	20,0	20,0	40,0
	A VECES	9	30,0	30,0	70,0
	CASI SIEMPRE	6	20,0	20,0	90,0
	SIEMPRE	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Fuente: Elaboración Propia*

Figura 09: *Grafico de la Pregunta N.º 04 del cuestionario*



*Fuente: Elaboración Propia*

**Lectura:** Del 100% de encuestados, el 20,0% señalo que la gerencia nunca motiva con incentivos económicos y/o capacitaciones a sus colaboradores, mientras que un 20,0% indico casi nunca motiva, el 30,0% a veces lo realiza, asimismo el 20,0% Casi

Siempre motiva y solo el 10,0% señalo la gerencia siempre motiva con incentivos económicos y/o capacitaciones a sus colaboradores.

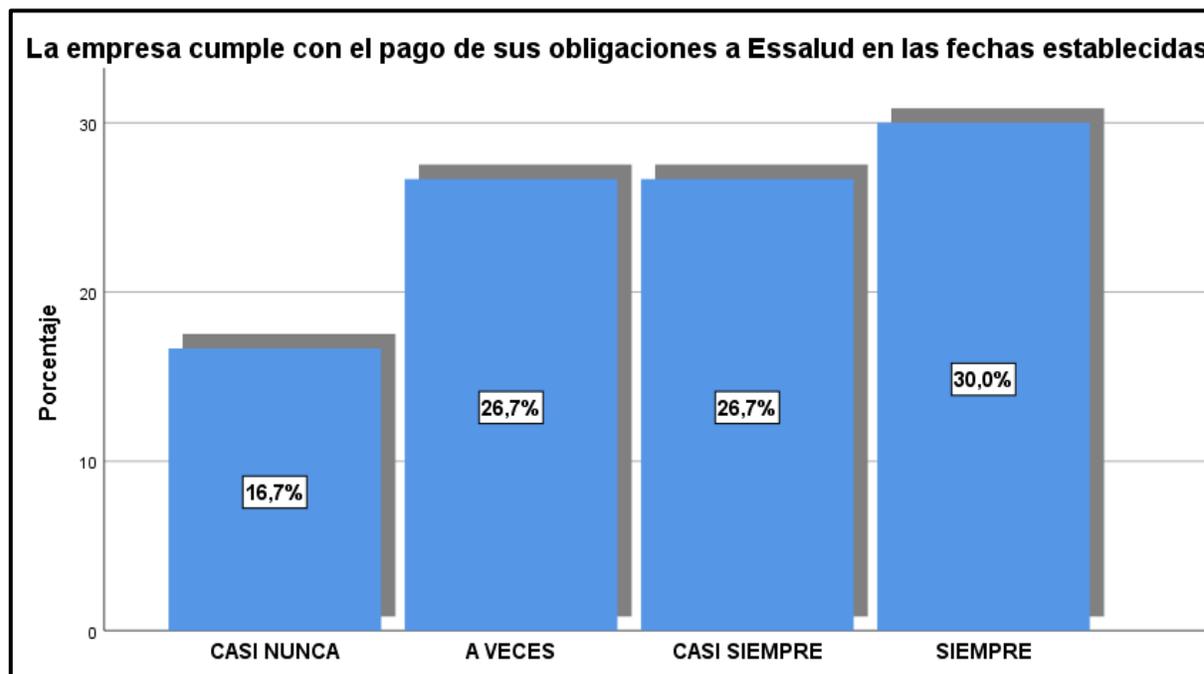
**Tabla 20:**

*Análisis de frecuencia de la pregunta 5*

<b>La empresa cumple con el pago de sus obligaciones a Essalud en las fechas establecidas</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	5	16,7	16,7	16,7
	A VECES	8	26,7	26,7	43,3
	CASI SIEMPRE	8	26,7	26,7	70,0
	SIEMPRE	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Fuente: Elaboración Propia*

Figura 10: *Grafico de la Pregunta N.º 05 del cuestionario*



*Fuente: Elaboración Propia*

**Lectura:** Del 100% de encuestados, el 16,7% señalo que la empresa casi nunca cumple con el pago de sus obligaciones a Essalud en las fechas establecidas, mientras que un 26,7% indico que a veces cumple, el 26,7% Casi Siempre cumple y el 30,0%

señalo la empresa siempre cumple con el pago de sus obligaciones a Essalud en las fechas establecidas.

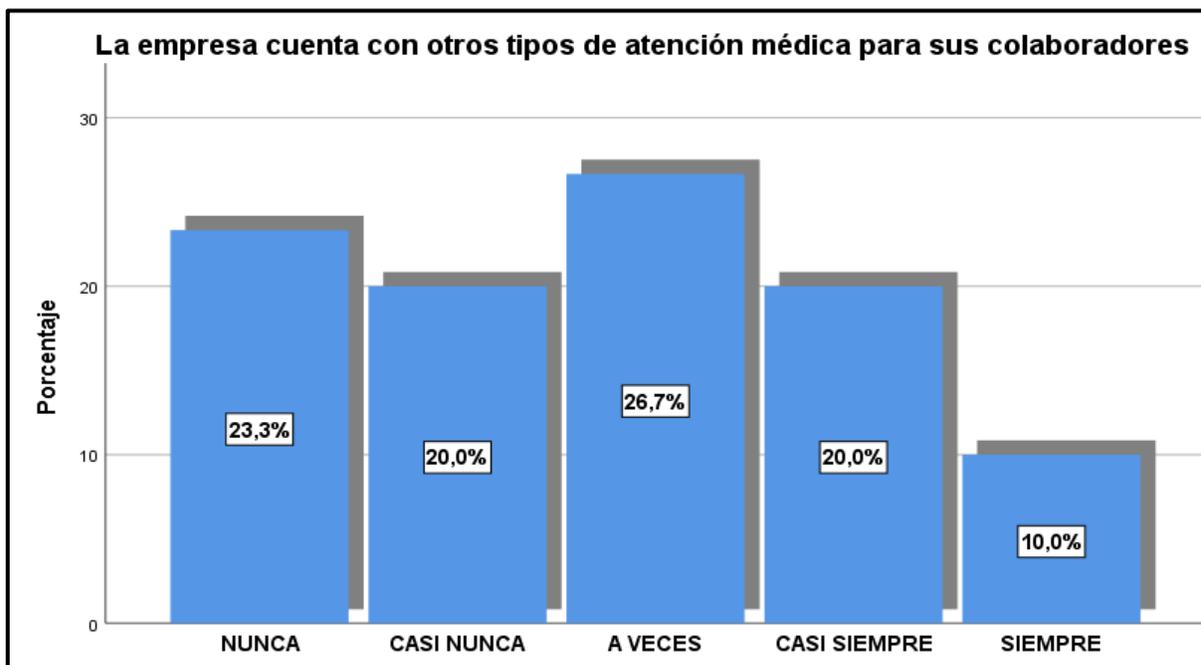
**Tabla 21:**

*Análisis de frecuencia de la pregunta 6*

<b>La empresa cuenta con otros tipos de atención médica para sus colaboradores</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	7	23,3	23,3	23,3
	CASI NUNCA	6	20,0	20,0	43,3
	A VECES	8	26,7	26,7	70,0
	CASI SIEMPRE	6	20,0	20,0	90,0
	SIEMPRE	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Fuente: Elaboración Propia*

Figura 11: *Grafico de la Pregunta N.º 06 del cuestionario*



*Fuente: Elaboración Propia*

**Lectura:** Del 100% de encuestados, el 23,3% señaló que la empresa nunca cuenta con otros tipos de atención médica para sus colaboradores, mientras que un 20,0% indicó casi nunca, el 26,7% a veces cuenta, asimismo el 20,0% Casi Siempre cuenta

con otro tipo de atención médica y solo el 10,0% señalo la empresa siempre cuenta con otros tipos de atención médica para sus colaboradores.

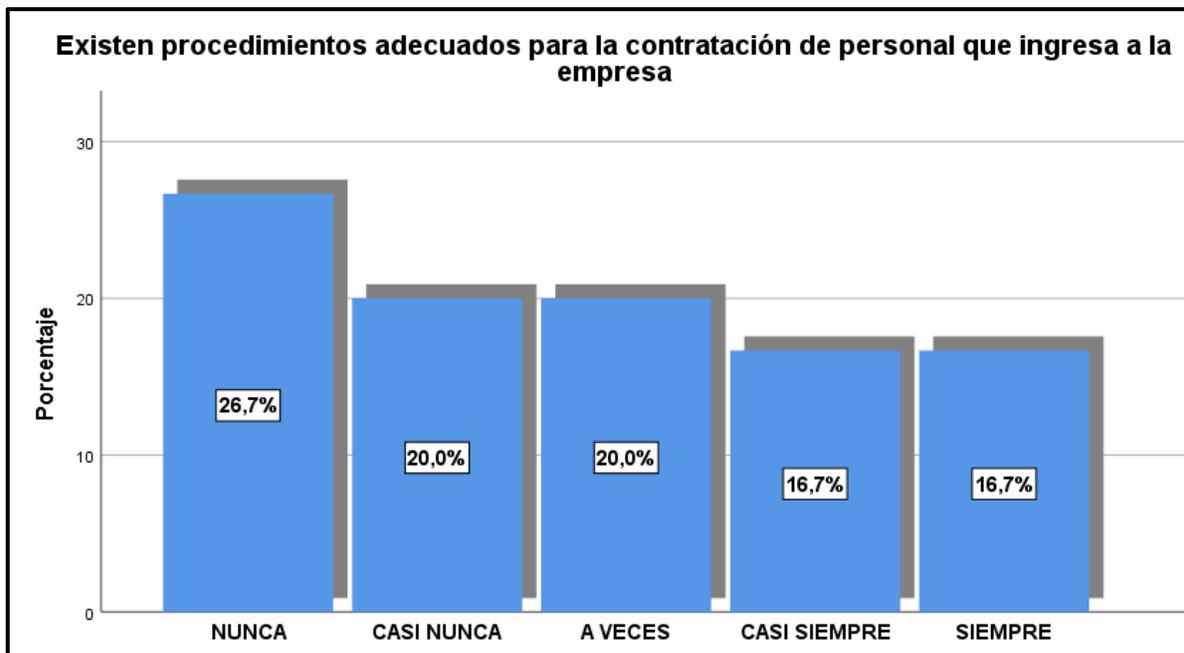
**Tabla 22:**

*Análisis de frecuencia de la pregunta 7*

<b>Existen procedimientos adecuados para la contratación de personal que ingresa a la empresa</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	8	26,7	26,7	26,7
	CASI NUNCA	6	20,0	20,0	46,7
	A VECES	6	20,0	20,0	66,7
	CASI SIEMPRE	5	16,7	16,7	83,3
	SIEMPRE	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Fuente: Elaboración Propia*

Figura 12: *Grafico de la Pregunta N.º 07 del cuestionario*



*Fuente: Elaboración Propia*

**Lectura:** Del 100% de encuestados, el 26,7% señalo nunca existen procedimientos adecuados para la contratación de personal que ingresa a la empresa, mientras que un 20,0% indico casi nunca existen, el 20,0% a veces, asimismo el 16,7% Casi

