

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE NEGOCIOS
CARRERA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD, AUDITORIA Y FINANZAS



TESIS:

**“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA RENTABILIDAD EN LA
EMPRESA PROTECTIVAS PERU SAC AÑO 2016”**

PRESENTADO POR:

BACH. JUAN DE DIOS HUERTA, NILA ELIZABETH

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
CONTADOR PÚBLICO**

ASESOR:

MG. VÁSQUEZ CORTEGANA, ELVIA SARELA

DNI N° 08533553

LIMA-PERÚ

2021

DEDICATORIA

A mis queridos padres, que son el motivo de mi esfuerzo y dedicación, a quienes les debo todo en la vida.



AGRADECIMIENTO

A mis padres, quienes me dieron las facilidades para poder estudiar, y a todos mis catedráticos de la Universidad Peruana de Ciencias e Informática que me impartieron sus conocimientos.

PRESENTACIÓN

En el trabajo que implica deslucidar errores en la práctica en la gestión de talento humano, a fin de subsanarlos y conseguir la buena ejecución de gestión del personal, por lo tanto, conseguir una repercusión favorable para la rentabilidad de Protectivas Perú SAC, empresa ubicada en San isidro. Tiene de cinco capítulos.

Capítulo I, el problema del estudio, agrupando descripción de la problemática, asimismo agrupa el problema principal asimismo problemas específicos, objetivos del trabajo en ella están los objetivos generales y objetivos específicos continuando con la justificación, limitaciones.

Capítulo II, desarrollo del marco teórico se tiene antecedentes, sustento teórico, definiciones de terminologías, hipótesis, luego la variable independiente y la variable dependiente, para terminar, matriz.

Capítulo III, contempla la metodología; diseño metodológico, enfoque, tipo, nivel y diseño de estudio, además conceptualizaciones y aspectos éticos.

Capítulo IV, denominado resultado y discusión.

Capítulo V, las conclusiones y se desarrollaron las recomendaciones.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
PRESENTACIÓN	IV
ÍNDICE GENERAL	V
ÍNDICE DE TABLAS	VIII
ÍNDICE DE FIGURAS	IX
RESUMEN	X
ABSTRACT	XI
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1 Realidad problemática.....	12
1.2 Planteamiento del problema	13
1.2.1 Problema General.....	13
1.2.2 Problemas Específicos.....	13
1.3 Hipótesis de la investigación.....	13
1.3.1 Hipótesis General.....	13
1.3.2 Hipótesis Específicas.....	13
1.4 Objetivos de la investigación	13
1.4.1 Objetivo General.....	13
1.4.2 Objetivos Específicos.....	14
1.5 Variables, dimensiones e indicadores.....	14
1.6 Justificación del estudio	14
1.6.1 A nivel teórico.....	15
1.6.2 A nivel metodológico.....	15
1.6.3 A nivel práctico social.....	15
1.7 Antecedentes nacionales e internacionales.....	16
1.7.1 Antecedentes internacionales	16
1.7.2 Antecedentes Nacionales	18
1.8 Marco teórico	21
1.8.1 Gestión del talento humano.....	21
1.8.2 Rentabilidad.....	27
1.9 Definición de términos básicos	38

II. MÉTODO	39
2.1 Tipo y diseño de la investigación	39
2.1.1 Enfoque.....	39
2.1.2 Tipo.	39
2.1.3 Nivel.	39
2.1.4 Diseño.....	40
2.2 Población y Muestra.....	40
2.2.1 Población.	40
2.2.2 Unidad de análisis.	40
2.2.3 Muestra.	41
2.3 Técnicas para la recolección de datos	41
2.4 Validez y confiabilidad de instrumentos	41
2.4.1 Validación de los instrumentos.	41
2.4.2 Confiabilidad de los instrumentos.....	41
2.5 Procesamiento y análisis de datos	42
2.5.1 Procedimientos	42
2.5.2 Criterios de Inclusión.....	42
2.5.3 Criterios de Exclusión.	42
2.6 Aspectos éticos.....	43
2.6.1 Ética.....	43
III. RESULTADOS	44
3.1 Resultados descriptivos	44
3.1.1 Presentación de los resultados.....	44
3.2 Prueba de normalidad.....	64
3.3 Contrastación de la hipótesis	66
3.3.1 Contraste de hipótesis general.....	66
4.2.3 Contraste de la hipótesis Especifica 1	68
4.2.4 Contraste de la hipótesis Especifica 2	69
4.2.5 Contraste de la hipótesis Especifica 3	71
IV. DISCUSIÓN	73
V. CONCLUSIONES	75
VI. RECOMENDACIONES	76

BIBLIOGRAFÍA	77
ANEXOS	80
Anexo 01. Matriz de consistencia.....	81
Anexo 02. Instrumentos de recolección de datos	83
Anexo 03. Ficha de Validación de instrumentos	86
Anexo 04. Base de datos	89
Anexo 05. Evidencia de similitud digita	90
Anexo 06. Autorización de publicación en repositorio.....	95



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Variables e indicadores.....	14
Tabla 2. Estadística de la población.....	40
Tabla 3. Escala de Likert.....	41
Tabla 4. Estadística de Fiabilidad.....	42
Tabla 5. Cantidad de participantes por área	43
Tabla 6. Resultados tabulares a la pregunta N° 1.....	44
Tabla 7. Resultados tabulares a la pregunta N° 2.....	45
Tabla 8. Resultados tabulares a la pregunta N° 3.....	46
Tabla 9. Resultados tabulares a la pregunta N° 4.....	47
Tabla 10. Resultados tabulares a la pregunta N° 5.....	48
Tabla 11. Resultados tabulares a la pregunta N° 6.....	49
Tabla 12. Resultados tabulares a la pregunta N° 7.....	50
Tabla 13. Resultados tabulares a la pregunta N° 8.....	51
Tabla 14. Resultados tabulares a la pregunta N° 9.....	52
Tabla 15. Resultados tabulares a la pregunta N° 10.....	53
Tabla 16. Resultados tabulares a la pregunta N° 11.....	54
Tabla 17. Resultados tabulares a la pregunta N° 12.....	55
Tabla 18. Resultados tabulares a la pregunta N° 13.....	56
Tabla 19. Resultados tabulares a la pregunta N° 14.....	57
Tabla 20. Resultados tabulares a la pregunta N° 15.....	58
Tabla 21. Resultados tabulares a la pregunta N° 16.....	59
Tabla 22. Resultados tabulares a la pregunta N° 17.....	60
Tabla 23. Resultados tabulares a la pregunta N° 18.....	61
Tabla 24. Resultados tabulares a la pregunta N° 19.....	62
Tabla 25. Resultados tabulares a la pregunta N° 20.....	63
Tabla 26. Variable Gestión talento	64
Tabla 27. Variable Rentabilidad	65
Tabla 28. Correlación de la Hipótesis General.....	67
Tabla 29. Correlación de la Hipótesis Específica 1	69
Tabla 30. Correlación de la Hipótesis Específica 2	70
Tabla 31. Correlación de la Hipótesis Específica 3	71
Tabla 32. Matriz de Conceptualización y Operacionalización.....	81

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Resultados gráficos interrogante 1	44
Figura 2. Resultados gráficos interrogante 2	45
Figura 3. Resultados gráficos interrogante 3	46
Figura 4. Resultados gráficos interrogante 4	47
Figura 5. Resultados gráficos interrogante 5	48
Figura 6. Resultados gráficos interrogante 6	49
Figura 7. Resultados gráficos interrogante 7	50
Figura 8. Resultados gráficos interrogante 8	51
Figura 9. Resultados gráficos interrogante 9	52
Figura 10. Resultados gráficos interrogante 10	53
Figura 11. Resultados gráficos interrogante 11	54
Figura 12. Resultados gráficos interrogante 12	55
Figura 13. Resultados gráficos interrogante 13	56
Figura 14. Resultados gráficos interrogante 14	57
Figura 15. Resultados gráficos interrogante 15	58
Figura 16. Resultados gráficos interrogante 16	59
Figura 17. Resultados gráficos interrogante 17	60
Figura 18. <i>Resultados gráficos interrogante 18.</i>	61
Figura 19. Resultados gráficos interrogante 19	62
Figura 20. Resultados gráficos interrogante 20	63
Figura 21. Gráfico Q-Q normal de suma total de gestión de talento humano	65
Figura 22. Gráfico Q-Q normal de suma total de Rentabilidad	66

RESUMEN

El presente trabajo de investigación denominado gestión del talento humano y la rentabilidad en la empresa Protectivas Perú SAC año 2016, tiene como finalidad la implementación del sistema adecuado de gestión del talento humano, cuyo objetivo es proporcionar mayor rentabilidad en la empresa.

Desde hace un buen tiempo, las personas están tomando mayor conciencia de la importancia del factor humano en el éxito de los planes y programas y el logro de las metas organizacionales. Tradicionalmente, la Gestión del Talento Humano ha sido vista como algo secundario e irrelevante. La preocupación principal de las áreas responsables en algunas instituciones se ha limitado a la administración de las planillas, files de personal y las relaciones colectivas de trabajo. Aún hoy existen algunas organizaciones funcionando bajo este enfoque tradicional.

Las personas pasamos buena parte de nuestras vidas en el trabajo. Y desarrollarse en la vida está ligado generalmente al desarrollo en el trabajo. Desarrollo integral que no sólo consiste en aprender cosas nuevas, sino también en desarrollar habilidades y destrezas de diversa índole.

La Gestión del Talento Humano, entonces, se convierte en un aspecto crucial, pues si el éxito de las instituciones y organizaciones depende en gran medida de lo que las personas hacen y cómo lo hacen, entonces invertir en las personas puede generar grandes beneficios. Es así que un área operativa, Recursos Humanos se convierte en el socio estratégico de todas las demás áreas, siendo capaz de potenciar el trabajo en equipo y transformar la organización radicalmente.

Cuando hablamos de rentabilidad empresarial nos referimos a la capacidad que tiene una empresa para poder generar los beneficios suficientes, en relación con sus ventas, activos o recursos propios, para ser considerada rentable. Es decir, que la diferencia entre sus ingresos y sus gastos es suficiente como para mantenerse en el tiempo de manera sostenible y seguir creciendo. Lo más eficiente a la hora de medir una rentabilidad es evaluar la relación que existe entre sus utilidades y sus beneficios, y los recursos que han utilizado para obtenerlo.

ABSTRACT

The present research work called management of human talent and profitability in the company Protectivas Perú SAC in 2016, aims to implement the appropriate human talent management system, whose objective is to provide greater profitability in the company.

For a long time, people have become more aware of the importance of the human factor in the success of plans and programs and the achievement of organizational goals. Traditionally, Human Talent Management has been seen as secondary and irrelevant. The main concern of the responsible areas in some institutions has been limited to the administration of payroll, personnel files and collective labor relations. Even today there are some organizations operating under this traditional approach.

People spend a good part of our lives at work. And developing in life is generally linked to development at work. Comprehensive development that not only consists of learning new things, but also of developing abilities and skills of various kinds.

Human Talent Management, then, becomes a crucial aspect, because if the success of institutions and organizations depends largely on what people do and how they do it, then investing in people can generate great benefits. Thus, an operational area, Human Resources becomes the strategic partner of all other areas, being able to enhance teamwork and radically transform the organization.

When we speak of business profitability, we refer to the ability of a company to be able to generate sufficient profits, in relation to its sales, assets or own resources, to be considered profitable. In other words, the difference between your income and your expenses is enough to sustain itself over time and continue to grow. The most efficient way to measure profitability is to evaluate the relationship between your profits and your benefits, and the resources that have been used to obtain it.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

El estudio se realizó en Protectivas Perú SAC, distrito San Isidro, en donde su actividad principal la instalación de sistemas de protecciones colectivas. En la empresa Protectivas Perú SAC se realiza una mala práctica de gestión en el talento humano, no permitiéndole tener empleados calificados, involucrados como también comprometidos en la organización. Son inadecuados los procedimientos en el reclutamiento de personal, además no cuenta un sistema para la capacitación a fin de tener un buen desempeño de los empleados.

Se encontraron bajos niveles de productividad por el bajo rendimiento del personal. Los trabajos contratados por el cliente se terminan en un periodo muy superior al pactado, representando para la empresa un gasto adicional, pagando sueldos por periodos que esta fuera del presupuesto.

En la empresa las inversiones de los socios no resultaron efectivas, porque la rentabilidad es inadecuada. Cada vez las inversiones son más altas para conseguir el mismo beneficio.

Es importante señalar de la utilidad en la organización se ve seriamente afectada de modo que carece de evaluación del desempeño en los empleados, por tanto, no se realiza un diagnóstico de desempeño adecuado y además tenemos que añadir que el personal contratado, no es el trabajador idóneo para el perfil laboral.

La rentabilidad de la empresa Protectivas Perú SAC es baja, ya que no tiene la capacidad de generar los beneficios suficientes, en relación con sus ventas, activos o recursos propios, para ser considerada rentable. Es decir, que la diferencia entre sus ingresos y sus gastos no es suficiente como para mantenerse en el tiempo de manera sostenible y seguir creciendo.

1.2 Planteamiento del problema

1.2.1 Problema General.

¿En qué medida la gestión de talento humano influye en la rentabilidad en la empresa Protectivas Perú SAC año 2016?

1.2.2 Problemas Específicos.

- 1) ¿En qué medida el reclutamiento y selección del personal influyen en la rentabilidad en la empresa Protectivas Perú SAC año 2016?
- 2) ¿En qué medida la capacitación influye en la rentabilidad en la empresa Protectivas Perú SAC año 2016?
- 3) ¿En qué medida la evaluación de desempeño influye en la rentabilidad en la empresa Protectivas Perú SAC año 2016?

1.3 Hipótesis de la investigación

1.3.1 Hipótesis General.

La gestión de talento humano influye significativamente en la rentabilidad en la empresa Protectivas Perú SAC año 2016.

1.3.2 Hipótesis Específicas.

- 1) El reclutamiento y selección del personal influye significativamente en la rentabilidad en la empresa Protectivas Perú SAC año 2016.
- 2) La capacitación influye significativamente en la rentabilidad en la empresa Protectivas Perú SAC año 2016.
- 3) La evaluación de desempeño influye significativamente en la rentabilidad en la empresa Protectivas Perú SAC año 2016.

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo General.

Determinar en qué medida la gestión de talento humano influye en la rentabilidad en la empresa Protectivas Perú SAC año 2016.

1.4.2 Objetivos Específicos.

- 1) Determinar en qué medida el reclutamiento y selección del personal influyen en la rentabilidad en la empresa Protectivas Perú SAC año 2016.
- 2) Determinar en qué medida la capacitación influye en la rentabilidad en la empresa Protectivas Perú SAC año 2016.
- 3) Determinar en qué medida la evaluación de desempeño influye en la rentabilidad en la empresa Protectivas Perú SAC año 2016.

1.5 Variables, dimensiones e indicadores

Tabla 1. Variables e indicadores

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE I. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL	DISEÑO CORRECTO DE PERFIL DE PUESTO DE TRABAJO
		CONTRATACIÓN DE PERSONAL IDÓNEO
	CAPACITACIÓN	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN
		CAPACITACIÓN DE TRABAJOS EN ALTURA
	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	DIAGNOSTICO DE DESEMPEÑO
		MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO
VARIABLE D. RENTABILIDAD	PRODUCTIVIDAD	RENDIMIENTO
		SERVICIO DE CALIDAD
	INVERSIÓN	ACTIVOS
		PATRIMONIO
	BENEFICIO O UTILIDAD	VENTAS
		ESTADO DE RESULTADO

Fuente: Elaboración propia.

1.6 Justificación del estudio

Contribuirá en el conocimiento de gestión de RRHH. para las empresas del rubro de instalación de Sistemas de Protección Colectiva y Sistemas Anticaídas en Edificios, Infraestructuras, Explotaciones Mineras e Industrias en general, ofreciendo respuestas adaptadas de cada proyecto. Contar con un equipo altamente capacitado, nos ayudará a alcanzar nuestro objetivo primordial que es de alcanzar una Cultura Preventiva que nos involucra a todos sin excepción alguna.

1.6.1 A nivel teórico.

Este trabajo a nivel teórico tiene como propósito aportar conocimientos y una mayor visión en la problemática, el por qué existe una mala gestión en recursos humanos, cabe decir, porque no se aplica los planes, ni políticas, ni procedimientos, que establezca una línea de dirección en el reclutamiento del personal. Vale decir hay un desorden para dirigir a los trabajadores, asimismo no se toma una decisión en merito a las prioridades de entidad, asimismo se observó una disminución en la productividad del avance de los trabajos, clima laboral es inadecuado porque no hay estímulos, motivación e influencia en el flujo laboral, en base a experiencia para las demás empresas de diferentes sectores económicos, expandir sus capacidades de dinamismo de gestión talento humano, con el propósito de contribuir al progreso del país.

1.6.2 A nivel metodológico.

En la investigación se planteó problemática, porque hay una deficiente gestión de talento humano, cabe decir, no se aplica los planes, ni políticas, ni procedimientos, que establezca una línea de dirección para la contratación y capacitación del personal. Es necesario mencionar que hay un desorden para dirigir en los empleados, asimismo no se toma decisiones en base a prioridades de la entidad, asimismo se observa una disminución en el avance de los trabajos. Asimismo, que el ambiente laboral es inadecuado porque no hay un estímulo, motivación e influencia en las labores del personal, que sirva como experiencia para las demás empresas de los sectores que permitan ampliar sus capacidades de dinamismo del recurso humano, así contribuir al desarrollo. Se ha formulado posibles soluciones en merito a hipótesis, luego se ha establecido los propósitos que se persigue, por intermedio de objetivos. En esta metodología se utiliza lo cuantitativo, el tipo, el nivel, el diseño, instrumentos de recopilar, analizar e interpretar la información.

1.6.3 A nivel práctico social.

El trabajo fue determinar la influencia de gestión en el talento humano y rentabilidad de Protectivas Perú SAC, 2016 también se conoció el impacto que tiene la producción frente a los EEFF de la entidad y contribuir en crear conciencia

de desarrollar cultura preventiva ya que hoy en día cada vez son mayores los riesgos que experimentan las obras del rubro de industria y construcción.

1.7 Antecedentes nacionales e internacionales

1.7.1 Antecedentes internacionales

- 1) **Barzola (2012), Argentina.** Tesis: “Gestión del recurso humano en enfermería”. Objetivo: Determinar los criterios emplearon para la determinación de un personal, a fin que se demuestre la relevancia de la gestión de RRHH en enfermería.; llegando a conclusiones:
 - a) El porcentaje en que los empleados debieron batir una competición escrita es deficiente bajo, escasamente un 11%.
 - b) Los tuvieron una audiencia y presentaron un currículum en donde presentan porcentajes altos, este paso resulta ser primordial en el progreso de elección de trabajadores.

