

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE ESTUDIOS DE CONTABILIDAD



“Los recursos humanos y su influencia en la rentabilidad financiera de Tsl
S.A.C., Año 2020”

Tesis para obtener el título Profesional de Contadora Publica

Autor

Miranda Leiva, Sheyla Fallolly

Asesor

Martos Ramírez, Lucio Carlos

TRUJILLO - PERÚ

2020

PALABRAS CLAVE

Tema	Rentabilidad Financiera
Especialidad	Finanzas

KEYWORDS

Theme	Financial Profit
Specialty	Finance

TITULO

**LOS RECURSOS HUMANOS Y SU INFLUENCIA EN LA
RENTABILIDAD FINANCIERA DE TSL S.A.C., AÑO 2020.**

TITLE

**HUMAN RESOURCES AND THEIR INFLUENCE ON THE
FINANCIAL PROFITABILITY OF TSL S.A.C., YEAR 2020.**

RESUMEN

El trabajo de investigación realizado tuvo como propósito determinar cómo los recursos humanos influyen en la rentabilidad financiera de la empresa TSL SAC, año 2020.

Se realizó una investigación del tipo Descriptivo, de diseño no experimental y de corte transversal, teniendo como población y muestra a la empresa TSL SAC en las áreas de contabilidad, finanzas, logística, mantenimiento, gerencia y recursos humanos; siendo nuestros informantes ocho personas quienes laboran en estas áreas, quienes se constituyeron en la muestra; se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario.

Los resultados obtenidos fueron que; en la empresa, el recurso humano influye positivamente en la rentabilidad financiera de la empresa pues la correcta optimización de los recursos humanos en todos sus procesos contribuirá y conducirá a la organización a la mejora continua, de este modo cumplirá con sus objetivos, pues garantizará la sustentabilidad en el tiempo, dando una ventaja competitiva a la empresa.

ABSTRACT

The purpose of this research work was to determine how human resources influence the financial profitability of the company TSL S.A.C., year 2020.

An investigation of the Descriptive type, of non-experimental design and of cross-sectional design, was carried out, taking as population and sample the company subject of study in the areas of accounting, finance, logistics, maintenance, management and human resources; being our informants eight people who work in these areas, who were constituted in the sample; The survey will be used as a technique and the questionnaire as an instrument.

The results obtained were that; In the company, human resources positively influence the financial profitability of the company because the correct optimization of human resources in all its processes will contribute and lead the organization to continuous improvement, in this way it will meet its objectives, as it will guarantee the sustainability over time, giving a competitive advantage to the company.

Indice

Palabras claves	i
Título	ii
Title	iii
Resumen	iv
Abstrac	v
Indice	vi
Capitulo I: Introducción	1
1.1. Antecedentes y Fundamentación Científica	3
1.1.1. Antecedentes.....	3
1.1.2. Fundamentación Científica.....	7
A) Recursos Humanos.....	7
B) Rentabilidad	10
1.2. Justificación.....	15
1.3. Problema	15
1.4. Conceptualización de variables.....	15
1.4.1. Recursos Humanos	15
1.4.2 Rentabilidad	18
1.4.3 Rentabilidad Financiera	18
1.4.4 Operacionalización de las Variables	19
1.5. Hipótesis.....	19

1.6. Objetivos	20
1.6.1. Objetivo General.....	20
1.6.2. Objetivos Específicos	20
Capítulo II: Metodología.....	21
2.1. Tipo y diseño de Investigación	21
2.1.1. Tipo de Investigación	21
2.1.2. Diseño de Investigación.....	21
2.2. Población y Muestra.....	21
2.2.1. Población	21
2.3. Técnicas e Instrumentos de Investigación.....	21
2.3.1. Técnicas de Investigación.....	21
2.3.2. Instrumento de Investigación.....	22
2.4. Procesamiento y análisis de la información.....	22
Capítulo III: Resultados	23
3.1. Analisis de Datos.....	23
3.2. Analisis y discusión.....	33
3.3. Conclusiones y Recomendaciones	36
3.3.1. Conclusiones	36
3.3.2. Recomendaciones.....	37
3.4. Agradecimiento.....	38
3.5. Referencias Bibliograficas	39
3.6. Anexos.....	41

CAPITULO I: INTRODUCCIÓN

La presente investigación busca destacar de gran importancia al recurso humano al interior de una organización. Recursos Humanos, término muy conocido y utilizado al interior de una organización, sin embargo, son pocas las personas en el mundo que son conscientes de lo vital e importante que es para una empresa, pues es un componente fundamental conformado por personas.

El recurso humano esta constituido por personas, y son estas quienes realizan el trabajo, enfocado al logro de objetivos y con capacidad para contactar con otras personas. Si el grupo de personas que contituye una organización no trabaja bajo una estructura organizada con la correcta dirección y la motivación suficiente, el trabajo realizado no cumplirá con las expectativas personales ni laborales. Es necesario, saber que, las personas que laboran en la organización deben asumir el compromiso de cumplir con los valores de la empresa, con la misión y la visión.

La investigación de esta problemática empresarial se realizó con el interés de dar a conocer que la correcta optimización de los recursos humanos son un factor clave que conducirá a una organización al logro de sus objetivos y el alcance de sus resultados.

Por otra parte, desarrollar estrategias que contribuyan a mejorar el clima organizacional y repotenciar el capital humano con el que cuenta la empresa forma parte de una inversión vital y necesaria para la organizacion.

La presente investigación busca determinar la influencia de los recursos humanos en la rentabilidad financiera de la empresa TSL S.A.C., 2020. Es una investigacion de tipo basica, nivel correlacional, diseño no experimental, transversal simple.

La investigación esta constituida por capitulos los cuales se detallan a continuación:

En el capítulo I, se explica el porque se realiza la investigación, se plantea el problema y el propósito del estudio, se muestra la conceptualización y operacionalización de las variables, las hipótesis y los objetivos.

En el capítulo II, se planteó los medios y materiales que se aplicaron, se definió la población y muestra, las técnicas, los instrumentos el procesamiento y análisis de la información.

En el capítulo III, se presenta el resultado de la investigación, se plantea las conclusiones y las recomendaciones de la investigación.

De este modo se cumplió con el objetivo de determinar el nivel de afectación existente entre el recurso humano y la rentabilidad financiera de la empresa TSL S.A.C, año 2020

1.1. Antecedentes y Fundamentación Científica

1.1.1. Antecedentes

Vasquez, J. (2020) en su investigación explica que el bajo nivel de rentabilidad que se genera en una empresa se debe al bajo nivel de cultura organizacional, pues es el patrón de conducta, las opiniones, y los valores distintos de los integrantes de la organización los que originan una falta total de coherencia entre las actividades que realiza la organización y el logro de objetivos a largo plazo.