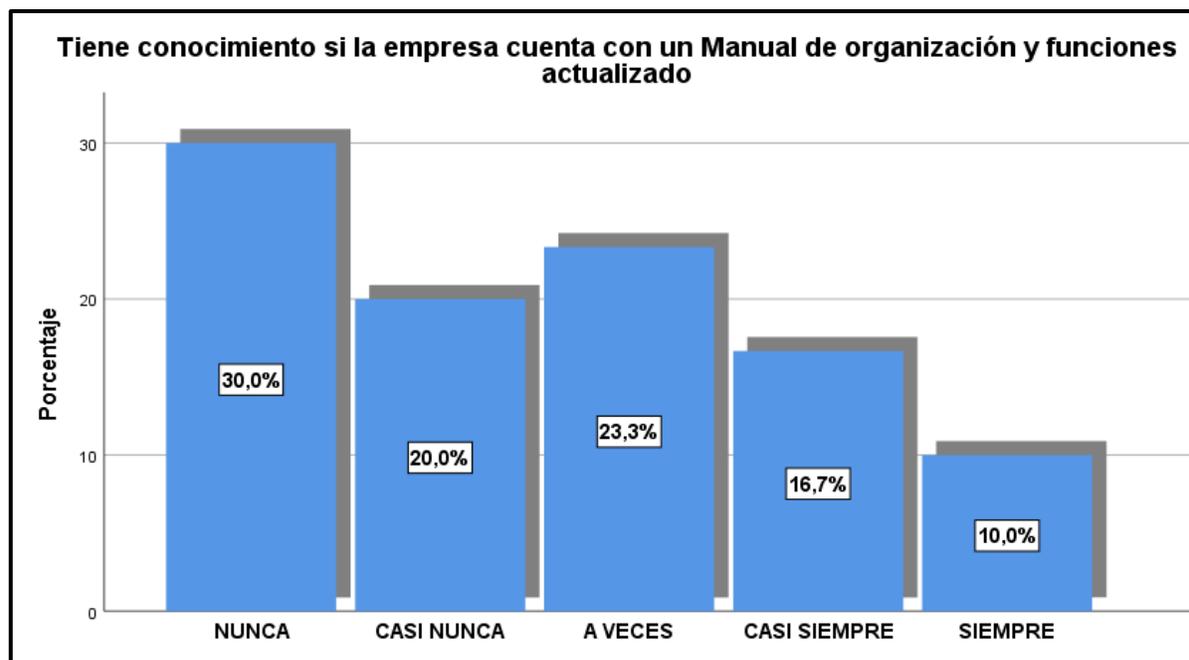
Siempre existen procedimientos y solo el 16,7% señalo siempre existen procedimientos adecuados para la contratación de personal que ingresa a la empresa  
**Tabla 23:**

*Análisis de frecuencia de la pregunta 8*

<b>Tiene conocimiento si la empresa cuenta con un Manual de organización y funciones actualizado</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	9	30,0	30,0	30,0
	CASI NUNCA	6	20,0	20,0	50,0
	A VECES	7	23,3	23,3	73,3
	CASI SIEMPRE	5	16,7	16,7	90,0
	SIEMPRE	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Fuente: Elaboración Propia*

Figura 13: *Grafico de la Pregunta N.º 08 del cuestionario*



*Fuente: Elaboración Propia*

**Lectura:** Del 100% de encuestados, el 30,0% señalo nunca tiene conocimiento si la empresa cuenta con un Manual de organización y funciones actualizado, mientras que un 20,0% indico casi nunca, el 23,3% a veces tiene conocimiento, asimismo el 16,7%

Casi Siempre tiene conocimiento y solo el 10,0% señalo siempre tiene conocimiento si la empresa cuenta con un Manual de organización y funciones actualizado.

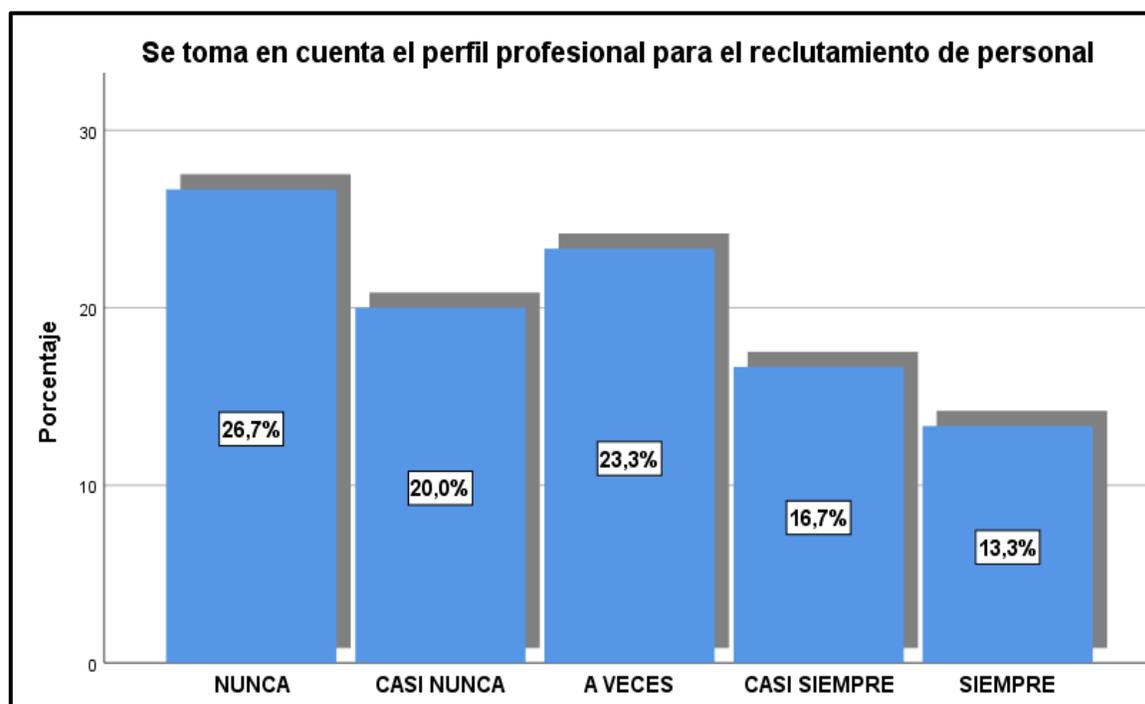
**Tabla 24:**

*Análisis de frecuencia de la pregunta 9*

<b>Se toma en cuenta el perfil profesional para el reclutamiento de personal</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	8	26,7	26,7	26,7
	CASI NUNCA	6	20,0	20,0	46,7
	A VECES	7	23,3	23,3	70,0
	CASI SIEMPRE	5	16,7	16,7	86,7
	SIEMPRE	4	13,3	13,3	100,0
	Total		30	100,0	100,0

*Fuente: Elaboración Propia*

Figura 14: *Grafico de la Pregunta N.º 09 del cuestionario*



*Fuente: Elaboración Propia*

**Lectura:** Del 100% de encuestados, el 26,7% señalo nunca se toma en cuenta el perfil profesional para el reclutamiento de personal, mientras que un 20,0% indico casi nunca se considera, el 23,3% a veces se considera, asimismo el 16,7% Casi Siempre se toma

en cuenta y solo el 13,3% señalo siempre se toma en cuenta el perfil profesional para el reclutamiento de personal.

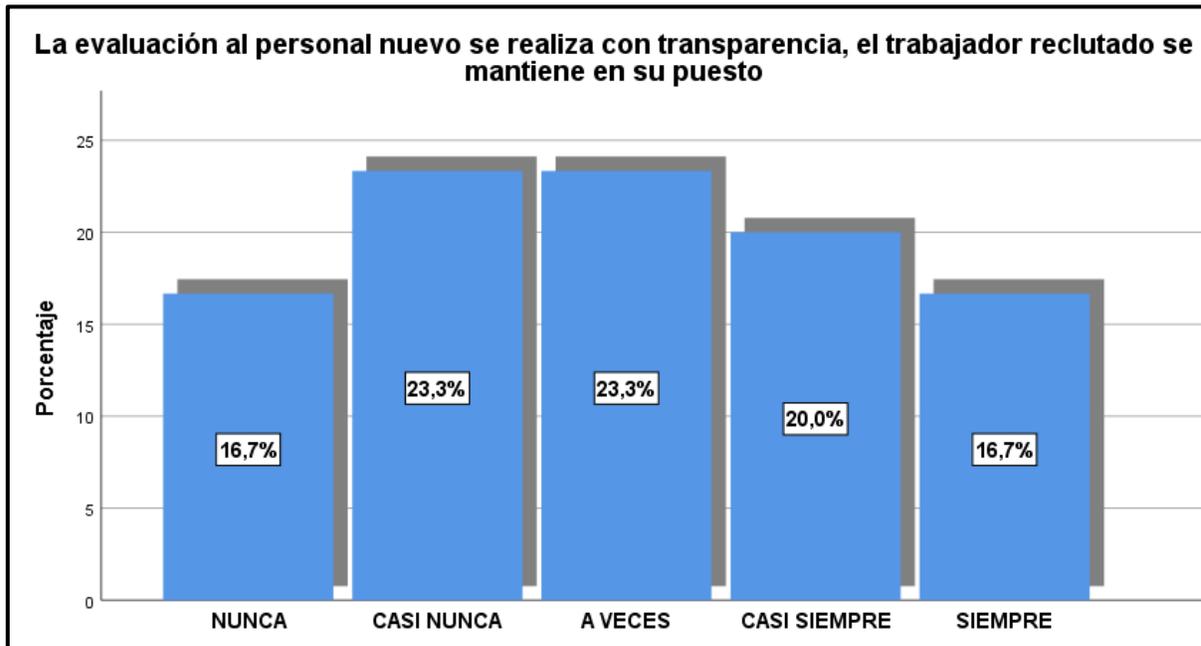
**Tabla 25:**

*Análisis de frecuencia de la pregunta 10*

<b>La evaluación al personal nuevo se realiza con transparencia, el trabajador reclutado se mantiene en su puesto</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	16,7	16,7	16,7
	CASI NUNCA	7	23,3	23,3	40,0
	A VECES	7	23,3	23,3	63,3
	CASI SIEMPRE	6	20,0	20,0	83,3
	SIEMPRE	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Fuente: Elaboración Propia*

Figura 15: *Grafico de la Pregunta N.º 10 del cuestionario*



*Fuente: Elaboración Propia*

**Lectura:** Del 100% de encuestados, el 16,7% señalo la evaluación al personal nuevo nunca se realiza con transparencia, el trabajador reclutado no se mantiene en su puesto, mientras que un 23,3% indico casi nunca, el 23,3% a veces considera que hay

transparencia, asimismo el 20,0% Casi Siempre y el 16,7% señalo que siempre se realiza con transparencia, el trabajador reclutado se mantiene en su puesto.

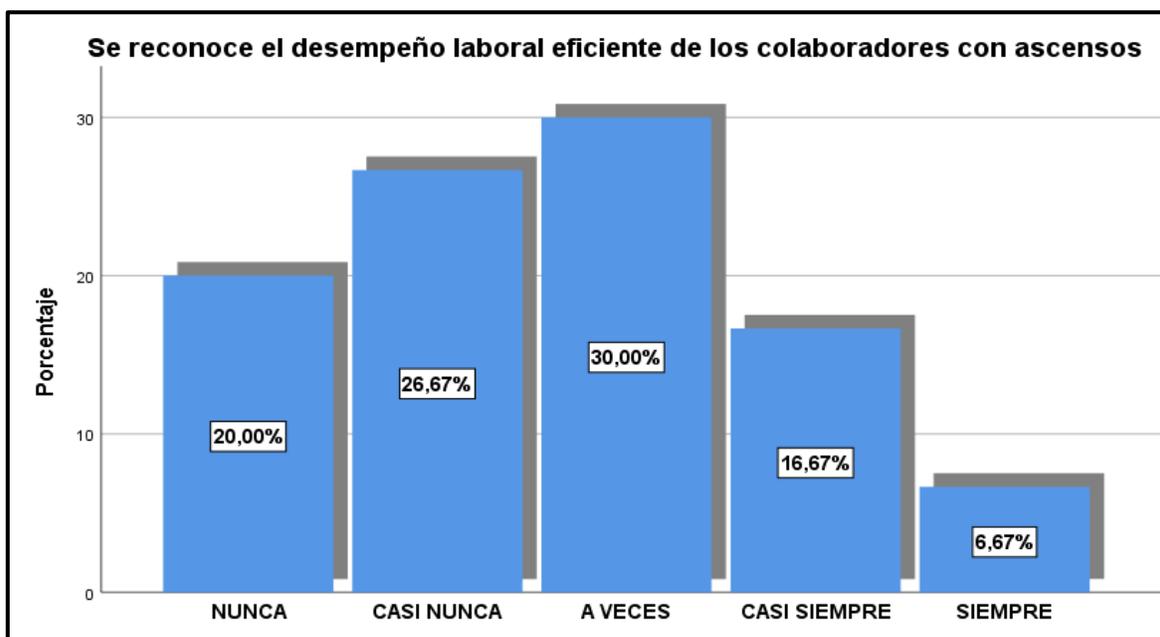
**Tabla 26:**

*Análisis de frecuencia de la pregunta 11*

<b>Se reconoce el desempeño laboral eficiente de los colaboradores con ascensos</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	6	20,0	20,0	20,0
	CASI NUNCA	8	26,7	26,7	46,7
	A VECES	9	30,0	30,0	76,7
	CASI SIEMPRE	5	16,7	16,7	93,3
	SIEMPRE	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Fuente: Elaboración Propia*

Figura 16: *Grafico de la Pregunta N.º 11 del cuestionario*



*Fuente: Elaboración Propia*

**Lectura:** Del 100% de encuestados, el 20,0% señalo nunca se reconoce el desempeño laboral eficiente de los colaboradores con ascensos, para un 26,67% casi nunca se reconoce, el 30,0% considera que a veces se reconoce, asimismo el 16,67%

Casi Siempre y el solo 6,7% señalaron que siempre se reconoce el desempeño laboral eficiente de los colaboradores con ascensos.

