



FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONÓMICAS Y FINANCIERAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA  
EN EL DESEMPEÑO FINANCIERO EN LAS EMPRESAS  
DE SERVICIOS DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA EN  
EL DISTRITO DE ATE, AÑO 2018**

**PRESENTADO POR**

**JESSICA MARCELINA HUAYLLACAYAN MATEO  
WENDY ELIZABETH MUCHA ESTRADA**

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL  
PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO**

**LIMA - PERÚ**

**2021**



**CC BY-NC-ND**

**Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada**

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**USMP**  
UNIVERSIDAD DE  
SAN MARTÍN DE PORRES

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES ECONÓMICAS Y FINANCIERAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO  
FINANCIERO EN LAS EMPRESAS DE SERVICIOS DE INGENIERÍA Y  
ARQUITECTURA EN EL DISTRITO DE ATE, AÑO 2018**

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

**PRESENTADO POR**

**JESSICA MARCELINA, HUAYLLACAYAN MATEO**

**WENDY ELIZABETH, MUCHA ESTRADA**

**LIMA – PERÚ**

**2021**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO  
FINANCIERO EN LAS EMPRESAS DE SERVICIOS DE INGENIERÍA Y  
ARQUITECTURA EN EL DISTRITO DE ATE AÑO 2018**

## **DEDICATORIA**

Dedicamos este trabajo a Dios y a nuestros padres por habernos apoyado, motivado e impulsado a culminar nuestra carrera con esfuerzo y dedicación.

## **Agradecimientos**

Agradecemos en primera instancia a Dios que nos ha permitido culminar con éxito nuestra carrera, y luego nuestra más grande gratitud a quien contribuyó de manera elocuente y efectiva en la elaboración y desarrollo de este Proyecto nuestro asesor Dr. Faustino Cabanillas Atalaya. Un agradecimiento especial a la Universidad San Martín de Porres y la Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Financieras, por ser nuestra “Alma Mater” y habernos acogido durante los cinco años de nuestra formación profesional y personal.

|                            |             |
|----------------------------|-------------|
| <b>PORTADA.....</b>        | <b>i</b>    |
| <b>TITULO.....</b>         | <b>ii</b>   |
| <b>DEDICATORIA.....</b>    | <b>iii</b>  |
| <b>AGRADECIMIENTO.....</b> | <b>iv</b>   |
| <b>INDICE.....</b>         | <b>v</b>    |
| <b>RESUMEN.....</b>        | <b>vii</b>  |
| <b>ABSTRACT.....</b>       | <b>viii</b> |
| <b>INTRODUCCIÒN.....</b>   | <b>x</b>    |

## **CAPITULO I            PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1.1. Descripción de la Realidad Problemática.....</b> | <b>11</b> |
| <b>1.2. Formulación del Problema.....</b>                | <b>11</b> |
| <b>Problema General.....</b>                             | <b>14</b> |
| <b>Problemas Específicos.....</b>                        | <b>14</b> |
| <b>1.3. Objetivos de la investigación.....</b>           | <b>14</b> |
| <b>Objetivo General.....</b>                             | <b>14</b> |
| <b>Objetivos Específicos.....</b>                        | <b>15</b> |
| <b>1.4. Justificación de la investigación.....</b>       | <b>15</b> |
| <b>1.5. Limitaciones.....</b>                            | <b>16</b> |
| <b>1.6. Viabilidad del estudio.....</b>                  | <b>16</b> |

## **CAPÍTULO II            MARCO TEÓRICO**

|  |           |
|--|-----------|
| <b>2.1. Antecedentes de la Investigación.....</b>    | <b>18</b> |
| <b>2.1.1 Antecedentes Internacionales.....</b>       | <b>18</b> |
| <b>2.1.2 Antecedentes Nacionales.....</b>            | <b>22</b> |
| <b>2.2. Bases teóricas.....</b>                      | <b>25</b> |
| <b>2.2.1. Gestión del Talento Humano.....</b>        | <b>25</b> |
| <b>2.2.2. Dependiente: Desempeño Financiero.....</b> | <b>31</b> |
| <b>2.3. Términos Técnicos.....</b>                   | <b>44</b> |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>2.4. Formulación de hipótesis.....</b>        | <b>45</b> |
| <b>Hipótesis Principal.....</b>                  | <b>45</b> |
| <b>Hipótesis Secundarias.....</b>                | <b>45</b> |
| <b>2.5. Operacionalización de Variables.....</b> | <b>46</b> |
| <b>2.5.1. Variable Independiente.....</b>        | <b>46</b> |
| <b>2.5.2. Variable Dependiente.....</b>          | <b>47</b> |

### **CAPITULO III METODOLOGIA**

|   |           |
|---|-----------|
| <b>3.1 Diseño metodológico.....</b>   | <b>48</b> |
| <b>3.1.1. Tipo de Investigación.....</b>  | <b>48</b> |
| <b>3.2. Población y Muestra.....</b>  | <b>49</b> |
| <b>3.2.1 Población.....</b>   | <b>49</b> |
| <b>3.2.2 Muestra.....</b>   | <b>50</b> |
| <b>3.3. Técnicas de recolección de datos.....</b>   | <b>52</b> |
| <b>3.3.1. Descripción de los métodos, técnicas e instrumentos.....</b>                              | <b>52</b> |
| <b>3.3.2. Procedimientos de comprobación de la validez y confiabilidad de los instrumentos.....</b> | <b>53</b> |
| <b>3.4. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información.....</b>                        | <b>54</b> |
| <b>3.5. Aspectos éticos.....</b>  | <b>55</b> |

### **CAPÍTULO IV RESULTADOS**

|  |           |
|--|-----------|
| <b>4.1. Resultados de la Encuesta.....</b> | <b>56</b> |
| <b>4.2 Análisis de Fiabilidad.....</b>     | <b>68</b> |

### **CAPÍTULO V DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

|                                  |           |
|----------------------------------|-----------|
| <b>5.1. Discusión.....</b>       | <b>69</b> |
| <b>5.2. Conclusiones.....</b>    | <b>70</b> |
| <b>5.3. Recomendaciones.....</b> | <b>71</b> |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>FUENTES DE INFORMACIÓN.....</b>             | <b>72</b> |
| <b>ANEXOS.....</b>                             | <b>77</b> |
| <b>Anexo N° 1: Matriz de Consistencia.....</b> | <b>77</b> |
| <b>Anexo N° 2 Encuesta.....</b>                | <b>78</b> |

## RESUMEN

El presente trabajo de Investigación tiene como principal objetivo determinar la incidencia que tiene la Gestión del talento humano en el desempeño financiero de las empresas de servicios de arquitectura e ingeniería en el distrito de Ate en el año 2018.

Se inicia con una metodología de investigación exploratoria de diversas fuentes, lo que permitió enriquecernos de información sobre nuestro tema de investigación, la metodología aplicada permitió conocer más acerca de la importancia que tiene el área recursos humanos en el crecimiento y rentabilidad de las empresas.

La muestra se delimito a 54 empresas que están ubicadas en el distrito de Ate. Asimismo, los resultados de campo mostraron que el área de Talento Humano si contribuye en el desempeño financiero de las empresas además de los objetivos y metas, por lo cual se pretende plantear alternativas de solución para la mejora de la Gestión de Talento Humano.

**Palabras clave:** Gestión del Talento Humano, Desempeño Financiero, rentabilidad, crecimiento, objetivos, metas.

## ABSTRACT

The main objective of this research work is to determine the impact that Human Talent Management has on the financial performance of architecture and engineering services companies in the Ate district in 2018.

It begins with an exploratory research methodology from various sources, which allowed us to enrich ourselves with information on our research topic, the applied methodology allowed us to learn more about the importance of the human resources area in the growth and profitability of companies.

The sample was limited to 54 companies that are located in the Ate district. Likewise, the field results showed that the Human Talent area does contribute to the financial performance of companies in addition to the objectives and goals, for which it is intended to propose alternative solutions for the improvement of Human Talent Management.

**Keywords:** Human Talent Management, Financial Performance, profitability, growth, objectives, goals.

## INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación determina como la “Gestión del Talento Humano incide en el desempeño financiero de las empresas de servicio de Ingeniería y Arquitectura en el distrito de Ate, periodo 2018”

La estructura del tema de investigación se ha dividido en cinco capítulos que consiste en los siguientes:

En el primer capítulo, se plantea la descripción de la realidad problemática, formulación de los objetivos de la investigación, la justificación, limitaciones y la viabilidad del estudio.

En el segundo capítulo, hemos elaborado los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, la presentación de definiciones de terminologías técnicas, la formulación de las hipótesis y finalmente la operacionalización de variables de las variables independientes y dependientes.

En el tercer capítulo, se aprecia la metodología, es decir la aplicación de lo aprendido por la teoría, la cual considera los siguientes puntos: diseño metodológico, población y muestra, técnicas de recolección de datos, técnicas para el procesamiento y análisis de la información y los aspectos éticos.

En el cuarto capítulo, se detallan los resultados obtenidos en la investigación, que contribuyen a dar respuesta a los problemas y objetivos de la investigación.

En el quinto capítulo, se presenta la discusión donde se analizan, comparan e interpretan los resultados, en correspondencia con las bases teóricas establecidas y los criterios del autor.

Finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones, donde se plantean los logros alcanzados en el proceso de la investigación, también contiene las fuentes de información que aparecen en el cuerpo de la tesis y que son el sustento de la presente investigación, por último, los anexos que complementan el cuerpo de la tesis y que se relacionan directamente con ella.

## CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Descripción de la Realidad Problemática

En un mundo cada vez más globalizado, la gestión del Talento Humano cobra una mayor relevancia ya que puede convertirse en uno de los factores diferenciadores que posibilitan a una organización ser más exitosa que sus competidores.

A nivel internacional la encuestadora **ManpowerGroup (2015)** en su encuesta titulada “**La Escasez de Talento**” dirigida a 42 países nos da a conocer que los países con mayor dificultad para cubrir las vacantes de puestos de trabajo son Japón (83%), Perú (68%) y Brasil (61%) asimismo dentro de los puestos más difíciles para cubrir el séptimo lugar es ocupado por contadores y financistas.



Fuente: Encuesta De Escasez Del Talento (2015)  
ManpowerGroup

Frente a estos resultados las empresas se ven obligadas asumir un gran desafío debido al incremento de renuncias inesperadas en las distintas áreas de las organizaciones tales como el área de contabilidad y finanzas. Por tal motivo el desempeño financiero de las empresas pueden verse seriamente afectado, ya que se debe de considerar que gran parte de las empresas de este rubro realizan un planeamiento empresarial meses antes de iniciar el siguiente ejercicio, en dicho planeamiento se proyectan estrategias, tácticas y gestiones que se realizaran durante el periodo con la finalidad de que la organización pueda obtener un mayor valor en el mercado.

**Suárez, L (2016)** Director de Recursos Humanos de la Empresa Fomento De Construcciones Y Contratas (FCC) de España nos da a conocer que más allá de definiciones pasajeras que se puedan poner de moda en determinados momentos, las fluctuaciones propias de las crisis económicas de empleo y las aportaciones tecnológicas, el “trabajo” de RRHH ha consistido siempre en tres premisas básicas: atraer y retener a las personas idóneas para cada función dentro de la organización, conseguir que cada persona realice lo que mejor sabe hacer de la manera más eficiente dentro de la organización; y alinear los vectores de motivación de cada persona con los objetivos de negocio de la organización.

Por lo tanto, se debe de tomar en cuenta que invertir en motivar al personal conlleva a que la organización cumpla sus objetivos en el plazo previsto, con colaboradores productivos, a su vez comprometidos con la organización. Ya que en muchos de los casos las empresas consideran que los desembolsos que se realizan para motivar al personal con incentivos u otros agasajos, son gastos que no otorgan ningún beneficio a la empresa.

Según **Hernández, A (2016)** gerente de la compañía Azul Innovación & Crecimiento Empresarial en una de sus entrevistas brindadas a la revista Semana de Colombia, menciona que cuando un trabajador renuncia a su

trabajo la empresa debe incurrir en unos gastos directos relacionados con la liquidación del trabajador por lo que dicha liquidación va a depender de distintas variables tales como el tipo de contrato, si es a término indefinido o a término fijo, asimismo va depender de la remuneración si es integral o tiene componentes variables. Por lo tanto, las empresas deben estar preparada para asumir dichos gastos.

A nivel nacional según la encuestadora **IPSOS (2014)** nuestro país cuenta con el mayor índice de rotación laboral (15%) a nivel de América Latina, cuyo porcentaje anual se encuentra entre 5% y 10 %. Si tomamos en cuenta que la tasa de rotación ideal anual promedio es de 7%, estamos frente a un grave problema a nivel país para retener de manera efectiva a los colaboradores.

La rotación laboral en el sector de servicios de Ingeniería y Arquitectura es contraproducente a nivel de costos y productividad. Ya que al retirarse el personal deja vacíos en la empresa difíciles de reemplazar, para reclutar a un nuevo colaborador en muchas ocasiones es una difícil tarea para el área encargada ya que muchos de los postulantes no cumplen con el perfil requerido por lo que ocasiona tiempos perdidos en el puesto que está quedando vacío, desfases y menor productividad. A un largo plazo estos problemas ocasionarían pérdidas monetarias a las empresas afectando así a la rentabilidad financiera debido a la mala gestión que viene desarrollando el área de Talento Humano en cuanto a retención del personal.

A nivel local en el distrito de Ate uno de los problemas que vienen afrontando las empresas de servicios de Ingeniería y Arquitectura, es la ineficiente gestión que viene desarrollando el área de Recursos Humanos, lo cual está conllevando a una falta de compromiso laboral no solo por parte de los colaboradores del área operativa sino también de colaboradores del área administrativa dentro de ello se encuentra el área contable.

En muchos de los casos los colaboradores manifiestan que el Área de Recursos Humanos no toma en cuenta sus inquietudes, requerimientos y

solicitudes, lo cual conlleva a que el personal no se sienta comprendido e incluso incomodo por el trato que recibe por parte de esta área, en su mayoría los colaboradores expresan que esta es una de las razones que influye en su decisión de retirarse de manera repentina de la empresa. Dejando así un puesto vacío que origina que la productividad laboral disminuya. En tal sentido la empresa se ve obligada a pagar los beneficios sociales no planificados cambiando de esta forma el presupuesto financiero de la empresa.

## **1.2 Formulación del Problema**

### **Problema General**

¿Cómo la Gestión del Talento Humano incide en el Desempeño Financiero en las empresas de servicios de Ingeniería y Arquitectura en el distrito de Ate año 2018?

### **Problemas Específicos**

- a) ¿Cómo la Rotación de personal influye en el Planeamiento Financiero en las empresas de servicios de Ingeniería y Arquitectura en el distrito de Ate año 2018?
- b) ¿De qué manera el desarrollo profesional del Contador público influye en el crecimiento de las empresas de servicios de ingeniería y arquitectura en el distrito de Ate año 2018?
- c) ¿De qué manera la motivación al personal operativo influye en el Presupuesto Financiero en las empresas de servicios de Ingeniería y Arquitectura en el distrito de Ate año 2018?

## **1.3 Objetivos de la Investigación**

### **Objetivo General**

Determinar como la Gestión del Talento Humano incide en el Desempeño Financiero en las empresas de servicios de Ingeniería y Arquitectura en el distrito de Ate año 2018.

## **Objetivos Específicos**

- a. Analizar si la Rotación de personal influye en el Planeamiento Financiero en las empresas de servicios de Ingeniería y Arquitectura en el distrito de Ate año 2018.
- b. Identificar de qué manera el desarrollo profesional del Contador público influye en el crecimiento de las empresas de servicios de ingeniería y arquitectura en el distrito de Ate año 2018.
- c. Determinar de qué manera la motivación al personal operativo influye en el Presupuesto Financiero en las empresas de servicios de Ingeniería y Arquitectura en el distrito de Ate año 2018.

### **1.4 Justificación de Investigación**

El presente estudio de investigación es importante y necesario porque se dará a conocer e informar como la Gestión del Talento Humano incide en desempeño financiero de las organizaciones.