- 2) **Arrobo (2013), Ecuador.** Tesis: “Modelo de gestión del talento humano por competencias de Cimpexa S.A”. Objetivo: Elaborar un prototipo de Gestión del Talento Humano mediante competencias para Cimpexa S.A.; llegando a lo puntual:
 - a) Al tope de levante plan de presentador de encargo de la capacidad humana por competencias, en la compañía Cimpexa S.A., se puede alcanzar a declarar que el agente humano, soporte esencial de único procedimiento beneficioso, se sentirá respaldado, por el avance continuo que experimentará, con la aplicación de estrategias de cálculo de desempeños en principio a indicadores de actividad, que serán determinados en puesto del estudio de las competencias para cada zona.
 - b) Se logrará conseguir trabajadores eficaces asimismo motivados, formados en modo constante y continua, remunerados en gala de su rendimiento,

habilidades y también destreza que realicen en cada actividad de manera personal y corporativa.

- c) El rendimiento operativo del personal de Cimpexa, se elevará y esto provocará beneficios económicos que serán retribuidos en ellos en términos de capacitación continua, mejorando el autoestima y motivación en sus actividades.

3) Martínez (2014), Ecuador. Tesis: “El talento humano y su incidencia en la rentabilidad de la empresa Impactex”. Objetivo: Estudiar el talento humano en producción y rentabilidad en su influencia de la entidad IMPACTEX, para una eficiente gestión en la producción.; conclusiones:

La actual indagación realizada ha otorgado establecer los fundamentales errores y a las cuales hay que facilitar superior cuidado en la sociedad IMPACTEX, permitiendo ultimar lo subsiguiente: El distintivo de elaboración no está vigente competentemente, en donde perjudica claramente a la actividad que realiza la compañía obteniendo productos defectuosos, residuo en mano de labor, medios materiales y tecnológicos, afectando llanamente a la rentabilidad. La rentabilidad resultante hacia una compañía de desconocimiento oportuno, generando al no obtener decisiones a momento para optimar la tarea de la capacidad humana y asimismo consumir metas de elaboración.

La entidad no ha realizado auditoría de comisión, actualmente que el mismo patrocinio a estimar el encargo de la capacidad humana y a la mano establecer el valor de validez, capacidad y recursos para conseguir las metas en productividad.

4) Rodríguez & Santofimio (2016), Colombia. Tesis: “Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional”; conclusiones:

Es posible que la forma de gestión estratégica en el talento humano se implemente a nivel local a fin de mejorar el servicio en los 15 jardines infantiles existentes, ya que éste involucra varios aspectos que correlacionan lo humano y lo administrativo, lo cual es un punto a favor tanto de la institución, como del

personal y por ende de los niños y familias con las cuales se trabaja en el Jardín Infantil Alcalá Muzú.

Los talleres es un mecanismo de articulación laboral para motivar el sueldo mediante la implementación del modelo para la gestión estratégica de RRHH con respaldo del logro de metas del Código de Ética de la SDIS.

5) Alava & Gómez (2016), Ecuador. Tesis: “Influencia de los Subsistemas de RRHH, en base al personal y su influencia una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014. Objetivo: Desempeño laboral en el RRHH en merito a subsistemas de Talento en personal; en conclusiones: Con proporción al equilibrado en particular que se anhela establecer Subsistemas de Capacidad Humanitario de alianza a bases expresadas, en consecuencia, las teorías con relación a la dirección del medio humanitario o mando de particular, demuestran que éstas provienen de un período estrechamente antiguo, en que se expone distintos modelos de encargo. Siendo el semblante crecidamente significativo a subrayar, ya que las conceptualizaciones a lo extenso del espacio se produjeron cambios, como precedentemente es entonces donde son considerados un expediente adentro de la estructura al personal, gradualmente ese título cambia y en este momento se denomina Capacidad Humano.

En correspondencia al correcto específico, en adonde se indica, Planear esqueleto organizacional de la organización, se concluye que la Organización Corporativo sujeto a normativas internas de RRHH correspondiente a la Coherencia Zonal 8, unidad a la planificación -SENPLADES.

1.7.2 Antecedentes Nacionales

1) Cachuan (2015), Lima-Perú. Tesis: “El talento humano y su impacto en el crecimiento económico de las empresas de servicios de outsourcing contable financiero en lima metropolitana, año 2014”. Objetivo: Evaluar como fomenta talento humano en la determinación del impacto del crecimiento económico en las empresas del rubro de servicios Outsourcing -contable financiero Lima Metropolitana, 2014; concluyendo:

- a) Inadecuado encargo del desempeño lo cual generó una caída en producción y por resultante un mínimo indicador en rentabilidad de entidades de servicios outsourcing contable mercantil.
- b) Existencia de una interferencia directa de producción en el rubro de servicios outsourcing contable ocasionada por conflictos en el clima laboral predominante.
- c) Inadecuados procesos de reclutamientos que se ven reflejados en los sobrecostos y en los gastos con una influencia significativa en los niveles de economicidad.

2) Michue (2015), Huancayo-Perú. Tesis: “Gestión de personas y rentabilidad para el impacto de la empresa Famacin SAC”. Objetivo: Demostrar el impacto gestión en personas sobre la rentabilidad de Famacin SAC; conclusiones:

- a) Los procesos desarrollados y ejecutados por la empresa Famacin SAC han sido beneficiosos en la entidad, se observa que el impacto de administración de personas en base la rentabilidad fue favorable de la entidad, se considera un impacto considerable ya que ha ayudado a mejorar el Horizonte empresarial de la organización, hechos que le permiten el cumplimiento de normativas y lineamientos, asimismo cumplir con la buena práctica de su cultura organizacional y por consiguiente le ha permitido obtener las metas empresariales.
- b) La empresa Famacin SAC cuenta con políticas en gestión de personas para su organización de modo que la organización ha podido incrementar sus utilidades, al contar con estas herramientas la empresa realiza sus actividades; de reclutamiento, selección, retención, para el trabajo; con fundamento estratégico y legal conllevando a generar más ingresos, obteniendo resultados óptimos.
- c) La empresa Famacin SAC cuenta con un clima organizacional satisfactorio y saludable (física y psicológica), lo cual refleja un ambiente grato y satisfactorio para los trabajadores lo que genera productividad, así mismo la empresa realiza inversión en sus colaboradores en busca de su desarrollo y equilibrio profesional, personal, así como emocional.

- 3) **Vera (2018), Huacho-Perú.** Tesis: “el talento humano y su influencia en la competitividad de los colaboradores de la gerencia de desarrollo y ordenamiento territorial en la municipalidad provincial de Huaura, 2016”. Objetivo: Fue Demostrar si talento humano afecta en competitividad del personal Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial entidad Huaura, 2016; conclusiones:

Según la hipótesis específica 1, donde se obtiene que Sig. asintótica (bilateral) de 0.028, donde es menor que 0.05, aceptando la Hipótesis alterna, capacidades en el talento humano influyen en competitividad del colaborador, con una correlación positiva media del 51.0%.

Por lo que las capacidades del talento humano son importantes tanto en organizaciones públicas así como privadas, ya que gracias a ella se puede alcanzar los objetivos institucionales, como en este caso de la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial en la Municipalidad Provincial de Huaura.

- 4) **Alvines & Bendezú (2018), Lima-Perú.** Tesis: “Gestión del talento humano y su impacto en la productividad de una empresa financiera del distrito de San Isidro del departamento de Lima, 2018”. Objetivo: Conocer talento humano incide Productividad entidad financiera – de San Isidro, Lima- 2018; conclusiones:

Se puede ultimar que, mediante el examen presentado actual labor de exploración, que la actuación en selección particular es esencial, dado que un 34.6% se estima que es período decisivo en favor elegir al particular crecidamente apto, generando una colisión en la producción. Conjuntamente, se ha tenido en importe que la financiera se está lanzando a una renovada hoja web para agradar al alto aptitud, como herramientas de conocimientos.

Por póstumo, la situación de predominio de la inconstante en la producción del particular en la compañía financiera del jurisdicción de Santo Isidro, es directa, hoy que tiene una correspondencia de origen consecuencia de calidad mediano agudo con un valor de significancia de 0.05 Chi cuadrante, se ubica adentro los parámetros admitido para formalizar predominio, conjuntamente el 49.6% de la muestra en escalas arrojaron positivas en correlación a la ensayo Chi cuadrangular.

1.8 Marco teórico

1.8.1 Gestión del talento humano.

Los autores consideran estas definiciones:

La gestión talento humano tiene campo muy delicado para la mentalidad predominante para las organizaciones. Depende de las situaciones en razón a diversos factores, comportamiento, manera característica de pensar, sentir, actuar, rasgos y carácter propios o culturales, distintivos y peculiares que predomina en cada organización, y la forma de administración empleada (Chiavenato, 2009).

La tarea del esencial humanitario es el progreso proactivo de establecer, proyectar, administrar y fiscalizar las técnicas, metodologías, y/o practicas especializadas de incorporación, elección, adiestramiento y valoración de desempeño, carreras y remuneraciones para desplegar de modo sinérgica e integrada la fortaleza anímico, la potencia impresionable y razonado, y la vigor fisiológica de los colaboradores y de la entidad en su vinculado (Louffat, 2012).

El servicio de la aptitud humanitaria y otras características del personal que tiene importe monetario para una estructura. A disgusto de que es viable que la cuantía de estos activos no se refleje rectamente en la comprobación corriente de la institución, tiene una enorme percusión en su desempeño (Bohlander, Snell, & Morris, 2017).

Para entenderlo mejor se detalle una lista de los errores respecto a los colaboradores que usted no le gustara caer cuando lo administre:

Contratar personal equivocado para una plaza, tener mucha rotación de colaboradores, que trabajadores no hagan su máximo esfuerzo, desperdiciar el tiempo en entrevistas inútiles, que se demande a su empresa por acciones discriminatorias, que sus colaboradores consideren que sus salarios son injustos y desiguales con respecto a los otros colaboradores de la organización. (Dessler, 2015).

1.8.1.1 Reclutamiento y selección de personal.

a) Diseño correcto del perfil de puesto de trabajo.

Los fundamentos del análisis del puesto.

Inicia con la comprensión de cuáles son los puestos a cubrirse, de las características y habilidades humanas que los trabajadores requieren para desarrollar la labor de manera eficiente. (Dessler, 2015).

Actividades laborables; Información respecto a las actividades reales del puesto. Esta lista también indicaría como, porque, y cuando se desempeñara cada una de las actividades. Estándares de desempeño; Información sobre los estándares de desempeño del puesto. Contexto del puesto. (Dessler, 2015).

Pasos del análisis del puesto.

El análisis del puesto debe seguir los siguientes seis pasos:

PASO 1 Definir como se utilizará la información. Técnicas para la recolección de datos (Cuestionario), forma de entrevistar al empleado, sirve para redactar descripciones de puestos.

PASO 2 Verificar la información básica importante como organigramas y graficas de procesos. Los organigramas reflejan la división del trabajo y donde se ubica el puesto dentro de la empresa. El organigrama debe indicar el nombre de cada posición y, mediante las líneas de interconexión, quien reporta a quien y con quien habrá de comunicarse el titular.

PASO 3: Seleccionar puestos representativos. El jefe debe seleccionar ciertos puestos para enfocarse en ellos. Por ejemplo, no se requiere analizar los puestos de 200 trabajadores de montaje ya que con una muestra de 10 sería suficiente.

PASO 4: Analizar el puesto. Explicar a los trabajadores brevemente el proceso del análisis del puesto y el rol que juegan quienes participan en este proceso; dedicar unos 15 minutos a entrevistar al trabajador para llegar a un acuerdo sobre un resumen básico del puesto; identificar las áreas generales de responsabilidad del puesto.

PASO 5: Contrastar la información del análisis del puesto con el empleado que realiza el trabajo y con su supervisor inmediato.

PASO 6: Preparar una descripción y una especificación del puesto. La descripción del puesto describe las actividades y las responsabilidades del puesto, que se requieren para desempeñar el trabajo (Dessler, 2015).

b) Contratación del personal idóneo.

Por qué es importante una selección cuidadosa del personal

Una vez revisado los currículums de los aspirantes, seleccionar al mejor candidato para el puesto de trabajo. El objetivo de la selección de trabajadores es lograr una compatibilidad entre el individuo y el puesto, lo cual implica lograr una coincidencia entre los conocimientos, habilidades, capacidades y otras competencias que se requieren para el desarrollo del trabajo (Dessler, 2015).

El candidato tendrá que ser adecuado tanto un puesto y para la organización. Por ejemplo, es posible que un piloto experimentado tenga un desempeño sobresaliente en American Airlines, pero que no logre lo mismo en Southwest, donde los valores organizacionales exigen que todos los empleados colaboren, incluso si eso significa ayudara cargar el equipaje. En cualquier caso, la selección de los empleados es importante por tres razones; Desempeño, costo y obligaciones legales (Dessler, 2015).

Es importante tener en claro que los trabajadores que poseen las habilidades correctas harán un mejor trabajo por usted y la empresa; quienes carecen de esas habilidades, no lo harán de manera eficaz, por lo que se verán negativamente afectados su desempeño y la rentabilidad de la empresa (Dessler, 2015).

Es importante porque una contratación deficiente tiene implicaciones legales. Por ejemplo, las leyes de igualdad en el empleo requieren procedimientos de selección que no sean discriminatorios. Otro problema es la contratación negligente, que significa contratar a trabajadores con antecedentes penales u otros problemas similares, los cuales luego aprovechan el acceso a las casas de los clientes (o situaciones semejantes) para cometer delitos (Dessler, 2015).

1.8.1.2 Capacitación.

a) Creación del propio programa de capacitación.

Es importante que los supervisores, pudieran recurrir a los programas de capacitación de sus empresas para instruir al nuevo personal. Con frecuencia alguien contrata y es responsable del desempeño de un trabajador nuevo, pero descubre que su organización ofrece escasa o ninguna capacitación especializada, además de la inducción inicial. Sin la capacitación necesaria es muy probable que su equipo no logre un buen desempeño. Existen muchas opciones en primer lugar, para el gerente individual o el propietario de un pequeño negocio hay cientos de distribuidores de soluciones comerciales para capacitación que van desde los programas de estudio autodidactas de la *american management asociation*, hasta programas especializados como *american media* o *business advantage inc*. También existen, revistas comerciales como *EHS today* contienen información sobre distribuidores de paquetes de programas especializados de capacitación (en este caso, para la seguridad y salud laborales) (Dessler, 2015).

En segundo lugar, las compañías pequeñas y medianas también podrían aprovechar las ventajas de la nueva tendencia hacia el aprendizaje subcontratado. En tercer lugar, de crear su propio programa de capacitación "sin costo" siguiendo este proceso (Dessler, 2015).

Paso1. Establecer objetivos de capacitación. Paso2. Redactar una descripción detallada de los puestos. Paso 3. Elaborar un formulario abreviado de registro del análisis de tareas. Paso 4. Elaborar una hoja de capacitación por instrucciones en el puesto. Paso 5. Desarrolle de capacitación para el puesto (Dessler, 2015)

b) Capacitación en el puesto.

La capacitación en el puesto significa que alguien aprenda un trabajo mientras lo lleva a cabo. Todos los trabajadores deberían recibir capacitación el puesto cuando ingresa a una organización.

El proceso de la capacitación en el puesto. Es importante seguir algunos pasos para asegurar el éxito de la capacitación (Dessler, 2015):

Paso 1: Preparar al aprendiz

1. Haga que el aprendiz se sienta tranquilo
2. Explique porque se le está enseñado algo
3. Despierte el interés, averigüe cuanto sabe el aprendiz acerca del trabajo
4. Explique en qué consiste todo el trabajo y relaciónelo con alguna función que el individuo conozca.
5. Coloque al aprendiz en una situación laboral tan cercana a la realidad como sea posible.
6. Familiarice al trabajador como el equipo los materiales, las herramientas y los términos del negocio.

Paso 2: Presentar la operación

1. Explique los requisitos de cantidad y calidad
2. Realice el trabajo a su ritmo normal
3. Repase el trabajo a ritmo lento varias veces, explicando cada paso. Entre una operación y otra, explique las partes difíciles o aquellas donde se podrían cometer errores.
4. Repase varias veces el trabajo a paso lento; explique los puntos clave
5. Pida al aprendiz que explique los pasos a medida que efectúa el trabajo a ritmo lento.

Paso 3: Hacer una prueba

1. Pida al aprendiz que realice el trabajo varias veces, lentamente, y que vaya explicándole cada uno de los pasos. Corrige los errores y, en caso necesario, primero lleve a cabo varias veces los pasos complicados.
2. Haga el trabajo a ritmo normal
3. Pida al aprendiz que ejecute el trabajo aumentando la habilidad y la velocidad de forma gradual

4. Tan pronto como el aprendiz demuestre que es capaz de realizar el trabajo permita que empiece a trabajar, pero no lo abandone

Paso 4: Dar seguimiento

1. Designe a alguien a quien el aprendiz recurra en caso de necesitar ayuda.
2. Disminuya la supervisión de manera gradual, pero verifique su desempeño de cuando en cuando.
3. Corrija los patrones laborales defectuosos antes de que empiecen a convertirse en un hábito. Demuestre porque el método que ha aprendido es mejor.
4. Felicítelo por un buen trabajo.

1.8.1.3 Evaluación de desempeño.

a) El proceso de evaluación del desempeño.

Consiste en realizar un monitoreo y evaluación a las funciones que desempeña. El colaborador conoce los estándares de desempeño y recibió la información, la capacitación, la retroalimentación y los incentivos requeridos para cualquier deficiencia. (Dessler, 2015).

b) ¿Por qué es necesario evaluar el desempeño?

Primero, la mayoría de los empleadores basan sus salarios, ascensos y decisiones de retención en la evaluación del personal.

Segundo, las evaluaciones son importantes en los procesos para la administración del desempeño del empleador, la evaluación, el gerente y el subalterno (Dessler, 2015).

c) Administración de desempeño.

La estimación de desempeño es necesaria, obstáculo en la experiencia no secuela sencilla. Si la sociedad de metas, la "evaluación" es un reglamentario de un agente de artículos para agencia, y la feedback anual (si quizá existe) suele ente tortuoso completo a que entrambos participantes abandonan la sociedad precedentemente de que reciban cualquier ilustración, esto va en enfrente del susceptible frecuente. Los personales deberían saber las metas; la feedback del desempeño tiene que

ente ventajoso; y de acervo algo dificultad, habrá que obtener medidas de contiguo y no seis meses o un año posteriormente.

La gerencia del desempeño consiste en precisar, calcular, suscitar y desplegar de modo continua el desempeño encaminado a metas de los trabajadores. Ofrecer a los subalternos feedback oportuna acerca de su desempeño; suministrarles los recursos y el aprendizaje que necesiten para ejecutar sus labores y tareas; galardonar un buen desempeño; y comprobar de modo continua su rédito. (Dessler, 2015).

1.8.2 Rentabilidad.

Para Montoya, Figueroa y Pérez (2016). La rentabilidad es una medida relativa de las utilidades, es la comparación de las utilidades netas obtenidas en la empresa con las ventas (rentabilidad o margen de utilidad neta sobre ventas), con la inversión realizada (rentabilidad económica o del negocio), y con los fondos aportados por sus propietarios (rentabilidad financiera o del propietario).

Entenderemos por Rentabilidad “la remuneración que una empresa (en sentido amplio de la palabra) es capaz de dar a los distintos elementos puestos a su disposición para desarrollar su actividad económica. Es una medida de la eficacia y eficiencia en el uso de esos elementos tanto financieros, como productivos como humanos. Con lo cual habría que hablar de rentabilidades” (Díaz, 2012, pág. 69).

