



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

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU IMPACTO EN LA
RENTABILIDAD DE LAS EMPRESAS INMOBILIARIAS DEL
DISTRITO DE LA VICTORIA, AÑO 2022**

**PRESENTADO POR
GIANELA MILDRET CHAVEZ RABANAL**

**ASESORA
FLOR MARLENE RECAVARREN RAMIREZ**

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADORA PÚBLICA**

**LIMA – PERÚ
2023**



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/>



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

**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU IMPACTO EN LA
RENTABILIDAD DE LAS EMPRESAS INMOBILIARIAS DEL
DISTRITO DE LA VICTORIA, AÑO 2022”**

**PARA OPTAR
EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADORA PÚBLICA**

**PRESENTADO POR:
GIANELA MILDRET CHAVEZ RABANAL**

**ASESORA:
DRA. FLOR MARLENE RECAVARREN RAMIREZ**

LIMA, PERÚ

2023

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESOR:

Dra. FLOR MARLENE RECAVARREN RAMIREZ

MIEMBROS DEL JURADO

PRESIDENTE:

Dr. JUAN AMADEO ALVA GÓMEZ

SECRETARIO:

Dra. MARIA EUGENIA VASQUEZ GIL

MIEMBRO DE JURADO:

Dr. SABINO TALLA RAMOS

DEDICATORIA

La presente labor se consagra en honor a mi familia en su totalidad, aunque hago hincapié en rendir tributo a mis progenitores, cuyo respaldo ha sido un sólido sostén tanto en los instantes adversos como en los menos desafiantes. Agradezco profundamente por inculcarme la capacidad de enfrentar las pruebas sin menoscabar jamás la serenidad ni sucumbir en el proceso.

AGRADECIMIENTO

A mi asesora la Dra. Flor Marlene Recavarren Ramírez, por su apoyo durante la elaboración del trabajo de investigación, por la paciencia y dedicación, sin sus palabras y correcciones precisas no hubiese podido lograr concluir con mi trabajo de suficiencia profesional.

A mis padres que han sido y siempre serán el motor y motivo de mi vida, y en este proceso me han demostrado mucha ayuda y constante motivación.

Agradecida con la Universidad de San Martín de Porres porque gracias a su enseñanza y orientación me han permitido desarrollarme en el ámbito profesional.

PAPER NAME

GESTION DEL TALENTO HUMANO Y SU IMPACTO EN LA RENTABILIDAD DE LAS EMPRESAS INMOBILIARIAS DEL DISTRITO DE LA VICTORIA%2C A%C3%91O 2022 .pdf

AUTHOR

GIANELA MILDRET CHAVEZ RABANAL

WORD COUNT

13954 Words

CHARACTER COUNT

79753 Characters

PAGE COUNT

78 Pages

FILE SIZE

671.5KB

SUBMISSION DATE

Aug 24, 2023 10:31 AM GMT-5

REPORT DATE

Aug 24, 2023 10:45 AM GMT-5

● **18% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 15% Internet database
- 4% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 15% Submitted Works database

● **Excluded from Similarity Report**

- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

El contenido del presente trabajo de suficiencia profesional corresponde exclusivamente a **(CHAVEZ RABANAL GIANELA MILDRET)** como autor responsable de las ideas, evidencias y resultados expuesto en el presente trabajo ejecutado bajo la asesoría de la **(DRA. FLOR MARLENE RECAVARREN RAMÍREZ)**.

ÍNDICE

CARATULA.....	i
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE	vii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	14
1.2. Formulación del problema.....	18
1.3. Objetivos de la investigación.....	18
1.4. Justificación de la investigación	19
1.5. Limitaciones del estudio	20
1.6. Viabilidad de la investigación	20
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	21
2.1. Antecedentes de la investigación.....	21
2.2. Bases teóricas.....	28
2.3. Términos técnicos	41
2.4. Formulación de Hipótesis.....	43
2.5. Operacionalización de variables	43
CAPÍTULO III METODOLOGÍA.....	46
3.1 Diseño metodológico.....	46
3.2 Población y muestra.....	46
3.3 Técnicas de recolección de datos	49
3.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de información	50
3.5 Aspectos éticos	50
CAPÍTULO IV RESULTADOS.....	51
4.1. Resultados de la encuesta	51
4.2. Análisis de fiabilidad.....	62