En la actualidad es de vital importancia que las empresas deben de considerar a sus colaboradores como el capital más valioso de la organización dicha consideración no solo debería de ser para el área operativa sino también para las demás áreas tales como el área contable, administrativa, entre otras áreas.

Si en las organizaciones se valora el talento y la habilidad innata de los colaboradores la empresa será la más beneficiada ya que al contar con el compromiso de los colaboradores se podrán llegar a los resultados proyectados, sin embargo, si las empresas no realizan una buena gestión

del talento humano se obtendrán resultados no favorables afectando significativamente el área financiera de la empresa.

Esta investigación es necesaria para el área de recursos humanos ya que es importante que dicha área pueda desarrollar mecanismos de mejora continua en cuanto a la gestión del talento humano respecto a este punto cabe mencionar que los colaboradores de la empresa son el verdadero motor de la misma, sin los colaboradores podríamos decir que no habría empresa. Por lo que el principal activo de una empresa no es sino el factor humano de la misma, más que las maquinarias y el capital que puede poseer una organización.

Asimismo esta investigación es necesaria para las autoridades empresariales, ya que es fundamental que los gerentes puedan ser conscientes de la importancia de los colaboradores de la empresa, de la que, forma parte el contador público cuyo principal objetivo es evaluar y examinar detalladamente los estados financieros a su vez formular proposiciones útiles para mejorar dichos estados, con el fin de orientar y motivar a las empresas a mejorar el desarrollo de distintos procesos de tipo organizacional, contable y financiero, generando así un estímulo positivo en el desarrollo y crecimiento de cada una de ellas, el cual se verá reflejado en un mayor rentabilidad empresarial

### **1.5 Limitaciones**

En el desarrollo del presente estudio de investigación no se confrontó con limitaciones significativas, lo cual nos permitió cumplir con el objetivo planteado.

### **1.6 Viabilidad del Estudio:**

El trabajo de investigación cuenta con la disponibilidad de recursos financieros, recursos humanos y recursos materiales que determinarán en última instancia los alcances de la investigación; así como la información necesaria para su desarrollo:

**Recursos Financieros:**

Se cuenta con los recursos monetarios suficientes para la elaboración de la Investigación del presente trabajo.

**Recursos Humanos:** Se cuenta con el apoyo incondicional de docentes y asesores calificados dispuestos a colaborar con la elaboración de la investigación. Además, se dispone con el tiempo razonable para dedicarlo a la investigación.

**Recursos materiales:** Para el desarrollo de esta investigación fue necesario el uso de materiales de escritorio como útiles, impresión de informes, el uso de laptop, acceso a información de internet, así también el acceso a la biblioteca de la universidad.

## **CAPITULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Antecedentes de la Investigación**

#### **2.1.1 Antecedentes Internacionales**

Al efectuar una extensa exploración y comprobación a nivel pre y postgrado de las Facultades de Ciencias Contables, Económicas y Financieras de las universidades, respecto a trabajos de investigación que guarden estrecha relación con el título: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO FINANCIERO EN LAS EMPRESAS DE SERVICIOS DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA EN EL DISTRITO DE ATE AÑO 2018** a nivel internacional se tienen los siguientes:

**Arrobo, W. (2013). “Modelo de Gestión del Talento Humano Por Competencias de la Empresa CIMPEXA S.A”. Tesis de Grado Previo a la Obtención del Título de Ingeniero en Administración de Empresas de**

## **Servicios y Recursos Humanos. Universidad Tecnológica Equinoccial, Guayaquil – Ecuador.**

El presente trabajo de titulación está orientado a determinar las competencias respectivas para cada puesto de trabajo en la empresa Cimpexa, en base a los indicadores de desempeño, lo cual permitieron evaluar las actividades operativas de los trabajadores, bajo un ambiente de trabajo agradable, de tal forma que puedan desarrollar sus actividades operativas en forma eficiente y productiva, orientados a cumplir con la misión y visión de la empresa. Se demostró que, mediante la aplicación de técnicas adecuadas en la Gestión del talento humano, se puede lograr la eficiencia administrativa, y la mejora continua en los procesos productivos de la empresa.

El autor llegó a las siguientes conclusiones:

- a. El factor humano, eje fundamental de todo proceso productivo, se sentirá respaldado, por la mejora continua que experimentará, con la aplicación de estrategias de medición de desempeños en base a indicadores de gestión, que serán determinados en función del análisis de las competencias para cada departamento.
- b. Se logrará obtener trabajadores eficientes y motivados, capacitados en forma permanente y continua, remunerados en función de su desempeño, habilidades y destrezas que apliquen en cada una de las actividades que realicen en beneficio personal y de la empresa.
- c. La Gestión del Talento humano en función de las Competencias, que debe poseer un trabajador en determinado puesto de trabajo, en los diferentes departamentos de Cimpexa, permitirá la organización y control del desempeño de los trabajadores, bajo indicadores acordes a cada actividad operativa dentro y fuera de la empresa.

**De León, E. (2013).** “Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área urbana de Retalhuleu” Tesis Previo a optar el título de Psicólogo Industrial/Organizacional. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

El estudio de esta investigación busca determinar el grado de calidad de gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas del área urbana de Retalhuleu, específicamente en cinco factores importantes como lo son las normas y procedimientos, las formas y procesos orientados al aprovechamiento y fortalecimiento de los conocimientos y experiencias del recurso humano, procesos y condiciones de motivación de interés laboral y personal del recurso humano, procesos que orienten al aprovechamiento de actitudes, aptitudes y habilidades del recurso humano y procesos que garanticen condiciones saludables en el recurso humano. Al mismo tiempo, que los directivos de las organizaciones tomen conciencia de la importancia que tiene el departamento de Recursos Humanos.

Entre las conclusiones a la que llega el investigador son:

- a. Se determina que la calidad de gestión del talento humano en las PYMES del área urbana de Retalhuleu, es aceptable, por los porcentajes encontrados en cada uno de los ítems, ya que muchos de ellos no cuentan con un área específico que se encargue de la gestión antes mencionada.
- b. Se determina que las PYMES del área urbana de Retalhuleu, en sus distintas líneas de funcionamiento, tienen establecidas normas y procedimientos en un 46% y otro 54% no lo hacen. Es de resaltar que, en un alto porcentaje, se utilizan procesos no técnicos en la dotación de personal.
- c. Se determina que el 64% de las PYMES del área urbana de Retalhuleu tienen establecidos procesos y mecanismos que orientan a la motivación de los colaboradores en el aspecto laboral y personal, tales como retribución monetaria, tomando en cuenta el desarrollo de funciones y también procesos de reingeniería.
- d. Se determina que el 50% de las PYMES del área urbana de Retalhuleu poseen procesos que garantizan condiciones saludables a los colaboradores, destacándose la creación de espacios de confianza con la finalidad de acentuar en los valores de esfuerzo, responsabilidad, unión, libertad y respeto; y actividades que contribuyen a las relaciones interpersonales.

**Albán, W. (2020).** “Gestión de talento humano y su incidencia en el rendimiento financiero de la empresa Álvarez” Proyecto Investigativo Previo a la Obtención del Título de Ingeniero Comercial Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador.

El estudio tiene como objetivo determinar como la gestión de talento humano incide en el rendimiento financiero de la empresa Álvarez, se ejecuta una investigación documental, donde se tomarán como referencia conceptos de autores nacionales e internacionales sobre la gestión de talento humano y el rendimiento financiero. Las conclusiones de esta investigación fueron las siguientes:

- a. Se ha determinado que la investigación ha permitido identificar las debilidades de la empresa Álvarez en lo que respecta a la gestión del Talento Humano,
- b. La gestión del Talento Humano en la empresa Álvarez es de tipo familiar, basado en la experiencia, mas no en conocimientos científicos administrativos, por lo cual la toma de decisiones no es la adecuada y afecta a su gestión.
- c. El talento humano que labora en esta unidad económica de tipo comercial no ha sido capacitado para el desarrollo de sus actividades específicas, por lo cual no existe eficiencia y eficacia en el desarrollo de sus actividades.

**García, A. (2013),** “Análisis de la gestión del recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel”, Tesis para la obtención del título de Ingeniera en Administración de Empresas y Marketing. Universidad Politécnica Estatal del Carchi, Tulcán – Ecuador.

El presente estudio tiene como objetivo analizar como la deficiente Gestión del Recurso Humano por competencias incide en el nivel de desempeño laboral del personal administrativo y de servicio del Instituto Superior Pedagógico “Ciudad de San Gabriel”, con el fin de elaborar un Modelo de Gestión de Recursos Humanos por Competencias, durante el desarrollo de la investigación, se pudo determinar que en los procesos de reclutamiento y selección del personal no

se han diseñado instrumentos que permitan llevar a cabo este proceso de manera eficiente.

El autor llego a las siguientes conclusiones:

- a. No se han establecido parámetros para el ingreso de personal a la institución, que definan el perfil requerido y a la vez garanticen un buen desempeño en el desarrollo de sus funciones; como lo manifiesta el 82% del personal encuestado y la persona encargada del talento humano.
- b. La gestión del talento humano en la institución no se encuentra estructurada bajo procesos que conduzcan a aprovechar el potencial recurso humano con el que dispone.
- c. El reclutamiento y selección de personal no se realiza de manera técnica con instrumentos que permitan evaluar los conocimientos, habilidades y actitudes de los 19 postulantes, y de esa manera seleccionar al mejor candidato. Siendo entonces la selección del personal discrecional, el 64% del personal participante así lo indica.
- d. La evaluación del desempeño es vista como una obligación y no como una fuente de información que provee los datos necesarios para planear capacitaciones e identificar personas con potencial de desarrollo. El 82% del personal indica que los clientes internos y externos no son partícipes de este proceso por lo que no se puede obtener una visión consolidada del desempeño de las personas.

### **2.1.2 Antecedentes Nacionales**

Al efectuar una extensa exploración y comprobación a nivel pre y postgrado de las Facultades de Ciencias Contables, Económicas y Financieras de las universidades, respecto a trabajos de investigación que guarden estrecha relación con el título: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO FINANCIERO EN LAS EMPRESAS DE SERVICIOS DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA EN EL DISTRITO DE ATE AÑO 2018 a nivel nacional se tienen los siguientes:

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" Tesis para obtener el Título Profesional de Contador Público. Universidad San Martín de Porres Lima -Perú.

El objetivo de este trabajo es evaluar de qué manera se fomenta el talento humano para determinar su impacto en el crecimiento económico de las empresas de servicios de Outsourcing contable financiero en Lima Metropolitana, 2014.

Las conclusiones a la que llega el investigador son las siguientes:

- a. La inadecuada gestión de desempeño generó una baja productividad y en consecuencia un menor índice de rentabilidad en las empresas de servicios de outsourcing contable financiero.
- b. 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.
- c. El 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.

**Centurión, K. (2017).** "La motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Jwk. Asociados S.A, San Martín de Porres – 2017" Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración Universidad Cesar Vallejo. Lima - Perú

El objetivo del trabajo es determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa "Jwk Asociados S.A" en el distrito de San Martín de Porres – 2017. Las conclusiones a la que llega el investigador son las siguientes:

- a. A través del análisis estadístico de contrastación de hipótesis mediante la prueba de correlación Rho Spearman, se pudo evidenciar que existe relación entre las variables motivación y el desempeño laboral.

- b. A través del análisis estadístico de contrastación de hipótesis mediante la prueba de correlación Rho Spearman, se pudo evidenciar que existe relación entre la motivación de poder y el desempeño laboral de los trabajadores.
- c. A través del análisis estadístico de contrastación de hipótesis mediante la prueba de correlación Rho Spearman, se pudo evidenciar que existe relación entre la necesidad de afiliación y el desempeño laboral de los trabajadores.

**Ramos, N. y Calixta, M. (2017)** desarrollaron la tesis titulada “Gestión Del Talento Humano Y El Desempeño Laboral De La Municipalidad Distrital De Pichanaqui, 2017” Tesis para obtener el grado de Bachiller. Universidad de Huánuco. Huánuco - Perú

El objetivo del trabajo es determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017. Las conclusiones a la que llega el investigador son las siguientes:

- a. La Gestión de Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui luego de someterse al coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.819, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral. Demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión de talento humano, se apreciará en el desempeño laboral del trabajador.
- b. La selección de personal y calidad de vida laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.640, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y la calidad del trabajo.
- c. La selección de personal y trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.613, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y el trabajo en equipo.

- d. La capacitación de personal y calidad de vida laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.756, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre capacitación de personal y la calidad del trabajo.

## **2.2 BASES TEÓRICAS**

A continuación, se presentan las bases teóricas que sustentan la investigación sobre la Gestión de Talento Humano y su incidencia en el desempeño financiero en las empresas de servicios de ingeniería y arquitectura. Considerando lo antes expuesto, en este capítulo, se muestran las siguientes bases teóricas:

### **2.2.1 Gestión del Talento Humano**

En la investigación relacionada a esta variable se encuentran diversas opiniones de especialistas donde la gestión del Talento humano es definida como un área esencial a su vez importante dentro de una organización donde los colaboradores deben ser considerados y valorados.

En tal sentido al indagar informaciones relacionadas con la variable, se puede apreciar que según **Cabarcas, N. (2013)**, Nos indica que las nuevas teorías sobre el talento humano, han pasado a ser consideradas con sus esfuerzos y actividades como seres dotados de inteligencia, conocimientos, percepciones, destrezas, habilidades y aspiraciones, como los nuevos socios de las organizaciones, constituyéndose en el capital intelectual importantes de la organización, un elemento fundamental para el logro del éxito organizacional.

De manera similar para **Chiavenato, I. (2009)**, La gestión del talento humano es considerada uno de los aspectos más importantes en las organizaciones, y este depende de las actividades y la forma en que desarrollan, tomando en consideración varios aspectos como puede ser características, costumbres, habilidades y aptitudes de cada uno de los miembros que conforman la organización y las actitudes para realizar el trabajo.

Recogiendo las definiciones de los autores se debe de considerar a los colaboradores como un recurso de gran importancia, de tal manera que la organización pueda cumplir con los objetivos y metas previstas, asimismo el área de talento humano es clave para perfeccionar y adecuar las habilidades de los colaboradores. Por otro lado se debe de tomar en cuenta que la gestión del talento humano está muy ligada a la cultura, al contexto y al tipo de negocio que viene desarrollando la organización por lo que el área de talento humano debe estar preparada para cualquier contingencia que pueda suceder tomando decisiones apropiadas en beneficio de la organización.

Según **Koontz, H, Weihrich, H, Cannice, M ( 2012)** cuando una organización recibe un premio de calidad es porque ella ha comprendido el valor que representa el contar con un buen desempeño, lo que permite que sea más competitiva. Por lo tanto, las organizaciones que obtengan un premio de calidad son por que han dado respuesta a siete categorías según se presenta en la siguiente figura:



## **Rotación de personal**

En cuanto al concepto de rotación de personal **Robbins, S (2004)**, menciona que la rotación de personal es el retiro voluntario e involuntario permanente de una organización. Puede ser un problema, debido al aumento de los costos de reclutamiento, de selección, de capacitación y de los trastornos laborales. No se puede eliminar, pero se puede minimizar, sobre todo entre los empleados con un alto nivel de desempeño y de los difíciles de reemplazar.

Por lo antes mencionado cabe resaltar que la rotación laboral puede llevarse a cabo por dos motivos muy frecuentes una es por la renuncia voluntaria por parte de colaborador y otro de los motivos es por la renuncia involuntaria, la rotación laboral frecuente puede llegar a ser un problema ya que se originara un incremento de costos de reclutamiento al buscar un nuevo personal con él un perfil similar al colaborador que está dejando el puesto vacío.