1.8.2.1 Ratios de rentabilidad.

Rentabilidad de activos (ROA).

denominado también rendimiento exclusivamente para la inversión.

ROA=	Utilidad Neta
	Activos totales

Rendimiento del capital (ROE).

Mide la eficiencia que puede tener la gestión a poder generar rendimientos a partir de que hayan aportado los socios.

$$\text{ROE} = \frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Patrimonio Neto}}$$

Por consiguiente que los accionistas están obteniendo una cantidad superior de beneficios por cada inversión realizada.

Margen de la utilidad bruta.

Este ratio mide una solvencia sobre las ventas que cuenta, considerando solo costos del flujo de producción.

$$\text{Margen Bruto} = \frac{\text{Ventas Netas} - \text{Costo}}{\text{Ventas Netas}}$$

Margen de la utilidad operativa.

$$\text{Margen operativo} = \frac{\text{Utilidad operativa}}{\text{Ventas Netas}}$$

Margen de utilidad neta.

$$\text{Margen neta} = \frac{\text{Utilidad neta}}{\text{Ventas Netas}}$$

Esta razón tiene en función medir del área de ventas ya que muestra su capacidad para hacer objeto de las metas de la organización.

A mayor el ratio, la empresa obtendrá cantidades mayoritarios por comercialización realizada (Sánchez, 2002, pág. 7).

PROTECTIVAS PERU SAC			
R.U.C 20555257733			
BALANCE GENERAL AL 31 DE DICIEMBRE DE 2016			
* SOLES *			
ACTIVOS		PASIVOS Y PATRIMONIO	
ACTIVOS CORRIENTES		PASIVOS CORRIENTES	
Efectivo y Equivalentes de Efectivo	50,254.13	Cuentas por Pagar Comerciales	70,542.08
Cuentas por Cobrar Comerciales	14,510.00	Otras Cuentas por Pagar	66,556.02
Otras Cuentas por Cobrar	106,711.15		
Existencias	97,971.70	TOTAL PASIVOS CORRIENTES	137,098.05
Gastos Contratados por Anticipado	278.02		
Otros Activos	43,272.00	PASIVOS NO CORRIENTES	
TOTAL ACTIVOS CORRIENTES	312,997.00	PATRIMONIO NETO	
		Capital	1,000.00
ACTIVOS NO CORRIENTES		Resultados Acumulados	78,456.44
Inmuebles, Maquinaria y Equipo	37,723.61	RESULTADO DEL EJERCICIO	134,166.12
Otros Activos	0		
		Total Patrimonio Neto Atribuible a la Matriz	213,622.56
TOTAL ACTIVOS NO CORRIENTES	37,723.61		
TOTAL ACTIVOS	350,720.61	TOTAL PASIVOS Y PATRIMONIO NETO	350,720.61

Fuente: Protectivas Perú SAC

PROTECTIVAS PERU SAC	
R.U.C. 20555257733	
ESTADO DE GANANCIAS Y PERDIDAS AL 31 DE DICIEMBRE DE 2016	
* SOLES *	
INGRESOS OPERACIONALES:	
Ventas Netas Mercaderia Manufacturada	678,022.64
Pre stación de servicios terceros	643,442.57
Total Ingresos Brutos	1,321,465.21
COSTO DE VENTAS:	
Costo de Ventas (Operacionales)	-378,703.38
Costos de Servicios	-459,672.57
Total Costos Operacionales	-838,375.95
UTILIDAD BRUTA	483,089.26
Gastos de Ventas	-117,840.05
Gastos de Administración	-175,187.34
Ganancia (Pérdida) por Venta de Activos	0.00
Otros Ingresos	617.58
Otros Gastos	-29,706.20
UTILIDAD OPERATIVA	160,973.25
Ingre sos Financieros	567.34
Gastos Financieros	-27,374.47
Participación en los Resultados	0.00
Ganancia (Pérdida) por Inst. Financieros	0.00
RESULTADO ANTES DE IMPTO RENTA	134,166.12
Participación de los Trabajadores	0.00
Impuesto a la Renta	0.00
UTILIDAD (PERDIDA) NETA DE ACT. CONT.	134,166.12
Ingre so (Gasto) Neto de Oper. Discont.	0.00
UTILIDAD (PERDIDA) DEL EJERCICIO	134,166.12
IMPUESTO A LA RENTA 28%	-37,566.51
Resultado del ejercicio	96,599.61

Fuente: Protectivas Perú SAC

1.8.2.2 Productividad.

La productividad es el resultado del esfuerzo personal y organizacional asociados con la producción, utilización y/o entrega de productos y servicios (Smith, 1993).

Importancia de la productividad.

Un constante aumento en la productividad representa una colaboración a la solución a problemas tales como: la inflación, el desempleo, y una balanza comercial deficitaria (Prokopenko, 1987, Pág. 3).

Con un enfoque de negocios, la productividad nos dirige a un servicio enfocado hacia los clientes, a un mayor flujo de efectivo, a un mejor rendimiento de los activos y como consecuencia en un incremento de las utilidades (Prokopenko, 1987, Pág. 3).

El aumento en las utilidades puede deberse a: la disminución de los costos asimismo incremento en las ventas; sin embargo, para la alta dirección en ocasiones resulta más cómodo tratar de aumentar las ventas que intentar disminuir los costos, por medio del incremento de la productividad (Prokopenko, 1987, Pág. 3).

Eficiencia y eficacia.

Los fundamentales conceptos de productividad se relacionan tácitamente conceptos como: calidad, servicio, desempeño, resultados y tecnología, sin olvidar dos términos que destacan por su correlación de modo directo hacia productividad.

La eficiencia como: "producir bienes de alta calidad en el menor tiempo posible (Prokopenko, 1987).

La eficacia es: "una medida para satisfacer requisitos de cantidad, lugar y tiempo".

Como hemos podido apreciar la eficiencia y la eficacia son similares, y generalmente se considera que al tener eficacia se ha alcanzado la eficiencia (Rodríguez, 1997).

La productividad y el personal.

Define producción como la correspondencia entre insumos y elaboración, o como la medida de lo conforme que se utilizan; concibe e implanta métodos y procedimientos; compran y utilizan materiales; y venden los servicios o productos.

Todas las necesidades físicas, de seguridad, sociales, de y de autorrealización se encuentran relacionadas en el ámbito laboral.

La Dirección debe promover la productividad ya que ésta se hace para el crecimiento, para lograr precios bajos, para generar bienes v servicios con mejor calidad, para lanzar nuevos productos, para crear nuevos departamentos y para generar dinamismo en la compra v venta de materias primas, maquinaria v equipo. También nos menciona que el 85% de los factores que afectan la productividad son atribuible a la Dirección, ya que las decisiones organizacionales importantes nunca han estado en manos ni de los empleados ni de los trabajadores. Es más, el desempeño no es algo que dependa en forma exclusiva del trabajador, sino que es una consecuencia de una estructura para dirigir sus motivaciones y energía (Rodríguez, 1997).

Cuando los directivos entienden lo anterior, es posible que puedan dirigir al personal hacia un mejoramiento en la productividad. Por otra parte si al personal se le da a conocer los beneficios que le puede brindar la organización, como una consecuencia de realizar sus funciones establecidas, entonces el personal da salida a sus energías y representa una fuente de satisfacción personal, por lo cual será altamente productivo (Rodríguez, 1997).

Expresiones de la productividad

Carro R. Gonzales D. (1986). Fundamente que existe opciones para exponer la productividad, que son productividad parcial y total.

Productividad Parcial=	Salida total
	Una entrada

La productividad total involucra, en cambio, a todos los recursos (entradas) utilizados por el sistema; es decir, el cociente entre la salida y el agregado del conjunto de entradas.

Productividad total =	Salida total
	Entrada total

Productividad total =	Bienes y servicios producidos
	Mano de obra + capital + materia prima + otros

Productividad física y productividad valorizada.

Productividad promedio y productividad marginal.

Productividad bruta y productividad neta.

La importante delantera de precisar también la obtención es que hace crecidamente posible la cálculo del índice.

1.8.2.3 Confusión semántica.

Carro & González (2012), sostienen que existe un desorden estudio relación al mensaje producción. El catálogo del lenguaje no provee el significado pericia de las palabras obtención, eficacia, beneficio, rentabilidad y racionalización. Por ende, secuela trascendental hacer falta las definiciones respectivas.

Productividad total =	Producción Real	=	Tiempo Estándar
	Producción Estándar		Tiempo Real

Productividad total =	56	=	48.00	=	74.666%
	75		64.29		

Productividad total =	1600	=	1.80	=	80.00%
	2000		2.25		

Beneficio: es una medida del valor de utilización de un esencial (un aparato, una fábrica, etc.) Por modelo, el tonelaje de elaboración teórica de una calera es de 2.000 kgs por tiempo y a origen de paradas o de problemas en el fruto condensado, produjo 1.600 kgs por tiempo en una etapa dado.

Productividad total =	Producción Real	=	Tiempo Estándar
	Producción Estándar		Tiempo Real

Esa capacidad también puede expresarse diciendo que es de 1 kg cada 1/2000 hora, o sea, cada 1,89"; y la producción real fue de 1 kg cada 1/1600 hora, o sea cada 2,25". Así:

Beneficio: es una medida de la calidad de utilización de las materias primas y los materiales. Por muestra: supóngase que, para elaborar un animoso muestra de galletita, dada el medio de la causa y los métodos utilizados el agotamiento estándar de cernido sea 0,95 kg de cernido por todo kilo de fruto final. En una mensualidad animosa el impuesto intermedio serio consecuencia de 0,985 kgs, luego con 3.000 toneladas de molienda se fabricaron 3.045,7 toneladas de galletitas (nótese que, según el estándar, debieron producirse $3.000 / 0,95 = 3.157,9$ kgs).

Aprovechamiento =	Producción Real	=	Consumo Estándar
	Producción Estándar		Consumo Real

	3045.70			
Aprovechamiento =	3000.00	=	0.950	= 96.45%
	3157.90		0.985	
	3000.00			

a) *Rendimiento.*

El rendimiento laboral es el valor total que la empresa espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un período de tiempo determinado. Ese valor, que puede ser positivo o negativo, en función de que el empleado presente un buen o mal rendimiento, supone la contribución que ese

empleado hace a la consecución de la eficacia de su organización (Borman, Ilgen, & Klimoski, 2003)

b) *Servicio de calidad*

En muchas organizaciones, la palabra calidad se utiliza para resaltar lujo o caracteres adicionales que cuestan más. Lo que significa es solo ofrecer al cliente o a los posibles compradores lo que se requiere, ya sea un producto o un servicio adecuado para su uso, y hacerlo de tal forma que cada tarea se realice correctamente desde la primera vez.

Por lo tanto, es conveniente desarrollar en la organización, una cultura que conciba al trabajo entre las diversas áreas funcionales como una relación Cliente - Proveedor.

La organización debe considerar que la calidad como una actitud empieza desde la alta gerencia que se esparce a toda la empresa. Los altos ejecutivos deben estimular la implantación de conceptos y tecnologías sobre el mejoramiento de la calidad. Deben componer un ambiente en el que la calidad pueda desarrollarse en todo su esplendor. El primer paso consiste en señalar las oportunidades específicas para mejorar la calidad y asignar una cantidad de dinero a esas oportunidades.

1.8.2.4 Inversión.

Inversión significa formación de capital. Dentro del capital se incluye todos bienes destinados a las labores productivas, desde terrenos, edificios, instalaciones, maquinarias, equipos e inventarios hasta marcas, información, conocimiento, procesos, sistemas, destrezas y habilidad de ejecutivos y empleados (Ketelhöhn, Marín, & Montiel, 2004).

a) Activos.

Los activos son recursos idóneos para generar bienes o servicios capaces de complacer los requerimientos o necesidades de los clientes, quienes están dispuestos a pagar por ellos, por ello se define que contribuyen con la generación de los flujos de efectivo, los cuales tienen la posibilidad de obtener, mediante su utilización de otros recursos empleados (Ketelhöhn, Marín, & Montiel, 2004).

b) Patrimonio.

Concepto.

Precedentemente de entablar saliente apartado indicaremos que con el examen patrimonial pretendemos ambos objetivos. Unidad unificar cuál es la organización de nuestra sociedad. Ajeno advertir y examinar su progreso. Por resultante, definiremos el estudio patrimonial como el que “busca estar al tanto, descifrar y optimar la distribución patrimonial de nuestra organización en puesto de los objetivos marcados” (Ketelhöhn, Marín, & Montiel, 2004).

Críticas.

Cerca de formar una gemelo reprobación al examen patrimonial acostumbrado. Inicial que porción de una noción parado de las mismas. Secundario que no matiza y ajusta las mencionadas partidas. De ello se deduce un estudio en cifra del pasado y con partidas erróneas. Con lo cual llegaremos a conclusiones falsas, y relativo uno inútiles para el encargo de la entidad hacia el posterior. (Ketelhöhn, Marín, & Montiel, 2004).

1.8.2.5 Incidencia en el patrimonio.

Este tipo de análisis pretende conocer si una empresa es más sólida en su estructura. Esto va en consonancia con modelo de empresa (grande o pequeña), con el sector al que pertenezca, con los años de existencia de la empresa y con las políticas de gestión. Ello quiere decir que no existe una estructura ideal y única. Lo que sí es interesante es conocer fluctuaciones en las estructuras temporales al interior de la entidad y comparación con otras para sacar conclusiones. Para ello usaremos dos tipos de herramientas: los porcentajes verticales y los porcentajes horizontales. Los primeros nos permiten conocer la estructura y composición de la compañía (qué parte es Activo No Corriente, qué es Activo Corriente, qué son fondos propios, exigible). Los segundos nos posibilitan ver la evolución en el tiempo. Y ambos, nos dan una idea bastante exacta de dónde está la empresa y hacia dónde va. (Ketelhöhn, Marín, & Montiel, 2004).

1.8.2.6 Beneficio o utilidad.

La Utilidad Operativa, es el resultado de restar a la Utilidad Bruta los gastos incurridos en las actividades posteriores y complementarias al proceso productivo, es decir las de administración, distribución y ventas (por ejemplo, los sueldos de las secretarías, los costos de transporte de los productos y los gastos en publicidad). Incluye otros ingresos obtenidos en dichas actividades.

La Utilidad Neta, por último, constituye el saldo final luego de todos los otros ingresos y egresos (financieros, por tipo de cambio, etc.) y de deducir lo que corresponde por impuesto a la renta y reserva legal. Es el monto a ser distribuido entre los accionistas.

a) Ventas

Es significativo explicar que en teneduría entrada y acceso de capital no necesariamente guisa términos intercambiables. De acuerdo con la NIF A-5 los ingresos se definen como: “el incremento de los activos o el decremento de los pasivos de una entidad durante un periodo contable, con un impacto favorable en la utilidad o pérdida neta o, en su caso, en el cambio neto en el patrimonio contable y consecuentemente en el capital ganado o patrimonio contable respectivamente”.

Clasificación de los ingresos

Los ingresos, atendiendo a su naturaleza en una entidad, se pueden clasificar en: a) Ordinarios. b) No ordinarios.

En función a ventas se tiene las ganancias que la compañía obtiene por motivación de una maniobra no frecuente ni periódico.

b) Estado de resultado

Frente a la Etapa de resultados se detallan todos los logros obtenidos (ingresos) por la dirección de la compañía en un periodo animoso y los esfuerzos realizados (costos y gastos) para lograr dichos logros. Para los administradores es estrechamente significativo echar de ver periódicamente la consecuencia del combate que realiza la asociación, hoy que guisas responsables, ante los dueños o accionistas, de que se cumplan las metas

propuestas para, en asunto de no ente, asimismo, despojar las medidas correctivas necesarias con el final de lograr los objetivos preestablecidos.

1.9 Definición de términos básicos

Eficacia

Respecto a la eficacia podemos definirla como el nivel de consecución de metas y objetivos. La eficacia hace referencia a nuestra propia capacidad para lograr lo que nos proponemos.

Patrimonio.

El patrimonio es el conjunto de bienes , derechos, cargas y obligaciones, pertenecientes a una persona natural y/o jurídica.

Productividad.

La productividad es el resultado del esfuerzo de la organización y del personal asociado a la producción, utilización y/o entrega de productos y servicios.

Rendimiento.

El beneficio o el provecho que brinda algo o alguien también se conoce como rendimiento.

Rentabilidad.

Se define como la variación en el valor de la empresa en un tiempo determinado. Esta variación influye los flujos de caja derivados de la retribución del capital (intereses y dividendos) y los cambios en el valor del capital, en un periodo determinado.

Utilidad.

Es un término definido como la característica por la cual un objeto o acción obtiene la condición de valor útil.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de la investigación

2.1.1 Enfoque.

Según Hernández, Fernández & Baptista (2014), el orientación de la indagación es cuantitativa como utiliza la recopilación de los datos en experimentar la suposición con asiento en la cálculo matemático, como examen secuencial de parte estadística y demostrativo en la fin de instituir pautas de conducta y experimentar las teorías midiendo las variables en un animoso argumento.

El enfoque cuantitativo ya que para la realización de la misma se necesitó la recolección de los datos de un año tributario para probar la hipótesis que se genera a través del problema que se presenta en la empresa Protectivas Perú SAC, 2016.

2.1.2 Tipo.

Según Sánchez & Pongo (2014), el tipo viene a ser aplicada porque a fin conseguir la solución de un problema de la realidad.

El actual adeudo de juicio permite optimar la encargo del capacidad humano y de esta modo aumentar la rentabilidad.

2.1.3 Nivel.

El nivel de investigación es mixto, descriptivo y explicativo. (Hernández et al., 2014).

Es descriptivo-explicativo ya que se detallan y explican al detalle las causas, la evolución

2.1.4 Diseño.

El diseño de la investigación es no experimental asimismo corte transversal, en merito a consideraciones por Hernández et. al. (2014):

El diseño de investigación es no experimental ya que las variables (independiente y dependiente) no se pueden manipular, solo se detallan para el correcto uso y desenvolvimiento de la misma y así mejorar la forma errónea que se desarrollaba en la gestión de RRHH, y mejorar con el tiempo para beneficio de la organización.

- **Diseño transversal**, ya que ellos objetivos están dirigidos analizar el nivel

En este diseño se observó la gestión del talento humano y la rentabilidad en la empresa Protectivas Perú SAC 2016.

2.2 Población y Muestra

2.2.1 Población.

Según Arias (2012) "Si la población por el número de unidades que la integra resulta accesible en su totalidad no será necesario extraer una muestra. En consecuencia, se podrá investigar a obtener datos de toda la población objetivo."

Para esta investigación se considera el total de la población conformada por 21 trabajadores PROTECTIVAS PERU SAC, como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 2. Estadística de la población.

POBLACION				
Areas o Departamentos	Hombres	Mujeres	Total	%
Area de Gerencia	1	1	2	9.52%
Area Administrativa	1		1	4.76%
Area de recursos humanos	1	1	2	9.52%
Area Contable	1	1	2	9.52%
Area Almacen	1	1	2	9.52%
Area de Produccion	12		12	57.14%
Total	17	4	21	100%

2.2.2 Unidad de análisis.

La unidad de análisis es la población en su conjunto.