Ansoff y el modelo de cultura organizacional, es el que se basa en la valoración de la cultura organizacional como pieza importante del proceso de la planificación estratégica, y es la que agrupa el enfoque integrado de solucionar conflictos organizacionales mediante una visión total

Asimismo, Ansoff y su modelo toma como punto inicial el logro de resultados y objetivos a los cuales la organización desea llegar, sino que aspiran a lograrlos a mediante procedimientos y formas de actuación; entre ellos encontramos al clima organizacional, y a la cultura organizacional.

Concluyó que el clima organizacional en estudio no cuenta con un nivel bueno de compromiso por parte de sus integrantes, esto quiere decir que, las áreas laborales no tienen buena coordinación entre ellas y existe falta de identificación.

Castillo, M. (2019) entre otros resultados se manifiesta que toda gestión debe iniciar con una buena planificación y se deben evaluar aspectos tales como la evaluación del performance del trabajador, contar con conocimiento del tipo de trabajador con el que se cuenta, la ubicación de los trabajadores dentro de la estructura laboral y los planes de desarrollo del trabajador.

Entre otras conclusiones sostiene que, si la gestión del talento humano es regular, esto se ve reflejado en la empresa, llámese así a la presentación de deficiencias mostradas en la calidad de servicio, lo que implica que el ente regulador aplique las sanciones normadas por ley, generando una disminución en la rentabilidad.

Alvines, E. y Bendezú, M. (2018) en su investigación manifestaron que de acuerdo con autores como Breglia, en la actualidad el crecimiento y manejo de la administración basada en la gestión del talento humano, según información brindada en ponencias y convenciones se considera como tópico importante en el desarrollo de la organización. Autores como Calderón lo considera como una de las funciones cruciales al interior de la organización, pues se considera necesario desarrollar, de acuerdo a conclusiones finales, programas para el bienestar y disfrute de los empleados, siendo vital para la generación de una mayor producción.

De acuerdo a estudios realizados se relaciona a la gestión de los recursos humanos con un impacto en la productividad, del mismo modo, según hallazgos se encontraron que un 96% de la gestión y desarrollo de los recursos humanos son pieza fundamental para el crecimiento progresivo de la organización.

La investigación concluye que la selección de personal es fundamental, dado que es uno de los procesos que contribuye a la selección del personal idóneo, generando un impacto en la productividad.

Por otro lado, se considera de gran significancia contar con un nivel de influencia en la capacitación para el desarrollo de la productividad, resaltando que tanto la motivación, enfocado en la satisfacción y ambiente laboral son factores que influyen en la productividad de los colaboradores, considerando que un ambiente propicio y adecuado ayudara al desarrollo para realizar mejor sus funciones, lo que brindara una gran satisfacción en el ambiente de trabajo.

Delgado, Y. (2018) en su investigación concluye con el planteamiento de recomendaciones con el fin de la corrección de fallas en los diversos procesos de la administración de planes, de la organización, dirección y control.

Como punto inicial se considera un mayor énfasis y prioridad a las políticas de la administración y a la carencia de un plan estratégico necesario en el desarrollo de una mejora en la empresa.

La integración de la gestión administrativa a nivel de gerencia y sectorizada por áreas; contabilidad, administración y recursos humanos, generara una situación de acierto en los objetivos organizacionales

Equilibrar los procesos de la administración y los planes de acción para el cumplimiento de los objetivos de la organización.

Por último, aplicar la separación de autoridad y delegar las funciones mediante la actualización y automatización de MOF y ROF para la optimización del desarrollo de los procedimientos en todas sus áreas.

Rodrigues, J. y Yauri, S. (2018) en su investigación explicó que la gestión financiera de una organización debe ser materializada, relacionada de forma adecuada con las capacidad del recurso que cuenta la empresas y las necesidades operacionales direccionadas a los objetivos y metas que se desean obtener en el marco de una auténtica filosofía institucional para ser una organización generadora de riqueza, competitiva y sostenible económicamente y financieramente en un largo plazo.

Entre otras conclusiones se demostró la existencia de restricciones en el alcance de la gestión financiera en la rentabilidad de la organización por ende, la carencia de la administración de los profesionales, esto se manifiesta a en un nivel bajo de rentabilidad tanto económica como financiera afectando la competitividad, la oportunidad de desarrollo y una mejora en el posicionamiento en el mercado.

Ademas manifestó que si una organización no cuenta con un adecuado rumbo en sus procesos operacionales orientados con objetivos y metas financieras estratégicas, se reflejara en un nivel bajo de rentabilidad económica y financiera, por ende, no garantizara el giro de sus actividades principales en un largo plazo

Galvez, E. (2017) en su investigación explicó que dentro de una institución empresarial se debe potenciar y dar el verdadero valor del recurso humano, pues sin este la organización no tendria razon de ser. Si existe la necesidad que los

recursos humanos mejoren en su desempeño laboral, se debe potenciar y dotar de conocimientos al personal, pues es de vital importancia que se le otorgue al factor humano como uno fundamental para el éxito de la compañía y a la gestión del recurso humano se le considere como la esencia de la gestión empresarial. De modo que una empresa será más eficiente y contribuirá a la creación de mejorar la calidad de vida laboral, dentro de la cual se cuenta con trabajadores motivados a la realización de sus funciones de forma eficiente y eficaz, disminuyendo costos de ausentismo y fluctuaciones en la fuerza de trabajo.

Concluyó que una correcta gestión de los recursos humanos afecta indirectamente a la organización, pues si en la organización se desarrolla una buena gestión de los recursos humanos, se evidenciaría en un buen desempeño laboral de los trabajadores y por ende en los resultados.

Escobedo, K. (2017) en su investigación explicó que de acuerdo a autores como Chiavenato el Recurso Humano está comprendido por las personas que ingresan, permanecen y participan en una organización, esto muy indistintamente del cargo que ocupen o la función que realicen. Los recursos humanos forman los únicos recursos vivos y dinámicos de la empresa, además de ser quienes manipulan al recurso inertes y estáticos, siendo estos los que cuentan con vocación encaminada al crecimiento y desarrollo.

Concluyó que la gestión del recurso humano permite determinar la contribución en situaciones económicas y financieras de la organización, pues permite generar beneficios y resultados favorables en los estados financieros de la organización.

Michue, E. (2015), argumenta que un adecuado desarrollo y una buena gestión del recurso humano dentro de una organización conlleva a que sus colaboradores logren los objetivos en común; permitiendo llegar a través de los mismos a niveles de producción planeados basados en la productividad, la fidelización de clientes, estrategias de ventas, reducción de costos de reclutamiento y selección, reducción

de costos de capacitación; orientado al logro del fortalecimiento de la organización, y por ende el logro de la rentabilidad de la organización mediante el incremento de sus utilidades, lo que permitirá a la organización prevalecer en el mercado competitivo.