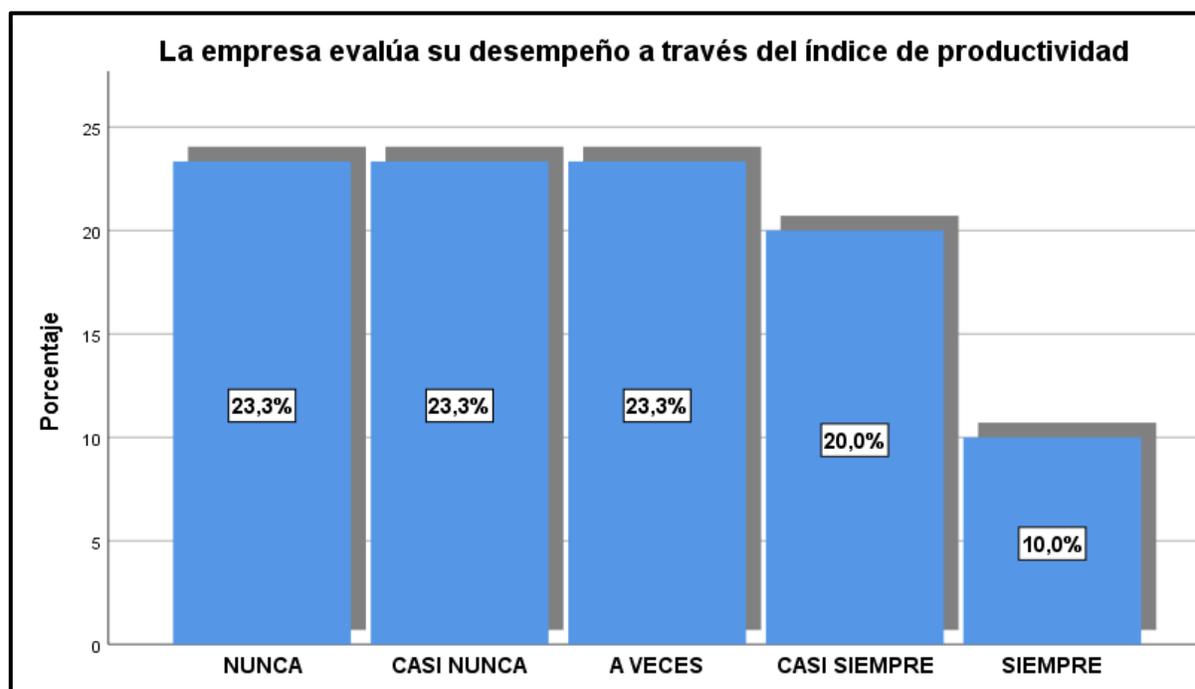
**Tabla 27:**

*Análisis de frecuencia de la pregunta 12*

<b>La empresa evalúa su desempeño a través del índice de productividad</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	7	23,3	23,3	23,3
	CASI NUNCA	7	23,3	23,3	46,7
	A VECES	7	23,3	23,3	70,0
	CASI SIEMPRE	6	20,0	20,0	90,0
	SIEMPRE	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Fuente: Elaboración Propia*

Figura 17: *Grafico de la Pregunta N.º 12 del cuestionario*



*Fuente: Elaboración Propia*

**Lectura:** Del 100% de encuestados, el 23,3% señaló la empresa nunca evalúa su desempeño a través del índice de productividad, para un 23,3% casi nunca lo evalúa el 23,3% considera que a veces lo evalúa, asimismo para el 20,0% Casi Siempre y el

solo 10,0% señalo la empresa siempre evalúa su desempeño a través del índice de productividad.

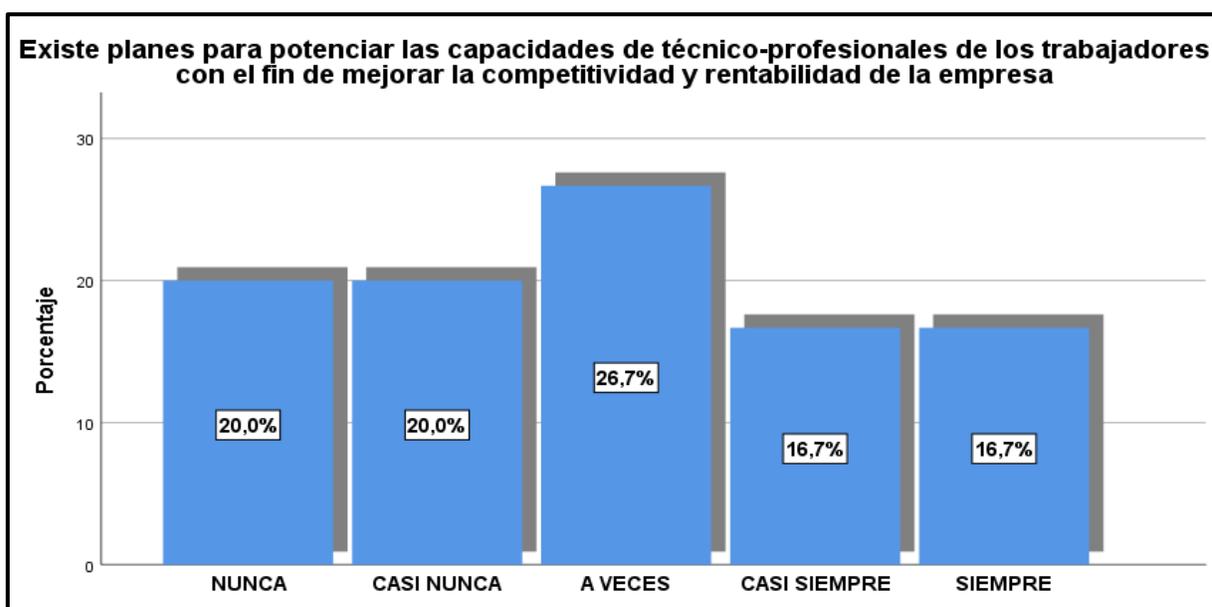
**Tabla 28:**

*Análisis de frecuencia de la pregunta 13*

<b>Existe planes para potenciar las capacidades de técnico-profesionales de los trabajadores con el fin de mejorar la competitividad y rentabilidad de la empresa</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	6	20,0	20,0	20,0
	CASI NUNCA	6	20,0	20,0	40,0
	A VECES	8	26,7	26,7	66,7
	CASI SIEMPRE	5	16,7	16,7	83,3
	SIEMPRE	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Fuente: Elaboración Propia*

Figura 18: *Grafico de la Pregunta N.º 13 del cuestionario*



*Fuente: Elaboración Propia*

**Lectura:** Del 100% de encuestados, el 20,0% señalo la empresa nunca existe planes para potenciar las capacidades de técnico-profesionales de los trabajadores con el fin de mejorar la competitividad y rentabilidad de la empresa, para un 20,0% casi nunca, el 26,7% considera que a veces, asimismo para el 16,7% Casi Siempre y el 16,7%

indico que siempre existe planes para potenciar las capacidades de técnico-profesionales de los trabajadores.

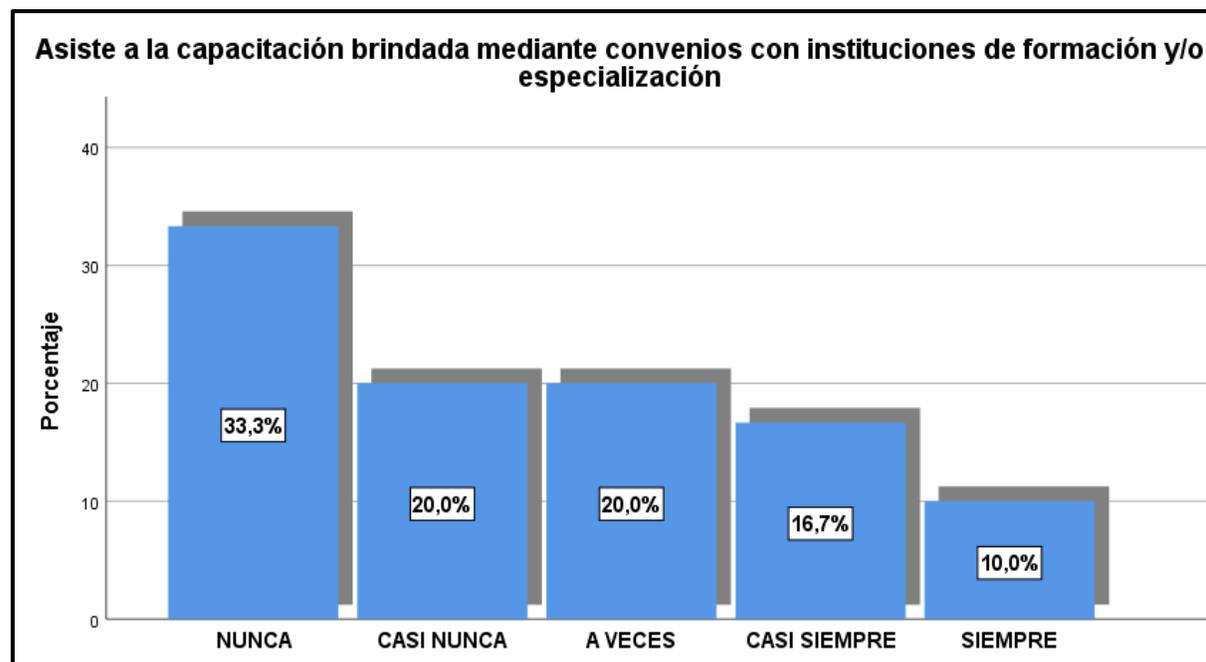
**Tabla 29:**

*Análisis de frecuencia de la pregunta 14*

<b>Asiste a la capacitación brindada mediante convenios con instituciones de formación y/o especialización</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	10	33,3	33,3	33,3
	CASI NUNCA	6	20,0	20,0	53,3
	A VECES	6	20,0	20,0	73,3
	CASI SIEMPRE	5	16,7	16,7	90,0
	SIEMPRE	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Fuente: Elaboración Propia*

Figura 19: *Grafico de la Pregunta N.º 14 del cuestionario*



*Fuente: Elaboración Propia*

**Lectura:** Del 100% de encuestados, el 33,3% señaló la empresa nunca asiste a la capacitación brindada mediante convenios con instituciones de formación y/o especialización, el 20,0% casi nunca asiste, el 20,0% a veces asiste, asimismo el

16,7% Casi Siempre asiste y el solo 10,0% siempre asiste a la capacitación brindada mediante convenios con instituciones de formación y/o especialización.