### **Causas más comunes que originan la rotación de personal dentro de una organización:**

**QuAdrans law and finance (2020)** hace referencia a las siguientes causas:

- a. Mal clima laboral: cuando el ambiente dentro del trabajo es tenso y existe falta de respeto o discusiones frecuentes entre colaboradores o con los mismos jefes, los empleados se desmotivan y acudir al trabajo se vuelve pesado.
- b. Falta de crecimiento: cuando los empleados se sienten estancados en su puesto y no existen dentro de la empresa programas de capacitación u oportunidades de ascenso, comienzan a mirar hacia otros lados.
- c. Problemas con el salario: esta causa está ligada también a las anteriores, ya que si, los colaboradores no se sienten cómodos en su área de trabajo, se sienten estancados y además consideran el sueldo un problema, no existe nada que los una a la organización.
- d. Problemas en la selección de personal: en muchas ocasiones puede existir una mala elección de los candidatos para el puesto de trabajo ya que no cubren con el perfil o no son afines a los valores de la empresa. Es

importante poner especial atención a este punto. Algunas empresas deciden contratar un servicio de outsourcing para asegurarse de que el proceso de selección se lleve a cabo en óptimas condiciones y puedan obtener los mejores resultados.

Por lo antes mencionado las causas de una rotación de personal es un punto muy importante que debe ser gestionado por el área de talento humano de una organización, dicha área debe hacer todos los esfuerzos necesarios para que los colaboradores no se retiren repentinamente por razones que fácilmente el área de talento humano podría gestionarlo.

### **Contador Público**

**Ramos, J. (2009)**, afirma que “El contador público es un profesional dedicado aplicar, analizar e interpretar la información contable y financiera de una organización, con la finalidad de diseñar e implementar instrumentos y mecanismos de apoyo a las directivas de la organización en el proceso de toma de decisiones.

De manera similar **Vinagran, T. (2000)**, explica que el Contador Público al igual que las empresas tiene que prepararse y desarrollarse en los nuevos ambientes cada vez más competitivos hacia este nuevo milenio que estamos iniciando, en el cual conservará y desarrollará su propio campo de acción en la labor de fortalecer a las entidades en su administración, finanzas y control de las operaciones, apoyando con su capacidad profesional el crecimiento de las mismas para que puedan hacer frente a los nuevos retos que les depara el futuro.

En estos tiempos es clave e importante que un contador pueda mantener intacta su integridad moral en tal sentido la **Federación internacional de contadores - IFAC (2009)** tiene como misión “El desarrollo y fortalecimiento de la profesión contable a nivel mundial con estándares armonizados, capaces de proporcionar servicios de alta calidad a favor del interés público”. En tal sentido el código de ética del contador profesional de la Federación Internacional de Contadores (IFAC), considera que los objetivos de la profesión contable son el trabajo al más alto nivel de profesionalismo y para esto cumplir con unas exigencias básicas las cuales son: credibilidad, profesionalismo, calidad del servicio y confianza.

**Ramírez, A y Reyes, J (2013)**, señalan que un contador público no solo se mide por sus capacidades profesionales, sino también por sus condiciones éticas y morales, que son bases primordiales para una excelente armonía en el ámbito laboral y personal. En este orden de ideas, un contador debe estar al margen de cualquier irregularidad que atente contra el buen funcionamiento de la entidad, y velar por el bienestar social de una comunidad.

**Ospina, E. Ruiz, A y Sotelo, M (2011)**, dan a conocer que la responsabilidad y la ética contable se convierten en un importante punto a resaltar, y se reflejan a través de cada uno de los trabajos realizados por los contadores en una organización. Tales como: auditorías, asesorías, finanzas, sistemas de costos, entre otras, los cuales requieren una actitud, competencia y conocimiento apropiados.

### **Motivación**

La motivación hacia los colaboradores son aquellas acciones que realiza la empresa para poder de uno u otra manera estimular la productividad o el rendimiento del colaborador dentro de la organización es por ello que **Gallardo, E., Espluga, M., y Triadó, X. (2007)** menciona que la motivación laboral lo define como parte del compromiso entre la organización y el colaborador para generar resultados en beneficios de los comunes y se fundamentan como factores intrínsecos, es decir motivaciones propias del colaborador, y extrínsecos que se refiere a propios de la organización hacia el colaborador. Por tanto, se entienden por factores intrínsecos a las acciones que se llevan a cabo por el propio individuo, marcadas por su misma voluntad de lograr sus metas propuestas y poder satisfacer la necesidad que se le presenta, y siempre de la mano con las habilidades y capacidades que presentan. Así mismo se considera al factor extrínseco, a los impulsos que tiene el individuo por motivaciones externas. Por tanto, la organización debe facilitar y motivar a que los colaboradores tengan disposición en obtener y cumplir elementos necesarios y alcanzar sus metas y objetivos tanto personales como organizacionales.

Por lo tanto, la motivación laboral es el acuerdo entre el empleador y el colaborador lo cual se busca es cumplir con los objetivos comunes entre ambas partes

### **Medios para diagnosticar y evaluar la motivación:**

Los medios para diagnosticar y evaluar la motivación según **Ruiz, E. García, C, y López, S (2013)**, señala que el departamento de recursos humanos, utilizan diferentes herramientas para diagnosticar y evaluar la motivación de los trabajadores también su clima laboral de la empresa los instrumentos más utilizados son los siguientes:

- a. Observación y valoración de las actitudes de los trabajadores: La observación, siempre que se realice en unas condiciones que garanticen la fiabilidad, se puede diagnosticar si los trabajadores manifiestan una actitud positiva o negativa en sus actividades y funciones en su puesto de trabajo.
- b. Entrevistas Durante el proceso de la entrevista: Se aplica a los trabajadores, para detectar los factores que generan insatisfacción la información recopilada en la entrevista de salida un colaborador se va voluntariamente de la empresa.
- c. Análisis de las condiciones de trabajo: Si las condiciones no favorecen o no se ajustan a unos estándares mínimos en la empresa, habrá un mal clima de trabajo y muy baja motivación, con la consiguiente disminución del rendimiento en las actividades de su trabajo, las buenas condiciones de trabajo ayudan a mejorar y a tener una mejor productividad y rendimiento en sus actividades.
- d. Buzones de reclamos quejas y sugerencias: Es importante que los colaboradores estén informados que su opinión es necesaria para la mejora del ambiente laboral, es por ello que las reclamaciones y sugerencias deben ser contestadas en un breve periodo de tiempo, así ellos sabrán que sus opiniones son atendidas con mayor atención.
- e. Plan de sugerencias: Se deben dar las gracias a todas las sugerencias y expresar las razones por las que van ser expuestas o no en práctica. Las empresas generalmente premian a los empleados por sugerencias que hayan sido útiles, esto es algo que ayuda al trabajador y se sentirá orgulloso de su labor y muy motivado para continuar desempeñándolo.

De la cita mencionada anteriormente se puede mencionar que los medios para diagnosticar y evaluar la motivación son diversos dentro de los cuales encontramos

a la observación y a la valoración de las actitudes de los colaboradores este medio podrá deducir si el trabajador está llevando a cabo una actitud buena o mala, correcta o incorrecta asimismo otro de los medios de suma relevancia es el plan de Sugerencias de los colaboradores que debe de ser analizadas por el área correspondiente de la organización.

### **2.2.2 DESEMPEÑO FINANCIERO**

El desempeño financiero es uno de los indicadores que se utilizan para medir el éxito de una empresa además es utilizada por los inversionistas para llevar a cabo la eficiencia de sus inversiones.

**Nava, M (2009)**, menciona que existen tres fuentes de información que permiten evaluar el desempeño financiero de una empresa: la que se basa en información contable, la que utiliza información del mercado y la que sigue los criterios de la gerencia del valor.

Los indicadores principales para medir el desempeño financiero son:

- a. Liquidez
- b. Gestión
- c. Rentabilidad
- d. Solvencia

Todos estos indicadores tienen como origen la información contable que se encuentra en los estados financieros, donde se calculan operaciones matemáticas para obtener un resultado que tendrá que ser analizado por el inversor y determinar cómo se encuentra la organización.

Además describe las fuentes de datos para realizar un diagnóstico del desempeño financiero e identifican la existencia de tres metodologías, cuyo análisis se efectúa a partir de: a) información contable, b) información del mercado de valores, y c) criterios de valor añadido. El análisis financiero basado en la información contable es el más utilizado por su amplia difusión, sin embargo, tiene sus propias limitaciones derivadas de las inconsistencias de los estados financieros. El análisis basado en los datos suministrados por el mercado de valores tiene su utilidad en

economías de bursatilidad alta. El análisis fundamentado en el valor añadido, ha sido muy poco difundido.

**Wild, J (2007)**, señala que para analizar e interpretar los estados financieros, existen tres métodos tradicionales: Análisis Vertical, Análisis horizontal y el uso de indicadores financieros. Análisis Horizontal: también denominado análisis comparativo. “Los analistas realizan un análisis de los estados financieros comparativos revisando los balances, las declaraciones de ingresos, o las declaraciones del flujo de efectivo consecutivos de un periodo a otro. Esto por lo común implica la revisión de los cambios de las cuentas de los balances individuales en un intervalo de uno o varios años. La información más importante que a menudo revela el análisis de estados financieros comparativos es la tendencia”.

**Según Van,J. y Wachowicz, J. (2010)**, “Las herramientas utilizadas para evaluar la condición financiera y el desempeño de la empresa son las razones financieras” y añaden; “El analista financiero usa estos indicadores casi como un médico hábil interpreta los análisis de laboratorio. En combinación, y a través del tiempo, estos datos ofrecen un panorama valioso de la salud de la empresa: su condición financiera y su rentabilidad”. Para que la interpretación de los resultados de este análisis logre el objetivo de contribuir a mejorar la toma las decisiones es necesario realizar un análisis integral porque cada una de las cifras de los indicadores por si solas no presentan una imagen fiel del sujeto de estudio. Para analizar la situación financiera de las empresas, se utilizan un gran número de indicadores financieros, que se dividen en cuatro grupos: Indicadores que miden la liquidez, Indicadores que miden endeudamiento, Indicadores que miden la rentabilidad e indicadores que miden la rentabilidad.

El desempeño empresarial, se utilizan los siguientes indicadores:

1. **Liquidez-corriente**, que se obtiene de dividir el total de activos corrientes entre el total de pasivos corrientes e indica la cantidad de unidades monetarias que la empresa, dispone, en promedio para cubrir cada dólar del pasivo corriente. Es necesario advertir que este indicador no garantiza la sincronización entre entradas y salidas de efectivo.

2. **Prueba ácida:** Resulta de dividir el total del activo corriente menos los inventarios entre el pasivo corriente y mide la capacidad mediata de pago de las obligaciones a corto plazo con los activos líquidos.
3. **Endeudamiento sobre el activo:** Se obtiene de la división del pasivo total entre el activo total, también denominado índice solidez. Permite visualizar la porción de los activos que se encuentran financiados con recursos ajenos.
4. **Endeudamiento sobre el patrimonio:** Es el resultado de la división entre el pasivo total y el patrimonio total y permite calcular el número de veces que el patrimonio de la empresa está comprometido con los acreedores.
5. **Endeudamiento sobre el activo fijo neto:** Se obtiene de la división entre el pasivo total y el activo fijo neto, y permite calcular la porción del activo fijo financiada con recursos de los acreedores.
6. **Apalancamiento operativo:** Es el resultado de la división de las ventas totales menos los costos variables totales entre las ventas totales menos los costos variables totales menos los costos fijos totales y permite calcular la variación porcentual que se produce en la utilidad operativa como efecto de una variación porcentual en la cifra de ventas.
7. **Apalancamiento financiero:** Se obtiene dividiendo la utilidad operativa entre la utilidad operativa menos los gastos financieros y permite medir el efecto que produce la utilidad neta como consecuencia de una variación relativa en la utilidad operativa, cuando se utilizan recursos ajenos con costo para financiar el capital de trabajo y los activos fijos.
8. **Rotación de cartera:** Mide el número de veces que rotan las cuentas por cobrar comerciales en un ejercicio económico. Es el resultado de la división entre las ventas netas a crédito entre el promedio de cuentas por cobrar.
9. **Rotación del activo fijo:** Se calcula dividiendo las ventas netas a entre el activo fijo neto de depreciaciones y permite visualizar el número de veces que rota el activo fijo en un periodo económico.
10. **Rotación de ventas:** Es el resultado de la división entre las ventas netas y el activo total. Permite calcular el número de veces que rota la inversión total en un año.

11. **Rentabilidad neta sobre el activo:** Se obtiene dividiendo la utilidad neta después de intereses, participaciones laborales e impuestos entre el activo total y permite calcular el porcentaje de productividad del activo total.

12. **Rentabilidad sobre el patrimonio:** Es el resultado de la división de la utilidad neta entre el patrimonio y permite calcular el porcentaje de ganancia que la empresa proporciona a sus socios o accionistas en relación a la inversión de los recursos económicos que han efectuado.

Los indicadores seleccionados permiten obtener el coeficiente de correlación entre cada uno de los indicadores obtenidos por las empresas con el indicador más representativo del desempeño empresarial que es la rentabilidad sobre el activo.

**Nava, M. (2009)** señala que el análisis financiero es fundamental para evaluar la situación y el desempeño económico y financiero real de una empresa, detectar dificultades y aplicar correctivos adecuados para solventarlas. El análisis financiero se basa en el cálculo de indicadores financieros que expresan la liquidez, solvencia, eficiencia operativa, endeudamiento, rendimiento y rentabilidad de una empresa. Se considera que una empresa con liquidez es solvente pero no siempre una empresa solvente posee liquidez. El análisis financiero basado en cifras ajustadas por inflación proporciona información financiera válida, actual, veraz y precisa. Se concluye que el análisis financiero es una herramienta gerencial y analítica clave en toda actividad empresarial que determina las condiciones financieras en el presente, la gestión de los recursos financieros disponibles y contribuye a predecir el futuro de la empresa.

### **Planeamiento Financiero**

El planeamiento financiero es una herramienta fundamental para el desarrollo económico de una empresa, que consiste en la determinación de los planes de acción para lograr los objetivos trazados; es una forma de prever los posibles problemas futuros.

**Gitman , L. (2012)** define que La planificación financiera es un aspecto importante de las operaciones de la empresa porque proporciona rutas que guían, coordinan y controlan las acciones de la empresa para lograr sus objetivos. Dos aspectos clave

del proceso de planificación financiera son: la Planificación de efectivo y la Planificación de Utilidades. La planificación de efectivo implica la elaboración del presupuesto de caja de la empresa. La planificación de utilidades implica la elaboración de los estados proforma (...) El plan financiero a largo plazo o estratégico establece las acciones financieras planeadas de una empresa y el impacto anticipado de esas acciones durante períodos que abarcan de 2 a 10 años. El plan financiero a corto plazo u operativo especifica las acciones financieras a corto plazo y el impacto anticipado de esas acciones. La planificación financiera a corto plazo inicia con el pronóstico de ventas, a partir de este, se desarrollan planes de producción que toman en cuenta los plazos de entrega e incluyen el costo del servicio. (p. 102).

**Ortega, A. (2008)**, sostiene que “La planeación financiera es una técnica que reúne un conjunto de métodos, instrumentos y objetivos con el fin de establecer los pronósticos y las metas económicas y financieras de una empresa, tomando en cuenta los medios que se tienen y los que se requieren para lograrlo. Mediante un presupuesto, la planeación financiera dará a la empresa una coordinación general de funcionamiento.”

**Moreno, J. (2014)** puntualiza que “La planeación Financiera es una técnica que reúne un conjunto de métodos, instrumentos y objetivos con el fin de establecer en una empresa pronósticos y metas económicas y financieras por alcanzar, tomando en cuenta los medios que se tienen y lo que se requiere para lograrlo. Es un procedimiento de 3 fases:

- a. Planear lo que se quiere hacer
- b. Llevar a cabo lo planeado
- c. Verificar la eficiencia

Asimismo menciona que para elaborar el Planeamiento Financiero, se requiere de:

- a. Planeación, para planear lo que se quiere hacer se tienen que determinar los objetivos y los planes de acción para lograrlos.
- b. Organización, ejecución y dirección, la organización es un requisito importante porque identifica y enumera las actividades que se requieren

para lograr los objetivos. La ejecución se realiza por parte de los miembros de la empresa, y, la dirección se realiza para guiar a las personas para alcanzar los objetivos.