Entre otras conclusiones, manifiesta que los procesos desarrollados y ejecutados han impactado con grandes beneficios para la empresa, dado que fue observado el impacto de la gestión de personas en la rentabilidad de la organización de forma positiva, considerando un impacto notorio que ha contribuido a la mejorara del rumbo empresarial de la empresa, esta situación permite que se cumplan las políticas y lineamientos, así como cumplir con la buena práctica de la cultura organizacional y por consiguiente permite el logro de objetivos empresariales. Pues cuentan con políticas en gestión de personas en la organizacion por lo tanto la organización puede incrementar sus utilidades, contando con estas herramientas se mejorará los procesos; de reclutamiento, selección, retención, seguridad y salud en el trabajo; fundamentado estratégica y legalmente, lo que conducira a la organización en la generación de más ingresos, obteniendo resultados óptimos.

1.1.2 FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA

A) RECURSOS HUMANOS

Disciplina que estudia todo lo referente a la forma de actuar de las personas al interior de una organización. (Alles, 2012)

Esta disciplina pertenece a las ciencias administrativas, actualmente se suele usar diversas denominaciones para nombrarlas, así como Capital Humano, Gestión del Talento, Talento humano y otras semejantes. (Alles, 2012)

Caldera, R. (2007) designa recurso humano al aporte de trabajo proporcionado por los integrantes de la organización. Lo habitual es nombrar así a las funciones que desarrollan la selección, contratación, formación, empleo y retención de los empleados de la organización.

La gestión del talento humano (GTH) es un departamento imprescindible, de mayor sensibilidad y de carácter prioritario en una organización, pues es, en este contexto, donde se refleja la eficacia y rentabilidad que se espera alcanzar. (Calderon, 2015).

Importancia de los Recursos Humanos

Una empresa tiene entre sus componentes a los recursos humanos, los cuales se unen en beneficio mutuo, y es la empresa, quien llega al logro de sus objetivos o en su defecto a su destrucción por la calidad y el comportamiento de las personas que lo integran. Es única y exclusivamente con los recursos humanos que pueden ser utilizados optimamente aquellos otros recursos que posea la empresa. Las organizaciones cuentan con un elemento común, y es básicamente que todas están integradas por personas, quienes velan por los avances, conducen a alcanzar los logros, elaboran estrategias y también tienen parte de responsabilidad de los errores de sus organizaciones.

Chiavenato, I. (2007) sostiene que, la administración de los recursos humanos se basa en planear, organizar, desarrollar, coordinar y controlar las técnicas idóneas para promover el desempeño eficiente de los colaboradores, la organización representa la vía de acceso que permite a los integrantes de la organización a alcanzar sus objetivos con su trabajo.

Procesos de la gestión del talento humano

- Captación de Personal

Proceso en el cual se provee a la organización de personas que cumplen con los perfiles requeridos, éste es de gran importancia para la organización, ya que el éxito de ejecutar adecuadamente este proceso conducirá a que el personal nuevo con las atenciones adecuadas responda a las necesidades básicas de sus áreas o departamentos productivos o administrativos.

Este proceso tiene como objetivo armonizar la satisfacción de la necesidad de cada integrante del mercado laboral, la organización y las personas.

- **Reclutamiento de Personal**

Conjunto de mecanismos y procedimientos enfocados a la captación de candidatos calificados y con capacidad para asumir cargos en una institución.

Chiavenato, I. (2002) sostiene que reclutamiento es aquel proceso capaz de atraer una serie de candidatos para un cargo específico. Se anunciará la disponibilidad del cargo en el mercado y se captará candidatos competentes para disputarlo. (Pág.95)

- **Selección de Personal**

Proceso por el cual la organización opta por la elección de la persona más idónea que cumpla con los requisitos necesarios para ejercer el cargo vacante. La selección del personal debe desarrollarse en igualdad de condiciones a las oportunidades de empleo entre los candidatos, mediante un procedimiento transparente que garantice la necesidad de la entidad.

Chiavenato, I. (2002) sostiene: “Selección es un proceso por el cual una organización opta entre una lista de candidatos a la persona capaz de satisfacer los criterios requeridos para ocupar el cargo disponible, cumpliendo con las condiciones actuales del mercado” (Pág.111)

B) RENTABILIDAD

Rentabilidad

La rentabilidad se aplica a todas aquellas acciones económicas en las cuales intervienen medios materiales, humanos o financieros con la finalidad de obtener algunos resultados. Partiendo de esta premisa, la rentabilidad de una organización se puede evaluar comparando los resultados finales y los valores de los recursos utilizados para la generación de dichos beneficios. No obstante, la capacidad de producir utilidad va a depender de los activos con los que cuenta la organización en el desarrollo de sus actividades, el financiamiento por medio de recursos propios (patrimonio) o por terceros (deudas) que conlleva a algún costo de oportunidad, basado en el principio de la escasez del recurso, tomado en cuenta para su evaluación (Bustamante, 2015).

Según la RAE, la definición de rentabilidad es, aquella capacidad de generar renta (beneficio, ganancia, provecho, utilidad), por lo tanto, lo asocia con la obtención de ganancia por una inversión realizada.

Lo usual es que la rentabilidad esta ligada con la ganancia económica de una organización obtenida con la utilización de ciertos recursos. Habitualmente expresado en porcentajes.

(García, 2017) El término rentabilidad alude al beneficio obtenido producto de una inversión realizada. Esta definición es de gran importancia en el ámbito empresarial así como también en las inversiones, pues permite conocer la capacidad que posee una organización para remunerar el recurso financiero utilizado.

Tipos de rentabilidad

Rentabilidad financiera

La rentabilidad financiera comprende a todos aquellos beneficios que reciben los socios de una compañía. Es la encargada de medir las capacidades con las que cuenta una organización para generar ingresos con sus fondos. Se refiere a la relación existente entre el beneficio y el patrimonio neto de la empresa. La rentabilidad financiera se puede mejorar de varias maneras:

- Incrementar la deuda para que resulte mayor la diferencia entre el activo y los fondos propios
- Incrementar el margen de utilidad
- Reducir el activo
- Aumentar las ventas

Rentabilidad económica

La rentabilidad económica es un beneficio medio que poseen las empresas por las inversiones realizadas. La rentabilidad económica es representada en porcentajes.

La definición de este término señala que es el encargado de comparar los resultados obtenidos por el desarrollo de las actividades de la compañía en cuanto a sus inversiones. Los resultados serán menores al deducirle impuestos, gastos e intereses.

Cada organización debe adecuar los métodos más acertados para su empresa con el fin de generar un incremento en la rentabilidad económica. La forma más práctica y usada es disminuir costos empresariales ordinarios e incrementar los precios del producto final.

La rentabilidad económica se obtiene básicamente de dos formas, por el margen de beneficios y por el número de ventas, por ende, si no se cuenta con la capacidad de elevar el margen, se debe optar por incrementar las ventas.

Ratios

Conjunto de índices obtenidos de vincular dos cuentas del estado de situación financiera o del estado de resultados. (Huamán, 2013).

Los ratios brindan información para la toma de decisiones apropiadas y oportunas a los interesados de una compañía, llámese a estos; sus propietarios, los bancos, asesores, inversionistas, estado, etc.

Ratio de liquidez

Evalúa las capacidades con las que cuenta la organización para atender las obligaciones a corto plazo, es el dinero en efectivo que posee la compañía, para atender sus deudas.