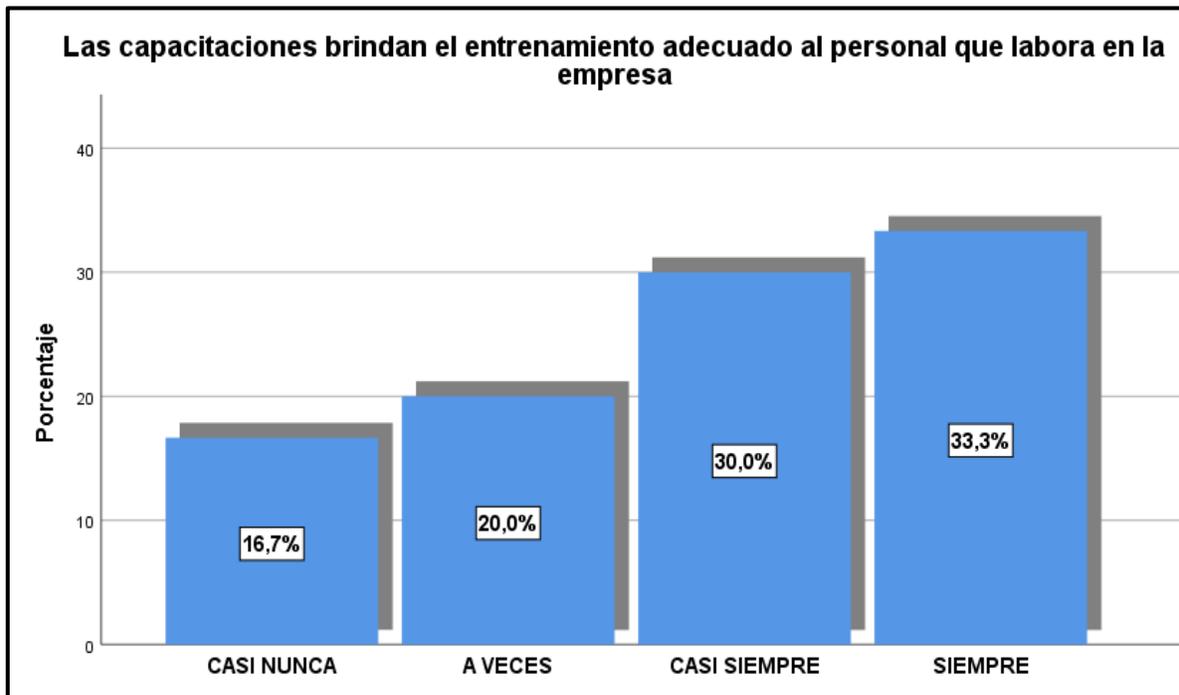
**Tabla 30:**

*Análisis de frecuencia de la pregunta 15*

<b>Las capacitaciones brindan el entrenamiento adecuado al personal que labora en la empresa</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	5	16,7	16,7	16,7
	A VECES	6	20,0	20,0	36,7
	CASI SIEMPRE	9	30,0	30,0	66,7
	SIEMPRE	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Fuente: Elaboración Propia*

Figura 20: *Grafico de la Pregunta N.º 15 del cuestionario*



*Fuente: Elaboración Propia*

**Lectura:** Del 100% de encuestados, el 16,7% señalaron que las capacitaciones casi nunca brindan el entrenamiento adecuado al personal que labora en la empresa, mientras que un 20,0% indicó que a veces, el 30,0% Casi Siempre y el 33,3% señalaron

las capacitaciones siempre brindan el entrenamiento adecuado al personal que labora en la empresa.

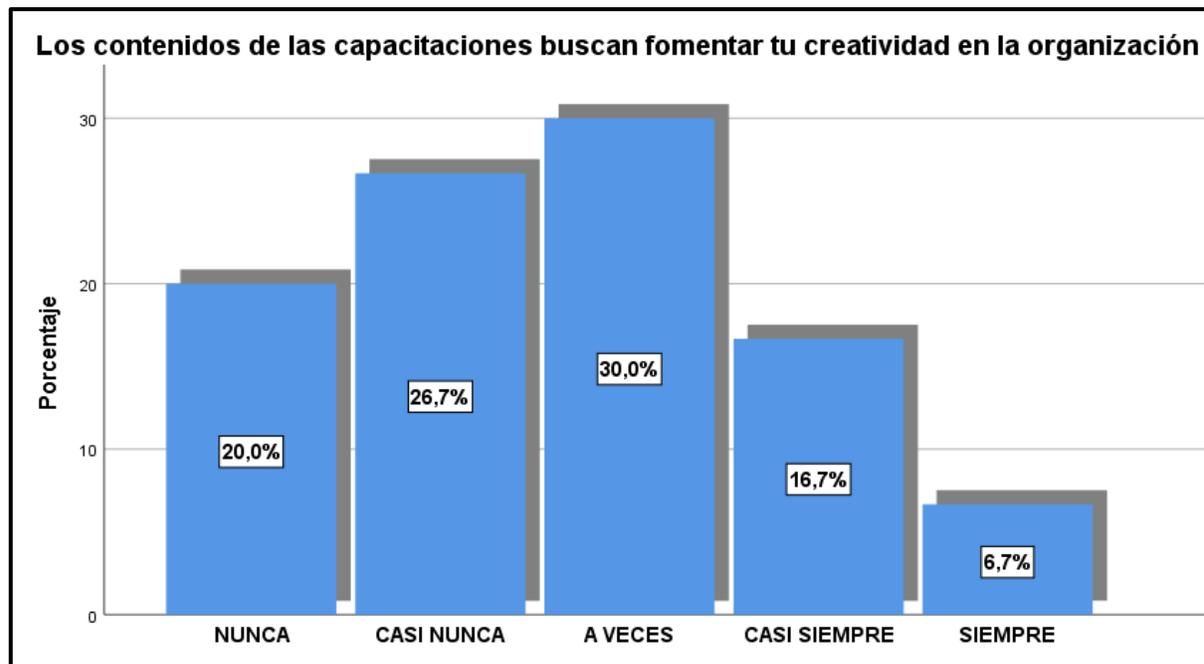
**Tabla 31:**

*Análisis de frecuencia de la pregunta 16*

<b>Los contenidos de las capacitaciones buscan fomentar tu creatividad en la organización</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	6	20,0	20,0	20,0
	CASI NUNCA	8	26,7	26,7	46,7
	A VECES	9	30,0	30,0	76,7
	CASI SIEMPRE	5	16,7	16,7	93,3
	SIEMPRE	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Fuente: Elaboración Propia*

Figura 21: *Grafico de la Pregunta N.º 16 del cuestionario*



*Fuente: Elaboración Propia*

**Lectura:** Del 100% de encuestados, el 20,0% señaló los contenidos de las capacitaciones nunca buscan fomentar la creatividad en la organización, el 26,7% casi nunca, para el 30,0% a veces, asimismo el 16,7% Casi Siempre y el solo para el 6,7%

los contenidos de las capacitaciones siempre buscan fomentar la creatividad en la organización.

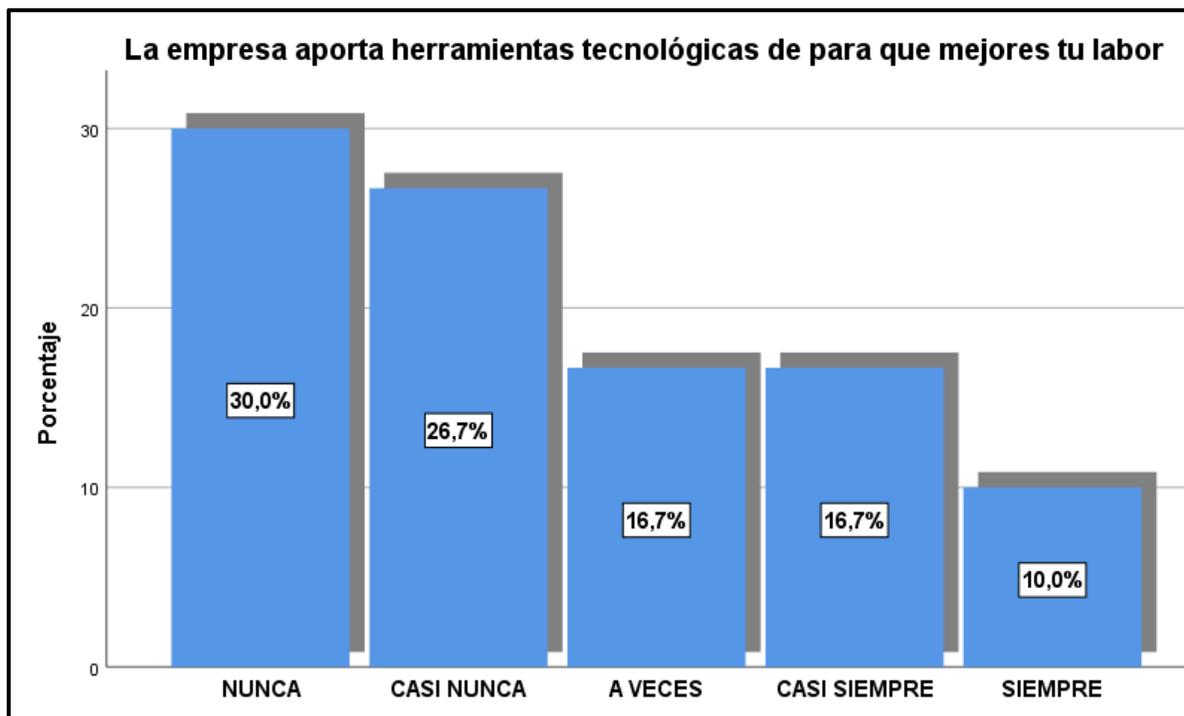
**Tabla 32:**

*Análisis de frecuencia de la pregunta 17*

<b>La empresa aporta herramientas tecnológicas de para que mejores tu labor</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	9	30,0	30,0	30,0
	CASI NUNCA	8	26,7	26,7	56,7
	A VECES	5	16,7	16,7	73,3
	CASI SIEMPRE	5	16,7	16,7	90,0
	SIEMPRE	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Fuente: Elaboración Propia*

Figura 22: *Grafico de la Pregunta N.º 17 del cuestionario*



*Fuente: Elaboración Propia*

**Lectura:** Del 100% de encuestados, el 30,0% señaló que la empresa nunca aporta herramientas tecnológicas para mejorar su labor, el 26,7% casi nunca, para el 16,7%

a veces aporta, asimismo el 16,7% Casi Siempre aporta herramientas y el solo para el 10,0% la empresa siempre aporta herramientas tecnológicas para mejorar su labor.