- c. Control, es necesario verificar la eficiencia de las actividades. Se debe evaluar los resultados.

**López, N. (2019)**, menciona que “El propósito fundamental de una planeación financiera es incrementar el patrimonio de los accionistas, socios o dueños de las fuentes generadoras de riquezas. Es por ello que los empresarios, enfocados a su razón de negocios, diseñan perseverantemente estrategias que les permitan garantizar la sostenibilidad de sus empresas, generación de empleos, y con ello su bienestar personal y el de los diversos grupos sociales que en tales propósitos se involucran.” El enfoque del planeamiento financiero se basa en:

- a) Cambiar la dirección que lleva la empresa.
- b) Acelerar el crecimiento y mejorar la productividad
- c) Desarrollar mejor la información para que la alta dirección tome mejores decisiones.
- d) Analizar oportunidades, amenazas, fortalezas y debilidades para conocer el potencial de la empresa.
- e) Desarrollar una mejor coordinación de las actividades dentro de la organización.
- f) Mejorar el control de las operaciones.

**Flores, J. (2010)** define al planeamiento financiero como un proceso continuo de elaborar proyecciones y tomar sistemáticamente decisiones a corto, mediano y largo plazo, con el mejor conocimiento que se pueda tener sobre el futuro y organizar los esfuerzos necesarios para hacer que estas decisiones se cumplan. Aunque la planeación como parte integrante de la gerencia, no es cosa nueva, es muy importante su elaboración e implementaciones. Puesto que constituye la base fundamental para un subsecuente control sin planeación, el control no puede ser efectivo en un sentido que tenga verdadero significado.

**Gitman, L. (2012)** menciona que el planeamiento financiero es un aspecto importante de las operaciones de la empresa porque proporciona rutas que guían, coordinan y controlan las acciones de la empresa para lograr sus objetivos. Dos aspectos clave del proceso de planificación financiera son la planificación de efectivo y la planificación de utilidades.

**Raffino, M. (2014)** el objetivo principal de la planificación financiera es la elaboración de un plan de finanzas una hoja de ruta hacia los objetivos empresariales planteados, en lo que atañe al manejo de las finanzas y recursos capitales. Un horizonte financiero, una estrategia de manejo del dinero para sacarle el mayor provecho a favor de los lineamientos fundamentales de la organización.

**Stanley, B y Geoffrey, H (2005)** señalan que el planeamiento financiero a corto plazo se refiere a la gestión del capital de trabajo, que se basa en derechos y obligaciones corrientes o a corto plazo de la empresa. Pese a que en esta fase se tomen decisiones sencillas, no deja de ser importante para la empresa debido a que permiten detectar el excedente o déficit de efectivo por medio de estados de resultados o financieros proyectados, aprovechando las oportunidades. Estas decisiones pueden ser trascendentales para la empresa, ya que en el caso de tener excedentes serán inversiones o en caso de tener déficit se deberá buscar financiamiento.

El autor **Flores, J. (2010)** considera las siguientes etapas del planeamiento financiero:

- a) Determinar los recursos financieros necesarios para satisfacer el programa de operación de la empresa.
- b) Pronosticar que tanto de los recursos necesarios pueden satisfacer la generación interna de fondos y qué tanto debe obtenerse en el exterior.
- c) Determinar el mejor medio de obtener los fondos requeridos.
- d) Establecer y mantener sistemas de control respecto a la asignación y uso de los fondos.
- e) Formular programas para proporcionar las relaciones más efectivas de costo, volumen y utilidad.

- f) Analizar los resultados financieros de todas las operaciones, darlos a conocer y hacer

### **2.2.2.3 Crecimiento Empresarial**

**Aguilera, A. y Puerto, D. (2011)**, definen el Crecimiento Empresarial como un proceso de adaptación a los cambios exigidos por el entorno o promovidos por el espíritu emprendedor del directivo, según el cual, la empresa se ve compelida a desarrollar o ampliar su capacidad productiva mediante el ajuste o adquisición de nuevos recursos, realizando para ello cambios organizacionales que soporten las modificaciones realizadas; todo lo cual debe venir avalado por la capacidad financiera de la empresa que permita, a través de dicho proceso, obtener una competitividad perdurable en el tiempo”

El crecimiento permite que una empresa logre reclutar a los mejores empleados y los conserve, y asimismo las capacidades, habilidades y competencias constituyen una gran ventaja competitiva, ya que se lograra una mayor productividad que contribuirá al obtener una mayor calidad tanto en la producción de bienes o servicios y en el capital humano logrando obtener un mejor desempeño y mayor crecimiento empresarial creando un mayor valor a la organización. Las variables tales como el volumen de activos, la producción, las ventas, los beneficios o el personal empleado son unos factores fundamentales para el crecimiento económico empresarial.

**Martínez, S. (2010)**, describe que el crecimiento empresarial está dado por el tamaño de una empresa entre dos periodos; su medición puede estar dada en función del número de empleados o en función de los activos; si se trata de la pequeña o mediana empresa, se establecerá los criterios sobre los efectivos, volumen del negocio o balance general; de este modo el crecimiento empresarial se observa con el aumento o disminución de empleo y el volumen de negocio e

### **Factores que condicionan el crecimiento empresarial**

Según **Blázquez, F. y Dorta, J. (2006)**, menciona que en general podemos considerar que los determinantes básicos del crecimiento son:

- a) El aumento del capital físico. - Al aumentar el equipo, la maquinaria, la infraestructura productiva, etc., la productividad media del trabajo aumenta (crece la producción total de la economía de la empresa).
- b) La mejora del capital humano. - La cualificación y la formación del trabajador también provoca un aumento de la productividad de éste, con o que también se verá incrementada la producción total de la economía empresarial (influye de manera determinante en el aumento de la productividad total de los factores).
- c) Los avances tecnológicos y la mejora en las técnicas de gestión. Provocan una mejora de utilización de los factores de producción (mayor eficiencia), por lo que también contribuyen a incrementar el crecimiento económico de la empresa.

**Fernández, C. (2011)**, propone una metodología basada en las 5 fuerzas de Porter con la aplicación de estrategias en base a los comportamientos de las organizaciones. El modelo de Porter es el sistema más completo para hacer análisis de la competencia y constituye un medio importante para complementar el análisis externo compuesto por las fuerzas económicas, culturales, sociales, ambientales, políticas, legales y tecnológicas que influyen en todo momento en las organizaciones. El modelo de Porter consta de cinco fuerzas: Poder de negociación, poder de negociación de proveedores, amenaza de nuevos competidores entrantes., amenaza de nuevos productos sustitutos, rivalidad entre competidores

Lo que se pretende es que las empresas u organizaciones realicen cambios hacia un modelo de comportamiento estratégico en función de sus intereses que da paso a un pensamiento sistémico con nuevas vías de reflexión y trabajo para la mayor rentabilidad. La fuerza más intensa de Porter es la rivalidad entre las empresas que tendrá éxito si se ofrecen ventajas competitivas en relación con las otras empresas; esta rivalidad va en aumento cuando aumenta la cantidad de competidores. Los autores D.C

**Díaz, S. (1998)**, señala que para poder llegar a tener el crecimiento esperado dentro de la empresa se debe de trabajar en base a instrumentos, que sean viables y que se tenga la certeza que producirán efectos, se está refiriendo a:

- a) La publicidad, mediante los medios de comunicación, lo que hace es llegar de manera directa a los clientes (p. 59).
- b) Venta personal, conformada por vendedores, quienes tienen la responsabilidad de desarrollar relaciones con los clientes (p. 59).
- c) Promoción de ventas, son incentivos a corto plazo para fomentar la compra o la venta de un producto o servicio (p. 60).
- d) Relaciones públicas, se refiere básicamente a como la empresa gestione el clima dentro de ella, y como esta va repercutir con los clientes. (p. 61).

**Díaz, S. (1998)**, menciona que las empresas están en constante búsqueda de opciones de crecimiento , por lo que diferentes estudiosos han ido planteando diversas estrategias, que facilite a los empresarios aplicarlas en sus empresas o compañías, ya que ahora se enfrentan al alto nivel de competitividad, hay una excesiva presencia de competidores y cada uno de ellos tienen una imagen fijada en el mercado, debido a ello las posibilidades que tienen las empresas para crecer son cada vez más escasas (p. 25)

**Kotler , P. (2014)**, menciona que estamos inmersos en un mundo de lento crecimiento, por lo que las empresas deben acelerar esto, teniendo en cuenta dos cosas muy importantes que se deben reducir costos y al mismo tiempo crecer, por lo que es muy necesario implementar estrategias de crecimiento, hace mención de 8 estrategias las cuales se empieza por: Crecer aumentando la cuota de mercado; crecer fomentando el compromiso de clientes y demás stakeholders; crecer desarrollando una buena marca; crecer innovando; crecer a través de la expansión internacional; crecer a través de fusiones, adquisiciones y alianzas; Crecer a través de la RSC; crecer a través de colaboraciones con la administración (p. 45-46).

**Jordi C. (2004)**, Las empresas no pueden conseguir otros objetivos que aquellos que la calidad profesional y personal de sus colaboradores permitan alcanzar. La correlación empírica entre talento y éxito empresarial es difícil de mostrar; sin embargo, la experiencia de muchos altos directivos revela que la contratación y desarrollo de buenos profesionales es su tarea básica. Algunas empresas conocen esta realidad muy bien y sus altos directivos dedican mucho tiempo al proceso de contratación y desarrollo de profesionales. Sin embargo, la atención que algunos

altos directivos dedican a esta tarea es sólo uno de los factores indispensables. Aquellos saben que las empresas deben poder ofrecer un entorno amable y exigente, buenas oportunidades de carrera y proyectos de futuro, es decir, proyectos que puedan impulsar el crecimiento de la empresa. Si la alta dirección no muestra entusiasmo sobre el futuro de la empresa, o no impulsa nuevos proyectos de crecimiento, su capacidad de atraer personas valiosas se verá perjudicada.

### **Presupuesto Financiero**

**Corvo H. (2014)**, menciona que el presupuesto financiero es una herramienta muy poderosa para lograr los objetivos a largo plazo del negocio. Mantiene informados a los accionistas y otros miembros de la organización sobre el funcionamiento de la empresa. El presupuesto financiero es la predicción de los ingresos y gastos del negocio a corto y largo plazo. Las proyecciones correctas del flujo de efectivo ayudarán al negocio a lograr sus objetivos de la manera correcta.

**Cansino M. (2019)** un presupuesto financiero es un documento que recoge o describe la cantidad de dinero o recursos monetarios que se disponen para la ejecución de un proyecto determinado y las ganancias que se espera recibir por el mismo, todo medido dentro de un tiempo delimitado previamente.

Por lo tanto, se puede señalar que un presupuesto financiero es una manera en que la empresa se anticipar cuantitativamente sus costos y egresos en un periodo determinado y después se compra con la realidad para ajustar si hay una variación, la empresa decidirá qué plan de negocio empresarial ejecutará para llevar a cabo sus operaciones.

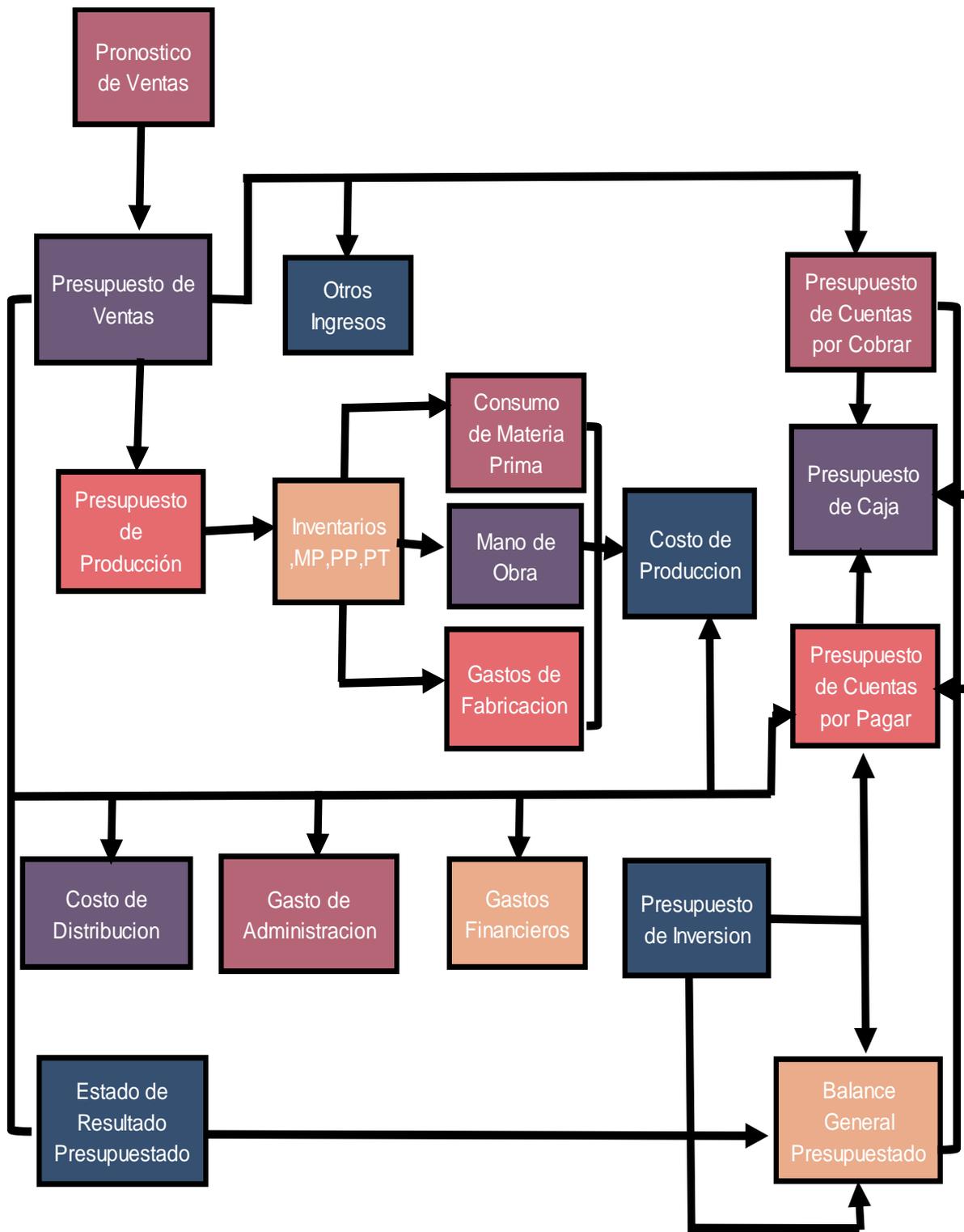
Además el autor menciona el presupuesto financiero de una empresa sirve:

- a) **Control del plan estratégico de la empresa:** El presupuesto ayuda como herramienta de plan de futuro. Nos hacemos una idea de cómo está la empresa y se podemos tomar decisiones que influyen en la actividad económica de la compañía podemos establecer metas financieras, analizar la tendencia de ingresos y gastos.

- b) **Pronosticar ventas:** Podemos hacernos una idea de los ingresos que tendrá la empresa, esta información se obtiene de datos históricos, tendencias en el mercado, ventas y criterios personales.
  
- c) **Presupuestar gastos:** Con el presupuesto financiero podemos tener un control de gastos e inversiones realizadas se indican los gastos generales, los proyectos planeados e incluso posibles imprevistos que la empresa pudiera tener.
  
- d) **Motivar a los empleados:** Sirve para marcar metas que se trasladan a los empleados. Saber qué objetivo necesitamos alcanzar motiva a los trabajadores siendo más eficientes y proactivos.

Planificar y anticipar las situaciones que pueda suceder en la empresa es de mucha ventaja ya que podemos tomar decisiones acertadas en todo momento. Si vemos que hay una variación entre el presupuesto y los resultados reales podemos actuar y hacer frente a la situación. De este modo sirve para hacer acciones correctivas en las áreas de la empresa que no están siendo eficientes.