Clases de Ratios de liquidez

- **Liquidez corriente**

Evidencia las habilidades gerenciales realizadas para cumplir con las obligaciones a corto plazo.

- **Prueba ácida o Liquidez severa**

Establece con mayor propiedad la cobertura de las obligaciones de la compañía a corto plazo. Es una medida adecuada para medir la liquidez pues sirve para descartar a las existencias y a los gastos por adelantado en medida que son desembolsos ya realizados.

$$\frac{\text{Act.Cte. - Exist. - Gast. Pag. Antic.}}{\text{Pasivo Corriente}}$$

- **Liquidez absoluta**

Considera sólo a caja y bancos y los valores negociables, este índice nos señala el tiempo durante el cual la compañía puede trabajar con sus activos disponibles sin recurrir a sus flujos de ventas.

$$\frac{\text{Disponible en Caja y Bancos}}{\text{Pasivo Corriente}}$$

Ratio de Rentabilidad

Encargado de medir la capacidad con la que cuenta la empresa para generar riqueza (rentabilidad económica y financiera).

Clases de Ratios de Rentabilidad

- **Rentabilidad Patrimonial**

Muestra la rentabilidad del patrimonio neto y es el encargado de medir la productividad de los capitales propios de la empresa.

$$\frac{\text{Utilidad neta}}{\text{Patrimonio}}$$

- **Margen de Utilidad Neta**

Este indicador permite conocer en términos porcentuales los resultados obtenidos en el período para conocer los recursos con los cuales la empresa continuara operando.

$$\frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Ventas netas}}$$

Propósito y tipos de ratios

Los ratios financieros contabilizan innumerables aspectos de una organización y constituyen una pieza fundamental del análisis de sus estados financieros. Los ratios financieros son categorizados en función al aspecto financiero de la compañía que determina el ratio. Los ratios de liquidez calculan cuan disponible se encuentra el dinero en efectivo para asumir las deudas. Los ratios de actividad miden la facilidad con la que la organización es capaz de convertir los activos no corrientes en activos corrientes. Los ratios de deuda son los encargados de medir la capacidad de una organización para asumir las deudas a largo plazo. Los ratios de ganancias son los encargados de medir la utilización de los activos y de controlar los gastos para la generación de un aceptable retorno. Los ratios de mercado son los encargados de medir la respuesta del inversionista ante la teneduría de acciones de la organización y también los costos de la emisión de acciones. Esto esta relacionado con el rendimiento de las inversiones por parte de los accionistas, y la relación entre el rendimiento y el valor de una inversión en las acciones de la empresa.

Los ratios financieros nos permite comparar: entre empresas, industrias, diferentes períodos de tiempo de una misma empresa, entre una determinada empresa y el promedio de las empresas en su rama de la industria.

Los ratios son de mucha utilidad cuando son comparados con algún otro valor. Por lo tanto, las ratios de empresas en diferentes industrias, expuestos a

riesgos, requerimientos de capital, y competencias diferentes por lo general son más difíciles de comparar.

1.2 JUSTIFICACIÓN

En la empresa TSL S.A.C. la presente investigación fue trascendental, pues sirve para medir la influencia que genera la variable recursos humanos en la variable rentabilidad, y de esta manera conocer la importancia que tienen las personas como recurso humano en las empresas.

En TSL S.A.C. se observó, que no se estaba empleando en forma óptima este valioso aporte de los recursos humanos, y por el presente estudio se determinó que su influencia influye de manera positiva y significativa en la rentabilidad financiera, pues son estos quienes coadyuvan a alcanzar los objetivos estratégicos de la empresa, permitiendo que se cumplan las metas con efectividad y eficiencia. Creemos que la investigación realizada puede ser tomada por otros investigadores o instituciones interesadas en el tema y con problemas similares.

1.3 PROBLEMA

¿Cómo influyen los recursos humanos en la rentabilidad financiera de la empresa TSL SAC, año 2020?

1.4 CONCEPTUACIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

1.4.1 RECURSOS HUMANOS

Son las personas que ingresan, permanecen y participan en una determinada organización. Son los recursos vivos y dinámicos de la organización. Con capacidad de decidir el manejo de los demás. (Chiavenato, 2002)

Clima Laboral

Apreciación compartida por los integrantes de la organización respecto a su centro de labores y las relaciones interpersonales que tienen lugar en el entorno y las diversas reglas formales e informales que afectan al trabajo en la organización. (Chiavenato, 2009)

Efectos del Clima Laboral

Un buen o mal clima laboral, tiene efectos para la organización a nivel positivo o negativo, definidos por el pensamiento que los integrantes de la organización tienen respecto de la misma. Entre las consecuencias positivas se puede citar lo siguiente: logro, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación, innovación etc. Entre las consecuencias negativas se puede nombrar lo siguiente: inadaptación, alta rotación, ausentismo, poca innovación, baja productividad etc. (Chiavenato, 2009)

Desempeño laboral

El desempeño laboral es el grado de ejecución que un empleado busca para el resultado de las metas de la organización en un tiempo determinado. En tanto, este desempeño se constituye por actividades tangibles, que se pueden observar y medir, y otras que se pueden derivar del comportamiento de los trabajadores y la empresa. Por ende, las actividades o comportamientos observados en los trabajadores son significativos para el logro de objetivos en la compañía, si todo esto genera un positivo desempeño laboral, los resultados serán óptimos para la organización. (Newtron, 2001)

Empleo

Consiste en proporcionar a la organización de personal necesario, tanto en sentido cuantitativo como cualitativo, para el desarrollo óptimo del proceso de producción

con un criterio de rentabilidad económica. Entre las actividades frecuentes de esta función se tiene, la planificación de plantillas, descripción de puestos de trabajo, estudios de mercado laboral, búsqueda de fuentes de reclutamiento, realización de procesos de selección, acogida e inserción del nuevo personal, las relaciones con organizaciones de trabajo temporal, los estudios de ajustes de plantillas, las acciones para la desvinculación de los trabajadores. (Puchol, 2017)

Administración del Personal

Hace mención al manejo burocrático, es decir al papeleo del personal de la compañía. Desde el momento que una persona inicia a laborar en una empresa hasta el momento de su cese, se originan cierta cantidad de tramites administrativos. La firma y registro de contrato, la elaboración de las nominas y boletas de pago, las retenciones y el consiguiente abono de las mismas a los organismos oficiales correspondientes. (Puchol, 2017)

Compensación

Basada en una escala salarial que debe cumplir el triple objetivo, ser internamente equitativa, externamente competitiva y motivadora. Los estudios salariales; el establecimiento de sistemas retributivos; la elaboración de sistemas de incentivos, mediante sistemas de medición de resultados individuales o grupales son actividades típicas de la función de compensación. (Puchol, 2017)