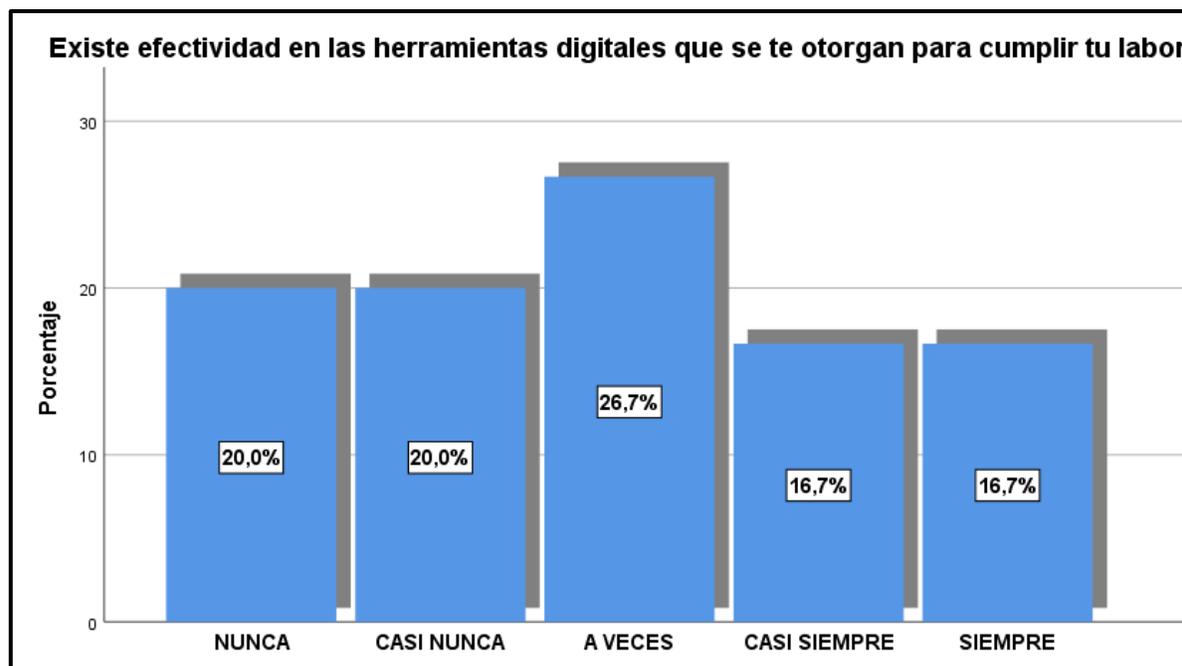
**Tabla 33:**

*Análisis de frecuencia de la pregunta 18*

<b>Existe efectividad en las herramientas digitales que se te otorgan para cumplir tu labor</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	6	20,0	20,0	20,0
	CASI NUNCA	6	20,0	20,0	40,0
	A VECES	8	26,7	26,7	66,7
	CASI SIEMPRE	5	16,7	16,7	83,3
	SIEMPRE	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Fuente: Elaboración Propia*

Figura 23: *Grafico de la Pregunta N.º 18 del cuestionario*



*Fuente: Elaboración Propia*

**Lectura:** Del 100% de encuestados, el 20,0% señaló que nunca existe efectividad en las herramientas digitales que se le otorgan para cumplir su labor, el 20,0% casi nunca, para el 26,7% a veces, asimismo el 16,7% Casi Siempre existe efectividad y para el

16,7% siempre existe efectividad en las herramientas digitales que se le otorgan para cumplir su labor.

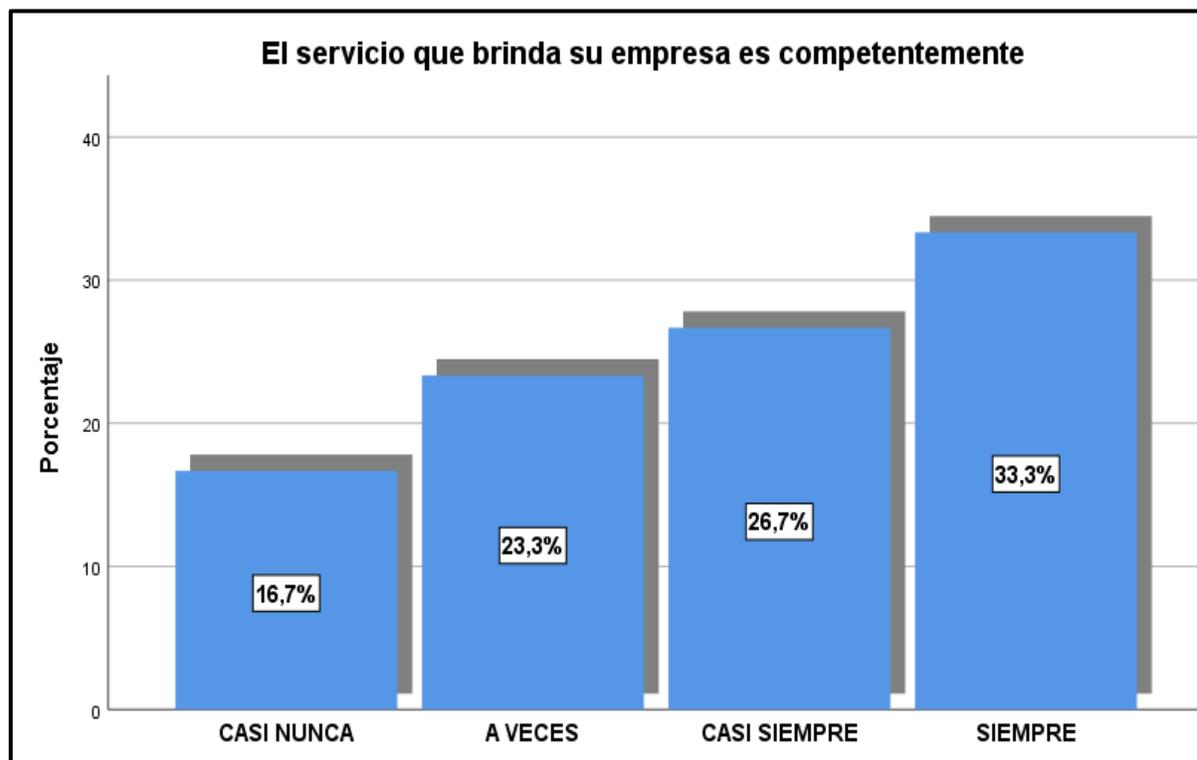
**Tabla 34:**

*Análisis de frecuencia de la pregunta 19*

<b>El servicio que brinda su empresa es competentemente</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	5	16,7	16,7	16,7
	A VECES	7	23,3	23,3	40,0
	CASI SIEMPRE	8	26,7	26,7	66,7
	SIEMPRE	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Fuente: Elaboración Propia*

Figura 24: *Grafico de la Pregunta N.º 19 del cuestionario*



*Fuente: Elaboración Propia*

**Lectura:** Del 100% de encuestados, el 16,7% señalo que el servicio que brinda su empresa casi nunca es competente, mientras que un 23,3% indico que a veces es

competente, el 26,7% Casi Siempre lo es y para el 33,3% el servicio que brinda su empresa siempre es competente.

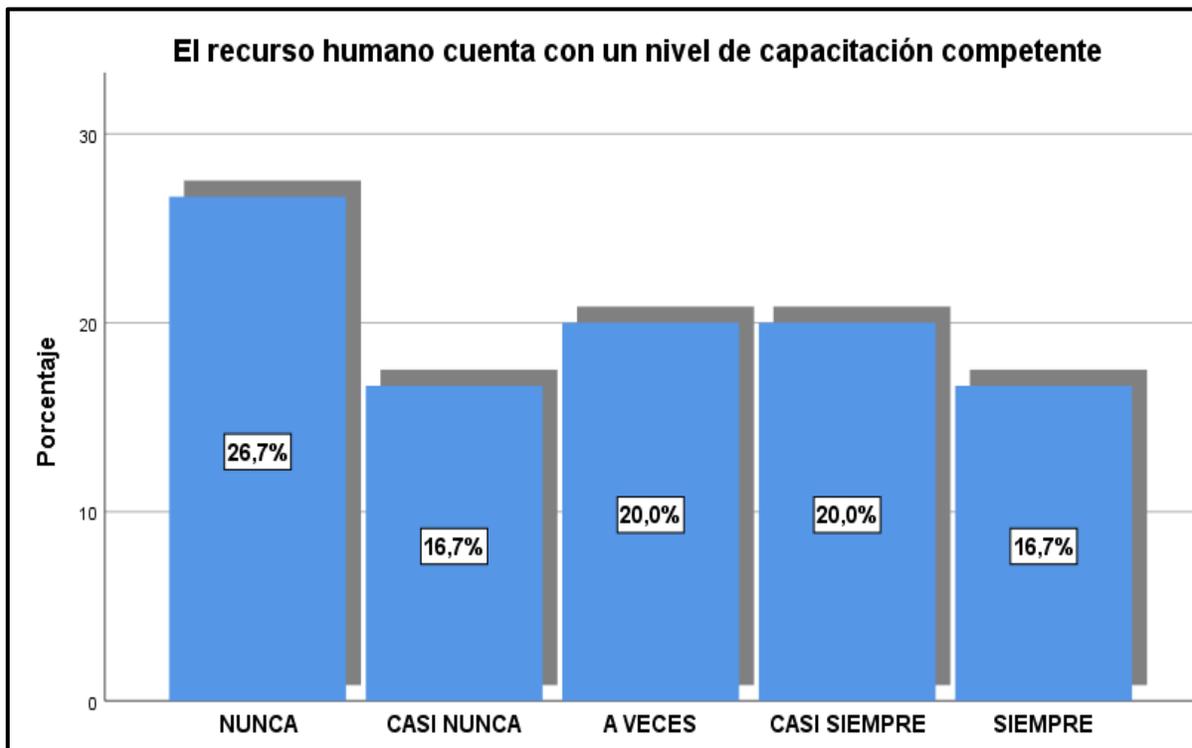
**Tabla 35:**

*Análisis de frecuencia de la pregunta 20*

<b>El recurso humano cuenta con un nivel de capacitación competente</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	8	26,7	26,7	26,7
	CASI NUNCA	5	16,7	16,7	43,3
	A VECES	6	20,0	20,0	63,3
	CASI SIEMPRE	6	20,0	20,0	83,3
	SIEMPRE	5	16,7	16,7	100,0
	Total		30	100,0	100,0

*Fuente: Elaboración Propia*

Figura 25: *Grafico de la Pregunta N.º 20 del cuestionario*



*Fuente: Elaboración Propia*

**Lectura:** Del 100% de encuestados, el 26,7% señaló que el recurso humano nunca cuenta con un nivel de capacitación competente, para el 16,7% casi nunca, el 20,0%

indico a veces, asimismo el 20,0% Casi Siempre y para el 16,7% el recurso humano siempre cuenta con un nivel de capacitación competente.

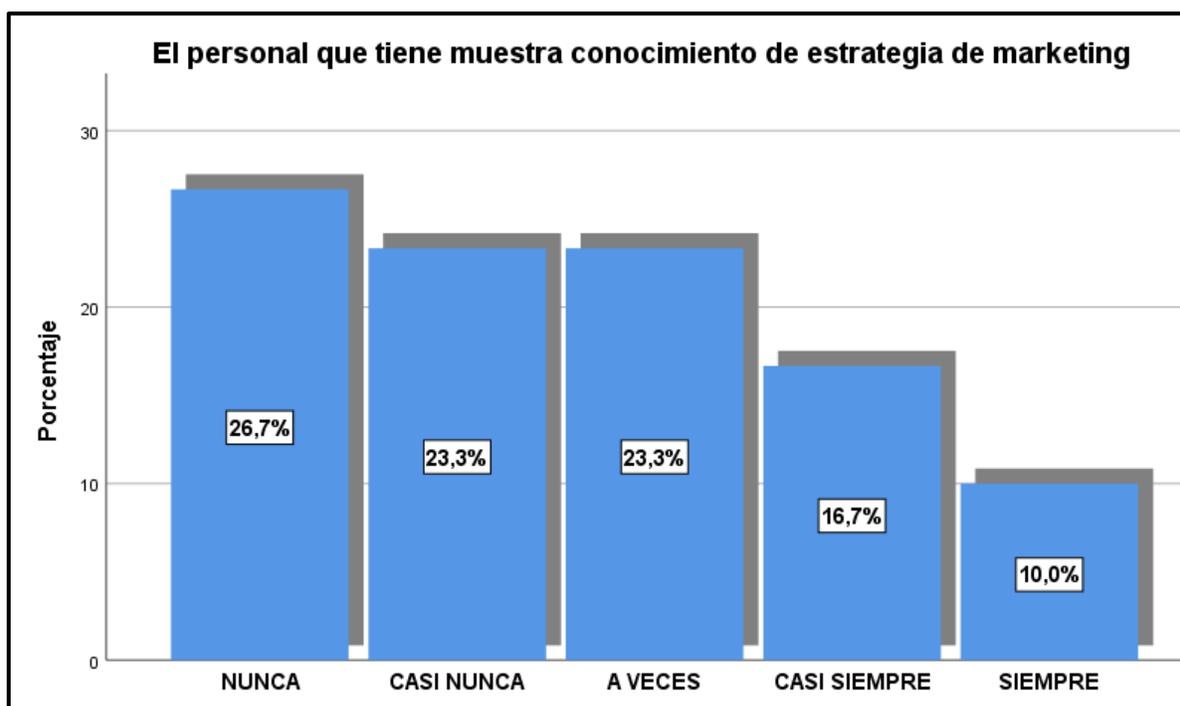
**Tabla 36:**

*Análisis de frecuencia de la pregunta 21*

<b>El personal que tiene muestra conocimiento de estrategia de marketing</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	8	26,7	26,7	26,7
	CASI NUNCA	7	23,3	23,3	50,0
	A VECES	7	23,3	23,3	73,3
	CASI SIEMPRE	5	16,7	16,7	90,0
	SIEMPRE	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Fuente: Elaboración Propia*

Figura 26: *Grafico de la Pregunta N.º 21 del cuestionario*



*Fuente: Elaboración Propia*

**Lectura:** Del 100% de encuestados, el 26,7% señalo que el personal nunca muestra conocimiento de estrategia de marketing, para el 23,3% casi nunca lo tiene, el 23,3%

indico a veces muestra conocimiento, asimismo el 16,7% Casi Siempre y solo para el 10,0% el personal siempre muestra conocimiento de estrategia de marketing.