De este modo podemos concluir que el presupuesto empresarial es una técnica que sirve para controlar los ingresos, costos y gastos, tomando en consideración las responsabilidades asignadas a cada funcionario o supervisor de área o departamento. En la gráfica se muestra el desarrollo de un proceso presupuestal basado en áreas y niveles de responsabilidad.



Fuente: Falgide C (2009) Presupuesto empresarial

Elaboración Propia

## 2.3 Definición de Términos Básicos

**Capital Humano:** Es definido como la mano de obra dentro de una empresa y es el recurso más importante y básico ya que son los que desarrollan el trabajo de la productividad de bienes o servicios con la finalidad de satisfacer necesidades y venderlos en el mercado para obtener una utilidad.

**Factor de producción:** Son los bienes o servicios que se utilizan para producir otros bienes o servicios. Existen cuatro tipos de factores de producción: tierra, trabajo, capital y tecnología.

**Programa presupuestal:** Es una unidad de programación de las acciones de las entidades públicas, las que integradas y articuladas se orientan a proveer productos (bienes y servicios), para lograr un Resultado Específico a favor de la población y así contribuir al logro de un Resultado Final asociado a un objetivo de la política pública

**Sistematización de actividades:** Es aquella interpretación crítica de una o varias experiencias que, a partir de su ordenamiento y reconstrucción, descubre o explicita la lógica del proceso vivido, los factores que han intervenido en dicho proceso, cómo se han relacionado entre sí, y por qué lo han hecho de ese modo.

**Recursos optimizados:** Se refiere a la forma de mejorar alguna acción o trabajo realizada, esto nos da a entender que la optimización de recursos es buscar la forma de mejorar el recurso de una empresa para que esta tenga mejores resultados, mayor eficiencia o mejor eficacia.

**Retención De Talento:** Acción de incorporar a la gestión estratégica de la empresa un modelo adecuado que favorezca la posibilidad de atraer, motivar y conservar a los profesionales que agregan un alto porcentaje de valor a los procesos empresariales.

**Incertidumbre:** Falta de seguridad, de confianza o de certeza sobre algo, especialmente cuando crea inquietud.

## **2.4 Formulación de hipótesis**

### **Hipótesis General**

Si las empresas de servicios de ingeniería y arquitectura del distrito de Ate mejoran la gestión de talento humano entonces obtendrá un buen desempeño financiero.

### **Hipótesis Secundarias**

- a) Si las empresas de servicios de ingeniería y arquitectura del distrito de Ate reportan frecuentemente rotación de personal en las diferentes áreas entonces esto afectara el planeamiento financiero.
  
- b) Si las empresas de servicios de ingeniería y arquitectura del distrito de Ate toman en cuenta el desarrollo profesional del Contador público entonces se obtendrá un mayor crecimiento empresarial.
  
- c) Si las empresas de servicios de ingeniería y arquitectura del distrito de Ate no toman en cuenta la importancia de la motivación del personal operativo entonces se podrá afectar negativamente al presupuesto financiero.

## 2.5 Operacionalización de Variables

### 2.5.1 VARIABLE INDEPENDIENTE

#### X: Gestión del Talento Humano

|                                   |   |                                  |
|-----------------------------------|---|----------------------------------|
| <b>Definición Conceptual</b>      | Mora, V. (2012). Resalta que la gestión del talento humano es una herramienta estratégica, indispensable para enfrentar los nuevos desafíos que impone el medio. Es impulsar a nivel de excelencia las competencias individuales de acuerdo a las necesidades operativas donde se garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas “de lo que saben hacer” o podrían hacer. |                                  |
| <b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> | Indicadores   | Índices                          |
|                                   | X1: Rotación de Personal  | 1.1 Compromiso Laboral           |
|                                   |   | 1.2 Ausencia laboral             |
|                                   |   | 1.3 Índice de puestos inestables |
|                                   | X2: Contador Publico  | 2.1 Desarrollo Profesional       |
|                                   |   | 2.2 Perfil del contador publico  |
|                                   |   | 2.3 Ética Profesional            |
|                                   | X3: Motivación  | 3.1 Nivel de conducta            |
|                                   |   | 3.2 Eficiencia laboral           |
| 3.3 Evaluaciones psicológicas     |   |                                  |
| <b>Escala Valorativa</b>          | Nominal   |                                  |

## 2.5.2 VARIABLE DEPENDIENTE

### Y: Desempeño Financiero

|                              |  |                            |
|------------------------------|--|----------------------------|
| <b>Definición Conceptual</b> | El desempeño financiero es uno de los indicadores que se utilizan para medir el éxito de una empresa además es utilizada por los inversionistas para llevar a cabo la eficiencia de sus inversiones. |                            |
| <b>DESEMPEÑO FINANCIERO</b>  | Indicadores  | Índices                    |
|                              | X1: Planeamiento Financiero  | 1.1 Toma de Decisiones     |
|                              |  | 1.2 Análisis Financiero    |
|                              |  | 1.3 Recursos Económicos    |
|                              | X2: Crecimiento Empresarial  | 2.1 Rentabilidad           |
|                              |  | 2.2 Valoración Empresarial |
|                              |  | 2.3 Efectividad            |
|                              | X3: Presupuesto Financiero   | 3.1 Ingresos               |
|                              |  | 3.2 Costos - Gastos        |
| 3.3 Utilidad                 |  |                            |
| <b>Escala Valorativa</b>     | Nominal  |                            |

## **CAPITULO III: METODOLOGIA**

### **3.1 Diseño Metodológico**

#### **3.1.1 Tipo de investigación**

La presente investigación es aplicada no experimental

“En algunas ocasiones la investigación se centra en analizar cuál es el nivel o estado de una o diversas variables en un momento dado o bien cuál es la relación entre un conjunto de variables en un punto en el tiempo. En estos casos el diseño apropiado (bajo un enfoque no experimental) es el transversal o transeccional. En cambio, otras veces la investigación se centra en estudiar cómo evoluciona o cambia una o más variables o las relaciones entre éstas. En situaciones como esta el diseño apropiado (bajo un enfoque no experimental) es el longitudinal. Es decir, los diseños no experimentales se pueden clasificar en transaccionales y longitudinales.” (Kerlinger y Lee, 2002, p.116).

#### **Diseño transversal**

“El objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido estudiado antes. Estos estudios sirven para aumentar el grado de familiaridad con fenómenos relativamente desconocidos” (Hernández et al., 2010, p. 151).

## Investigación descriptiva

Según **Hernández et al. (2010)** nos menciona que: “La investigación Descriptiva busca especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. “ (p. 80).

## Investigación correlacionar

Según **Hernández et al. (2010)** menciona lo siguiente: “Básicamente mide dos o más variables, estableciendo su grado de correlación, pero sin pretender dar una explicación completa (de causa y efecto) al fenómeno investigado, sólo investiga grados de correlación, dimensiona las variables” (p.121).

### 3.2 Población y muestra

#### 3.2.1 Población

Para el presente trabajo de investigación se considera que el universo estará conformado por 10 empresas de servicios de Ingeniería y Arquitectura que desarrollan sus actividades en el distrito de Ate, lo que se demuestra en la tabla adjunta:

**Tabla 01: Distribución de la Población**

| N°1 | EMPRESAS TEXTILES - VES   | POBLACIÓN (N) |
|-----|---|---------------|
| 1   | CLIMA INGENIEROS SAC  | 5             |
| 2   | INCATECH S.A.C.   | 5             |
| 3   | GEOTEC S A  | 5             |
| 4   | KLUANE PERU S.A.C   | 6             |
| 5   | JANHS INGENIERIA Y CONSTRUCCION S.A.C.                                      | 2             |
| 6   | LO SA VIAL S.A.C.   | 20            |
| 7   | INGENIERIA DE TRAFICO CONTRATISTAS S.R.L                                    | 5             |
| 8   | SOCIEDAD DE INGENIERIA CONSTRUCTIVA AMERICANA CONTRATISTAS GENERALES S.A.C. | 5             |
| 9   | MER INTECO SAC  | 2             |
| 10  | VCI CONSTRUYE SAC   | 3             |
|     | Total   | 58            |

Fuente: Superintendencia Nacional de Administración Tributaria  
Elaboración: Propia

### 3.2.2 Muestra

Para la selección de la muestra se utilizará el muestreo no probabilístico, porque se tiene acceso a la lista completa de empresas de servicios de Ingeniería y Arquitectura que desarrollan sus actividades en el distrito de Ate durante el año 2018 y se determina mediante la fórmula de muestreo aleatorio simple para estimar proporciones, en la cual se conoce la población (poblaciones finitas):

$$n = \frac{pqNz^2}{\epsilon^2(N - 1) + pqz^2}$$

**Donde:**

- N: Población representada por 58 personas, entre hombres y mujeres del mismo número de empresas mineras que desarrollan sus actividades en el distrito de Ate durante el año 2018.
- Z: Es el valor asociado a un nivel de confianza, ubicado en la Tabla Normal Estándar ( $90\% \leq \text{confianza} \leq 99\%$ ), para una probabilidad del 95% de confianza;  $z = 1.96$
- p: Proporción de gerentes varones de las empresas de servicios de Ingeniería y Arquitectura en el distrito de Ate, para el presente trabajo, se asume un valor de ( $p = 0.9$ )
- q: Proporción de gerentes mujeres de las empresas de servicios de Ingeniería y Arquitectura en el distrito de Ate, para el presente trabajo, se asume un valor de ( $q = 0.1$ )
- $\epsilon$ : Es el máximo error permisible en todo trabajo de investigación, el rango de variación es de ( $1\% \leq \epsilon \leq 10\%$ ). para el presente trabajo se considera  $\epsilon = 2\%$ .
- n: Tamaño óptimo de la muestra, para realizar la encuesta.

### Reemplazando valores tenemos:

Confianza del 95%,  $z = 1.96$ ,  $\varepsilon = 0.02$

$$n = \frac{0.9 * 0.1 * 54 * 1.96^2}{0.02^2(54 - 1) + 0.9 * 0.1 * 1.96^2}$$
$$n = 54$$

$n = 54$ , es el tamaño de muestra que representa los gerentes entre hombres y mujeres.

**Tabla 02: Distribución de la muestra**

| Nº1 | EMPRESAS TEXTILES - VES   | POBLACIÓN<br>(N) | MUESTRA |
|-----|---|------------------|---------|
| 1   | CLIMA INGENIEROS SAC  | 5                | 5       |
| 2   | INCATECH S.A.C.   | 5                | 5       |
| 3   | GEOTEC S A  | 5                | 5       |
| 4   | KLUANE PERU S.A.C   | 6                | 5       |
| 5   | JANHS INGENIERIA Y CONSTRUCCION S.A.C.                                      | 2                | 2       |
| 6   | LO SA VIAL S.A.C.   | 20               | 17      |
| 7   | INGENIERIA DE TRAFICO CONTRATISTAS S.R.L                                    | 5                | 5       |
| 8   | SOCIEDAD DE INGENIERIA CONSTRUCTIVA AMERICANA CONTRATISTAS GENERALES S.A.C. | 5                | 5       |
| 9   | MER INTECO SAC  | 2                | 2       |
| 10  | VCI CONSTRUYE SAC   | 3                | 3       |
|     | Total   | 58               | 54      |

Fuente: Oficina de Formalización Empresarial de los municipios

### **3.3 Técnicas de recolección de datos**

#### **3.3.1 Descripción de los métodos, técnicas e instrumentos**

Para la recolección de la información se ha utilizado como instrumento las fichas de encuestas que contienen las preguntas debidamente validadas por el juicio de expertos.

##### **Encuestas**

Andrade (2005)

Define “como un método o técnica de recopilación de datos o información que consiste en hacer preguntas a un grupo de personas seleccionadas” (p.58).

En cuanto al instrumento para la obtención de datos, se aplicará el cuestionario, con el fin de recabar información importante sobre el manejo de control de inventarios, mediante una serie de preguntas sobre los aspectos fundamentales del problema en cuestión.

#### **3.3.2 Procedimientos de comprobación de la validez y confiabilidad de los instrumentos**

##### **Validez**

Andrade (2005)

Define validez como “al grado en que la técnica realmente mida la variable que pretende medir, en ese sentido, la validez viene a ser la cuestión más compleja que debe ser alcanzado en todo instrumento de medición que se aplica” (p.58)

##### **Confiabilidad**

Andrade (2005)

Manifiesta que la confiabilidad “es una técnica de medición que se refiere al grado en que su aplicación sea repetida al mismo sujeto u objeto, y que produzca iguales resultados” (p. 58).

Para tal efecto se utiliza la prueba de Alpha de Cronbach

Para la validación del contenido de nuestro instrumento de medición (preguntas del cuestionario) se realizó mediante la Prueba de Alpha de Cronbach.

- a. Prueba de Alpha de Cronbach: Es un instrumento estadístico que mide la fiabilidad de las encuestas, que lo hace estables, consistentes y confiables.
- b. Rango de variación:  $0 \leq \alpha \leq 1$ ; Si el valor de  $\alpha$  es e igual o superior a 0.8, entonces, las encuestas son confiables, estables y consistentes.
- c. Método de cálculo.

Por medio de varianzas de los ítems.

Para el caso del presente estudio se calculó mediante el método de varianzas cuya fórmula de cálculo es la siguiente, usando el software estadístico SPSS

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Siendo: i

K = número de ítems

$S_i^2$  = Varianza del número de ítems

$S_t^2$  = Varianza total de los valores observados.

Para el caso del presente estudio, se tiene los siguientes resultados, que han sido procesados en el software IBM® SPSS® Statistics 23.

#### Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0.861            | 23             |

El valor de la prueba de Cronbach es 0.8612, entonces podemos afirmar que las encuestas son confiables y consistentes, toda vez que el valor supera el 80%.

### **3.4 Técnicas para el procesamiento y análisis de la información**

El presente estudio de investigación utilizará el Software Estadístico SPSS Versión 22 que accederá a insertar tablas y gráficos para evaluar la relación entre las variables en estudio, en base al diseño correlacionar, porque mide el grado de asociación entre dichas variables. El presente estudio de investigación resultará del recojo de información mediante los instrumentos elaborados extraído de las variables, para tal efecto se utilizará lo siguiente:

#### **Estadística Descriptiva**

Para el procesamiento de las encuestas y cuyo resultado se presenta en tablas o figuras, las mismas que deberán ser analizadas y comentadas.

#### **Estadística Inferencial**

Para realizar el contraste de las hipótesis acordes con lo planteado en el trabajo de investigación.

### **3.5 Aspectos Éticos**

En la elaboración del proyecto de tesis, se ha dado cumplimiento a la Ética Profesional, desde su punto de vista especulativo con los principios fundamentales de la moral individual y social; y el punto de vista práctico a través de normas y reglas de conducta para satisfacer el bien común, con juicio de valor que se atribuye a las cosas por su fin existencial y a las personas por su naturaleza racional, enmarcadas en el Código de Ética de los miembros de los Colegios de Contadores Públicos del Perú.

## CAPITULO IV: RESULTADOS

A continuación, se presenta los resultados del trabajo de investigación consistente en el trabajo de campo referido a las encuestas y en el contraste de las hipótesis planteadas.