Desarrollo del Recurso Humano

Hace referencia a las necesidades de los trabajadores con respecto a su crecimiento al interior de la empresa y con el crecimiento de la misma, así como también la estimulación por aplicar una mejora continua en el desarrollo de su trabajo, así como a desempeñar puestos de mayor responsabilidad. Estas funciones, quizás las más delicadas y complejas de RRHH, comprende las subfunciones de comunicación y participación, de formación, promoción, y desarrollo, de evaluación del desempeño, del potencial, de establecer planes de carrera, de motivación laboral, diagnóstico, y tratamiento del clima laboral y establecimiento de sistemas de liderazgo adecuados. (Puchol, 2017)

1.4.2 RENTABILIDAD

La rentabilidad es un indicador de las ganancias obtenidas en una organización. El índice de rentabilidad es el elemento indispensable que permitiera diagnosticar positiva o negativamente las posibles inversiones. La rentabilidad es medida en porcentajes permitiendo determinar cómo es la gestión de la organización pues que relaciona el beneficio neto con las aportaciones de los propietarios. (Gasco, 2019)

1.4.3 RENTABILIDAD FINANCIERA

Según término consultado en el diccionario financiero, la rentabilidad financiera también es conocida como ROE, por el acrónimo en inglés de Return on Equity. Es un indicador que mide la relación entre el beneficio neto y los fondos o capitales propios de la empresa. Aplicando la fórmula para conocer el indicador se obtiene una muestra de la capacidad para generar un resultado positivo en una empresa a partir de sus propios fondos. A mayor ratio, mejores resultados para la empresa.

1.4.4 OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
VARIABLE INDEPENDIENTE RECURSOS HUMANOS	Caldera, R. (2007) denomina recursos humanos al trabajo que aporta el conjunto de los empleados o colaboradores de la organización.	Es el grupo humano con el que cuenta una organización, dotado de conocimientos y con la capacidad de contribuir al crecimiento empresarial.	Gestión de los Recursos Humanos.	Selección del personal Desarrollo del recurso humano Trabajo en equipo Plan de compensación Evaluación de desempeño
VARIABLE DEPENDIENTE RENTABILIDAD FINANCIERA	La rentabilidad es una noción que se aplica a toda acción económica en la que se movilizan medios materiales, humanos o financieros con el fin de obtener ciertos resultados. (Bustamante, 2015).	Es la capacidad con la que cuenta la empresa para generar ingresos a partir de sus fondos.	Aplicación de Ratios	Rentabilidad sobre activos Rentabilidad de Capitales propios Medir la situación financiera

1.5 Hipótesis

Los recursos humanos influyen de manera positiva en la rentabilidad financiera de la empresa TSL S.A.C.- 2020.

1.6. Objetivos:

1.6.1 Objetivo General

- Determinar cómo influyen los recursos humanos en la rentabilidad financiera de la empresa TSL S.A.C. año 2020.

1.6.2 Objetivos específicos

- Analizar la situación actual de los recursos humanos en la empresa TSL SAC año 2020.
- Analizar la rentabilidad financiera de la empresa TSL SAC año 2020.
- Proponer estrategias a la gestión de los recursos humanos para mejorar la rentabilidad de la empresa TSL SAC año 2020.

CAPITULO II METODOLOGIA

2.1 Tipo y Diseño de investigación

2.1.1 Tipo

Por la naturaleza de nuestra investigación, el presente estudio reunió las características principales para emplear una investigación del tipo Descriptivo, ya que se describieron las características de las variables materia de estudio de la empresa TSL SAC.

2.1.2 Diseño de Investigación

El Diseño que se empleó es el no experimental de Corte Transversal, ya que no se van a manipular ninguna de las variables en estudio, y la información se recabó en un solo momento.

2.2 Población y Muestra

2.2.1 Población

La población estuvo representada por el personal que labora en la empresa TSL S.A.C.

2.2.2 Muestra

La muestra estuvo conformada por ocho personas que laboran en las áreas de: Contabilidad, Finanzas, Gerencia, Logística, Mantenimiento y Recursos Humanos de TSL S.A.C.

2.3 Técnicas e instrumentos de investigación

2.3.1 Técnica

La Técnica que se utilizó en el presente trabajo de investigación fue la encuesta.

2.3.2 Instrumentos de Investigación

Se tuvo como instrumento de investigación el cuestionario.

2.4 Procesamiento y análisis de la información

El procesamiento para la recolección de la información fue la siguiente:

- Teniendo en cuenta que las áreas administrativas de la población forman parte de la muestra: se ingreso la solicitud de permiso y se programó una reunión con el recurso humano de la entidad, indicando fecha, hora y lugar.
- En la reunión se explicó a los integrantes de la muestra de TSL S.A.C. los motivos de su participación y los objetivos del trabajo.
- Para el procesamiento y análisis de la información se utilizó el programa Excel, formando una base de datos, cuyos resultados, se distribuirá en cantidades y porcentajes en tablas.

CAPITULO III RESULTADOS

3.1 ANÁLISIS DE DATOS

Tabla 1: Proceso de selección de personal que cumple con el perfil para el puesto.

Alternativas	Frecuencia	%
SI	6	75%
NO	2	25%
TOTAL	8	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa TSL S.A.C.

Interpretación:

De acuerdo a lo mostrado en la Tabla 1, el 75% del total de los encuestados expreso que el proceso de selección empleado en la empresa contribuye a la selección del personal con el perfil idóneo para el puesto, mientras que un 25% expresa lo contrario.

Tabla 2: Perfil requerido para el puesto de trabajo.

<i>Alternativas</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
<i>SI</i>	<i>5</i>	<i>63%</i>
<i>NO</i>	<i>3</i>	<i>37%</i>
<i>TOTAL</i>	<i>8</i>	<i>100%</i>

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa TSL S.A.C.

Interpretación:

Según nos muestra la Tabla 2, el 63% del total de los encuestados expreso que el personal con el que cuenta la empresa si cumple con el perfil para el puesto requerido que ocupa, sin embargo, el 37% indico que no.

Tabla 3: Existencia de programas de capacitación

Alternativas	Frecuencia	%
SI	0	0%
NO	8	100%
TOTAL	8	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa TSL S.A.C.

Interpretación:

De acuerdo a lo mostrado en la Tabla 3, la totalidad de las personas encuestadas manifestaron que en TSL S.A.C. no se cuenta con programas de capacitación para mejorar las competencias laborales.

Tabla 4: Las capacitaciones al personal y su contribución en las ganancias

Alternativas	Frecuencia	%
SI	8	100%
NO	0	0%
TOTAL	8	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa TSL S.A.C.

Interpretación:

De acuerdo a lo mostrado en la Tabla 4, la totalidad de las personas encuestadas manifestaron que las capacitaciones al personal pueden contribuir en las ganancias de la empresa.

Tabla 5: El centro de labores como un lugar grato y agradable

Alternativas	Frecuencia	%
SI	4	50%
NO	4	50%
TOTAL	8	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa TSL S.A.C.

Interpretación:

De acuerdo a lo mostrado en la Tabla 5, la mitad de las personas encuestadas consideran a su centro de labores como un lugar grato y agradable, mientras que la otra mitad, no lo considera así.