2.2.3 Muestra.

La muestra de estudio está conformada por el total de la población de la empresa Protectivas Perú SAC.

2.3 Técnicas para la recolección de datos

Se utilizó específicamente dos instrumentos de medición; el cuestionario en donde se elaboró 21 preguntas planteadas a los trabajadores de la empresa Protectivas Perú SAC en la escala de Likert del 1 al 5, considerando las siguientes alternativas

Tabla 3. Escala de Likert.

Respuestas del Cuestionario	
1.	Totalmente de acuerdo
2.	De acuerdo
3.	Indiferente
4.	En desacuerdo
5.	Totalmente en desacuerdo

Fuente: Elaboración Propia.

2.4 Validez y confiabilidad de instrumentos

2.4.1 Validación de los instrumentos.

Según Hernández et al. (2014) la validez está relacionada con el grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir.

2.4.2 Confiabilidad de los instrumentos.

De acuerdo con Grajales (2004), la confiabilidad de un instrumento se refiere a la consistencia o capacidad que tiene para ofrecer la misma medición o resultado,

cada vez que se utilice en la misma situación o contexto. Para calcular la confiabilidad del instrumento se usó el método de Alfa de Cronbach.

Tabla 4. Estadística de Fiabilidad.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,704	20

Fuente: Base de datos SPSS.

2.5 Procesamiento y análisis de datos

2.5.1 Procedimientos

Se llevó a cabo el contacto con el contador de la empresa Protectivas Perú SAC a cargo de la contaduría de la misma, para contactarnos por la vía telefónica con la administradora de la empresa, quien a la vez se comunicó con los funcionarios de la empresa y posteriormente con las demás áreas.

En lo referente a las encuestas se coordinó con el área de administración para recoger la información requerida y se solicitó una cita con los funcionarios para realizar la entrevista, en el cual se explicó el objetivo del estudio y los beneficios que se obtendrían.

2.5.2 Criterios de Inclusión.

Los criterios de inclusión de la muestra de estudio incluyen el que sean trabajadores de la empresa Protectivas Perú SAC, y que formen parte de la sede del distrito de San Isidro.

2.5.3 Criterios de Exclusión.

Se toma la misma muestra de estudio que es la población en su conjunto.

Tabla 5. Cantidad de participantes por área

Área	Participantes
Gerencia	2
Administración	5
Operaciones	14
Total	21

Fuente: Elaboración Propia.

2.6 Aspectos éticos

Davis (2001) citado por Alvarado (2008) nos explica que “las consideraciones éticas no deben faltar en ningún tipo de estudio de investigación, ya que afectan los derechos de los individuos y la calidad de los datos obtenidos del proceso de investigación.”

2.6.1 Ética

En la responsabilidad de exploración se mencionan los créditos correspondientes a los autores consultados, respetando la posesión docta en ella se encuentra el erguido de escritor según nuestras leyes y normas establecidas, siendo claro en el mandato de las referencias bibliográficas y párrafos de las obras, colocando el informe bibliográfico respectiva, hoy que de no hacerlo se cometería la infracción enfrente los derechos del ensayista

III. RESULTADOS

3.1 Resultados descriptivos

3.1.1 Presentación de los resultados

Aquí presentamos resultados de trabajadores de la empresa Protectivas Perú SAC año 2016, así como los resultados de las entrevistas realizadas a los dirigentes de la organización y también los resultados en la información proporcionada por la empresa.

Resultados de las encuestas

Pl. ¿Considera usted que la adecuada gestión del talento humano influye en la rentabilidad en la empresa Protectivas Perú SAC?

Tabla 6. Resultados tabulares a la pregunta N° 1.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	9	42,9	42,9
	De acuerdo	8	38,1	81,0
	En desacuerdo	3	14,3	95,2
	Totalmente en desacuerdo	1	4,8	100,0
	Total	21	100,0	

Fuente: SPSS.

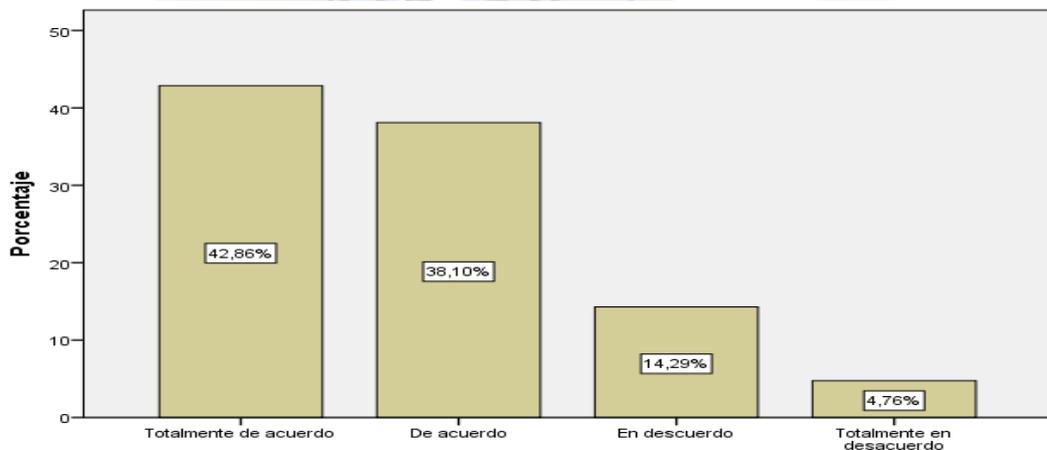


Figura 1. Resultados gráficos interrogante 1

Interpretación:

Según la figura N°1, se puede apreciar que el 42.86 % totalmente conforme con adecuada gestión del talento humano. El 38.10% están conforme con adecuada gestión del talento humano. El 14,29% en desacuerdo con la adecuada gestión del talento humano y el 4.76% de los encuestados están totalmente en desacuerdo en la adecuada gestión del talento humano.

P2. ¿Considera usted que el adecuado reclutamiento y selección del personal, repercute favorablemente en la rentabilidad en la empresa Protectivas Perú SAC?

Tabla 7. Resultados tabulares a la pregunta N° 2

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	6	28,6	28,6
	De acuerdo	6	28,6	57,1
	Parcialmente de acuerdo	4	19,0	76,2
	En desacuerdo	3	14,3	90,5
	Totalmente en desacuerdo	2	9,5	100,0
	Total	21	100,0	

Fuente: Propia

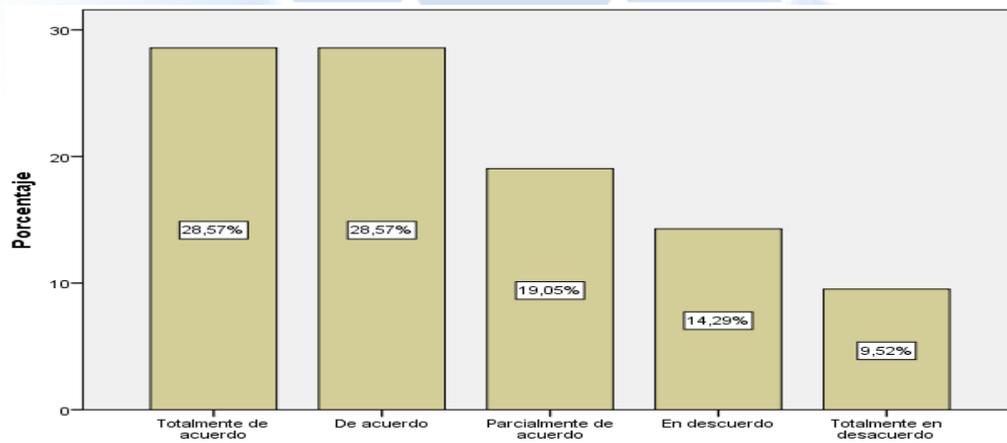


Figura 2. Resultados gráficos interrogante 2

Interpretación:

Según la figura N°2, el 28.57% totalmente conforme con el adecuado reclutamiento y selección del personal. El 28.57% conforme con la consideración. Asimismo, el 19.05% de los encuestados es indiferente. Mientras que el 14.29% de los encuestados están en

desacuerdo y el 9.52%, totalmente en desacuerdo con el adecuado reclutamiento y selección del personal.

P3. ¿Considera usted que la implementación de un diseño correcto de perfil de puesto de trabajo para la contratación del personal repercute favorablemente en la rentabilidad en la empresa Protectivas Perú SAC?

Tabla 8. Resultados tabulares a la pregunta N° 3

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	5	23,8	23,8
	De acuerdo	9	42,9	66,7
	Parcialmente de acuerdo	2	9,5	76,2
	En desacuerdo	4	19,0	95,2
	Totalmente en desacuerdo	1	4,8	100,0
	Total	21	100,0	

Fuente: Propi

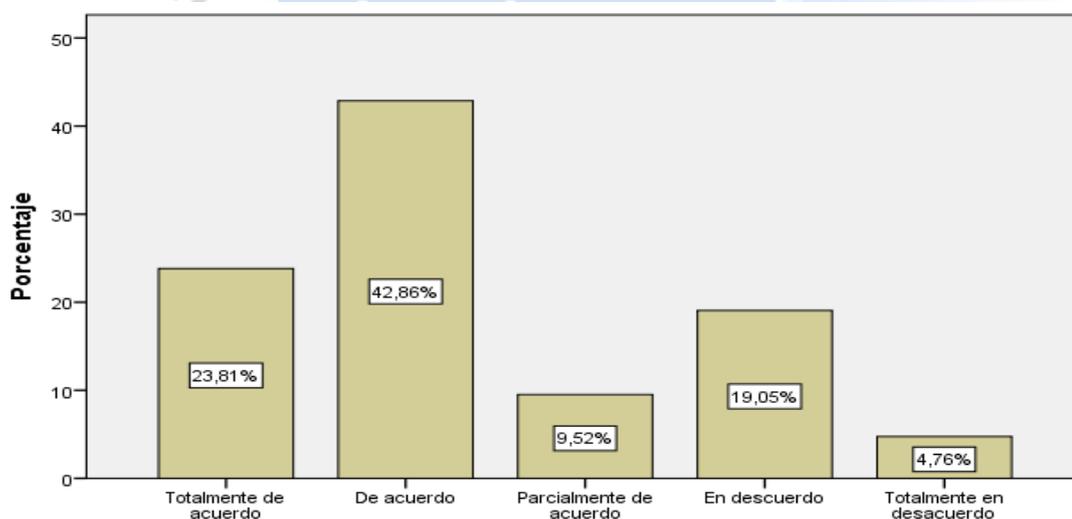


Figura 3. Resultados gráficos interrogante 3

Interpretación:

Según la figura N°3, el 23.81% totalmente conforme con dicha implementación. Asimismo, el 42.86% se muestra conforme. El 9.52% es indiferente, a la vez que el 19.05% están en desacuerdo y el 4.76%, totalmente en desacuerdo con consideración planteada.

P4. ¿Según usted la contratación de personal idóneo, repercute favorablemente en la rentabilidad en la empresa Protectivas Perú SAC?

Tabla 9. Resultados tabulares a la pregunta N° 4

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	10	47,6	47,6
	De acuerdo	5	23,8	71,4
	En desacuerdo	5	23,8	95,2
	Totalmente en desacuerdo	1	4,8	100,0
	Total	21	100,0	

Fuente: Propia

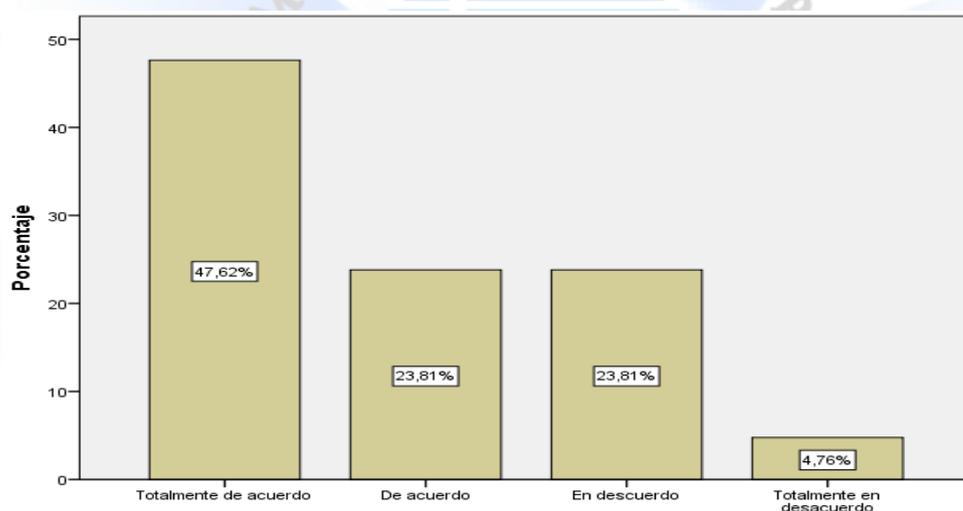


Figura 4. Resultados gráficos interrogante 4

Interpretación:

Según la figura N°4, el 47.62% están totalmente conforme con la contratación del personal idóneo. El 23.81% conforme con la contratación del personal idóneo. El 23.81% están en desacuerdo con la contratación del personal idóneo. El 4.76% totalmente en desacuerdo con la contratación del personal idóneo.

P5. ¿Cree usted que la capacitación al personal influye favorablemente en la rentabilidad en la empresa Protectivas Perú SAC?

Tabla 10. Resultados tabulares a la pregunta N° 5

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	7	33,3	33,3
	De acuerdo	8	38,1	71,4
	En desacuerdo	5	23,8	95,2
	Totalmente en desacuerdo	1	4,8	100,0
	Total	21	100,0	

Fuente: Propia

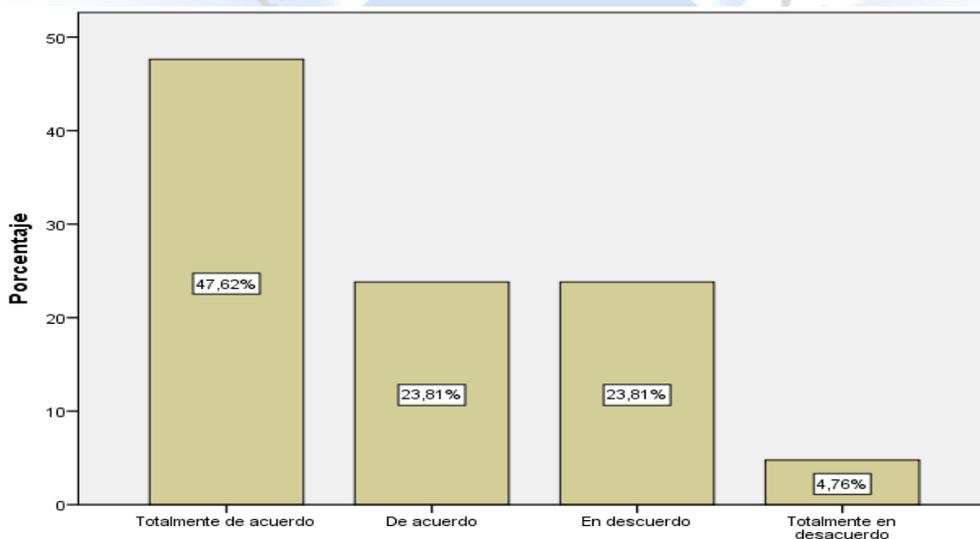


Figura 5. Resultados gráficos interrogante 5

Interpretación:

Según la figura N°5, el 33.33% totalmente de acuerdo con la capacitación del personal. El 38.10% están de acuerdo con la capacitación del personal. El 23.81% de los encuestados están en desacuerdo con la capacitación del personal. El 4.76% de los encuestados están totalmente en desacuerdo con la capacitación del personal.

P6. ¿Considera usted que la implementación de un programa de capacitación repercute favorablemente en la rentabilidad en la empresa Protectivas Perú SAC?

Tabla 11. Resultados tabulares a la pregunta N° 6

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	7	33,3	33,3
	En desacuerdo	5	23,8	95,2
	Parcialmente en desacuerdo	1	4,8	100,0
	De acuerdo	8	38,1	71,4
	Total	21	100,0	

Fuente: Propia

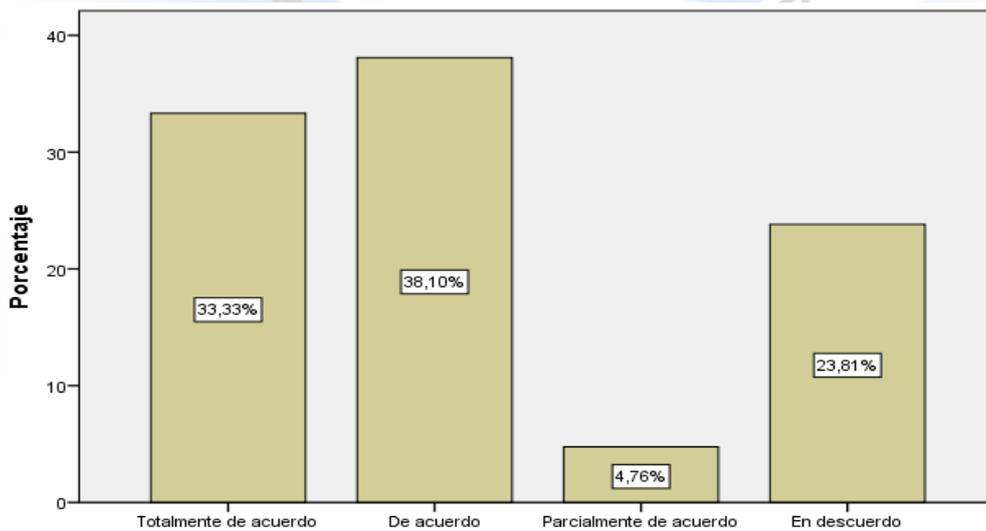


Figura 6. Resultados gráficos interrogante 6

Interpretación:

Según la figura N°6, el 33.33% totalmente de acuerdo con instauración de programa de capacitación. El 38.10% están de acuerdo con instauración de programa de capacitación. El 4.76% de los encuestados están en desacuerdo con la implementación de un programa de capacitación. El 23.81% de los encuestados están totalmente en desacuerdo con la implementación de un programa de capacitación.

P7. ¿Según usted, la implantación de capacitación de trabajos en altura repercute favorablemente en la rentabilidad en la empresa Protectivas Perú SAC?

Tabla 12. Resultados tabulares a la pregunta N° 7

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	10	47,6	47,6
	De acuerdo	8	38,1	85,7
	En desacuerdo	2	9,5	95,2
	Totalmente en desacuerdo	1	4,8	100,0
	Total	21	100,0	

Fuente: SPSS.