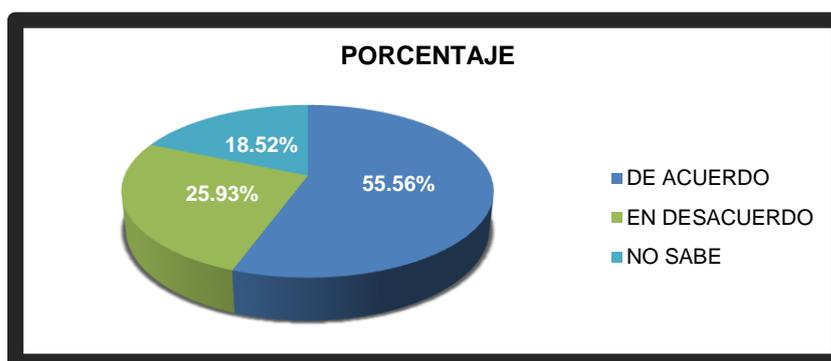
### Pregunta 1

**¿Usted considera que una constante rotación de personal dificulta el desarrollo de las estrategias de la planificación financiera?**

**TABLA N°3**

|        |               | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | De acuerdo    | 30         | 54,5       | 55,6              | 55,6                 |
|        | En desacuerdo | 14         | 25,5       | 25,9              | 81,5                 |
|        | No sabe       | 10         | 18,2       | 18,5              | 100,0                |
|        | Total         | 54         | 98,2       | 100,0             |                      |

**GRAFICO N°1**



### INTERPRETACIÓN:

Observando el gráfico se puede apreciar que un 55.56% está de acuerdo que una constante rotación de personal dificulta el desarrollo de las estrategias de la planificación financiera, dicha situación provoca efectos negativos en la organización, generando costos onerosos, pérdida de imagen de la empresa y

falta de sentimiento de trabajar en equipo, el 25.93% del personal encuestado manifestaron su desacuerdo con dicha pregunta. Por otro lado, un 18.52% no sabe del tema.

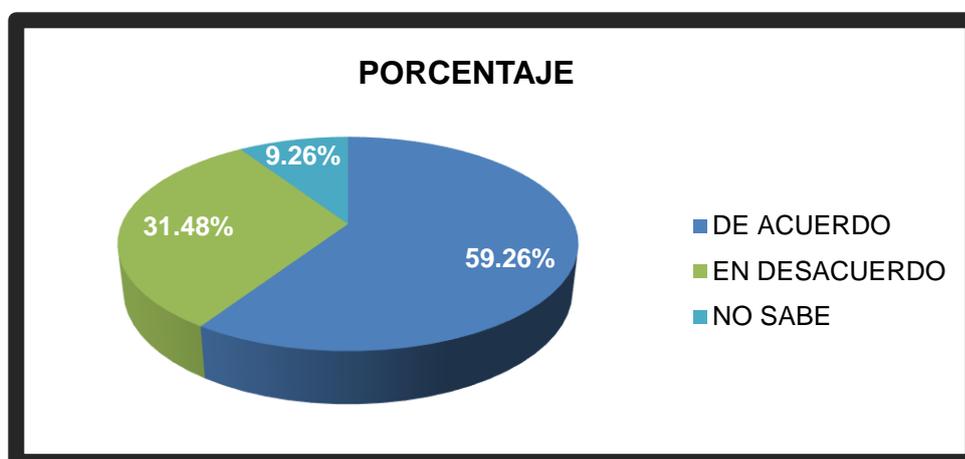
## Pregunta 2

**¿Cree usted que al realizarse continuamente una rotación de personal la empresa podría verse afectada financieramente?**

**TABLA N°4**

|        |               | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | De acuerdo    | 32         | 58,2       | 59,3              | 59,3                 |
|        | En desacuerdo | 17         | 30,9       | 31,5              | 90,7                 |
|        | No sabe       | 5          | 9,1        | 9,3               | 100,0                |
|        | Total         | 54         | 98,2       | 100,0             |                      |

**GRAFICO N°2**



### INTERPRETACIÓN:

Respecto a esta pregunta observamos que un 59.26% considera que al realizarse continuamente una rotación de personal la empresa podría verse afectada financieramente en las empresas de servicios de ingeniería y arquitectura en el distrito de ate, por otro lado, un 31.48% no está en desacuerdo, mientras que un 9.26 no sabe sin embargo cabe mencionar que más del 50%

de las personas encuestadas están de acuerdo con esta pregunta realizada lo cual es un resultado positivo.

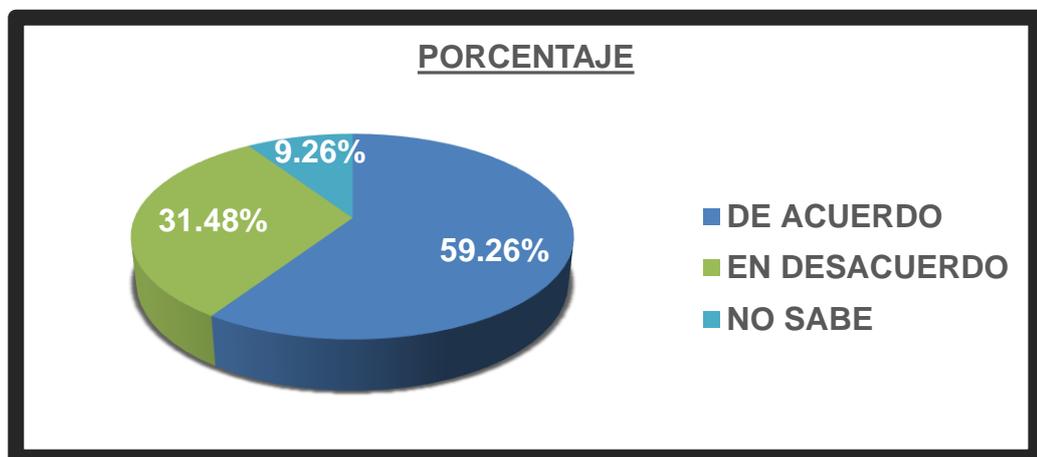
### Pregunta 3

**¿Usted considera que un buen desarrollo profesional del contador público es uno de los componentes claves para el crecimiento de una empresa?**

**TABLA N°5**

|        |               | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | De acuerdo    | 32         | 58,2       | 59,3              | 59,3                 |
|        | En desacuerdo | 17         | 30,9       | 31,5              | 90,7                 |
|        | No sabe       | 5          | 9,1        | 9,3               | 100,0                |
|        | Total         | 54         | 98,2       | 100,0             |                      |

**GRAFICO N°3**



### INTERPRETACIÓN:

Referente a los resultados de esta pregunta podemos mencionar que un 59.26% considera que el buen desarrollo profesional del contador público de la empresa es uno de los componentes claves para el crecimiento de una

empresa, un 31.48% no está de acuerdo, Por otro lado, un 9.26% restante manifestaron que no saben llegando así al 100% no obstante más del 50% cerca al 60% de las personas encuestadas están de acuerdo lo cual es un resultado muy favorable.

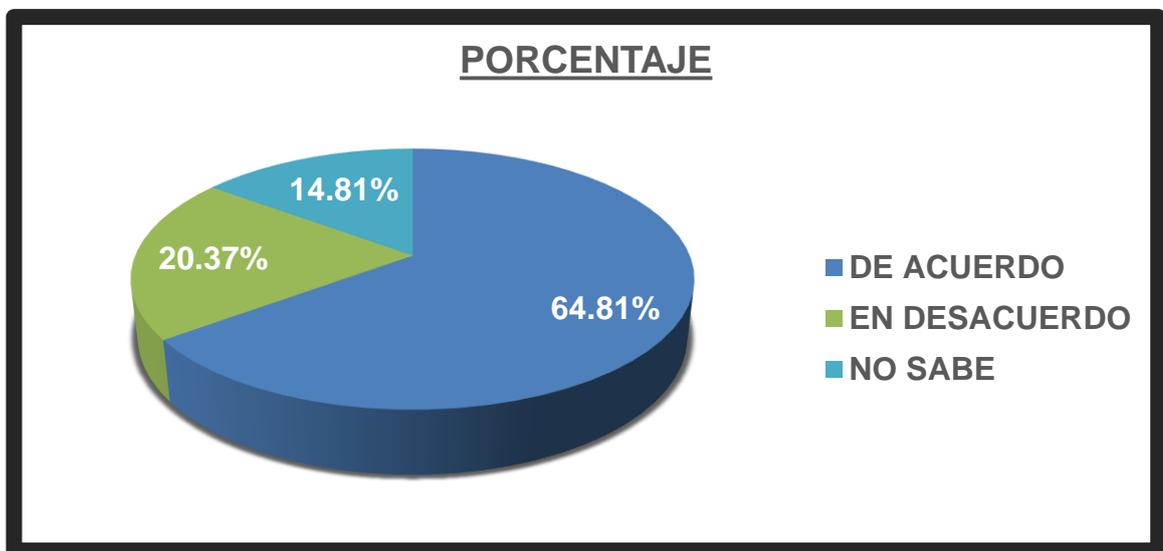
**Pregunta 4**

**¿En su opinión el buen desarrollo profesional del contador público ayudara a obtener una mayor rentabilidad?**

**TABLA N°6**

|        |               | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | De acuerdo    | 35         | 63,6       | 64,8              | 64,8                 |
|        | En desacuerdo | 11         | 20,0       | 20,4              | 85,2                 |
|        | No sabe       | 8          | 14,5       | 14,8              | 100,0                |
|        | Total         | 54         | 98,2       | 100,0             |                      |

**GRAFICO N°4**



**INTERPRETACIÓN:**

Concerniente a los resultados de esta pregunta un 64.81% están de acuerdo el buen desarrollo profesional del contador ayudara a obtener una mayor

rentabilidad, en cambio un 20.37% no está de acuerdo con la mayoría y un 14.81% refirieron que no saben a pesar de ello más del 60% manifestaron que si están de acuerdo lo cual es muy positivo.

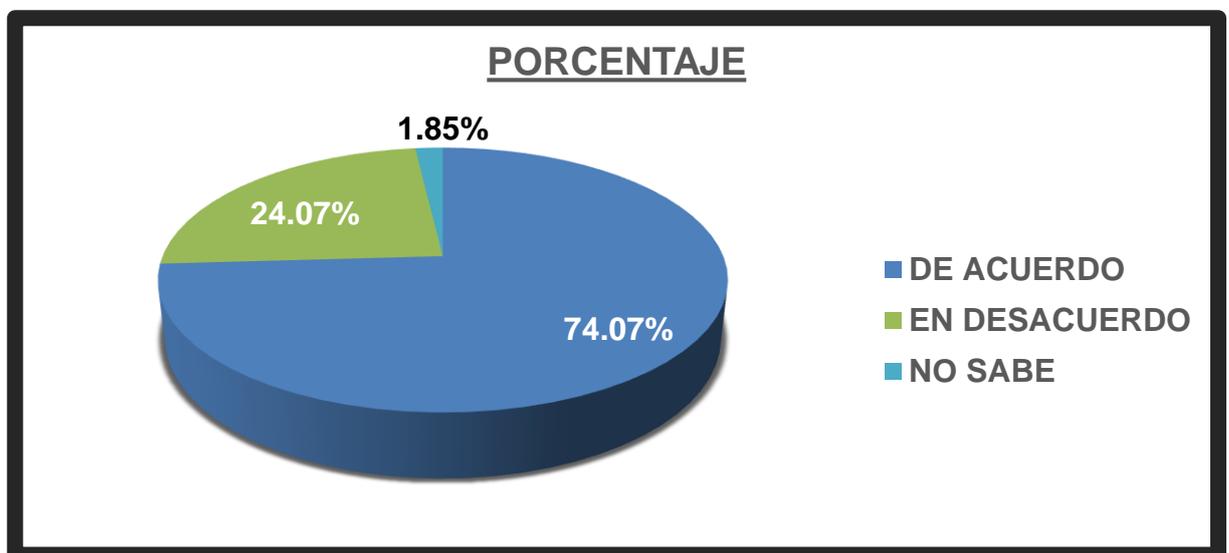
### Pregunta 5

**¿Usted considera que los desembolsos realizados para motivar al personal son necesarios ya que generan beneficios económicos a la empresa?**

**TABLA N°7**

|        |               | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | De acuerdo    | 40         | 72,7       | 74,1              | 74,1                 |
|        | En desacuerdo | 13         | 23,6       | 24,1              | 98,1                 |
|        | No sabe       | 1          | 1,8        | 1,9               | 100,0                |
|        | Total         | 54         | 98,2       | 100,0             |                      |

**GRAFICO N°5**



### INTERPRETACIÓN:

Respecto a esta pregunta observamos que un 74.07% considera que los desembolsos realizados para motivar al personal son necesarios ya que

generan beneficios económicos a la empresa, un 24.07% no están de acuerdo con esta pregunta y un porcentaje menor de 1.85% manifiestan que no sabe sin embargo más del 70% de las personas encuestadas están de acuerdo con esta pregunta lo cual es un resultado muy satisfactorio.

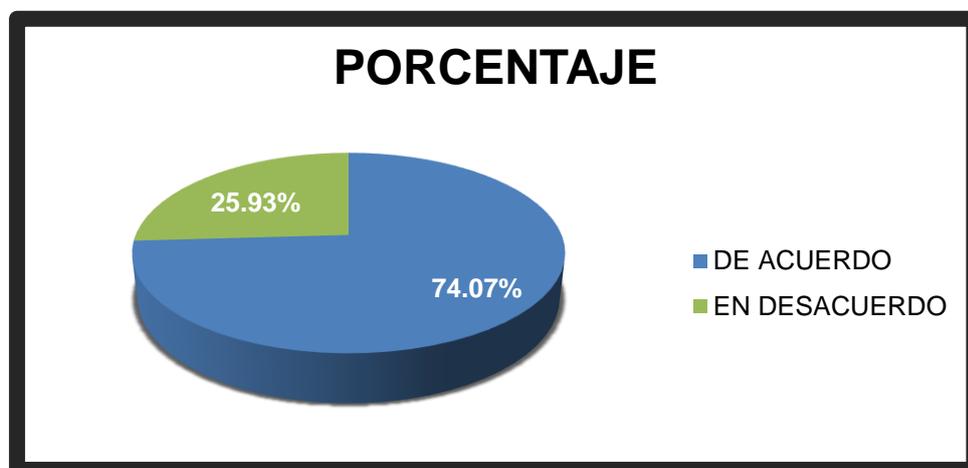
### Pregunta 6

**¿Cree usted considera que al motivar al personal la empresa obtiene mejores resultados económicos?**

**TABLA N°8**

|        |               | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | De acuerdo    | 40         | 72,7       | 74,1              | 74,1                 |
|        | En desacuerdo | 14         | 25,5       | 25,9              | 100,0                |
|        | Total         | 54         | 98,2       | 100,0             |                      |

**GRAFICO N°6**



### INTERPRETACIÓN:

Referente a los resultados de esta pregunta un 74.07% considera que al motivar al personal la empresa obtiene mejores resultados económicos un 25.93% no está de acuerdo no obstante más del 70% de las personas

encuestadas están de acuerdo lo cual es un resultado muy positivo respecto a esta pregunta.

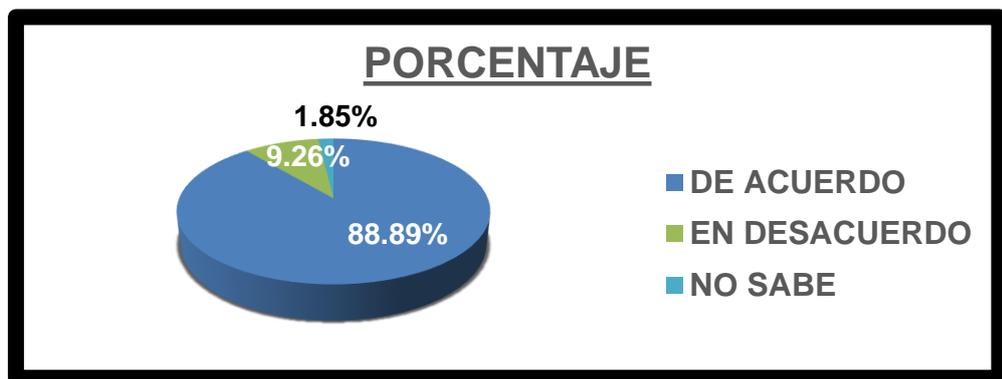
### Pregunta 7

**¿Considera usted que al implementar una planificación financiera la organización alcanzara sus objetivos deseados?**

**TABLA N°9**

|        |               | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | De acuerdo    | 48         | 87,3       | 88,9              | 88,9                 |
|        | En desacuerdo | 5          | 9,1        | 9,3               | 98,1                 |
|        | No sabe       | 1          | 1,8        | 1,9               | 100,0                |
|        | Total         | 54         | 98,2       | 100,0             |                      |

**GRAFICO N°7**



### INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a pregunta realizada para nuestra investigación un 88.89% de los encuestados respondieron que si estaban de acuerdo que si se implementa una planificación financiera la organización alcanzara sus objetivos deseados en las empresas de servicio de ingeniería y arquitectura en Ate, asimismo un

9.26% mostraron en estar en desacuerdo y un 1.85% no sabe ni opina a la pregunta formulada. Este resultado es favorable para nuestra investigación ya que la planificación empresarial en donde la empresa pronostica el número de trabajadores que contratara, los gastos, ventas, etc, permite optimizar sus recursos y por ende alcanzar los objetivos trazados.