Tabla 6: El buen clima laboral y la productividad de la empresa

Alternativas	Frecuencia	%
SI	8	100%
NO	0	0%
TOTAL	8	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa TSL S.A.C.

Interpretación:

De acuerdo a lo mostrado en la Tabla 6, la totalidad de las personas encuestadas consideraron que un buen clima laboral beneficia a la productividad de la empresa.

Tabla 7: Cumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo y el Manual de Organización y Funciones

Alternativas	Frecuencia	%
SI	4	50%
NO	4	50%
TOTAL	8	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa TSL S.A.C.

Interpretación:

De acuerdo a lo mostrado en la Tabla 7, la mitad de las personas encuestadas consideran que los trabajadores con los que cuenta la empresa cumplen con lo estipulado en el RIT y MOF, mientras que la otra mitad no lo considera así.

Tabla 8: La remuneración asignada para cada puesto de trabajo.

Alternativas	Frecuencia	%
SI	3	38%
NO	5	62%
TOTAL	8	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa TSL S.A.C.

Interpretación:

De acuerdo a lo mostrado en la Tabla 8, el 62% de las personas encuestadas consideraron que la remuneración asignada para cada puesto de trabajo no es justa, mientras que el 38% si lo considera justa.

Tabla 9: Los incentivos laborales en la empresa

Alternativas	Frecuencia	%
SI	0	0%
NO	8	100%
TOTAL	8	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa TSL S.A.C.

Interpretación:

De acuerdo a lo mostrado en la Tabla 9, la totalidad de las personas encuestadas consideraron que la empresa no brinda incentivos laborales para fomentar la cultura de pertenencia y compromiso laboral.

Tabla 10: Reconocimiento por el desempeño laboral

Alternativas	Frecuencia	%
SI	8	100%
NO	0	0%
TOTAL	8	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa TSL S.A.C.

Interpretación:

De acuerdo a lo mostrado en la Tabla 10, la totalidad de las personas encuestadas consideraron necesario que la empresa otorgue un reconocimiento por el buen desempeño laboral.

Tabla 11: Empresa y compañerismo entre sus trabajadores

<i>Alternativas</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
SI	1	13%
NO	7	87%
TOTAL	8	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa TSL S.A.C.

Interpretación:

De acuerdo a lo mostrado en la Tabla 11, el 87% de las personas encuestadas consideran que la empresa no fomenta el compañerismo entre sus trabajadores, sin embargo, el 13% señala que sí lo fomenta.

Tabla 12: Existencia de un buen liderazgo en su área de trabajo

<i>Alternativas</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
SI	5	63%
NO	3	37%
TOTAL	8	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa TSL S.A.C.

Interpretación:

De acuerdo a lo mostrado en la Tabla 12, el 63% de las personas encuestadas consideran que existe un buen liderazgo en su área de trabajo, no obstante, el otro 37% no lo considera así.

Tabla 13: Aportes y sugerencias de los trabajadores.

Alternativas	Frecuencia	%
SI	3	37%
NO	5	63%
TOTAL	8	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa TSL S.A.C.

Interpretación:

De acuerdo a lo mostrado en la Tabla 13, el 63% de las personas encuestadas manifestaron que los jefes no escuchan ni toman en cuenta sus aportes y sugerencias, sin embargo, el 37% indica que sí.

Tabla 14: Asignación de labores a los trabajadores.

Alternativas	Frecuencia	%
SI	3	37%
NO	5	63%
TOTAL	8	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa TSL S.A.C.

Interpretación:

De acuerdo a lo mostrado en la Tabla 14, el 63% de las personas encuestadas manifestaron que los jefes no realizan una correcta asignación de labores, mientras que el 37% indica lo contrario.

Tabla 15: La rentabilidad de la empresa y sus colaboradores.

Alternativas	Frecuencia	%
SI	8	100%
NO	0	0%
TOTAL	8	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa TSL S.A.C.

Interpretación:

De acuerdo a lo mostrado en la Tabla 15, la totalidad de las personas encuestadas manifestaron que la rentabilidad de la empresa depende de sus colaboradores.

Tabla 16: Cumplimiento con las obligaciones a corto plazo

Alternativas	Frecuencia	%
SI	8	100%
NO	0	0%
TOTAL	8	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa TSL S.A.C.

Interpretación:

De acuerdo a lo mostrado en la Tabla 16, la totalidad de las personas encuestadas manifestaron que la empresa cumple con sus obligaciones a corto plazo.

Tabla 17: Capacidad de la empresa para responder al pago de deudas

Alternativas	Frecuencia	%
SI	7	88%
NO	1	12%
TOTAL	8	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa TSL S.A.C.

Interpretación:

De acuerdo a lo mostrado en la Tabla 17, el 88% de las personas encuestadas manifestaron que la empresa cuenta con la capacidad de hacer frente y responder al pago de sus deudas.

Tabla 18: Las ventas y la utilidad de la empresa

Alternativas	Frecuencia	%
SI	8	100%
NO	0	0%
TOTAL	8	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa TSL S.A.C.

Interpretación:

De acuerdo a lo mostrado en la Tabla 18, la totalidad de las personas encuestadas manifiestan que las ventas realizadas en la empresa generan utilidad.

Tabla 19: Competitividad de la empresa

Alternativas	Frecuencia	%
SI	6	75%
NO	2	25%
TOTAL	8	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa TSL S.A.C.

Interpretación:

De acuerdo a lo mostrado en la Tabla 19, el 75% de las personas encuestadas consideraron a la empresa como competitiva, mientras que el otro 25% no lo considera así.

Tabla 20: Los recursos de la empresa para el desarrollo de sus actividades

Alternativas	Frecuencia	%
SI	3	38%
NO	5	62%
TOTAL	8	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa TSL S.A.C.

Interpretación:

De acuerdo a lo mostrado en la Tabla 20, el 62% de las personas encuestadas consideraron que la empresa cuenta con los recursos suficientes para el desarrollo de sus actividades, sin embargo, el 38% no lo considera así.

3.2 ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

- Según Alvines, E. y Bendezú, M. (2018) señala que los procesos de selección contribuyen con el buen manejo de los recursos humanos y la fijación de los objetivos que lleven a la empresa a alcanzar los resultados con la participación activa de los trabajadores con sus aportes y opiniones.

Además, la gestión de un plan de capacitación para los trabajadores aportará de gran manera para aquello que falta mejorar, desarrollar habilidades, comunicación de ideas, aportaciones que se verán reflejadas en un impacto en la productividad.

Asimismo, concluyen que la selección de personal es fundamental, dado que es uno de los procesos que contribuye a la selección del personal idóneo, generando un impacto en la productividad. Por otro lado, se considera de gran significancia contar con un nivel de influencia en la capacitación para desarrollar productividad, se resalta que tanto la motivación, teniendo como importancia la satisfacción y ambiente laboral son influenciables en la productividad del personal, considera que un ambiente propicio y adecuado ayuda a desarrollar mejor sus funciones, lo que les brinda una gran satisfacción en su ambiente de trabajo.