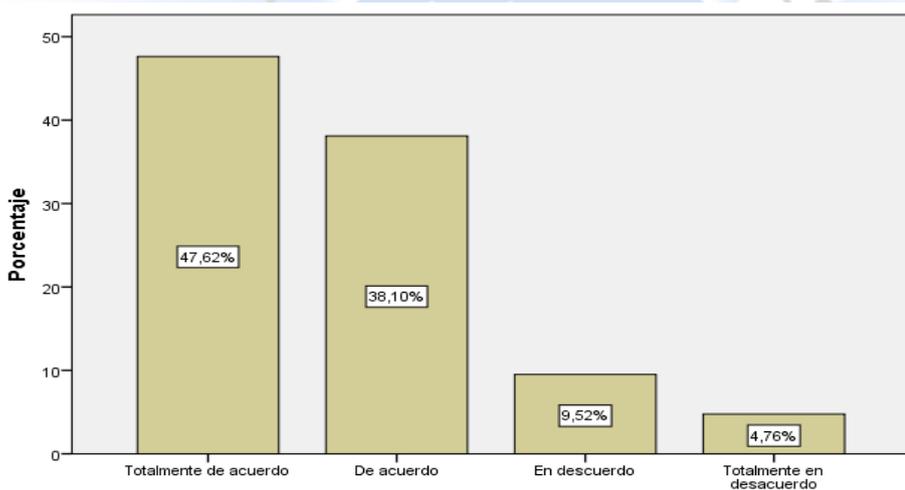


Figura 7. Resultados gráficos interrogante 7

Interpretación:

Según la figura N°7, 47.62% totalmente conforme con la implementación de capacitación de trabajos en altura. El 38.10% están conforme con la implementación de capacitación de trabajos en altura. El 9.52% están en desacuerdo con la implementación de capacitación de trabajos en altura. El 4.76% están totalmente en desacuerdo con la implementación de capacitación de trabajos en altura.

P8. ¿En su opinión la adecuada evaluación de desempeño al personal impacta favorablemente en la rentabilidad en la empresa Protectivas Perú SAC?

Tabla 13. Resultados tabulares a la pregunta N° 8

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	8	38,1	38,1
	De acuerdo	7	33,3	71,4
	Parcialmente de acuerdo	1	4,8	76,2
	En desacuerdo	4	19,0	95,2
	Totalmente en desacuerdo	1	4,8	100,0
	Total	21	100,0	

Fuente: Propia

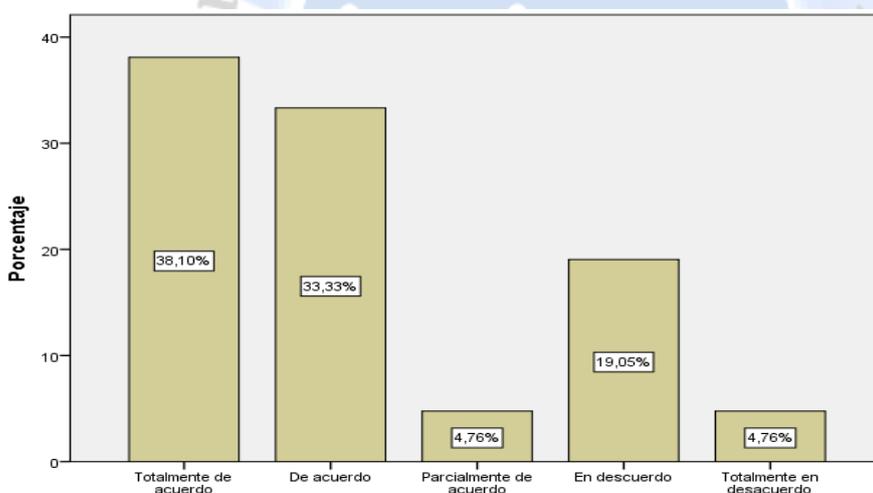


Figura 8. Resultados gráficos interrogante 8

Interpretación:

Según la figura N°8, el 38.10% conforme con la adecuada evaluación del desempeño del personal. El 33.33% están conforme mientras que el 4.76%, parcialmente de acuerdo con dicha consideración. En tanto, el 19.05% se muestra en desacuerdo a la vez que el 4.76% están totalmente en desacuerdo con esta evaluación del desempeño de colaboradores.

P9. ¿Según usted la aplicación del diagnóstico del desempeño, evalúa las condiciones para generar mayor rentabilidad en la empresa Protectivas Perú SAC?

Tabla 14. Resultados tabulares a la pregunta N° 9

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	10	47,6	47,6
	De acuerdo	4	19,0	66,7
	Parcialmente de acuerdo	2	9,5	76,2
	En desacuerdo	5	23,8	100,0
	Total	21	100,0	

Fuente: Propia

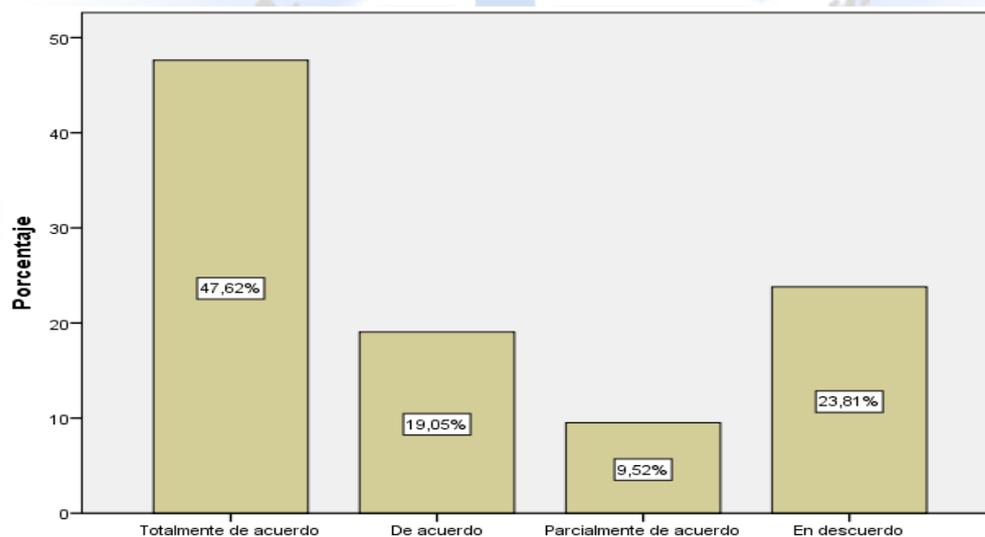


Figura 9. Resultados gráficos interrogante 9

Interpretación:

Según la figura N°9, el 47.62% totalmente de acuerdo con el uso diagnóstico del desempeño, mientras que el 19.05% están de acuerdo del diagnóstico del desempeño. A su vez, el 9.52% están en desacuerdo. El 23.81% están totalmente en desacuerdo del uso del diagnóstico del desempeño.

P10. ¿Según usted, disponer las medidas correctivas para el mejoramiento del desempeño, influye favorablemente en la rentabilidad en la empresa Protectivas Perú SAC?

Tabla 15. Resultados tabulares a la pregunta N° 10

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	8	38,1	38,1
	De acuerdo	7	33,3	71,4
	En desacuerdo	5	23,8	95,2
	Totalmente en desacuerdo	1	4,8	100,0
	Total	21	100,0	

Fuente: Propia

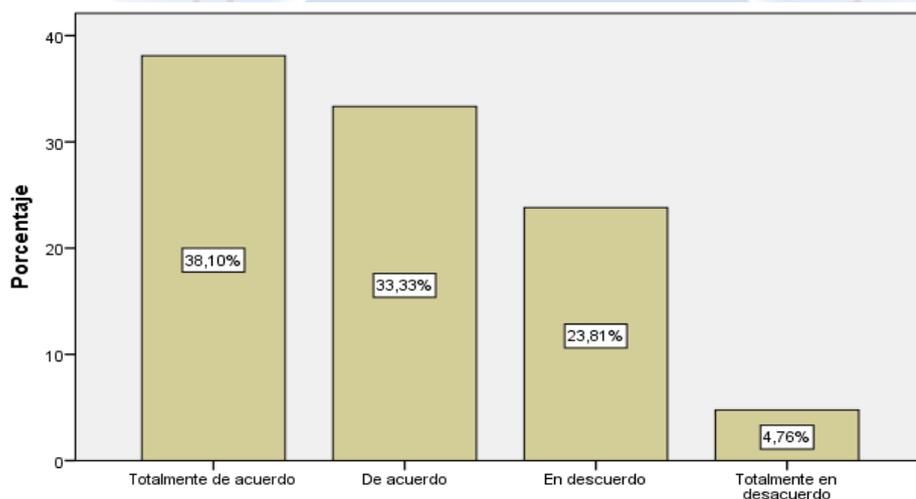


Figura 10. Resultados gráficos interrogante 10

Interpretación:

Según la figura N°10, el 47.62% totalmente conforme con ejecución del diagnóstico del desempeño, mientras que el 19.05% conforme con el uso del diagnóstico del desempeño. A su vez, el 9.52% están en desacuerdo en la ejecución del diagnóstico del desempeño. El 23.81% totalmente en desacuerdo con la aplicación del diagnóstico del desempeño.

P11. ¿Considera usted, que alta productividad tiene repercusión favorable en la rentabilidad en la empresa Protectivas Perú SAC?

Tabla 16. Resultados tabulares a la pregunta N° 11

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	6	28,6	28,6
	De acuerdo	8	38,1	66,7
	Parcialmente de acuerdo	2	9,5	76,2
	En desacuerdo	5	23,8	100,0
	Total	21	100,0	

Fuente: Propia

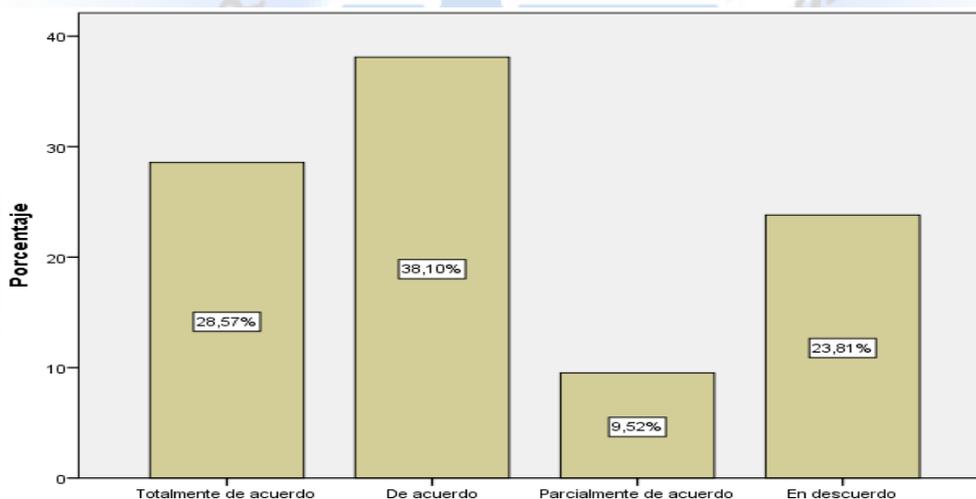


Figura 11. Resultados gráficos interrogante 11

Interpretación:

Según la figura N°11, es apreciable que el 28.57 % están totalmente de acuerdo en que la elevada productividad repercute favorablemente a la sostenibilidad. El 38.10% solo están de acuerdo con la misma consideración. En tanto, el 9.52% de los encuestados están parcialmente de acuerdo que la alta productividad repercute favorablemente. Asimismo, el 23.81% de los encuestados están totalmente en desacuerdo con que la alta productividad influya de forma favorable.

P12. ¿Considera usted que el bajo rendimiento tiene injerencia en la productividad en la empresa Protectivas Perú SAC?

Tabla 17. Resultados tabulares a la pregunta N° 12

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	6	28,6	28,6
	De acuerdo	6	28,6	57,1
	Parcialmente de acuerdo	3	14,3	71,4
	En desacuerdo	4	19,0	90,5
	Totalmente en desacuerdo	2	9,5	100,0
	Total	21	100,0	

Fuente: Propia

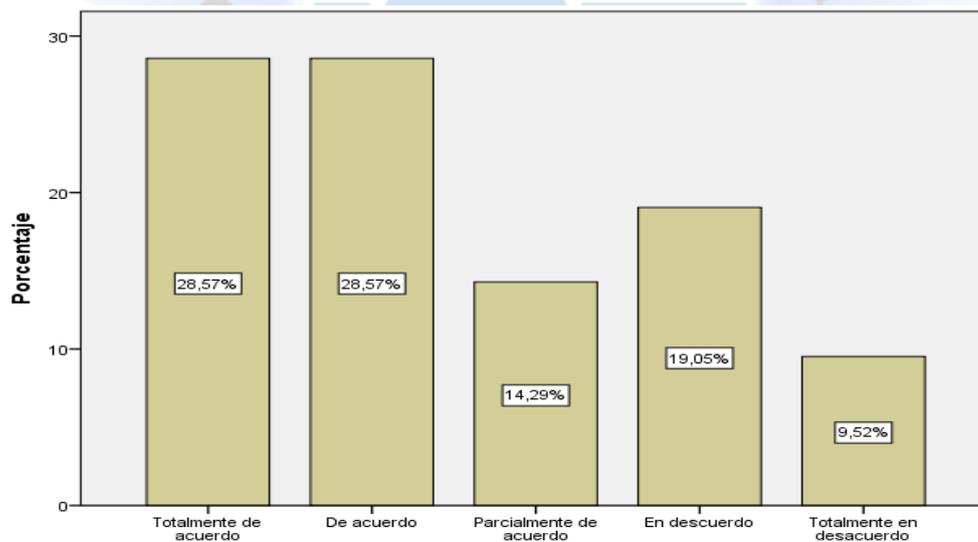


Figura 12. Resultados gráficos interrogante 12

Interpretación:

Según la figura N°12, es claramente observable que el 57% están de acuerdo y totalmente de acuerdo con que el bajo rendimiento tiene injerencia en la productividad. Un 14.29% manifiestan estar parcialmente de acuerdo con la misma consideración, mientras que el 19% y 9.5% de los encuestados están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, respectivamente, con la proposición dada.

P13. ¿Considera usted que el adecuado reclutamiento y selección del personal, influye favorablemente en la captación de personal con alto rendimiento en la empresa Protectivas Perú SAC?

Tabla 18. Resultados tabulares a la pregunta N° 13

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	8	38,1	38,1
	De acuerdo	7	33,3	71,4
	Parcialmente de acuerdo	1	4,8	76,2
	En desacuerdo	3	14,3	90,5
	Totalmente en desacuerdo	2	9,5	100,0
	Total	21	100,0	

Fuente Propia

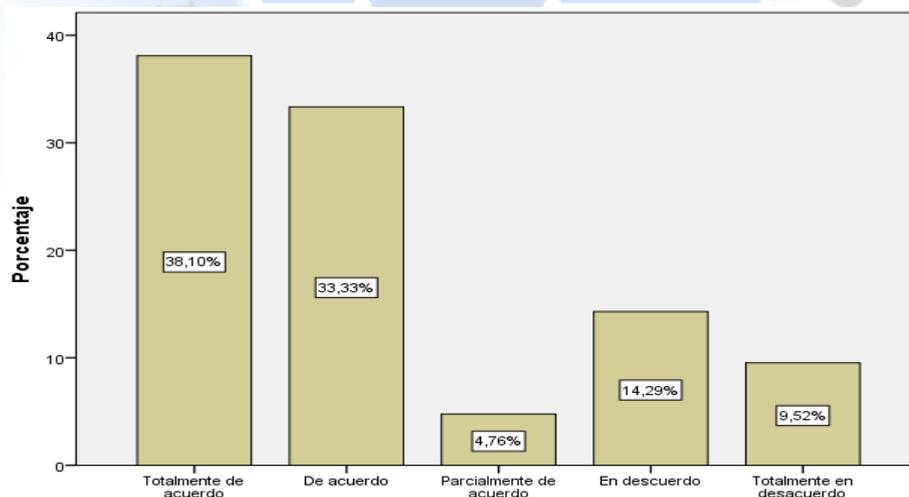


Figura 13. Resultados gráficos interrogante 13

Interpretación:

Según la figura N°13, es claramente observable que poco más del 70% acuerdo y totalmente conforme con el adecuado reclutamiento y selección del personal. El 4.76%, de acuerdo con la misma consideración. Asimismo, el 14.29% y el 9.52% están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, respectivamente, con la proposición dada.

P14. ¿Según usted la contratación de personal idóneo, influye en la prestación de servicios de calidad en la empresa Protectivas Perú SAC?

Tabla 19. Resultados tabulares a la pregunta N° 14

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	7	33,3	33,3
	De acuerdo	9	42,9	76,2
	En desacuerdo	3	14,3	90,5
	Totalmente en desacuerdo	2	9,5	100,0
	Total	21	100,0	

Fuente: Propia

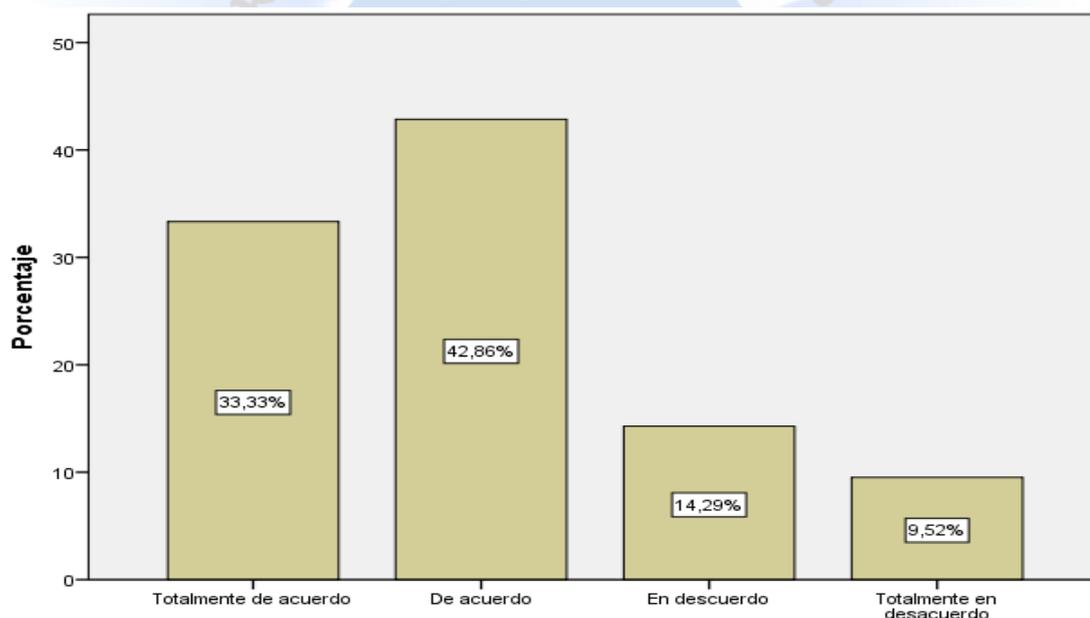


Figura 14. Resultados gráficos interrogante 14

Interpretación:

Según la figura N°14, el 33.33% están totalmente conforme con la contratación de personal idóneo. El 42.86% están conforme con la contratación de personal idóneo. El 14.29% están en desacuerdo con la contratación de personal idóneo. El 9.52% totalmente en desacuerdo con la contratación de personal idóneo.

P15. ¿Considera usted que la adecuada capacitación al personal impacta favorablemente en el rendimiento de la inversión en la empresa Protectivas Perú SAC?