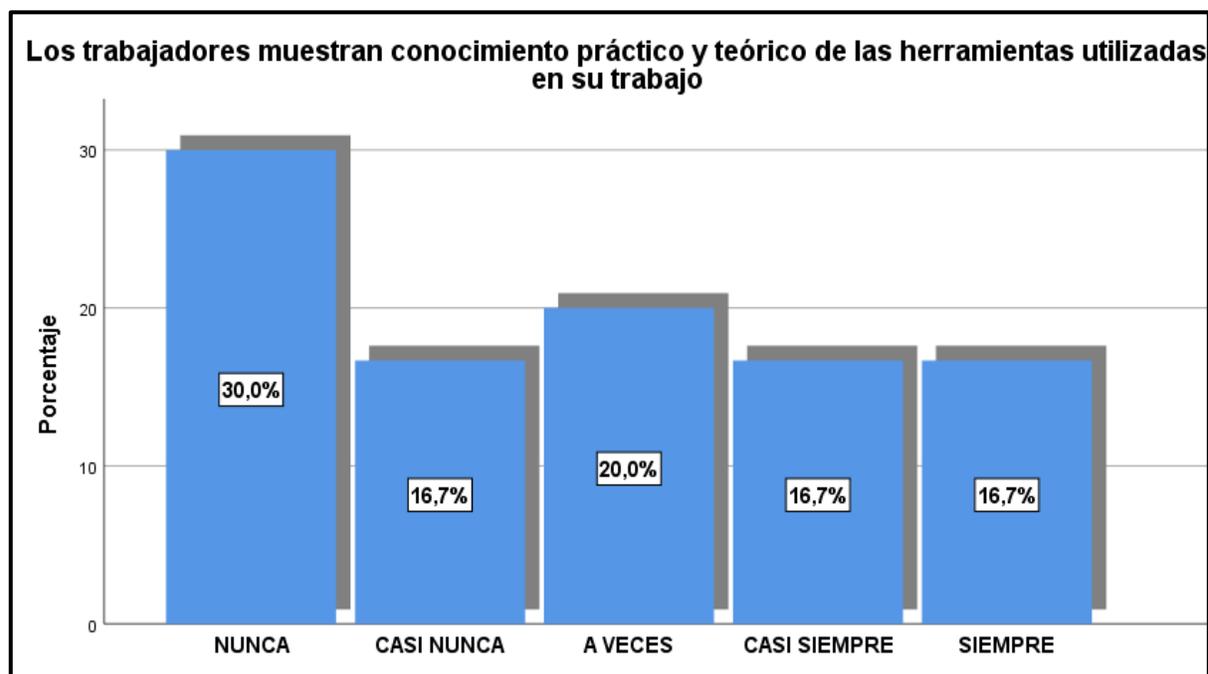
**Tabla 37:**

*Análisis de frecuencia de la pregunta 22*

<b>Los trabajadores muestran conocimiento práctico y teórico de las herramientas utilizadas en su trabajo</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	9	30,0	30,0	30,0
	CASI NUNCA	5	16,7	16,7	46,7
	A VECES	6	20,0	20,0	66,7
	CASI SIEMPRE	5	16,7	16,7	83,3
	SIEMPRE	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Fuente: Elaboración Propia*

Figura 27: *Grafico de la Pregunta N.º 22 del cuestionario*



*Fuente: Elaboración Propia*

**Lectura:** Del 100% de encuestados, el 30,0% señalo que los trabajadores nunca muestran conocimiento práctico y teórico de las herramientas utilizadas en su trabajo,

para el 16,7% casi nunca, el 20,0% indico a veces muestran conocimiento, asimismo el 16,7% Casi Siempre y para el 16,7% los trabajadores siempre muestran conocimiento práctico y teórico de las herramientas utilizadas en su trabajo.

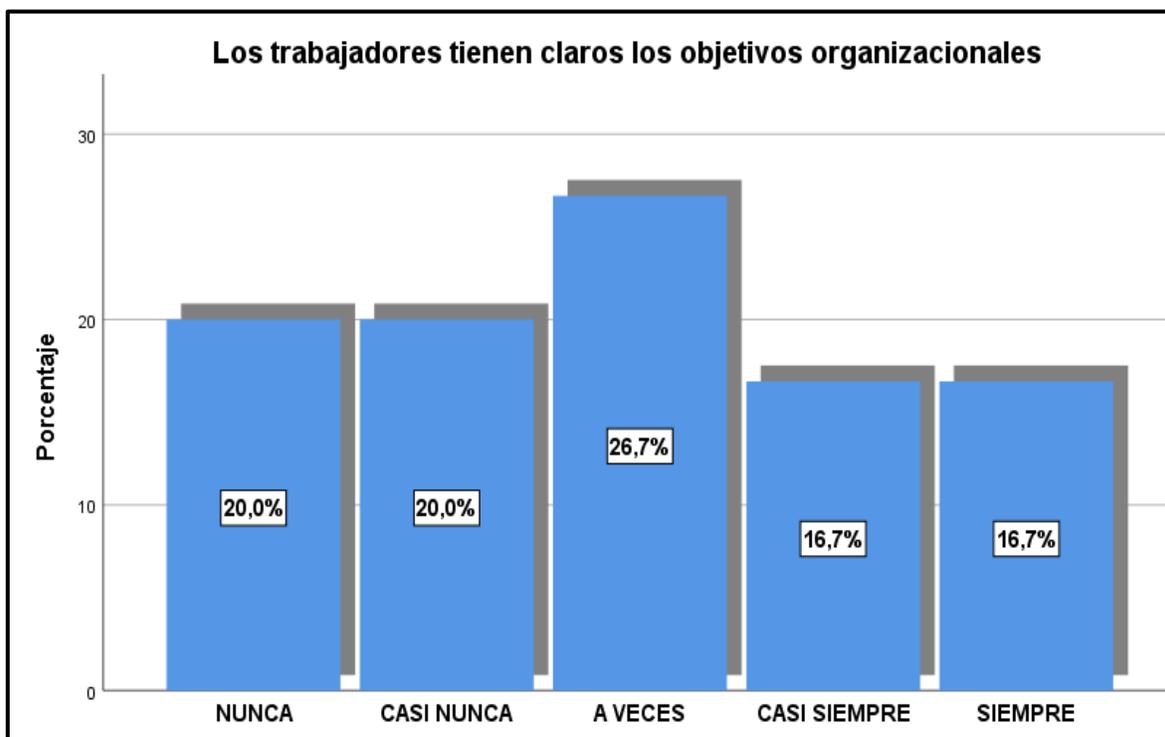
**Tabla 38:**

*Análisis de frecuencia de la pregunta 23*

<b>Los trabajadores tienen claros los objetivos organizacionales</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	6	20,0	20,0	20,0
	CASI NUNCA	6	20,0	20,0	40,0
	A VECES	8	26,7	26,7	66,7
	CASI SIEMPRE	5	16,7	16,7	83,3
	SIEMPRE	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Fuente: Elaboración Propia*

Figura 28: *Grafico de la Pregunta N.º 23 del cuestionario*



*Fuente: Elaboración Propia*

**Lectura:** Del 100% de encuestados, el 20,0% señalo que los trabajadores nunca tienen claros los objetivos organizacionales, para el 20,0% casi nunca lo tienen claro, el 26,7% indico que a veces, asimismo el 16,7% Casi Siempre y para el 16,7% los trabajadores siempre tienen claros los objetivos organizacionales.

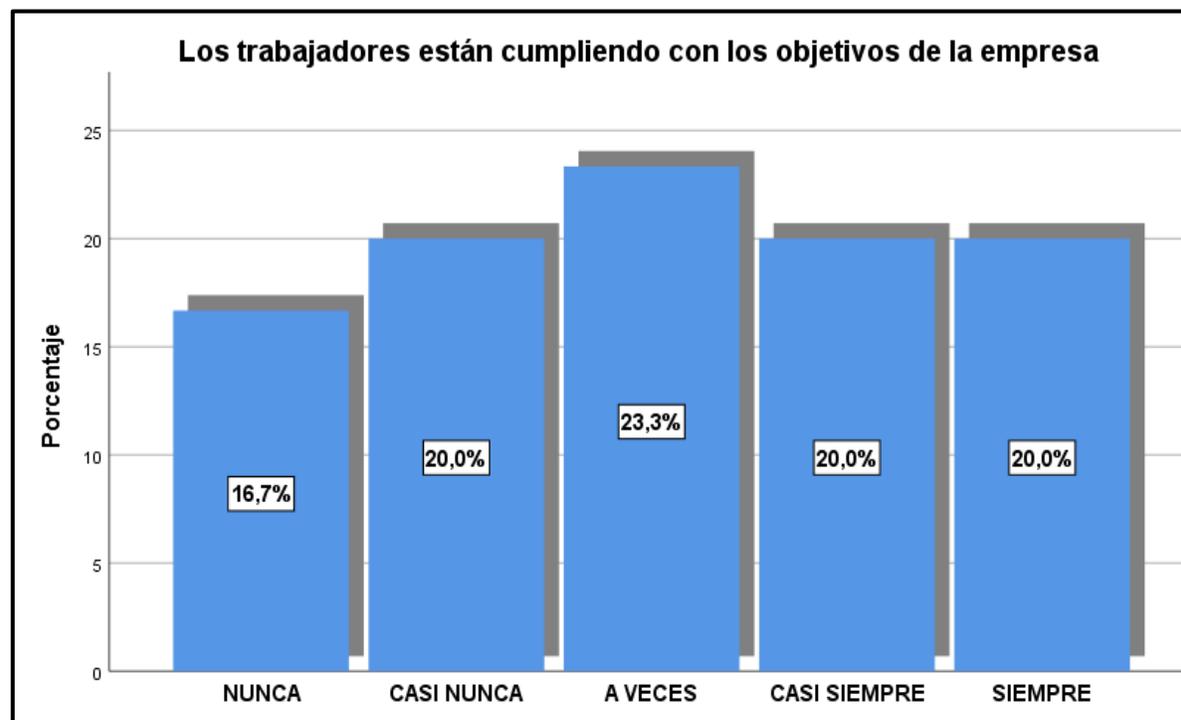
**Tabla 39:**

*Análisis de frecuencia de la pregunta 24*

<b>Los trabajadores están cumpliendo con los objetivos de la empresa</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	16,7	16,7	16,7
	CASI NUNCA	6	20,0	20,0	36,7
	A VECES	7	23,3	23,3	60,0
	CASI SIEMPRE	6	20,0	20,0	80,0
	SIEMPRE	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Fuente: Elaboración Propia*

Figura 29: *Grafico de la Pregunta N.º 24 del cuestionario*



*Fuente: Elaboración Propia*

**Lectura:** Para el 100% de encuestados, el 16,7% señalo que los trabajadores nunca están cumpliendo con los objetivos de la empresa, para el 20,0% casi nunca lo cumplen, el 23,3% indico que a veces, asimismo el 20,0% Casi Siempre y para el 20,0% los trabajadores siempre están cumpliendo con los objetivos de la empresa.