De acuerdo a nuestros resultados, según la tabla N° 1 señala que el 75% de los encuestados expresaron que el proceso de selección que se emplea en la empresa contribuye con la selección de personal con el perfil adecuado para el puesto.

Según la tabla N° 2 el 63% de los encuestados expresaron que el personal con el que cuenta la empresa si cumple con el perfil para el puesto requerido que ocupa.

De acuerdo a lo mostrado en la Tabla N° 3 y 4, la totalidad de las personas encuestadas manifestaron que, en la empresa, no se cuenta con programas de capacitación para mejorar las competencias laborales, a su vez manifestaron que las capacitaciones al personal pueden contribuir en las ganancias de la empresa, respectivamente.

Estamos de acuerdo con lo señalado por Alvines y Bendezú, en sumarle de gran importancia al proceso de selección de personal, pues es una fase inicial que contribuye a seleccionar al personal con el perfil que requiere la empresa de acuerdo a sus necesidades, reflejando el impacto en los resultados que la empresa espera alcanzar, asimismo la implementación de programas de capacitación en una organización debe ser otro factor clave y de igual importancia, pues en un largo plazo es una inversión, ya que permitirá fortalecer las capacidades y habilidades del capital humano.

- Según Michue (2015), argumenta que un adecuado desarrollo y una buena gestión del recurso humano dentro de una organización conlleva a que sus colaboradores logren los objetivos en común; permitiendo llegar a través de los mismos a niveles de producción planeados basados en la productividad, por ende, el logro de la rentabilidad de la organización mediante el incremento de sus utilidades, lo que permitirá a la organización prevalecer en el mercado competitivo.

Asimismo, la práctica continua de un correcto sistema de gestión y desarrollo de sus colaboradores, generara un impacto de la gestión de personas sobre la rentabilidad de la empresa, reflejándose de forma positiva hacia el rumbo empresarial de la organización, con la finalidad de incrementar sus utilidades, elevando la rentabilidad de la empresa a través del retorno de estos.

De acuerdo a lo mostrado en nuestros resultados, según la tabla N° 15 y N° 18 señalan que la totalidad de las personas encuestadas manifestaron que la rentabilidad de la empresa depende de sus colaboradores y que las ventas realizadas en la empresa generan utilidad, respectivamente.

Contrastando los resultados de Michue, con los nuestros, estamos de acuerdo con lo señala este autor, la correcta y adecuada gestión que se le asigna al recurso humano al interior de una organización, permitirá el éxito o fracaso de la misma, pues es el recurso humano el único capaz de manipular e interactuar con los recursos inertes que cuenta la empresa, además de ser poseedores de innumerables fortalezas, virtudes y con grandes aportaciones que pueden encaminar a la organización al rumbo empresarial que se espera alcanzar incrementando utilidades o reduciendo costos.

- Según Castillo (2019), sostiene que toda gestión debe iniciar con una buena planificación y se deben evaluar aspectos tales como el performance del trabajador, contar con conocimiento del tipo de trabajador con el que se cuenta en la empresa, conocer la ubicación de los trabajadores dentro de la estructura laboral y los planes de desarrollo del trabajador.

Se afirma que, si la gestión del talento humano es regular, esto se ve reflejado en la empresa, llámese así a la presentación de deficiencias en la calidad del servicio, lo cual implica que el ente regulador aplique las sanciones normadas por ley, generando una disminución en la rentabilidad.

De acuerdo a lo mostrado en nuestros resultados, según la tabla N° 06, la totalidad de las personas encuestadas consideraron que un buen clima laboral beneficia a la productividad de la empresa y según lo que indica la tabla N° 07 la mitad de las personas encuestadas consideraron que los trabajadores con los que cuenta la empresa cumplen con lo estipulado en el RIT y MOF.

Estamos de acuerdo con lo que señala Castillo, la productividad de una empresa va de acorde y en función a la aplicación adecuada de todos los procesos y cumplimiento de las normas y políticas internas de la organización.

3.3 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

3.3.1 CONCLUSIONES

- Se analizó la situación actual de los recursos humanos, donde se concluye que no existe una correcta gestión del capital humano; pues si bien es cierto, la empresa cuenta con un proceso de selección y reclutamiento de personal, que provee de buenos aportes de capital humano y que cumplen los perfiles para el puesto, sin embargo existe la necesidad de repotenciar procesos tales como la gestión del rendimiento y relaciones laborales; con ello podemos concluir, que si se desarrollara una buena gestión del recurso humano, se evidenciaría en el buen desempeño laboral del trabajador y por ende se mejoraría los resultados en la empresa.

- La rentabilidad financiera de la empresa se ve vulnerada por una situación de desacuerdo y distorsión de objetivos organizacionales, generados por un desequilibrio entre los procesos administrativos y las acciones de cumplimiento dentro de la organización, que van directamente ligados con la falta de acciones acerca de la correcta gestión del capital humano.

- En cuanto a las estrategias que conduzcan a una mejora en la rentabilidad financiera de la empresa, se debe repotenciar el nivel de capacidad del recurso humano, mediante el desarrollo de capacitaciones y una mejora en el clima organizacional de la empresa.

3.3.2 RECOMENDACIONES

- Enfatizar una aplicación de análisis periódico en la Gestión de los Recursos Humanos, con el objetivo de detectar fallas y dar soluciones oportunas, contribuyendo así a la mejora continua basada en la eficacia y eficiencia del personal con el que se cuenta, así como también a un nivel organizacional.

- Fomentar la inclusión de todo el personal, mediante el diálogo y apertura de eventos corporativos, que busquen la integración del recurso humano encaminado al logro de objetivos y elaboración de propuestas para repotenciar la organización y por ende los resultados.

- Dentro de las estrategias a desarrollar:
Realizar cambios significativos en la empresa para apoyar objetivos comunes como son: la sensibilización, la selección y colocación, capacitación y cumplimiento de políticas y nuevas políticas de mejora continua.

Brindar un valor especial a las personas que forman parte de la organización, enfatizando valores, integridad del ser humano y el respeto a la individualidad como base para su desarrollo integral hacia el logro de la visión de la empresa,

Se debe incluir el análisis de la escala salarial y brindar igualdad de condiciones laborales entre sus colaboradores. Asimismo, la creación de programas de capacitación, de incentivos laborales y el desarrollo de un buen clima laboral.

3.4 AGRADECIMIENTOS

A Dios por la vida, la salud, y el conocimiento
por ser mi guía y mi fortaleza en cada momento de mi vida
y por su presencia en los momentos más
difíciles. Agradeciendo por darme una razón más para
seguir adelante, mi hijita.

A mi madre que es un gran ejemplo de lucha constante,
perseverancia y fortaleza que me marco el camino a
seguir en esta vida con valores que me formaron como persona
de bien en la vida.