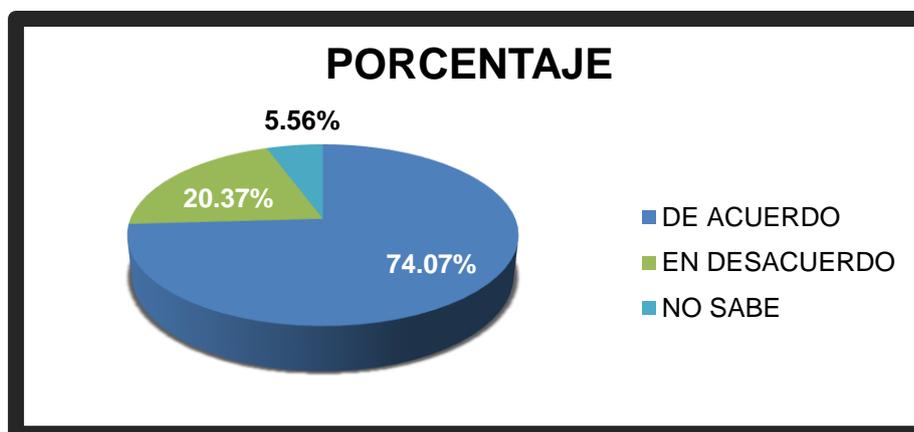
### Pregunta 8

**¿Cree usted que la planificación financiera es una hoja de ruta que sirve como guía para los colaboradores de una organización?**

**TABLA N°10**

|        |               | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | De acuerdo    | 40         | 72,7       | 74,1              | 74,1                 |
|        | En desacuerdo | 11         | 20,0       | 20,4              | 94,4                 |
|        | No sabe       | 3          | 5,5        | 5,6               | 100,0                |
|        | Total         | 54         | 98,2       | 100,0             |                      |

**GRAFICO N°8**



### INTERPRETACIÓN:

Respecto a esta pregunta realizada para nuestra investigación un 74.07% de nuestros encuestados mostraron estar en acuerdo que planificación financiera es una hoja de ruta que sirve como guía para los colaboradores de una organización en las empresas de servicio de ingeniería y arquitectura en Ate, mientras que un

20.37% indicaron estar en desacuerdo, y solo un 5.56% no saben ni opinan. Es de vital importancia que la mayoría de nuestros encuestados estén de acuerdo con la planificación como hoja de ruta ya que trabajaran direccionados ordenadamente con un objetivo en común para el bienestar y logro de toda la organización.

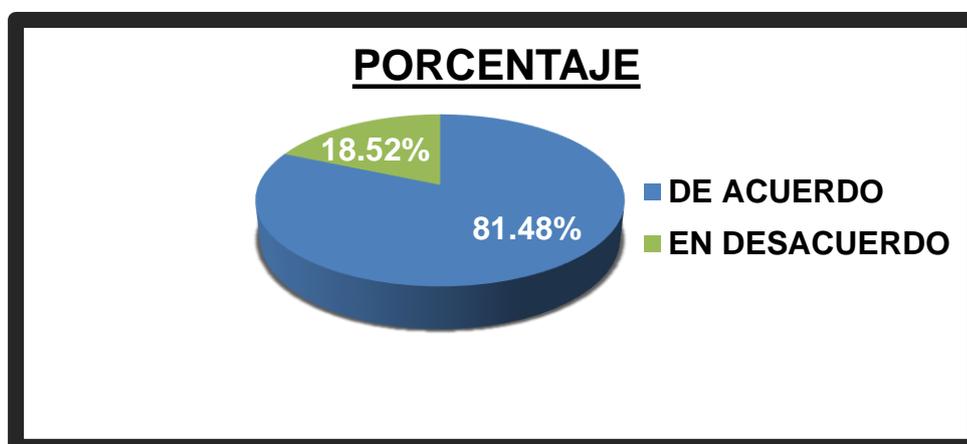
### Pregunta 9

**¿Usted considera que uno de los factores del Crecimiento empresarial se debe al buen desempeño de los colaboradores?**

**TABLA N°11**

|        |               | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | De acuerdo    | 44         | 80,0       | 81,5              | 81,5                 |
|        | En desacuerdo | 10         | 18,2       | 18,5              | 100,0                |
|        | Total         | 54         | 98,2       | 100,0             |                      |

**GRAFICO N°9**



### INTERPRETACIÓN:

Con respecto a la pregunta formulada un 81.48% de nuestros encuestados manifestó que están de acuerdo con que el factor del Crecimiento empresarial se debe al buen desempeño de los colaboradores en las empresas de servicio de ingeniería y arquitectura en Ate, asimismo solo un 18.52% indicaron lo contrario, en síntesis, el resultado obtenido afirma que el equipo humano en una organización es

de vital importancia para el éxito de toda empresa y es por ello que se le debe de brindar una mayor atención.

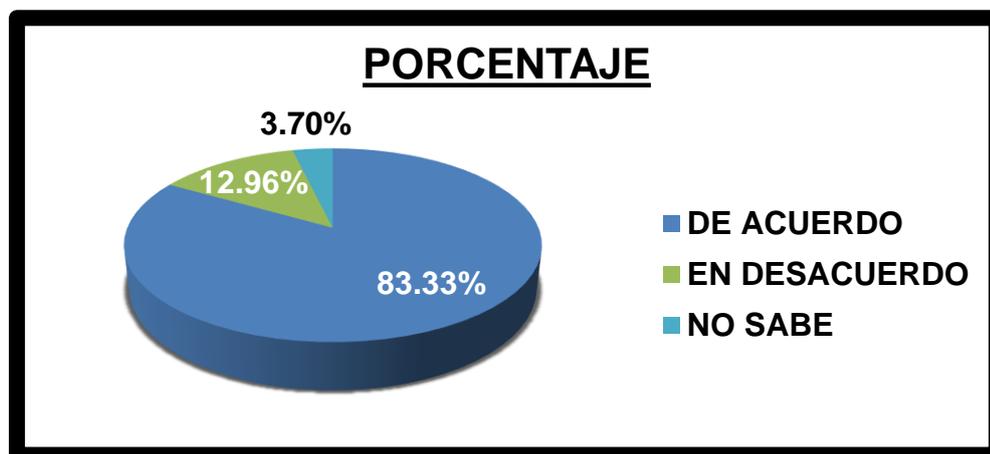
### Pregunta 10

¿Cree usted que el Crecimiento Empresarial beneficia no solo a los inversionistas sino también a los colaboradores?

**TABLA N°12**

|        |               | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | De acuerdo    | 45         | 81,8       | 83,3              | 83,3                 |
|        | En desacuerdo | 7          | 12,7       | 13,0              | 96,3                 |
|        | No sabe       | 2          | 3,6        | 3,7               | 100,0                |
|        | Total         | 54         | 98,2       | 100,0             |                      |

**GRAFICO N°10**



### INTERPRETACIÓN:

Con respecto a esta interrogante un 83.33% de nuestros encuestados indico que está de acuerdo con que Crecimiento Empresarial beneficia no solo a los inversionistas sino también a los colaboradores en las empresas de servicio de

ingeniería y arquitectura en Ate, mientras que 12.96% indico que estaba en desacuerdo y un 3.70% no saben ni opinan. Este resultado es favorable ya que afirma nuestra posición de que el éxito de toda organización no solo beneficia a los inversionistas mediante la distribución de dividendos, sino que también a los colaboradores.

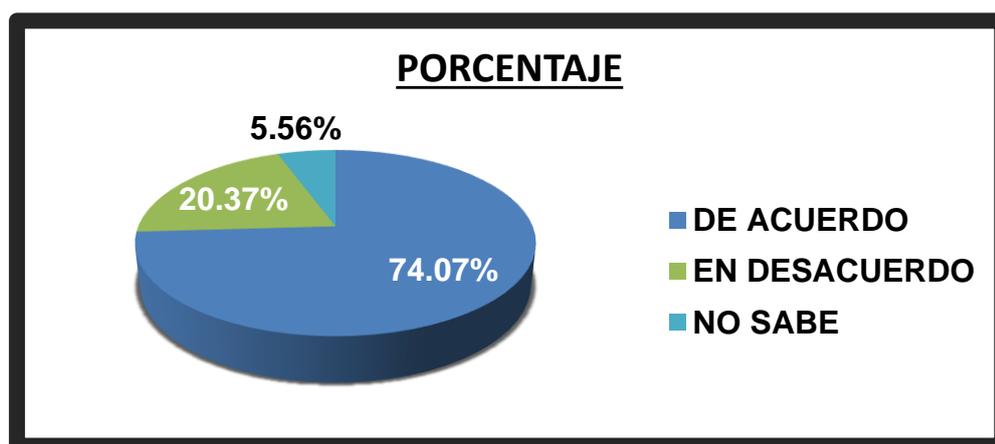
### Pregunta 11

**¿Usted considera que al elaborar anticipadamente un presupuesto financiero dentro de la organización se podrán reducir los riesgos de liquidez a futuro?**

**TABLA N°13**

|        |               | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | De acuerdo    | 40         | 72,7       | 74,1              | 74,1                 |
|        | En desacuerdo | 11         | 20,0       | 20,4              | 94,4                 |
|        | No sabe       | 3          | 5,5        | 5,6               | 100,0                |
|        | Total         | 54         | 98,2       | 100,0             |                      |

**GRAFICO N°11**



### INTERPRETACIÓN:

Con respecto a esta interrogante un 74.07% mostraron estar de acuerdo con que elaborar anticipadamente un presupuesto financiero dentro de la organización se

podrán reducir los riesgos de liquidez a futuro en las empresas de servicio de ingeniería y arquitectura en Ate, mientras que un 20.37% indico estar en desacuerdo y un 5.56% no saben ni opinan. Analizando este resultado toda organización debe de ejecutar un presupuesto financiero para así poder evitar posibles riesgos en el futuro.

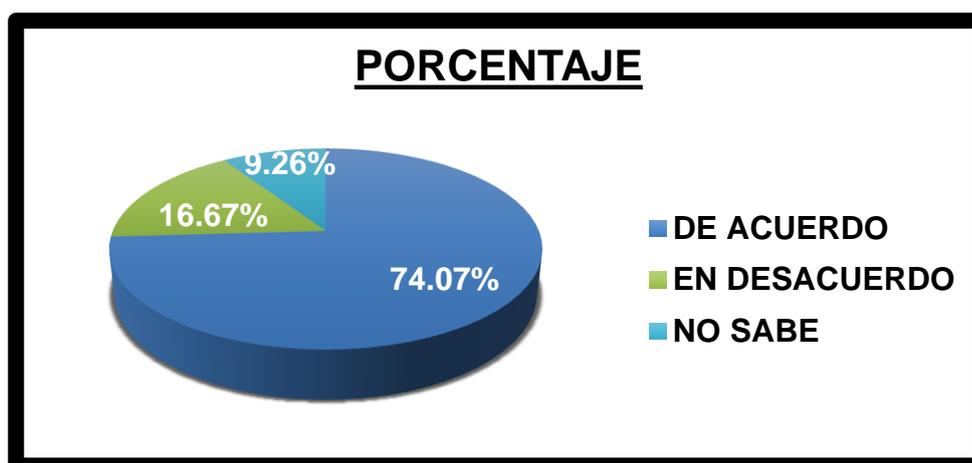
**Pregunta 12**

**¿En su opinión cree usted que el presupuesto financiero permite a la organización efectuar diversas estrategias para generar mayor valor económico?**

**TABLA N°14**

|        |               | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | De acuerdo    | 40         | 72,7       | 74,1              | 74,1                 |
|        | En desacuerdo | 9          | 16,4       | 16,7              | 90,7                 |
|        | No sabe       | 5          | 9,1        | 9,3               | 100,0                |
|        | Total         | 54         | 98,2       | 100,0             |                      |

**GRAFICO N°12**



**INTERPRETACIÓN:**

Con respecto a esta interrogante un 74.07% manifestó estar en acuerdo con presupuesto financiero permite a la organización efectuar diversas estrategias para generar mayor valor económico en las empresas de servicio de ingeniería y

arquitectura en Ate, mientras que un 16.67% indico lo contrario. Analizando este resultado es de vital importancia que las organizaciones realicen presupuestos financieros como base para la elaboración y ejecución de estrategias para el crecimiento empresarial.

## 4.2 ANALISIS DE FIABILIDAD

### Resumen de procesamiento de casos

|              | N  | %     |
|--------------|----|-------|
| Casos Válido | 54 | 98,2  |
| Excluido     | 1  | 1,8   |
| Total        | 55 | 100,0 |

- a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### INTERPRETACION:

En cuanto al análisis de fiabilidad se puede mencionar que nuestra investigación en un 98.1% es viable el número de muestra es 54.

### Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,978             | 12             |

## **CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1 Discusión**

En el estudio de la variable independiente y luego de haberse llevado a cabo el análisis de interpretación de la misma, se tomó como resultado conocer de la importancia que tiene la gestión del talento humano y su incidencia en desempeño financiero de las empresas de servicios de ingeniería y arquitectura.

Del resultado de las encuestas aplicadas, podemos identificar que el 59,3% de las empresas de ingeniería y arquitectura consideran que al realizarse constantemente una rotación laboral la empresa se verá afectada financieramente, ya que frente al retiro de un personal se deberá de realizar desembolsos no planificados con el fin de buscar un nuevo personal para el puesto vacío.

Otro de los resultados obtenidos es que el 64,8% de las empresas de ingeniería y arquitectura mencionan que con un buen desarrollo profesional del se podrá obtener una mayor rentabilidad en cuanto es este quien brinda la información financiera que sirve como base para tomar decisiones, cabe mencionar que esta mejora dependerá de los planes estratégicos que puedan poner por practica las áreas correspondientes.

En cuanto a la planificación financiera un 88,9% de las empresas de ingeniería y arquitectura indican que es de suma importancia la implementación de lo

mencionado para alcanzar con los objetivos deseados asimismo se debe de considerar que toda planeación financiera debe ser supervisada y controlada.

Por ultimo un 74.1% de las empresas de ingeniería y arquitectura señalan que al realizar un presupuesto financiero se podrán efectuar diversas estrategias que permitan a la empresa generar un mayor valor económico estas estrategias van a depender de la situación que está atravesando la empresa por lo que es importante el planteamiento anticipado de las decisiones futuras que se puedan tomar.

## **5.2 Conclusiones**

1. De la investigación realizada, se determina que la constante rotación de personal provoca efectos negativos en la organización, generando costos onerosos, falta de sentimiento de trabajar en equipo y lo que es más grave es la dificultad para desarrollar las estrategias contenidas en la planificación financiera, tal como está demostrado en la encuesta que un 59.26% consideran que al realizarse continuamente una rotación de personal, las empresas de servicios de ingeniería y arquitectura en el distrito de ate, se ven afectadas financieramente.
2. De acuerdo a los resultados de la investigación realizada, se determina que el contador público es un elemento fundamental en el crecimiento empresarial, que agrega valor ético a la información financiera para la toma de decisiones de la alta gerencia, tal como está demostrado, que un 59.26% del personal encuestado considera que el buen desempeño profesional del contador público es uno de los componentes claves para el crecimiento empresarial.
3. Según los resultados obtenidos de la presente investigación se establece que la motivación es la herramienta con la que cuentan las organizaciones para poder alcanzar sus metas y objetivos, debido que un trabajador

motivado para la empresa es un producto o servicio de mejor calidad, llevando a la organización al éxito y a un mejor posicionamiento en el mercado. Y cuyas erogaciones constituyen inversiones y no gastos presupuestarios, tal como está demostrado en los resultados obtenidos, que se determina que un 74.07% del personal encuestado considera que los desembolsos realizados para motivar al personal son necesarios ya que generan beneficios económicos a la empresa.