CAPÍTULO V DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	64
5.1. Discusión.....	64
5.2. Conclusiones.....	68
5.3. Recomendaciones.....	69
Fuentes de información	70
Fuentes bibliográficas	70
Fuentes Hemerográficas	71
Fuentes Electrónicas.....	74
Anexos	76
Anexo N.º 1. Matriz de Consistencia.....	76
Anexo N.º 2. Encuesta	77

Índice de tablas

Tabla 1	Habilidades técnicas y blandas	15
Tabla 2	Matriz de operacionalización - variable independiente	44
Tabla 3	Matriz de operacionalización - variable dependiente	44
Tabla 4	Distribución de la población	47
Tabla 5	Distribución de la muestra	48
Tabla 6	Resultados correspondientes a la pregunta N°1	51
Tabla 7	Resultados asociados a la indagación formulada N°2	52
Tabla 8	Resultados asociados a la indagación formulada N°3	53
Tabla 9	Resultados asociados a la indagación formulada N°4	54
Tabla 10	Resultados asociados a la indagación formulada N°5	55
Tabla 11	Resultados asociados a la indagación formulada N°6	56
Tabla 12	Resultados asociados a la indagación formulada N°7	57
Tabla 13	Resultados asociados a la indagación formulada N°8	58
Tabla 14	Resultados asociados a la indagación formulada N°9	59
Tabla 15	Resultados asociados a la indagación formulada N°10	60
Tabla 16	Resultados asociados a la indagación formulada N°11	61
Tabla 17	Resultados asociados a la indagación formulada N°12	62
Tabla 18	Fiabilidad del instrumento	63

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo verificar que la gestión del talento humano influye en la rentabilidad de las empresas inmobiliarias del distrito de La Victoria, año 2022. Para ello, se realizó un análisis teórico sobre la gestión del talento humano, la rentabilidad y la relación entre ambas variables. Posteriormente, se llevó a cabo una investigación empírica en las empresas inmobiliarias del distrito de La Victoria para evaluar la gestión del talento humano y la rentabilidad de las mismas. Se utilizó una metodología cuantitativa y se aplicó un cuestionario a 37 colaboradores, entre ellos empleados y directivos de las empresas inmobiliarias seleccionadas. Los resultados obtenidos revelaron hallazgos significativos que respaldan la influencia directa de la gestión del talento humano en la rentabilidad de estas empresas. Estos resultados enfatizan la importancia de implementar prácticas efectivas de gestión del talento, como reclutamiento, selección, desarrollo y retención del personal, como un medio para mejorar la rentabilidad financiera y el éxito empresarial en el sector inmobiliario. Estos hallazgos respaldan la relevancia de considerar al capital humano como un activo estratégico en la búsqueda de la rentabilidad y el crecimiento sostenible en el mercado inmobiliario.

Palabras clave: Gestión de talento humano, rentabilidad, retención de personal.

ABSTRACT

The present study aims to verify that human talent management influences the profitability of real estate companies in the district of La Victoria in 2022. To achieve this, a theoretical analysis was carried out on human talent management, profitability, and the relationship between both variables. Subsequently, an empirical research was conducted in the real estate companies of the La Victoria district to evaluate their human talent management and profitability. A quantitative methodology was used, and a questionnaire was administered to 37 collaborators, including employees and managers of the selected real estate companies. The obtained results revealed significant findings that support the direct influence of human talent management on the profitability of these companies. These results emphasize the importance of implementing effective talent management practices such as recruitment, selection, development, and retention of personnel as a means to improve financial profitability and business success in the real estate sector. These findings support the relevance of considering human capital as a strategic asset in the pursuit of profitability and sustainable growth in the real estate market.

Keywords: Human talent management, profitability, personnel retention.

INTRODUCCIÓN

En las empresas inmobiliarias del distrito de La Victoria, se desarrolló este presente trabajo de suficiencia profesional, que consiste conocer la repercusión que la administración del recurso humano tiene en la rentabilidad de estas empresas.

Para llegar a ese objetivo hemos plasmado en esta investigación las siguientes secciones que se detallan subsiguientemente:

El primer apartado, denominado Capítulo I, presenta la formulación de la problemática, englobando una exposición detallada de la situación problemática actual, así como los propósitos, la fundamentación, las restricciones y la factibilidad de la investigación.