Tabla 20. Resultados tabulares a la pregunta N° 15

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	8	38,1	38,1
	De acuerdo	7	33,3	71,4
	En desacuerdo	5	23,8	95,2
	Totalmente en desacuerdo	1	4,8	100,0
	Total	21	100,0	

Fuente: Propia

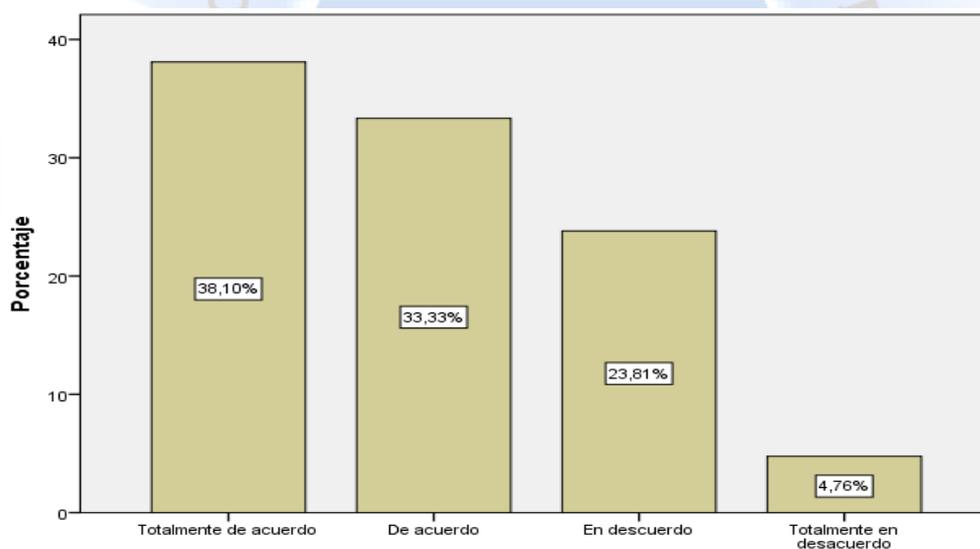


Figura 15. Resultados gráficos interrogante 15

Interpretación:

Según la figura N°15, el 38.10% totalmente conforme con la adecuada capacitación del personal. El 33.33% están conforme con la adecuada capacitación del personal. El 23.81% están en desacuerdo con la adecuada capacitación del personal. El 4.76% están totalmente en desacuerdo con la adecuada capacitación del personal.

P16. ¿Considera usted que la implementación de un programa de capacitación impacta favorablemente en el rendimiento de los activos en la empresa Protectivas Perú SAC?

Tabla 21. Resultados tabulares a la pregunta N° 16

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	6	28,6	28,6
	De acuerdo	9	42,9	71,4
	En desacuerdo	5	23,8	95,2
	Totalmente en desacuerdo	1	4,8	100,0
	Total	21	100,0	

Fuente: SPSS.

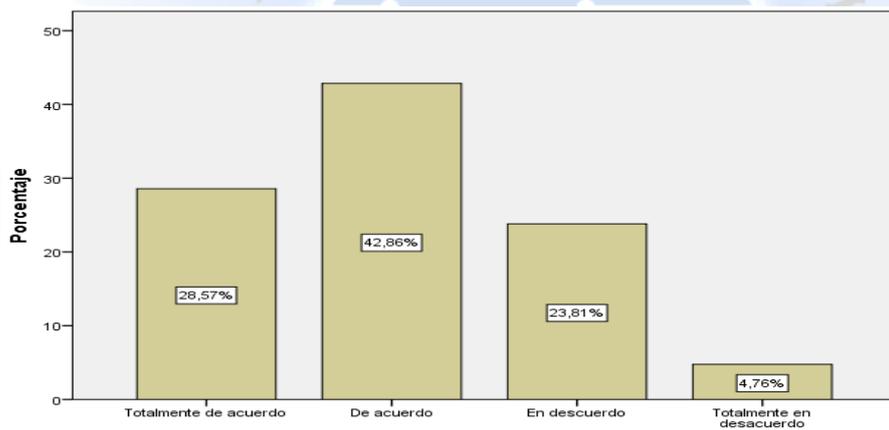


Figura 16. Resultados gráficos interrogante 16

Interpretación:

Según la figura N° 16, que poco más del 70% de acuerdo y totalmente conforme con que la implementación de un programa de capacitación favorece el rendimiento de activos. En tanto, el 23.81% están no concuerdan con los beneficios de la implementación de dicho programa. Así como el 4.76% están totalmente en desacuerdo con que ello favorezca a un mejor rendimiento de los activos.

P17. ¿Según usted, la implantación de capacitación de trabajos en altura, influye favorablemente en el rendimiento del patrimonio en la empresa Protectivas Perú SAC?

Tabla 22. Resultados tabulares a la pregunta N° 17

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	7	33,3	33,3
	De acuerdo	6	28,6	61,9
	Parcialmente de acuerdo	1	4,8	66,7
	En desacuerdo	4	19,0	85,7
	Totalmente en desacuerdo	3	14,3	100,0
	Total	21	100,0	

Fuente: SPSS.

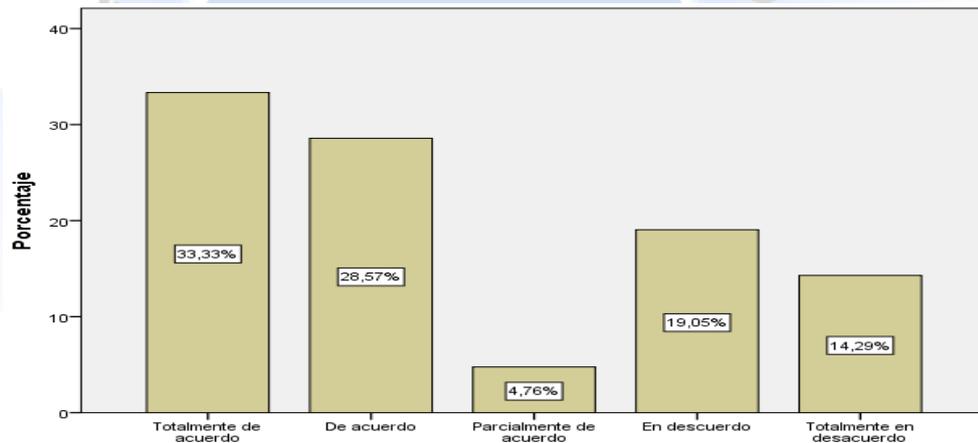


Figura 17. Resultados gráficos interrogante 17

Interpretación:

Según la figura N°17, el 61.9% muestran una opinión favorable a la consideración presentada. Mientras que el 4.76% está parcialmente de acuerdo con la implementación de capacitación de trabajos en altura. Finalmente, el 19.05% y 14,29% se muestran en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con la idea dada.

P18. ¿Considera usted que el alto beneficio, influye favorablemente en la rentabilidad en la empresa Protectivas Perú SAC?

Tabla 23. Resultados tabulares a la pregunta N° 18

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	5	23,8	23,8
	De acuerdo	10	47,6	71,4
	En desacuerdo	4	19,0	90,5
	Totalmente en desacuerdo	2	9,5	100,0
	Total	21	100,0	

Fuente: Propia

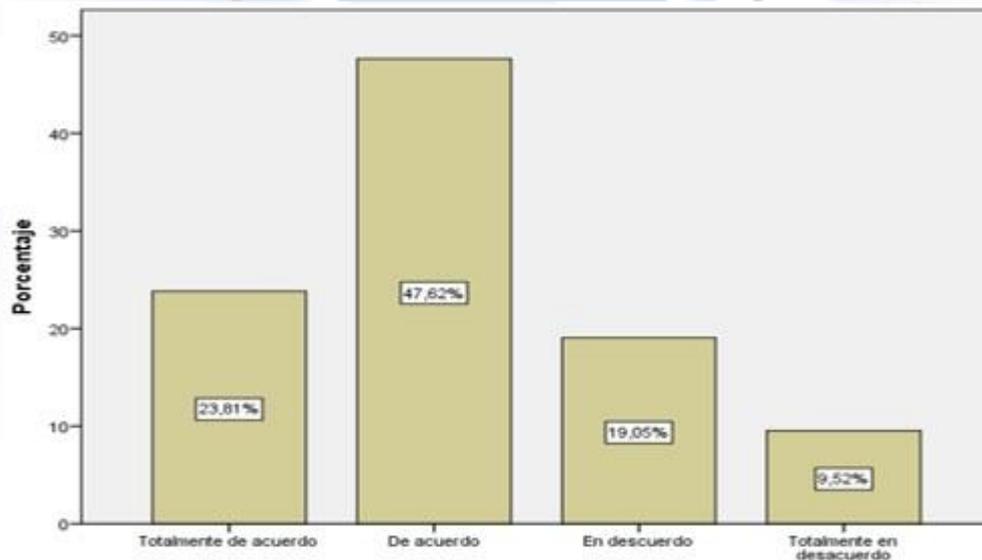


Figura 18. Resultados gráficos interrogante 18.

Interpretación:

Según la figura N°18, es apreciable que poco más del 70% de acuerdo y totalmente conforme con la consideración de que un alto beneficio influye favorablemente. El 19.05% están en desacuerdo con dicha proposición, a la vez que el 9.52% están totalmente en desacuerdo con que el alto beneficio influye favorablemente.

P19. ¿Considera usted que la aplicación del diagnóstico de desempeño, evalúa las condiciones para incrementar las ventas en la empresa Protectivas Perú SAC?

Tabla 24. Resultados tabulares a la pregunta N° 19

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	6	28,6	28,6
	De acuerdo	7	33,3	61,9
	Parcialmente de acuerdo	2	9,5	71,4
	En desacuerdo	5	23,8	95,2
	Totalmente en desacuerdo	1	4,8	100,0
	Total	21	100,0	

Fuente: Propia

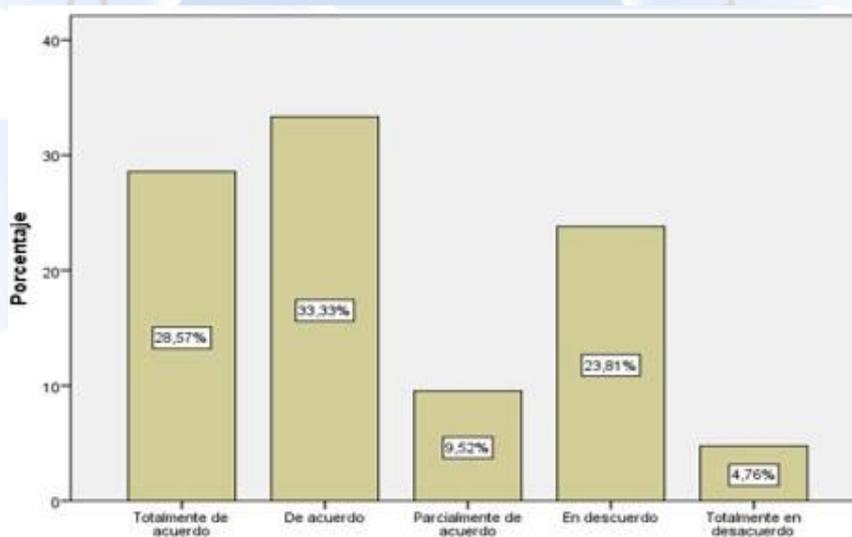


Figura 19. Resultados gráficos interrogante 19

Interpretación:

Según la figura N°18, se puede observar que más del 60% conforme y totalmente conforme con la idea de que la aplicación del diagnóstico de desempeño sí permite una evaluación adecuada para el incremento de las ventas. No obstante, un importante 23.81% están en desacuerdo con dicha proposición, a la vez que el 4.76% están totalmente en desacuerdo.

P20. ¿Considera usted que el mejoramiento de desempeño, tiene injerencia en el estado de resultado en la empresa Protectivas Perú SAC?

Tabla 25. Resultados tabulares a la pregunta N° 20

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	7	33,3	33,3
	De acuerdo	6	28,6	61,9
	Parcialmente de acuerdo	2	9,5	71,4
	En desacuerdo	6	28,6	100,0
	Total	21	100,0	

Fuente: Propia

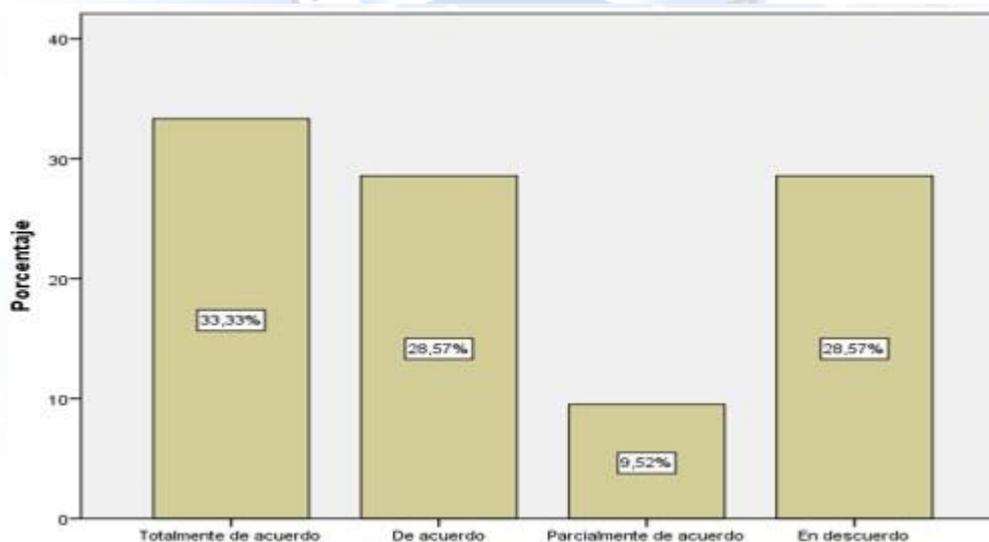


Figura 20. Resultados gráficos interrogante 20

Interpretación:

Según la figura N°18, se puede observar que un 61,9% conforme y totalmente conforme con la idea de que el mejoramiento de desempeño tiene injerencia en el estado de resultado. No obstante, un importante 28.6% está en desacuerdo con dicha proposición, a la vez que el 4.76% se muestran parcialmente de acuerdo.

3.2 Prueba de normalidad

Para evaluar la normalidad que presentan nuestras bases de datos se utilizara el test de Shapiro Wilks, debido a que el tamaño de la muestra es menor a 50. ($n < 50$).

El test de *Shapiro-Wilks* permite plantear la siguiente hipótesis, con un nivel de significancia del 0.05.

Tenemos:

Ho: Los datos de la población de estudio provienen de una distribución normal.

H1: Los datos de la población de estudio no provienen de una distribución normal

Tabla 26. Variable Gestión talento

Prueba de Normalidad			
	Estadístico	gl	p- valor
Test <i>Shapiro Wilks</i>	0.963	21	0.572
. Corrección de significación de Lilliefors			

Como se aprecia en la tabla N° 26 al aplicar la prueba de Shapiro –Wilks, donde el Estadístico ha obtenido un valor de 0.963 y la significación estadística (0.572). Como p es mayor de 0.05, ($p > 0.05$) entonces se acepta la hipótesis nula Ho, y se afirma que la variable Gestión de talento humano sigue una distribución normal.

Por lo tanto, el estadístico de prueba de hipótesis elegido es el test paramétrico: coeficiente de Correlación de Pearson.

Tabla 27. Variable Rentabilidad

Prueba de Normalidad

	Estadístico	gl	p- valor
Test <i>Shapiro Wilks</i>	0.917	21	0.075

. Corrección de significación de Lilliefors

Como se muestra en la tabla N° 27 al aplicar la prueba de Shapiro –Wilks, donde el estadístico ha obtenido un valor de 0.917 y la significación estadística (0.075). Como p es mayor de 0.05, ($p > 0.05$) entonces se acepta la hipótesis nula H_0 , y se afirma que la variable Rentabilidad sigue una distribución normal.

Por lo tanto, el estadístico de prueba de hipótesis elegido es el test paramétrico: coeficiente de Correlación de Pearson .

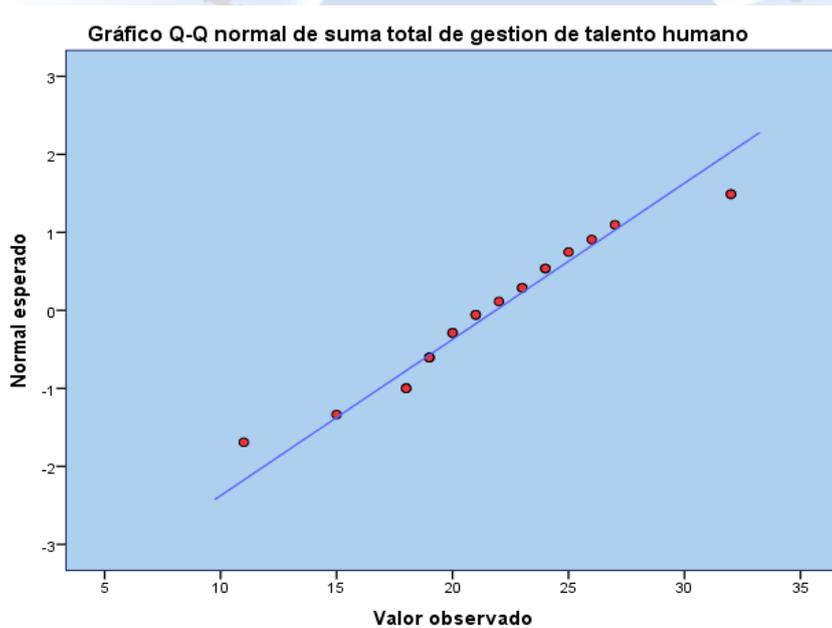


Figura 21. Gráfico Q-Q normal de suma total de gestión de talento humano

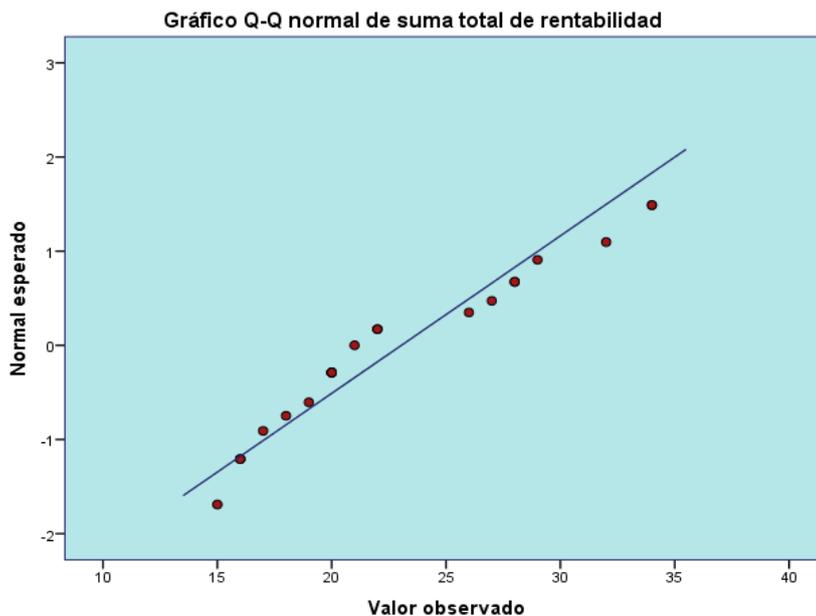


Figura 22. Gráfico Q-Q normal de suma total de Rentabilidad

El estadístico de prueba Shapiro-Wilks con la corrección de Lilliefors presenta un nivel de significación $p > 0.05$. En consecuencia no se rechaza la hipótesis de normalidad.