### **5.3 Recomendaciones**

- a) Se recomienda que las empresas de servicio de Ingeniería y Arquitectura no deben de realizar una constante rotación de personal ya que esto afecta negativamente el desarrollo de las estrategias contenidas en el planeamiento financiero empresarial.
- b) Las empresas de servicio de Ingeniería y Arquitectura deben de contribuir permanentemente en la modernización del contador público, fortaleciendo su capacidad ( conocimiento, actitudes, aptitudes, perspectivas, habilidades) acorde a la nuevas demandas del mercado globalizado, a fin de que contribuya al desarrollo sostenible de la empresa.
- c) Las empresas de servicio de Ingeniería y Arquitectura deben establecer una cultura de motivación constantemente al personal, a fin de generar un clima laboral positivo que influya en los resultados del desempeño del trabajo. Considerando además que al mantener a los empleados motivados permitirá que estos trabajen de forma eficiente y eficaz en el cumplimiento de objetivos que persigue la organización.

## FUENTES DE INFORMACION

- Albán, P. W. (2020). Gestión de talento humano y su incidencia en el rendimiento financiero de la empresa Álvarez (Proyecto Investigativo Previo a la Obtención del Título de Ingeniero Comercial). Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador.
- Arrobo, W (2013). Modelo de Gestión del Talento Humano por competencias de la empresa CIMPEXA SA (Tesis de Grado Previo a la Obtención del Título de Ingeniero en Administración de Empresas de Servicios y Recursos Humanos). Universidad Tecnológica Equinoccial, Guayaquil, Ecuador.
- Cabarcas, N. (2013). Gestión del talento humano. (En línea). CO. Consultado, 12 de octubre de 2017 Formato PDF. Recuperado de :[http://www.hucaribe.gov.co/publicaciones/temas\\_interes/GESTION\\_DEL\\_HUMANO\(Nirva\\_Cabarcas\)/GESTION\\_DEL\\_TALENTO\\_HUMANO\(Nirva\\_Cabarcas\)](http://www.hucaribe.gov.co/publicaciones/temas_interes/GESTION_DEL_HUMANO(Nirva_Cabarcas)/GESTION_DEL_TALENTO_HUMANO(Nirva_Cabarcas))
- 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 (Tesis presentada para Obtener El Título Profesional De Contador Público). Universidad San Martín de Porres, Lima, Perú.

- Cansino, M. (2019). ¿Qué es un presupuesto financiero?. de Cuida tu dinero Recuperado de : <https://www.cuidatudinero.com/13153058/que-es-un-presupuesto-financiero>
- Centurión K (2017) La motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Jwk. Asociados S.A, San Martín de Porres – 2017 Tesis presentada para obtener el título profesional de Licenciado en administración en la Universidad César Vallejo. Lima
- Chiavenato Idalberto, (2009) “La Gestión del Talento Humano” 3ª Edición, México, Edit: McGraw-Hill.
- Corvo, H. (2020). Presupuesto financiero: características, para qué sirve, tipos, Recuperado de : <https://www.lifeder.com/presupuesto-financiero/>.
- Davis K., Newstrom J. (1999) Comportamiento Humano en el Trabajo. (2ª Ed.) México: McGraw-Hill
- De León, E. (2013). “Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área urbana de Retalhuleu” Tesis Previo a optar el título de Psicólogo Industrial/Organizacional. Universidad Rafael Landívar, Guatemala, Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/57/De%20Leon-Edy.pdf>
- Díaz M. (2012) Análisis Contable Con Un Enfoque Empresarial, Uno Editorial, España
- Díaz, S (1998), Estrategias de Crecimiento, España.
- Federación internacional de contadores - IFAC (2009), Recuperado de : [https://www.ifac.org/system/files/publications/files/ES\\_A4\\_IFAC\\_Background\\_Info.pdf](https://www.ifac.org/system/files/publications/files/ES_A4_IFAC_Background_Info.pdf)
- Flores, J (2010). Contabilidad Gerencial, Perú.
- Gallardo, E., Espluga, M., y Triadó, X. (2007). ¿Qué debemos saber sobre la motivación laboral? Aproximación a un modelo de proceso motivacional en las organizaciones. Universidad de Barcelona.
- García, A. (2013), Análisis de la gestión del recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel (Tesis para la obtención del título de Ingeniera en

Administración de Empresas y Marketing). Universidad Politécnica Estatal del Carchi, Tulcán, Ecuador.

- Gitman, L (2012), Principios de la Administración Financiera, Decimo segunda edición, México.
- Gómez (2010) Recursos humanos fundamentos del comportamiento en la empresa. Madrid, España: Encuentro
- Horngren C. (2007), Contabilidad De Costos Un Enfoque Gerencial, Pearson Educación, México.
- Ipsos Perú. (2014). Ante una alta rotación de colaboradores, aumente el valor de su propuesta. Recuperado de:<https://www.ipsos.com/es-pe/ante-una-alta-rotacion-de-colaboradores-aumente-el-valor-de-su-propuesta>
- Jordi C (2004), Crecimiento empresarial: Personas y tecnología en la nueva economía, España.
- Koontz, H., Weihrich, H., Cannice, M. (2012). Administración: una perspectiva global y empresarial. México: McGraw-Hill.
- Kotler, P (2014), 8 maneras de crecer, EEUU.
- Lizcano J. (2004) Rentabilidad Empresarial Propuesta Practica de Análisis y Evaluación, España
- Lopez, N (2019), Artículo ¿Planeación Fiscal o Planeación Financiera?, México.
- ManPower (2015) Encuesta De Escasez De Talento Recuperado de: <https://www.manpower.com.pe/mpintranet/publicaciones/3166-9795432090759.pdf>
- Menesby E (2017) Principios De Contabilidad De Costos. Editorial Cangare Learnig.Mexico.
- Moreno,J (2014) Contabilidad de la estructura financiera de la empresa, Mexico.
- Nava, M (2009), Análisis Financiero: Una herramienta clave para una gestión financiera eficiente. (Venezuela).
- Ortega, A (2008), Planeación Financiera Estrategica, Mexico.

- Ospina, E. Ruiz, A y Sotelo, M (2011), La responsabilidad social: Un valor agregado a la sociedad, al contador, y a las organizaciones de hoy, Colombia.
- Pizarro (2017) Artículo: Compatibilizando beneficios laborales con los costos de la empresa. Sitio web: <https://gestion.pe/blog/agenda-legal/2017/12/compatibilizando-beneficios-laborales-con-los-costos-de-la-empresa.html?ref=gesr>
- Planeación Financiera. Autor: María Estela Raffino. De: Argentina. Última Para: Concepto. De. Recuperado de: <https://concepto.de/planeacion-financiera/>.edición: 23 de julio de 2020
- Ponce, A. (2001) Administración de personal, México, D.F: Limosa, Primera edición
- QuAdrans law and finance (2020), Principales causas de la rotación de personal, Recuperado de: <https://quadranslawandfinance.com/blog/causas-de-la-rotacion-de-personal/>
- Ramos (2009), El contador Público en la Actualidad, México.
- Ramos N, & Calixto M (2017) Gestión Del Talento Humano Y El Desempeño Laboral De La Municipalidad Distrital De Pichanaquí (Tesis presentada para obtener el grado de Bachiller). Universidad de Huánuco, Perú.
- Ramírez, A y Reyes, J (2013), La importancia del código de ética internacional en la profesión contable. El contexto colombiano en el proceso de internalización, Colombia.
- Ruiz, E. García, C, y López, S (2013), Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa, España.
- Russell (2014), 50 cosas que hay que saber sobre manangemente, España
- Sage Group. (26-07-2016). ¿Cuáles son los principales problemas a los que se enfrenta el departamento de RRHH? Experto Sage. Recuperado de: <https://www.sage.com/es-es/blog/cuales-son-los-principales-problemas-a-los-que-se-enfrenta-el-departamento-de-rrhh/>
- Schalock R. (2015) Manual de la Escala de Eficacia y Eficiencia Organizacional (OEES), España.
- Stanley, B y Geoffrey, H (2005), Administración Financiera, México.

- Van Der (2005) Gestión y gerencias empresariales Eco ediciones.
- Van, J y Machowicz, J (2010), Fundamentos de Administración Financiera, México.
- Vinagran López, Tomás. (2000) El Contador Público en el nuevo milenio. Año Numero 8. ITESM.CEM. Consultado el 24 de enero de 2010. Recuperado de:  
<http://www.cem.itesm.mx/dacs/publicaciones/proy/n8/exaula/tvinagran.html>
- Wild, J (2007), Análisis de los Estados Financieros, Novena Edición, México.

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO FINANCIERO EN LAS EMPRESAS DE SERVICIOS DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA EN EL DISTRITO DE ATE AÑO 2018

AUTOR: HUAYLLACAYAN MATEO, JESSICA MARCELINA, MUCHA ESTRADA, WENDY ELIZABETH

| PROBLEMAS  | OBJETIVOS   | HIPOTESIS   | VARIABLES                  | INDICADORES  | METODOLOGÍA   |
|--|---|---|----------------------------|--|---|
| Problema principal   | Objetivo principal  | Hipotesis principal   | Variable independiente     | Variable independiente   |   |
| ¿Cómo la Gestión del Talento Humano incide en el Desempeño Financiero en las empresas de servicios de Ingeniería y Arquitectura en el distrito de Ate año 2018?                      | Determinar como la Gestión del Talento Humano incide en el Desempeño Financiero en las empresas de servicios de Ingeniería y Arquitectura en el distrito de Ate año 2018.                       | Si las empresas de servicios de ingeniería y arquitectura del distrito de Ate mejoran la gestión de talento humano entonces obtendrá un buen desempeño financiero.  | Gestion del Talento Humano | Rotacion de Personal<br>Contador Publico<br>Motivacion                       | <p><b>Tipo de investigación.</b> - Aplicada.</p> <p><b>Diseño de investigación.</b> - No experimental. Descriptivo – Correlacional.</p> <p><b>Población.</b> - Está delimitada por 58 trabajadores operativos de empresas de servicio de ingeniería y arquitectura, del distrito de Ate.</p> <p><b>Muestra.</b> - Según muestreo aleatorio simple, se determinó en 54 trabajadores.</p> <p><b>Técnicas de investigación:</b></p> <p>a. Encuesta.</p> <p>b. Entrevista estructurada.</p> <p><b>Instrumentos de investigación:</b></p> <p>a. El Cuestionario.</p> <p>b. Guía de entrevista.</p> |
| Problemas secundarios  | Objetivos secundarios   | Hipótesis secundarias   |                            |  |   |
| a) ¿Cómo la Rotación de personal influye en el Planeamiento Financiero en las empresas de servicios de Ingeniería y Arquitectura en el distrito de Ate año 2018?                     | a) Analizar si la Rotación de personal influye en el Planeamiento Financiero en las empresas de servicios de Ingeniería y Arquitectura en el distrito de Ate año 2018.                          | a) Si las empresas de servicios de ingeniería y arquitectura del distrito de Ate reportan frecuentemente rotación de personal en las diferentes áreas entonces esto afectará el planeamiento financiero.                      |                            |  |   |
| b) ¿De qué manera el desarrollo profesional del Contador público influye en el crecimiento de las empresas de servicios de ingeniería y arquitectura en el distrito de Ate año 2018? | b) Identificar de qué manera el desarrollo profesional del Contador público influye en el crecimiento de las empresas de servicios de ingeniería y arquitectura en el distrito de Ate año 2018. | b) Si las empresas de servicios de ingeniería y arquitectura del distrito de Ate toman en cuenta el desarrollo profesional del Contador público entonces se obtendrá un mayor crecimiento empresarial.                        | Desempeño Financiero       | <b>Variable dependiente</b>  |   |
| c) ¿De qué manera la motivación al personal operativo influye en el Presupuesto Financiero en las empresas de servicios de Ingeniería y Arquitectura en el distrito de Ate año 2018? | c) Determinar de qué manera la motivación al personal operativo influye en el Presupuesto Financiero en las empresas de servicios de Ingeniería y Arquitectura en el distrito de Ate año 2018.  | c) Si las empresas de servicios de ingeniería y arquitectura del distrito de Ate no toman en cuenta la importancia de la motivación del personal operativo entonces se podrá afectar negativamente al presupuesto financiero. |                            | Planeamiento Financiero<br>Crecimiento Empresarial<br>Presupuesto Financiero |   |

Anexo N°1 – MATRIZ DE CONSISTENCIA

## Anexo N°2 – ENCUESTA

INSTRUCCIONES: La presente entrevista tiene por finalidad buscar información relacionada con el tema “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO FINANCIERO EN LAS EMPRESAS DE SERVICIOS DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA EN EL DISTRITO DE ATE AÑO 2018” sobre este tema en particular sírvase darnos su opinión autorizada, en vista que será de mucha importancia para la investigación que viene realizando.

ENTREVISTADO:

---

### **Indicador-Rotación de personal**

1. ¿Usted considera que una constante rotación de personal dificulta el desarrollo de las estrategias de la planificación financiera?
  - a) De acuerdo
  - b) En desacuerdo
  - c) No sabe no opina
  
2. ¿Cree usted que al realizarse continuamente una rotación de personal la empresa podría verse afectada financieramente?
  - a) De acuerdo
  - b) En desacuerdo
  - c) No sabe no opina

### **Indicador-Desarrollo Profesional del Contador Publico**

3. ¿Usted considera que el desarrollo profesional del contador público es uno de los componentes claves para el crecimiento de una empresa?

- a) De acuerdo
  - b) En desacuerdo
  - c) No sabe no opina
4. ¿En su opinión si se mejora constantemente el desarrollo profesional del contador público la empresa obtendrá una mayor rentabilidad?
- a) De acuerdo
  - b) En desacuerdo
  - c) No sabe no opina

#### **Indicador-Motivación**

5. ¿Usted considera que los desembolsos realizados para motivar al personal son innecesarios ya que no generan ningún beneficio a la empresa?
- a) De acuerdo
  - b) En desacuerdo
  - c) No sabe no opina
6. ¿Cree usted considera que al motivar al personal la empresa obtiene mejores resultados económicos?
- a) De acuerdo
  - b) En desacuerdo
  - c) No sabe no opina

#### **Indicador – Planificación Financiera**

7. ¿Considera usted que al implementar una Planificación Financiera la organización alcanzara sus objetivos deseados?
- a) De acuerdo
  - b) En desacuerdo

c) No sabe no opina

8. ¿Cree usted que la Planificación Financiera es una hoja de ruta que sirve como guía para los colaboradores de una organización?

a) De acuerdo

b) En desacuerdo

c) No sabe no opina

### **Indicador- Crecimiento empresarial**

9. ¿Usted considera que uno de los factores del Crecimiento Empresarial se debe al buen desempeño de los colaboradores?

a) De acuerdo

b) En desacuerdo

c) No sabe no opina

10. ¿Cree usted que el Crecimiento Empresarial beneficia no solo a los inversionistas sino también a los colaboradores?

a) De acuerdo

b) En desacuerdo

c) No sabe no opina

### **Indicador- Presupuesto Financiero**

11. ¿Usted considera que al elaborar anticipadamente un Presupuesto Financiero dentro de la organización se podrán reducir los riesgos de liquidez a futuro?

a) De acuerdo

b) En desacuerdo

c) No sabe no opina

12.- ¿En su opinión cree usted que el Presupuesto Financiero permite a la organización efectuar diversas estrategias para generar mayor valor económico?

- a) De acuerdo
- b) En desacuerdo
- c) No sabe no opina