3.5 REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Vásquez, J. (2020). *Cultura Organizacional y su influencia en la rentabilidad de la empresa Abali contratistas S.A.C, Chiclayo 2018*. Universidad Señor de Sipan. Pimentel-Perú 2020.
- Castillo, M. (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*. Universidad Nacional del Altiplano. Puno-Perú 2019.
- Escobedo, K. (2019). *La Gestión del recurso humano y su contribución en la situación económica y financiera de la empresa Estación de Servicio Pacífico S.R.L., distrito de Trujillo, 2017*. Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo-Perú 2019.
- Delgado, Y. (2018). *Modelo de Gestión administrativa para mejorar la rentabilidad de la clínica Chiclayo S.A., Chiclayo 2017*. Universidad Señor de Sipan. Pimentel-Perú 2018.
- Alvines, E. y Bendezú, M. (2018). *Gestión del talento humano y su impacto en la productividad de una empresa financiera del distrito de San Isidro del departamento de Lima, 2018*. Universidad Tecnológica del Perú. Lima-Perú 2018.
- Rodríguez, J. y Yauri, S. (2018). *La Gestión financiera en la rentabilidad de la empresa Lucho tours S.R.L. – Huaraz, Periodo 2018*. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. Huaraz-Perú 2018.
- Gálvez, E. (2017). *Gestión de recursos humanos y su incidencia en el desempeño laboral empresa Angelplat S.A.C Lima*. Universidad San Pedro. Chimbote-Perú 2017.
- Puchol, L. (2017). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. Madrid-Buenos Aires-Mexico 2017.
- Michue, E. (2015). *Gestión de personas y su impacto en la rentabilidad de la empresa Famacin SAC, 2019*. Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo-Perú 2015.
- Huamán, I. (2013). *Ratios Financieros*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/isaihml/ratios-financieros-29376523>
- Real Academia Española. (2017). *Diccionario de la lengua Española, Edic. 23*. Recuperado el 10 de Junio de 2017, de <http://www.rae.es/>

- Garcia, I. (2017). *Definición de Rentabilidad. 2020*, de Economía Simple Sitio web:
<https://www.economiasimple.net/glosario/rentabilidad>
- Calderón, L. (2015). *El talento humano como ventaja competitiva*. Revista Galega de Economía, 89(3), 223-259.
- Alles, M. (2012). *Diccionario de términos de Recursos Humanos*. Buenos Aires: Granica E-Book.
- Caldera, R. (2007). *El Recurso humano en las empresas*. <http://es.wikipedia.org>.
- Chiavenato, I. (2007). *Gestión Del Talento Humano*. Octava edición, editorial McGrawhill, México 2007. Págs. 122.
- Puchol, L. (2007). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. Setima Edición Ediciones Diaz de Santos S.A. Madrid
- Newtron, (2001). *Desempeño Laboral*. Madrid. Civitas.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración de Recursos Humanos*; 5ta Edición; Editorial McGraw Hill.
- Chiavenato I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Editora McGraw-Hill. Pp. 6.

3.6 ANEXOS

3.6.1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>¿Cómo influyen los recursos humanos en la rentabilidad financiera de la empresa TSL SAC, año 2020?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar cómo influyen los recursos humanos en la rentabilidad financiera de la empresa TSL S.A.C. año 2020.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Analizar la situación actual de los recursos humanos en la empresa TSL SAC año 2020. 2. Analizar la rentabilidad financiera de la empresa TSL SAC año 2020. 3. Proponer estrategias a la gestión de los recursos humanos para mejorar la rentabilidad de la empresa TSL SAC año 2020. 	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>Los recursos humanos influyen de manera positiva en la rentabilidad financiera de la empresa TSL S.A.C.- 2020.</p>	<p><u>VARIABLE INDEPENDIENTE</u></p> <p>RECURSOS HUMANOS</p> <p><u>VARIABLE DEPENDIENTE</u></p> <p>RENTABILIDAD</p>	<p><u>TIPO:</u></p> <p>El tipo de investigación a realizar, es DESCRIPTIVA.</p> <p><u>DISEÑO:</u></p> <p>El diseño que se desarrollará en la investigación es el siguiente: No experimental, de corte transversal</p> <p><u>POBLACIÓN Y MUESTRA:</u></p> <p>La población estará constituida por la empresa TSL SAC, y como muestra ocho trabajadores del área de contabilidad, finanzas, gerencia, logística, mantenimiento y recursos humanos.</p> <p><u>TÉCNICA:</u> Encuesta</p> <p><u>INSTRUMENTO:</u></p> <p>Cuestionario</p>

1.6.2 CUESTIONARIO



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y
ADMINISTRATIVAS

ESCUELA DE CONTABILIDAD

CUESTIONARIO

Le agradeceré responder a esta guía de entrevista que tiene como propósito conocer algunos aspectos de el porque los recursos humanos influyen en la rentabilidad financiera de la empresa TSL S.A.C. 2020; La información que nos proporcione es anónima y muy confidencial, Muchas Gracias.

DATOS GENERALES:

- **NOMBRES** :
- **CARGO** :
- **SEXO** :
- **ANTIGÜEDAD EN EL CARGO** :
- **GRADO DE INSTRUCCIÓN** :
- **EDAD** :

Nro.	CUESTIONARIO	SI	NO
A.- Recursos Humanos			
1.	¿Considera usted que el proceso de selección de la empresa contribuye a seleccionar al personal con el perfil adecuado para el puesto?		
2.	¿Cree usted que el personal con el que cuenta la empresa cumple con el perfil		

	requerido para el puesto de trabajo que ocupa?		
3.	¿La empresa cuenta con programas de capacitación para mejorar las competencias laborales?		
4.	¿Cree usted que las capacitaciones al personal pueden contribuir en las ganancias de la empresa?		
5.	¿Considera usted a su centro de labores un lugar grato y agradable?		
6.	¿Considera usted que un buen clima laboral beneficiara en la productividad?		
7.	¿Cree usted que los trabajadores cumplen con lo estipulado en el RIT, MOF?		
8.	¿Considera usted que la remuneración asignada para cada puesto de trabajo es justa?		
9.	¿Cree usted que la empresa brinda incentivos laborales para fomentar la cultura de pertenencia y compromiso laboral?		
10.	¿Considera importante que la empresa otorgue reconocimientos por el buen desempeño laboral?		
11.	¿Cree usted que la empresa fomenta el compañerismo entre sus trabajadores?		
12.	¿Considera usted que hay un buen liderazgo en su área de trabajo?		
13.	¿Considera usted que los jefes escuchan y toman en cuenta sus aportes y sugerencias?		
14.	¿Cree usted que los jefes realizan una correcta asignación de labores?		
B.- Rentabilidad			
15.	¿Considera usted que la rentabilidad de la empresa depende de sus colaboradores?		
16.	¿La empresa cumple con sus obligaciones a corto plazo?		
17.	¿La empresa tiene la capacidad de hacer frente y responder el pago de sus deudas?		
18.	¿Considera usted que las ventas que realiza la empresa generan utilidad?		

19.	¿Considera usted que la empresa es competitiva?		
20.	¿La empresa cuenta con los recursos suficientes para el desarrollo de sus operaciones?		