Los gráficos Q-Q normal ratifica la conclusión anterior, ya que los valores observados no se sitúan sobre la recta esperada bajo el supuesto de normalidad.

3.3 Contratación de la hipótesis

Para iniciar la prueba de las hipótesis en primer lugar tendremos en cuenta dos tipos de hipótesis: La hipótesis de la investigación y la hipótesis nula, los cuales se presentan estadísticamente:

- H_j : (Hipótesis de la investigación) Afirma que existe algún grado de relación o asociación entre las dos variables.
- H_0 : (Hipótesis nula) Representa la afirmación de que no existe asociación entre las dos variables estudiadas.

3.3.1 Contraste de hipótesis general

HG: La gestión del talento humano influye significativamente en la rentabilidad Perú SAC año 2016.

Hipótesis estadísticas:

Hipótesis de la investigación (H_i)

(H_i): Existe influencia directa y significativa entre gestión del talento humano y la rentabilidad Protectivas Perú SAC año 2016.

$$(H_i): r > 0$$

Hipótesis nula (H₀):

(H₀): No existe influencia directa y significativa entre gestión del talento humano y la rentabilidad Protectivas Perú SAC año 2016.

$$(H_0): r \leq 0$$

Para comprobar esta hipótesis se procedió a solicitar al programa estadístico SPSS Versión 23.0 que correlacionara ambas variables con los siguientes resultados:

Tabla 28. Correlación de la Hipótesis General.

Correlaciones			
		Gestión del talento humano	Rentabilidad
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,949**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	21	21
Rentabilidad	Correlación de Pearson	,949**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	21	21

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

Fuente: Base de datos SPSS.

Interpretación:

La correlación encontrada es positiva y elevada, siendo su coeficiente de correlación de Pearson $(r) = 0,949$. Cuyo índice de significancia bilateral es igual a 0,000, mucho menor al máximo de 0,05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis general (H_i) de la investigación y se rechaza la hipótesis nula (H_0).

4.2.3 Contraste de la hipótesis Especifica 1

H.E. 1. El reclutamiento y selección del personal influyen significativamente en la rentabilidad Protectivas Perú SAC año 2016.

Hipótesis estadísticas:

Hipótesis de la investigación (H_i)

(H_i): Existe influencia significativamente entre el reclutamiento y selección del personal y la rentabilidad Protectivas Perú SAC año 2016.

$$\text{(H_i): } r > 0$$

Hipótesis nula (H_0):

(H_0): No existe influencia significativamente entre el reclutamiento y selección del personal y la rentabilidad Protectivas Perú SAC año 2016.

$$\text{(H_0): } r \leq 0$$

Para comprobar esta hipótesis se procedió a solicitar al programa estadístico SPSS Versión 23.0 que correlacionara ambas variables con los siguientes resultados

Tabla 29. Correlación de la Hipótesis Específica 1

Correlaciones			
		Reclutamiento y selección del personal	Rentabilidad
Reclutamiento y selección del personal	Correlación de Pearson	1	,921**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	21	21
Rentabilidad	Correlación de Pearson	,921**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	21	21

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

Fuente: Base de datos SPSS.

Interpretación:

La correlación encontrada es positiva y elevada, siendo su coeficiente de correlación de Pearson $(r) = 0,921$. Cuyo índice de significancia bilateral es igual a 0,000, mucho menor al máximo de 0,05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 1 (H_1) de la investigación y se rechaza la hipótesis nula (H_0).

4.2.4 Contraste de la hipótesis Especifica 2

H.E. 2. La capacitación influye significativamente en la rentabilidad Protectivas Perú SAC año 2016.

Hipótesis estadísticas:

Hipótesis de la investigación (H_1)

(H₁): Existe influencia significativamente entre la capacitación y la rentabilidad Protectivas Perú SAC año 2016.

(H₁): $r > 0$

Hipótesis nula (H₀):

(H₀): No existe influencia significativamente entre la capacitación y la rentabilidad Protectivas Perú SAC año 2016.

(H₀): $r \leq 0$

Para comprobar esta hipótesis se procedió a solicitar al programa estadístico SPSS Versión 23.0 que correlacionara ambas variables con los siguientes resultados:

Tabla 30. Correlación de la Hipótesis Específica 2

Correlaciones			
		Capacitación	Rentabilidad
Capacitación	Correlación de Pearson	1	,760**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	21	21
Rentabilidad	Correlación de Pearson	,760**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	21	21

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

Fuente: Base de datos SPSS.

Interpretación:

La correlación encontrada es positiva y elevada, siendo su coeficiente de correlación de Pearson (r)= 0,760. Cuyo índice de significancia bilateral es igual a 0,000, mucho menor al máximo de 0,05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 2 (H₁) de la investigación y se rechaza la hipótesis nula (H₀).

4.2.5 Contraste de la hipótesis Específica 3

H.E 3. La evaluación de desempeño influye significativamente en la rentabilidad Protectivas Perú SAC año 2016.

Hipótesis estadísticas :

Hipótesis de la investigación (H_i)

(H_i) Existe influencia significativamente entre la evaluación de desempeño y la rentabilidad Protectivas Perú SAC año 2016.

(H_i): $r > 0$

Hipótesis nula (H₀):

(H₀): No existe influencia significativamente entre la evaluación de desempeño y la rentabilidad Protectivas Perú SAC año 2016.

(H₀): $r \leq 0$

Para comprobar esta hipótesis se procedió a solicitar al programa estadístico SPSS Versión 23.0 que correlacionara ambas variables con los siguientes resultados.

Tabla 31. Correlación de la Hipótesis Específica 3

Correlaciones			
		Evaluación de desempeño	Rentabilidad
Evaluación de desempeño	Correlación de Pearson	1	,919**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	21	21
Rentabilidad	Correlación de Pearson	,919**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	21	21

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

Fuente: Base de datos SPSS.

Interpretación:

La correlación encontrada es positiva y elevada, siendo su coeficiente de correlación de Pearson $(r) = 0,919$. Cuyo índice de significancia bilateral es igual a 0,000, mucho menor al máximo de 0,05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 3 (H_j) de la investigación y se rechaza la hipótesis nula (H_0).



IV. DISCUSIÓN

El objetivo principal fue a gestión del talento humano influye en la rentabilidad Protectivas Perú año 2016, para los cuales se procedió con las encuestas, entrevistas y análisis de datos, proporcionados por la empresa, considerando a las áreas de dirección y los encargados del cumplimiento los que deben tomar acciones para su funcionamiento de administración talento humano.

Los resultados en la prueba estadísticas de Pearson para la hipótesis general que se han orientado la investigación se ha podido observar que existe una relación positiva alta entre las variables hallándose una correlación de 0,949 (94.90) con un valor calculado para $p : 0.00$ a un nivel de significancia de 0.01 (bilateral) lo que señala que la correlación positiva muy fuerte esto afirma lo que se cumple con la tesis de Martínez Andrea (Ecuador 2014). Tesis: “El talento humano y su incidencia en la rentabilidad de la empresa Impactex”, señala El personal de producción no se encuentra calificado, y por ende, esto afecta directamente a la actividad que realiza obteniendo productos defectuosos, desperdicio en la mano de obra, recursos materiales y tecnológicos, afectando directamente a la rentabilidad. La rentabilidad obtenida no se conoce oportunamente, lo que permite no tomar decisiones a tiempo para potencializar los RRHH y alcanzar los objetivos en producción.

La primera hipótesis específico mostrados en el estudio de investigación se ha podido observar que existe relación entre el reclutamiento y selección del personal y la rentabilidad, se ha podido apreciar que existe una correlación de 0.921 (92.10 %) con un valor calculado para $p: 0.00$ a un nivel de significancia de 0.05 (bilateral) lo que sostiene que la correlación positiva media, este afirma lo que se cumple con la tesis de Cachuan Giancarlo (Lima-Perú 2015). Tesis: “El talento humano y su impacto en el crecimiento económico de las empresas de servicios de outsourcing contable financiero en lima metropolitana, año 2014”, donde Indica que la inadecuada gestión de desempeño lo que generó una baja productividad y en consecuencia un menor índice de rentabilidad de servicios de outsourcing contable financiero. Existencia de una interferencia directa en la productividad de servicios de outsourcing contable financiero generada por conflictos en el clima laboral imperante; la existencia de una interferencia directa en la productividad de las empresas de servicios de outsourcing contable financiero generada por conflictos en el clima laboral imperante; y la inadecuado proceso de reclutamiento reflejado en los sobrecostos y gastos con influencia

significativa en los niveles de ahorro de las empresas de servicios de outsourcing contable financiero.

De otro lado los resultados obtenidos en la prueba estadísticas de Pearson para la segunda hipótesis específica que se han orientado el trabajo de investigación se ha podido observar que existe relación positiva considerable entre la capacitación y la rentabilidad hallándose una correlación de 0,760 (76 %) con un valor calculado para $p < 0.00$ a un nivel de significancia de 0.01 (bilateral) lo que afirma que la correlación positiva considerable, este indica de que se cumple con el trabajo presentado por Michue Enrique (Huncayo-Perú 2015). Tesis: “Gestión de personas y la posible incidencia de rentabilidad famacin sac.” y afirma en sus conclusiones, Famacin SAC cuenta con políticas en gestión de personas para su organización por lo tanto ha podido incrementar sus utilidades, al contar con estas herramientas la empresa realiza sus actividades; de reclutamiento, selección, retención, seguridad y salud en el trabajo; con fundamento estratégico y legal lo que conlleva a generar más ingresos, obteniendo resultados óptimos.

Asimismo la tercera hipótesis específica mostrados en el estudio de investigación se ha podido observar que existe relación entre la evaluación de desempeño se ha podido apreciar que existe una correlación de 0.919 (91.90 %) con un valor calculado para $p < 0.00$ a un nivel de significancia de 0.01 (bilateral) lo que sostiene que la correlación positiva media, este afirma lo que se cumple con la tesis de Barzola Luis César (Argentina 2012). Tesis: “Gestión del recurso humano en enfermería”, donde señala lo siguiente:

- a) El porcentaje de empleados que debieron rendir un examen escrito es preocupantemente bajo, apenas un 11%.
- b) Los que mantuvieron una entrevista y presentaron un currículum representan porcentajes elevados, estos pasos resultan fundamentales en el proceso de selección de personal.
- c) El hecho de que aproximadamente, un 30% del personal posea otro empleo exigirá seguramente, de parte de los distintos jefes de unidad o de servicio, de un trabajo minucioso a la hora de conformar los distintos grupos de trabajo para cada turno.

V. CONCLUSIONES

1) La adecuada gestión del talento humano influye en un 81% en la rentabilidad Protectivas Perú SAC, en razón de que con su aplicación se contratará personal idóneo, se asegurará la capacitación del personal, se conseguirá el desempeño y rendimiento laboral, cuyo resultado será una alta rentabilidad que permitirá a la empresa mantenerse de manera sostenible y así seguir creciendo.

2) La contratación de personal idóneo, repercute favorablemente en un 71.4% en la rentabilidad Protectivas Perú SAC, lo cual significa que con la selección del personal que cumple con el perfil del puesto y con las condiciones generales de principios morales y éticos, garantizamos que el personal está apto para el desarrollo positivo de su desempeño y rendimiento, lo que se convierte en unos de los factores significativos para generar una alta rentabilidad.

3) La implantación de capacitación de trabajos en altura, repercute favorablemente en un 85.7% para la rentabilidad Protectivas Perú SAC, en razón de que su aplicación significa la mejora de su rendimiento y desempeño, para generar mayor productividad y la solvencia espera la empresa.

4) La adecuada evaluación de desempeño al personal, impacta favorablemente en un 71.4% en la rentabilidad Protectivas Perú SAC; lo que confirma que se debe de comprobar el grado de cumplimiento hacia las metas propuestos a nivel individual para garantizar el alto rendimiento laboral, que repercutirá en logro de una alta rentabilidad.

VI. RECOMENDACIONES

Gerencia General adopte:

- 1) Capacitar al departamento de recursos humanos, para la correcta captación del personal, incorporación de capacitación y monitoreo de desempeño.
- 2) Reclutar personal idóneo, considerando en el perfil de puesto de trabajo principios éticos y morales que deberá de contar el postulante para su contratación.
- 3) Ejecutar programas de capacitación de trabajos en altura, que permita otorgar los conocimientos necesarios al personal para buen desempeño y rendimiento laboral.
- 4) Monitorear el desempeño del personal, que permita diagnosticar y comunicar y aplicar las medidas que ayuden a mejorar el desempeño laboral según los objetivos propuestos.

BIBLIOGRAFÍA

- Alava, M., & Gómez, K. (2016). *Influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de Capacitación y Selección*. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/5123>
- Alvarado, E. (2008). *La fidelidad del cliente del sector bancario en función de la calidad de servicio, la satisfacción y la imagen*. UCAB.
- Alvines, E., & 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*. Lima: Universidad Tecnológica del Perú. Obtenido de <http://repositorio.utp.edu.pe/handle/UTP/1888>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación*. Caracas: Episteme. Obtenido de <https://evidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
- Arrobo, W. (2013). *Modelo de gestión del talento humano por competencias de la empresa Cimpexa S.A*. Guayaquil: Universidad Tecnológica Equinoccial. Obtenido de <http://repositorio.ute.edu.ec/xmlui/handle/123456789/1125>
- Bain, D. (2005). *Productividad: la solución a los problemas de la empresa*. México D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Barzola, L. (2012). *Gestión del recurso humano en enfermería*. Argentina: Universidad Nacional de Cuyo. Obtenido de <https://bdigital.uncu.edu.ar/5864>
- Bohlander, G., Snell, S., & Morris, S. (2017). *Administración de Recursos Humanos*. México D.F.: Cengage Learning Inc. Editorial.
- Borman, W., Ilgen, D., & Klimoski, R. (2003). *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*. Nueva York: John Wiley & Sons Inc.

- Cachuan, G. (2015). *El talento humano y su impacto en el crecimiento económico de las empresas de servicios de outsourcing contable financiero en Lima Metropolitana, año 2014*. Lima: Universidad de San Martín de Porres. Obtenido de <http://repositorio.usmp.edu.pe/handle/usmp/1578>
- Carro, R., & González, D. (2012). *Productividad y Competitividad*. Argentina: Universidad Nacional del Mar del Plata.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México D.F.: MC Graw Hill.
- Dessler, G. (2015). *Administración de recursos humanos*. México D.F.: Pearson. Obtenido de <http://ezproxybib.pucp.edu.pe:2048/login?url=http://search.ebscohost.com/login.asp>
- Díaz, M. (2012). *Análisis Contable con un enfoque empresarial*. Eumed. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2012b/1229/index.htm>
- Forsyth, J. (2015). *Finanzas empresariales: rentabilidad y valor*. Lima: Juan Alberto Forsyth Alarco.
- Grajales, T. (2004). *Cómo elaborar una propuesta de investigación*. México: Montemorelos.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw Hill. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Ketelhöhn, W., Marín, J., & Montiel, E. (2004). *Inversiones: análisis de inversiones estratégicas*. Bogotá: Norma.
- Louffat, E. (2012). *Administración del potencial humano*. Buenos Aires: Cengage Learning Inc. Editorial.
- Martínez, A. (2014). *El talento humano y su incidencia en la rentabilidad de la empresa Impactex*. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/21708>

- Michue, E. (2015). *Gestión de personas y su impacto en la rentabilidad de la empresa Famacin SAC*. Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú. Obtenido de <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/1625#:~:text=La%20siguiente%20tesis%20tiene%20como,incremento%20de%20las%20utilidades%20de>
- Prokopenko, J. (1987). *La gestión de la productividad*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Rodríguez, L., & Santofimio, A. (2016). *Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional*. Bogotá: Universidad Libre de Colombia. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/9846>
- Rodríguez, R. (1997). *Productividad: Programa de optimización de resultados en la pequeña y mediana industria*. México D.F.: Trillas.
- Sánchez, J. (2002). *Análisis de Rentabilidad de la empresa*. Obtenido de <http://ciberconta.unizar.es/leccion/anarenta/analisisR.pdf>
- Sánchez, S., & Pongo, O. (2014). *Tendencias Contemporáneas: Metodología y Estadística*. Lima: UNFV.
- Smith, E. (1993). *Manual de Productividad*. Buenos Aires: Macchi.
- Tinoco, R. (2017). *El desarrollo del talento humano en la Universidad Corporativa Intercorp*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/8982>
- Vera, R. (2018). *El talento humano y su influencia en la competitividad de los colaboradores de la gerencia de desarrollo y ordenamiento territorial en la municipalidad provincial de Huaura, 2016*. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/1867>
- Waldman, D. (1994). The contributions of total quality management to a theory of work performance. *Academy of Management Review*, 19(3), 510-536. Obtenido de <https://www.jstor.org/stable/258937?seq=1>



Anexo 01. Matriz de consistencia

Tabla 32. Matriz de Conceptualización y Operacionalización.

Título					
LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA RENTABILIDAD EN LA EMPRESA PROTECTIVAS PERÚ SAC AÑO 2016					
Presentado por: Nila Elizabeth Juan de Dios Huerta					
Variable	Cuantitativa (X)	Cualitativa (Y)	Indicadores	Índice	Items
VARIABLE 1. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Gary Dessler (2015). " Los equipos de gestión de talento humano se libran de las actividades operativas y se ocupan de proporcionar asesoría interna para que el área asuma las actividades estratégicas de orientación global, de frente al futuro y al destino de la organización y de sus miembros."	Administración de estrategias de recursos humanos. La manera en que RH ayuda a impulsar la estrategia de la organización. Administración de la infraestructura de la empresa. La manera en que RH ofrece una base de servicios a la organización para ayudarla a ser eficiente y eficaz	X1. Reclutamiento y selección del personal		¿Considera usted que la adecuada gestión del talento humano influye en la rentabilidad en la empresa Protectivas Perú SAC?
					¿Considera usted que el adecuado reclutamiento y selección del personal, repercute favorablemente en la rentabilidad en la empresa Protectivas Perú SAC?
				Diseño correcto de perfil de puesto de trabajo	¿Considera usted que la implementación de un diseño correcto de perfil de puesto de trabajo para la contratación del personal, repercute favorablemente en la rentabilidad en la empresa Protectivas Perú SAC?
				Contratación de personal idóneo	¿Según usted la contratación de personal idóneo, repercute favorablemente en la rentabilidad en la empresa Protectivas Perú SAC?
			X2. Capacitación		¿Cree usted que la capacitación al personal, influye favorablemente en la rentabilidad en la empresa Protectivas Perú SAC?
				Programa de capacitación	¿Considera usted que la implementación de un programa de capacitación, repercute favorablemente en la rentabilidad en la empresa Protectivas Perú SAC?
				Capacitación de trabajos en altura	¿Según usted, la implementación de capacitación de trabajos en altura, repercute favorablemente en la rentabilidad en la empresa Protectivas Perú SAC?
			X3. Evaluación de desempeño		¿En su opinión la adecuada evaluación de desempeño al personal, impacta favorablemente en la rentabilidad en la empresa Protectivas Perú SAC?
				Diagnóstico de desempeño	¿Según usted la aplicación del diagnóstico del desempeño, evalúa las condiciones para generar mayor rentabilidad en la empresa Protectivas Perú SAC?
				Mejoramiento del desempeño	¿Según usted, disponer las medidas correctivas para el mejoramiento del desempeño, influye favorablemente en la rentabilidad en la empresa Protectivas Perú SAC?