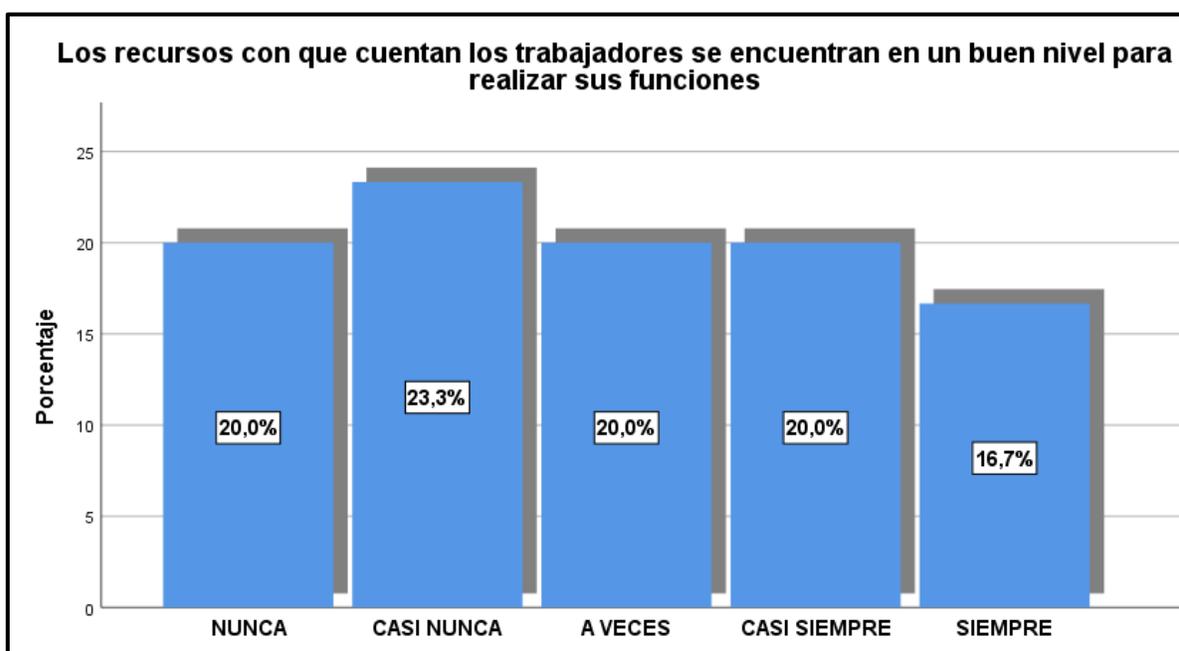
**Tabla 40:**

*Análisis de frecuencia de la pregunta 25*

<b>Los recursos con que cuentan los trabajadores se encuentran en un buen nivel para realizar sus funciones</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	6	20,0	20,0	20,0
	CASI NUNCA	7	23,3	23,3	43,3
	A VECES	6	20,0	20,0	63,3
	CASI SIEMPRE	6	20,0	20,0	83,3
	SIEMPRE	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Fuente: Elaboración Propia*

Figura 30: *Grafico de la Pregunta N.º 25 del cuestionario*



*Fuente: Elaboración Propia*

**Lectura:** Para el 100% de encuestados, el 20,0% señaló que los recursos con que cuentan los trabajadores nunca se encuentran en un buen nivel para realizar sus funciones, para el 23,3% casi nunca, el 20,0% indicó que a veces están en un buen nivel, asimismo para el 20,0% Casi Siempre y para el 16,7% los recursos con que cuentan los trabajadores siempre se encuentran en un buen nivel.

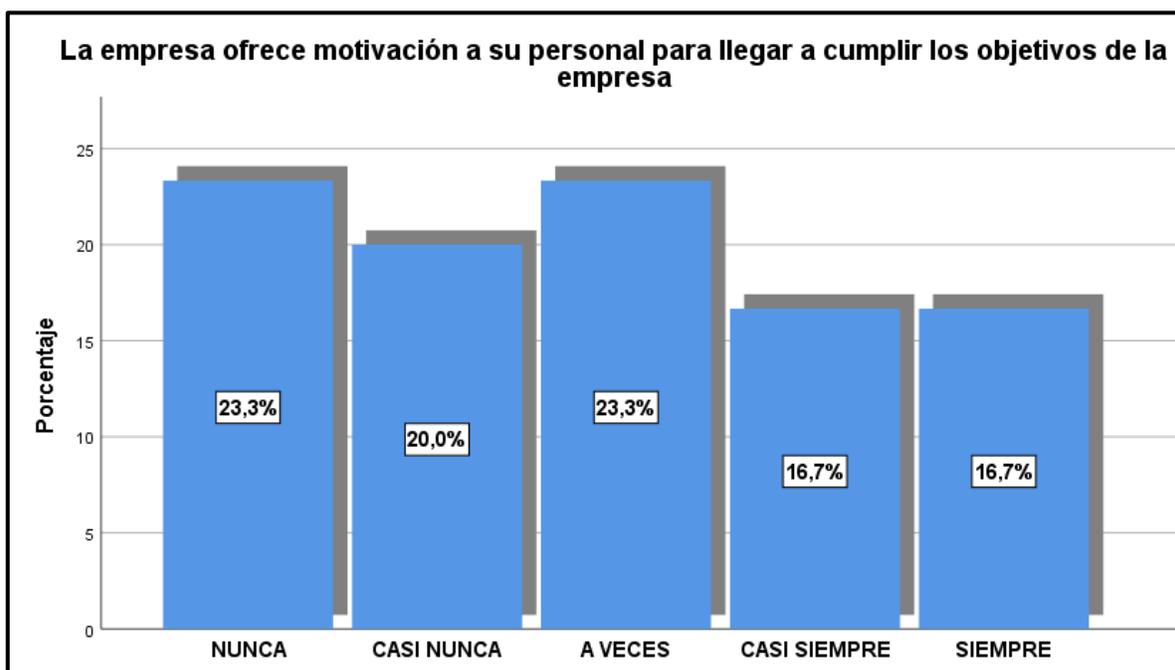
**Tabla 41:**

*Análisis de frecuencia de la pregunta 26*

<b>La empresa ofrece motivación a su personal para llegar a cumplir los objetivos de la empresa</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	7	23,3	23,3	23,3
	CASI NUNCA	6	20,0	20,0	43,3
	A VECES	7	23,3	23,3	66,7
	CASI SIEMPRE	5	16,7	16,7	83,3
	SIEMPRE	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Fuente: Elaboración Propia*

Figura 31: *Grafico de la Pregunta N.º 26 del cuestionario*



*Fuente: Elaboración Propia*

**Lectura:** Para el 100% de encuestados, el 23,3% señalo que la empresa nunca ofrece motivación a su personal para llegar a cumplir los objetivos de la empresa, para el 20,0% casi nunca lo ofrece, el 23,3% indico que a veces lo ofrece, asimismo para el 16,7% Casi Siempre y para el 16,7% la empresa siempre ofrece motivación a su personal para llegar a cumplir los objetivos.

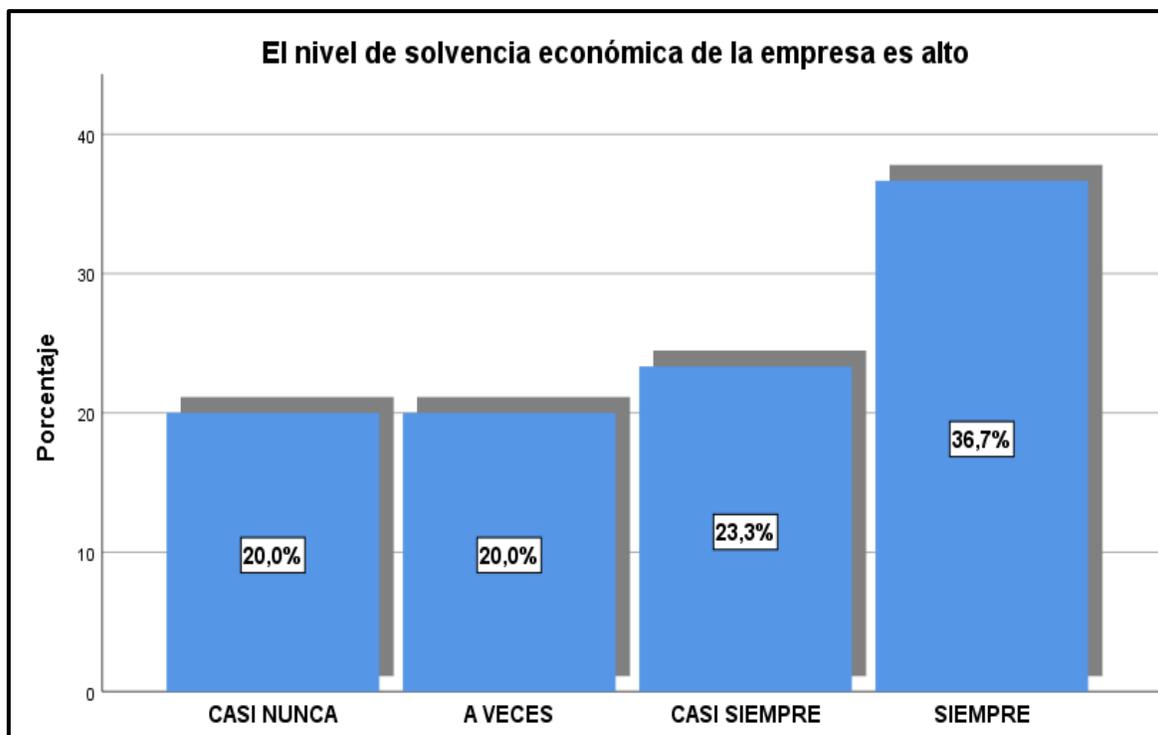
**Tabla 42:**

*Análisis de frecuencia de la pregunta 27*

<b>El nivel de solvencia económica de la empresa es alto</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	6	20,0	20,0	20,0
	A VECES	6	20,0	20,0	40,0
	CASI SIEMPRE	7	23,3	23,3	63,3
	SIEMPRE	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Fuente: Elaboración Propia*

Figura 32: *Grafico de la Pregunta N.º 27 del cuestionario*



*Fuente: Elaboración Propia*

**Lectura:** Del 100% de encuestados, el 20,0% señalo que el nivel de solvencia económica de la empresa casi nunca es alto, mientras que un 20,0% indico que a veces es alto, para el 23,3% Casi Siempre lo es y para el 36,7% el nivel de solvencia económica de la empresa siempre es alto.

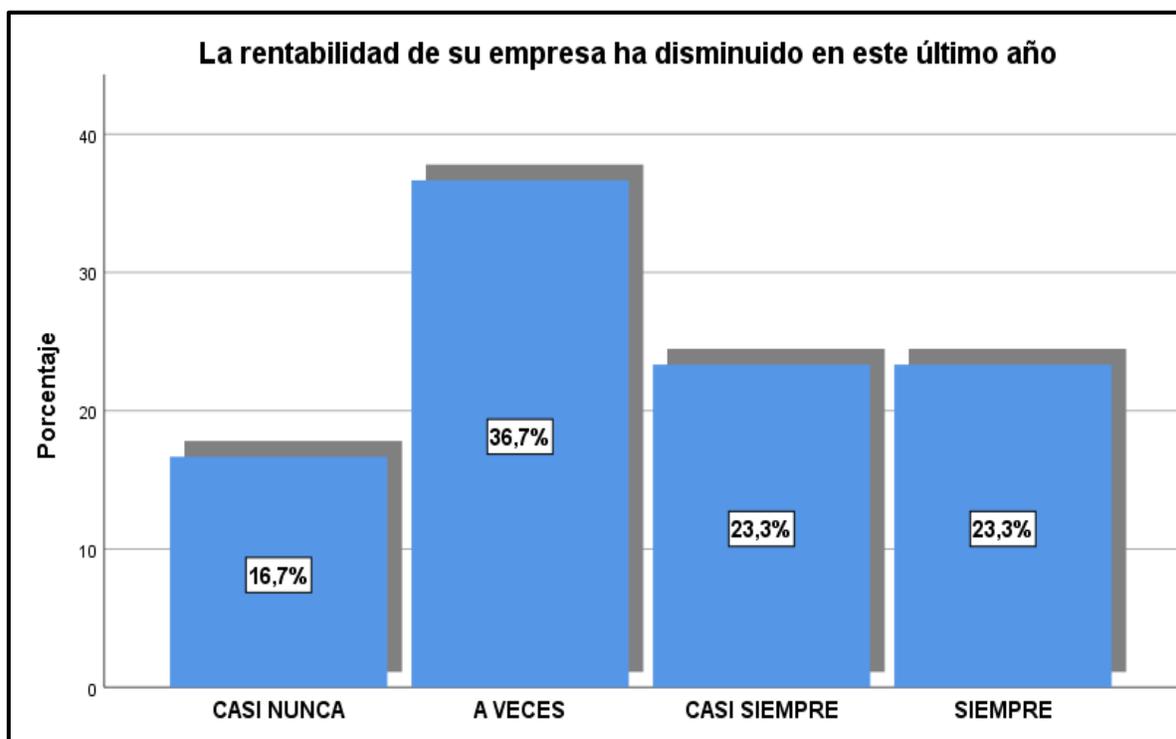
**Tabla 43:**

*Análisis de frecuencia de la pregunta 28*

La rentabilidad de su empresa ha disminuido en este último año					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	5	16,7	16,7	16,7
	A VECES	11	36,7	36,7	53,3
	CASI SIEMPRE	7	23,3	23,3	76,7
	SIEMPRE	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Fuente: Elaboración Propia*

Figura 33: *Grafico de la Pregunta N.º 28 del cuestionario*



*Fuente: Elaboración Propia*

**Lectura:** Para el 100% de encuestados, el 16,7% señalo que la rentabilidad de la empresa casi nunca ha disminuido en este último año, mientras que para un 36,7% indico que a veces, para el 23,3% Casi Siempre se redujo y para el 23,3% la rentabilidad de la empresa siempre ha disminuido en este último año.

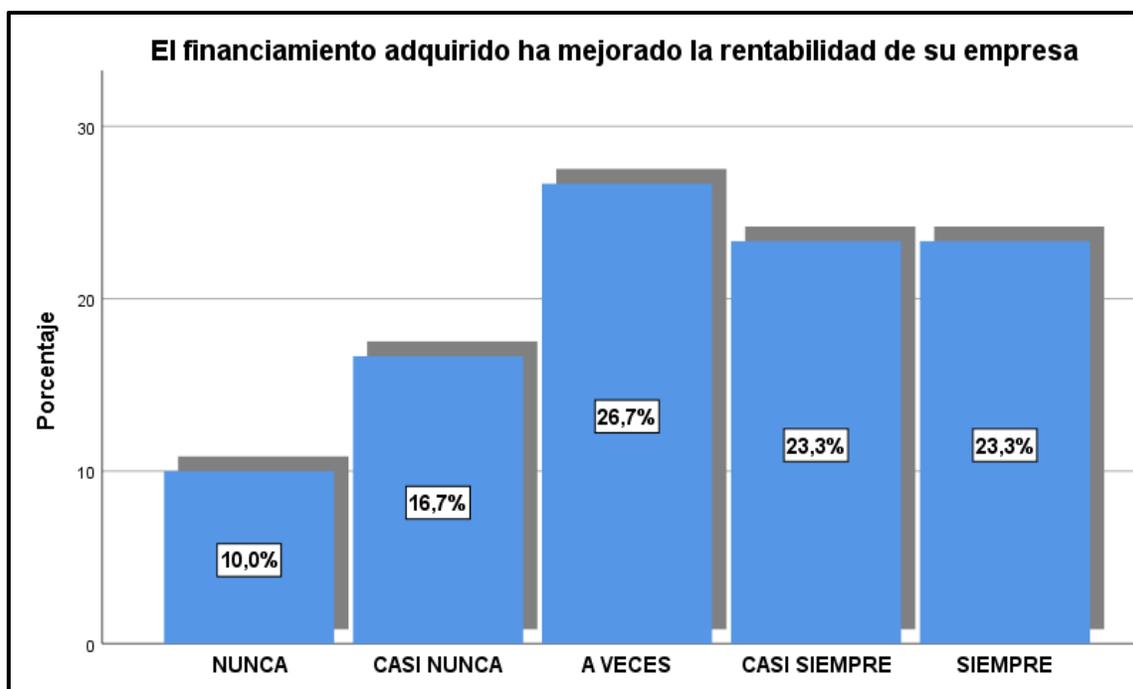
**Tabla 44:**

*Análisis de frecuencia de la pregunta 29*

<b>El financiamiento adquirido ha mejorado la rentabilidad de su empresa</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	10,0	10,0	10,0
	CASI NUNCA	5	16,7	16,7	26,7
	A VECES	8	26,7	26,7	53,3
	CASI SIEMPRE	7	23,3	23,3	76,7
	SIEMPRE	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Fuente: Elaboración Propia*

Figura 34: *Grafico de la Pregunta N.º 29 del cuestionario*



*Fuente: Elaboración Propia*

**Lectura:** Para el 100% de encuestados, el 10,0% señalo que el financiamiento adquirido nunca ha mejorado la rentabilidad de la empresa, para el 16,7% casi nunca lo ha mejorado, el 26,7% indico que a veces, asimismo para el 23,3% Casi Siempre lo ha mejorado y para el 16,7% el financiamiento adquirido siempre ha mejorado la rentabilidad de la empresa.

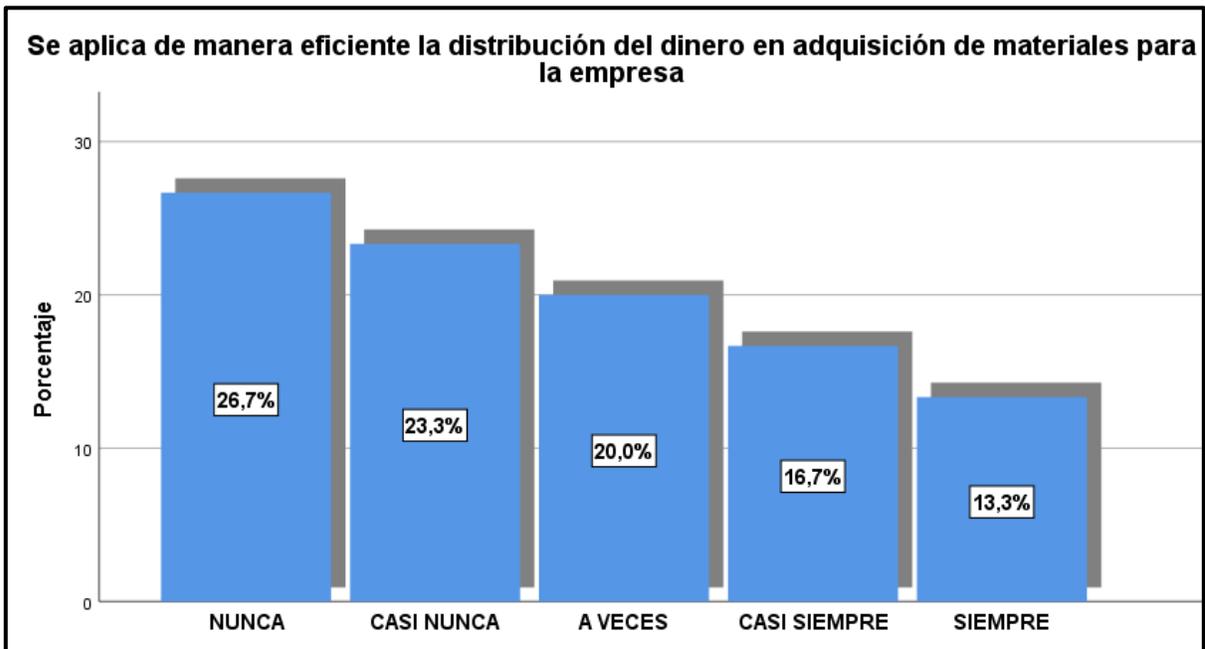
**Tabla 45:**

*Análisis de frecuencia de la pregunta 30*

<b>Se aplica de manera eficiente la distribución del dinero en adquisición de materiales para la empresa</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	8	26,7	26,7	26,7
	CASI NUNCA	7	23,3	23,3	50,0
	A VECES	6	20,0	20,0	70,0
	CASI SIEMPRE	5	16,7	16,7	86,7
	SIEMPRE	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Fuente: Elaboración Propia*

Figura 35: Grafico de la Pregunta N.º 30 del cuestionario



Fuente: Elaboración Propia

**Lectura:** Para el 100% de encuestados, el 26,7% señaló que nunca se aplica de manera eficiente la distribución del dinero en adquisición de materiales para la empresa, para el 23,3% casi nunca se aplica, el 20,0% indicó que a veces, asimismo para el 16,7% Casi Siempre se aplica y para el 13,3% siempre se aplica de manera eficiente la distribución del dinero en adquisición de materiales para la empresa.

## ANEXO N.º 7 Autorización de la empresa

### AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACION DE EMPRESA

Yo **SALDAÑA PASENCIA DAVID JONATHAN**, identificado con DNI 43728375, en mi calidad de Gerente General de la empresa VIVERO BONANZAS Y SERVICIOS AGRICOLAS S.A.C. con R.U.C N º 20604260389, ubicada en la ciudad de Trujillo.

### OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A las señoritas, Sánchez Castro, Carolina Lisett, Identificada con DNI Nº **48170015**,

Rocio Elizabeth Gasco Reyes, Identificada con DNI Nº **47404607**, de la Carrera profesional de Contabilidad, para que ejecute cuestionario:

- Al personal o colaboradores de la empresa.
- A los responsables de gerenciar la empresa.

Con la finalidad de que pueda desarrollar su 0 Trabajo de Investigación, (X) Tesis, para optar al grado de ( ) Bachiller, o (X) Título Profesional.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

(X) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o (X) Mencionar el nombre de la empresa.



GERENTE GENERAL

DNI: 43728375

## ANEXO N.º 8 Porcentaje de Similitud



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

<sup>1</sup> FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

"Inversión en talento humano y su relación con la rentabilidad en una empresa de servicios agrícolas. <sup>1</sup> Trujillo, 2020 "

Resumen de coincidencias

**24 %**

1	repositorio.ucv.edu.pe	8 %
2	Entregado a Universida...	3 %
3	repositorio.unap.edu.pe	2 %
4	repositorio.une.edu.pe	1 %
5	Entregado a Universida...	1 %
6	hdl.handle.net	1 %
7	contabilidaddeservicio...	1 %
8	repositorio.uaustral.ed...	1 %
9	Ludwing Roald Flores...	1 %
10	library.co	1 %