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	INDICADORES	INDICE	ITEMS
VARIABLE D. RENTABILIDAD	Forsyth J(2015). Variación en el valor de la empresa en un periodo determinado. Esta variación incluye los flujos de caja derivado de la retribución del capital y los cambios en el valor del capital, en un periodo determinado.	La rentabilidad es la capacidad que tiene una empresa para poder generar los beneficios suficientes, en relación con sus ventas, activos o recursos propios, para ser considerada rentable. Es decir, que la diferencia entre sus ingresos y sus gastos es suficiente como para mantenerse en el tiempo de manera sostenible y seguir creciendo.	Y1. Productividad		¿Considera usted, que el alta productividad tiene repercusión favorable en la rentabilidad en la empresa Protectivas Perú SAC?
				Rendimiento	¿Considera usted que el bajo rendimiento tiene injerencia en la productividad en la empresa Protectivas Perú SAC?
					¿Considera usted que el adecuado reclutamiento y selección del personal, influye favorablemente en la captación de personal con alto rendimiento en la empresa Protectivas Perú SAC?
			Servicios de calidad	¿Según usted la contratación de personal idoneo, influye en la prestación de servicios de calidad en la empresa Protectivas Perú SAC?	
			Y2. Inversión		¿Considera usted que la adecuada capacitación al personal, impacta favorablemente en el rendimiento de la inversión en la empresa Protectivas Perú SAC?
				Activos	¿Considera usted que la implementación de un programa de capacitación, impacta favorablemente en el rendimiento de los activos en la empresa Protectivas Perú SAC?
				Patrimonio	¿Según usted, la implantación de capacitación de trabajos en altura, influye favorablemente en el rendimiento del patrimonio en la empresa Protectivas Perú SAC?
			Y3. beneficio o utilidad		¿Considera usted que el alto beneficio, influye favorablemente en la rentabilidad en la empresa Protectivas Perú SAC?
				Ventas	¿Considera usted que la aplicación del diagnostico de desempeño, evalua las condiciones para incrementar las ventas en la empresa Protectivas Perú SAC?
			Estado de Resultado	¿Considera usted que el mejoramiento de desempeño, tiene injerencia en el estado de resultado en la empresa Protectivas Perú SAC?	

Anexo 02. Instrumentos de recolección de datos

Instrumentos de recolección de datos- Cuestionario

Cuestionario la gestión del talento humano y la rentabilidad en la empresa PROTECTIVAS PERU SAC

1	2	3	4	5
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

Nº	ITMS	1	2	3	4	5
	V.I La gestión del talento Humano					
1	¿Considera usted que la adecuada gestión del talento humano influye en la rentabilidad en la empresa Protectivas Perú SAC?					
2	¿Considera usted que el adecuado reclutamiento y selección del personal repercute favorablemente en la rentabilidad en la empresa Protectivas Perú SAC?					
3	¿Considera usted que la implementación de un diseño correcto de perfil de puesto de trabajo para la contratación del personal repercute favorablemente en la rentabilidad en la empresa Protectivas Perú SAC?					
4	¿Según usted la contratación de personal idóneo, repercute favorablemente en la rentabilidad en la empresa Protectivas Perú SAC?					
5	¿Cree usted que la capacitación al personal influye favorablemente en la rentabilidad en la empresa Protectivas Perú SAC?					
6	¿Considera usted que la implementación de un programa de capacitación repercute favorablemente en la rentabilidad en la empresa Protectivas Perú SAC?					
7	¿Según usted, la implantación de capacitación de trabajos en altura repercute favorablemente en la rentabilidad en la empresa Protectivas Perú SAC?					
8	¿En su opinión la adecuada evaluación de desempeño al personal impacta favorablemente en la rentabilidad en la empresa Protectivas Perú SAC?					
9	¿Según usted la aplicación del diagnóstico del desempeño evalúa las condiciones para generar mayor rentabilidad en la empresa Protectivas Perú SAC?					
10	¿Según usted, disponer las medidas correctivas para el mejoramiento del desempeño, influye favorablemente en la rentabilidad en la empresa Protectivas Perú SAC?					
	V.D La rentabilidad					
11	¿Considera usted que alta productividad tiene repercusión favorable en la rentabilidad en la empresa Protectivas Perú SAC?					

12	¿Considera usted que el bajo rendimiento tiene injerencia en la productividad en la empresa Protectivas Perú SAC?						
13	¿Considera usted que el adecuado reclutamiento y selección del personal influye favorablemente en la captación de personal con alto rendimiento en la empresa Protectivas Perú SAC?						
14	¿Según usted la contratación de personal idóneo influye en la prestación de servicios de calidad en la empresa Protectivas Perú SAC?						
15	¿Considera usted que la adecuada capacitación al personal impacta favorablemente en el rendimiento de la inversión en la empresa Protectivas Perú SAC?						
16	¿Considera usted que la implementación de un programa de capacitación impacta favorablemente en el rendimiento de los activos en la empresa Protectivas Perú SAC?						
17	¿Según usted, la implantación de capacitación de trabajos en altura influye favorablemente en el rendimiento del patrimonio en la empresa Protectivas Perú SAC?						
18	¿Considera usted que el alto beneficio, influye favorablemente en la rentabilidad en la empresa Protectivas Perú SAC?						
19	¿Considera usted que la aplicación del diagnóstico de desempeño evalúa las condiciones para incrementar las ventas en la empresa Protectivas Perú SAC?						
20	¿Considera usted que el mejoramiento de desempeño tiene injerencia en el estado de resultado en la empresa Protectivas Perú SAC?						

Instrumentos de recolección de datos- Entrevista

1	¿Según usted, en qué se relaciona la gestión del talento humano y la rentabilidad en la empresa Protectivas Perú SAC?
2	¿Según usted, qué importancia tiene el adecuado reclutamiento y selección de personal en la productividad en la empresa Protectivas Perú SAC?
3	¿Según usted, la capacitación del personal es importante para el rendimiento de la inversión en la productividad en la empresa Protectivas Perú SAC?
4	¿En su opinión, la adecuada evaluación de desempeño al personal de qué manera favorece a la empresa Protectivas Perú SAC?
5	¿En su opinión, de qué manera la alta productividad favorece a la rentabilidad en la empresa Protectivas Perú SAC?
6	¿Según usted, de qué manera el mejoramiento de desempeño favorece a la utilidad en la empresa Protectivas Perú SAC?

Anexo 03. Ficha de Validación de instrumentos

ANEXO 01: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO
FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTOS
INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

IX. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del Informante: **SALAZAR QUISPE, ROBERT.**
 Institución donde labora: Universidad Peruana de Ciencias e Informática - UPCI
 Nombre del Instrumento que motiva la evaluación:
LA GESTION DEL TALENTO HUMANO Y LA RENTABILIDAD EN LA EMPRESA PROTECTIVAS PERÚ SAC AÑO 2016
 Autor del Instrumento: **JUAN DE DIOS HUERTA NILA ELIZABETH**

X. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
METODOLOGÍA	Considera que los Ítems miden lo que el investigador pretende medir					X
COHERENCIA	Considera que los Ítems utilizados son propios del campo que se está investigando				X	
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre las variables y los indicadores				X	
ORGANIZACIÓN	Considera organizado el desarrollo del Marco Teórico				X	
CLARIDAD	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado					X
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizados sus variables e indicadores					X
ESTRATEGIAS	Considera adecuados los métodos estadísticos para contrastar las hipótesis				X	
ACTUALIDAD	Presenta antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad					X

XI. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO

Qué aspectos se tienen que Modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación:

.....

.....

.....

XII. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bueno

Lima, 10 de Febrero del 2018



Mag. Robert Salazar Quispe
 HISTORIADOR - METODÓLOGO
 ESP. EN INVESTIGACIÓN

Firma del Experto Informante

DNI: 15186781 Telf./Cel.: 989563773

ANEXO 01: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO
FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTOS
INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

V. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del Informante: **ESCALAYA VELARDE, FERMIN ALFONSO**
 Institución donde labora: Universidad Peruana de Ciencias e Informática - UPCI
 Nombre del Instrumento que motiva la evaluación:
LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA RENTABILIDAD EN LA EMPRESA PROTECTIVAS PERÚ SAC AÑO 2016
 Autor del Instrumento: **JUAN DE DIOS HUERTA NILA ELIZABETH**

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy Bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
METODOLOGÍA	Considera que los Ítems miden lo que el investigador pretende medir					X
COHERENCIA	Considera que los Ítems utilizados son propios del campo que se está investigando					X
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre las variables y los indicadores					X
ORGANIZACIÓN	Considera organizado el desarrollo del Marco Teórico					X
CLARIDAD	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado					X
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizados sus variables e indicadores					X
ESTRATEGIAS	Considera adecuados los métodos estadísticos para contrastar las hipótesis				X	
ACTUALIDAD	Presenta antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad				X	

VII. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO

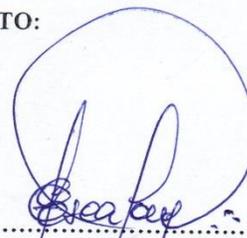
Qué aspectos se tienen que Modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación:

ninguno

VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

92%

Lima, 10 de Febrero del 2018



Firma del Experto Informante

DNI: *43306690* Telf./Cel: *962254270*

**ANEXO 01: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO
FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTOS
INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del Informante: **HERMOZA OCHANTE RUBEN EDGAR**
 Institución donde labora: Universidad Peruana de Ciencias e Informática - UPCI
 Nombre del Instrumento que motiva la evaluación:
LA GESTION DEL TALENTO HUMANO Y LA RENTABILIDAD EN LA EMPRESA PROTECTIVAS PERÙ SAC AÑO 2016
 Autor del Instrumento: **JUAN DE DIOS HUERTA NILA ELIZABETH**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy Bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
METODOLOGÍA	Considera que los Ítems miden lo que el investigador pretende medir				X	
COHERENCIA	Considera que los Ítems utilizados son propios del campo que se está investigando					X
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre las variables y los indicadores					X
ORGANIZACIÓN	Considera organizado el desarrollo del Marco Teórico					X
CLARIDAD	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado					X
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizados sus variables e indicadores				X	
ESTRATEGIAS	Considera adecuados los métodos estadísticos para contrastar las hipótesis					X
ACTUALIDAD	Presenta antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad					X

III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO

Qué aspectos se tienen que Modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación:

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy Bueno

Lima, 10 de Febrero del 2018



 Ing. Ruben E. Hermoza Ocharite
 Reg. C.I.P. N° 167882
 DOCENTE

Firma del Experto Informante
 DNI: 4205640 Telf./Cel.: 944463983

Anexo 04. Base de datos

base de datos ok (1) (3) - Microsoft Excel

Tabla No Datos estadísticos por variables

Gestion de talento humano La Rentabilidad

Encuestados	p1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	suma	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	suma
1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	2	1	2	1	2	1	4	16
2	2	3	1	2	4	2	1	4	2	2	23	4	1	1	1	2	4	2	1	2	3	21
3	2	2	4	5	1	2	1	4	1	23	2	2	4	5	4	2	2	5	4	4	4	34
4	1	5	2	2	4	2	2	1	1	4	24	4	1	2	1	1	1	1	2	2	1	16
5	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	15	2	1	1	2	1	1	2	2	4	1	17
6	1	3	2	4	2	4	1	2	1	2	22	3	2	2	2	2	1	4	4	2	4	26
7	1	1	3	1	1	1	2	2	3	4	19	1	4	2	1	4	4	1	2	1	2	22
8	4	1	2	1	2	4	1	2	1	1	19	2	2	1	1	2	2	1	4	4	1	20
9	5	2	2	4	5	2	2	4	4	2	32	4	1	4	2	2	4	5	2	2	2	28
10	4	3	5	1	2	2	1	1	1	1	21	3	1	1	1	1	2	1	1	1	3	15
11	2	2	4	2	1	4	1	2	4	4	26	2	4	5	5	2	5	2	2	5	2	34
12	1	3	3	1	2	2	4	4	2	2	24	2	2	2	2	4	1	2	5	3	4	27
13	2	2	2	4	2	1	2	2	4	4	25	1	2	1	1	2	2	4	2	2	2	19
14	4	1	4	1	4	2	5	4	2	32	4	2	5	4	1	4	5	2	1	4	32	
15	1	2	4	2	4	2	1	3	4	27	1	5	2	4	2	4	4	4	4	2	1	29
16	2	1	1	2	2	4	1	1	1	5	20	2	2	2	2	2	4	2	1	2	3	22
17	1	4	1	4	1	3	1	3	2	1	21	1	1	4	2	5	2	1	4	4	4	28
18	2	5	1	1	1	2	4	1	2	20	4	1	1	1	4	1	4	2	1	1	1	20
19	1	4	2	4	1	2	1	1	1	1	18	2	4	1	2	1	2	3	1	1	1	18
20	2	1	2	1	4	1	4	2	1	1	19	1	2	2	4	1	1	2	1	4	2	20
21	1	4	2	1	2	2	2	1	1	2	18	2	1	3	2	1	2	5	1	2	1	20

Datos procesados en SPSS

*Sin título2 [ConjuntoDatos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

3: Item12 2 Visible: 22 de 22 variables

Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	gestion_talen to_humano	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Rentabilid...	var	va	
1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	2	1	2	1	2	1	4	16			
2	2	3	1	2	4	2	1	4	2	23	4	1	1	1	2	4	2	1	2	3	21			
3	2	2	4	5	1	1	2	1	4	1	23	2	4	5	4	2	2	5	4	4	34			
4	1	5	2	2	4	2	2	1	1	4	24	4	1	2	1	1	1	1	2	2	16			
5	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	15	2	1	1	2	1	1	2	2	4	17			
6	1	3	2	4	2	4	1	2	1	2	22	3	2	2	2	2	1	4	4	2	26			
7	1	1	3	1	1	1	2	2	3	4	19	1	4	2	1	4	4	1	2	1	22			
8	4	1	2	1	2	4	1	2	1	1	19	2	2	1	1	2	2	1	4	4	1	20		
9	5	2	2	4	5	2	2	4	4	2	32	4	1	4	2	2	4	5	2	2	28			
10	4	3	5	1	2	2	1	1	1	1	21	3	1	1	1	1	2	1	1	1	15			
11	2	2	4	2	1	4	1	2	4	4	26	2	4	5	5	2	5	2	2	5	2	34		
12	1	3	3	1	2	2	4	4	2	2	24	2	2	2	2	4	1	2	5	3	4	27		
13	2	2	2	4	2	1	2	2	4	4	25	1	2	1	1	2	2	4	2	2	19			
14	4	1	4	1	4	2	5	5	4	2	32	4	2	5	4	1	4	5	2	1	4	32		
15	1	2	4	2	4	4	2	1	3	4	27	1	5	2	4	2	4	4	4	2	1	29		
16	2	1	1	2	2	4	1	1	1	5	20	2	2	2	2	4	2	1	2	3	2	22		
17	1	4	1	4	1	3	1	3	2	1	21	1	1	4	2	5	2	1	4	4	4	28		
18	2	5	1	1	1	1	2	4	1	1	20	4	1	1	1	4	1	4	2	1	1	20		
19	1	4	2	4	1	2	1	1	1	1	18	2	4	1	2	1	2	3	1	1	1	18		
20	2	1	2	1	4	1	4	2	1	1	19	1	2	2	4	1	1	2	1	4	2	20		
21	1	4	2	1	2	2	2	1	1	2	18	2	1	3	2	1	2	5	1	2	1	20		



**LA GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO Y LA RENTABILIDAD
EN LA EMPRESA
PROTECTIVAS PERU SAC
AÑO 2016**

por Juan De Dios Huerta Nila Elizabeth

Fecha de entrega: 19-dic-2020 04:54p.m. (UTC-0600)

Identificador de la entrega: 1479410325

Nombre del archivo: TESIS_Nila_Juan_de_Dios_13.12.2020.docx (11.58M)

Total de palabras: 9740

Total de caracteres: 54480

LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA RENTABILIDAD EN LA EMPRESA PROTECTIVAS PERU SAC AÑO 2016

INFORME DE ORIGINALIDAD

27%	27%	1%	14%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	www.eumed.net Fuente de Internet	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	nulan.mdp.edu.ar Fuente de Internet	2%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	consultasfinancierasypresarias.blogspot.com Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	1%

9	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%
10	Submitted to Universidad Nacional de Educacion Enrique Guzman y Valle Trabajo del estudiante	1%
11	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	1%
12	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
13	repository.unilibre.edu.co Fuente de Internet	1%
14	html.rincondelvago.com Fuente de Internet	1%
15	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1%
16	idoc.pub Fuente de Internet	<1%
17	qdoc.tips Fuente de Internet	<1%
18	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1%

20	livrosdeamor.com.br Fuente de Internet Caribe Trabajo del estudiante	<1 % <1 %
32	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	<1 %
33	repositorio.utp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
34	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
35	conceptodefinicion.de Fuente de Internet	<1 %
36	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
37	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %
38	Submitted to Universidad Autónoma de Ica Trabajo del estudiante	<1 %
39	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
40	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
41	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	abogaii.zoomblog.com groups.google.com Fuente de Internet	<1 %
31	Submitted to Corporación Universitaria del	

42	Fuente de Internet	<1%
43	bibliotecas.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1%
44	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	<1%
45	protectivas.com Fuente de Internet	<1%
46	www.gestiopolis.com Fuente de Internet	<1%
47	www.significados.com Fuente de Internet	<1%
48	miguelangel118.blogspot.com Fuente de Internet	<1%
49	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	<1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 15 words

Excluir bibliografía

Activo

Anexo 06. Autorización de publicación en repositorio



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: JUAN DE DIOS HUERTA NILA ELIZABETH
DNI: 46378996 Correo electrónico: nila_jdh@hotmail.com
Domicilio: H2K 431 VRB LOS HERALDOS - SJL LIMA
Teléfono fijo: _____ Teléfono celular: 9825 013 24

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO O TESIS

Facultad/Escuela: CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE NEGOCIOS / UPCI
Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller () Tesis (x)
Título del Trabajo de Investigación / Tesis:
LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA RENTABILIDAD EN LA EMPRESA PROTECTIVAS PERU SAC AÑO 2016

3.- OBTENER:

Bachiller () Título (x) Mg () Dr () PhD ()

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

Por la presente declaro que el (trabajo/tesis) tesis indicada en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencia e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art 23 y Art. 33.

Autorizo la publicación (marque con una X):

Sí, autorizo el depósito total.

Sí, autorizo el depósito y solo las partes: _____

No autorizo el depósito.

Como constancia firmo el presente documento en la ciudad de Lima, a los 05 días del mes de ENERO de 2021.


Firma

Huella digital