En el segundo capítulo, se establece la delimitación del marco teórico, englobando la presentación de los precedentes relacionados con el tema en cuestión, los fundamentos teóricos, términos técnicos, la formulación de las hipótesis y la concreción de la operacionalización de variables. Cada una de los factores definidos se basan con el material de expertos en dichos temas.

En el capítulo III, se describe el método adoptado para la investigación del trabajo de suficiencia profesional, destacando el tipo y nivel de la exploración, población, muestra, las herramientas implementadas para la recopilación de datos y los aspectos éticos, es decir nuestros principios como profesionales.

En el cuarto apartado se expone el resultado de la técnica adoptada, la cual ha sido realizada al personal de las empresas inmobiliarias del distrito de La Victoria realizándose la evaluación de dicha cuestión.

En el Capítulo V es la parte final de la indagación, pues se lleva a cabo el análisis y debate, para así llegar a las conclusiones de acuerdo a los objetivos trazados y finalizamos con las recomendaciones para estas empresas inmobiliarias.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En un contexto actualizado y actual, el nivel del desempeño de los empleados ha sido un elemento crucial para alcanzar la excelencia en una organización. Las entidades buscan obtener el mayor rendimiento posible y para alcanzarlo se requiere implementar mejoras de manera continua. Es por ello que, al implementar cambios en la organización, también se conlleva a la imperativa gestión del capital humano desde diversas perspectivas organizacionales. En resumen, el éxito empresarial implica prestar atención al desempeño de los empleados y gestionarlos de forma efectiva y estratégica.

Según Durai y Viji (2022), las personas talentosas y trabajadoras son esenciales con el fin de que una entidad alcance su propósito y cree la cultura adecuada. Sin embargo, encontrar y retener a personas talentosas es un gran desafío para las empresas emergentes en su etapa inicial a nivel mundial. Es necesario comprender las políticas de administración del talento en este tipo de entidades, con el fin de desarrollar una Escala Integral de Gestión del Talento que se ajuste a las pequeñas y medianas compañías de cualquier tipo de negocio, y evaluar su impacto en el compromiso organizacional.

No obstante, según el reporte más reciente de Escasez de Talento realizado por ManpowerGroup, el 70% de los encargados de reclutar talentos a nivel de toda la nación están experimentando desafíos en la búsqueda de candidatos que cumplan con los requisitos técnicos y habilidades blandas necesarias para

ocupar los cargos o puestos disponibles en la compañía. Este resultado representa la cifra más alta registrada por la consultora en 17 años, ya que en 2021 el informe sobre escasez de talento indicaba que el 35% de los empleadores tenían dificultades para encontrar el talento adecuado. En la actualidad, en el año 2023, apenas dos años después, esta cifra se ha duplicado en nuestro país, lo que preocupa a los líderes de Recursos Humanos y reclutadores, debido a que implica invertir una mayor asignación de recursos y tiempo para la identificación y selección del candidato idóneo para los puestos críticos o estratégicos de un negocio, conforme a las declaraciones de Marco Nicoli, quien ostenta la posición de Director en ManpowerGroup para las naciones de Perú, Chile, Uruguay y Paraguay, quien ha llevado a cabo esta investigación en el mercado laboral peruano (Forbes, 2023).

Adjuntando a ello, reportaron que los empleadores consideran que estas habilidades técnicas y blandas son las que mayor relevancia tienen al momento de seleccionar un buen profesional para el puesto a ocupar:

Tabla 1

Habilidades técnicas y blandas

Habilidades técnicas	Habilidades blandas
Tecnología de la información y gestión de datos	Confiabilidad y autorregulación
Ingeniería y desarrollo técnico	Innovación y singularidad
Estrategias comerciales y mercadotecnia	Juicio crítico y evaluación
Optimización de operaciones y logística	Lógica y solución de dilemas
Servicio al cliente y Experiencia de cara al cliente	Capacidad de recuperación y ajuste

Nota. Datos obtenidos de la revista Forbes Perú.

Con relación al sector inmobiliario se ha observado que esta ha tenido gran demanda en las familias, ya que buscan alojamiento y han registrado un significativo auge económico en los años posteriores y es uno de los que más contribuyen al Producto Interior Bruto (PIB) de Perú (BCRP, 2021).

Según Vanegas (2020), la administración del recurso humano es crucial en el sector inmobiliario, dado que, es una industria intensiva en conocimiento que se apoya en gran manera de la habilidad y el desempeño de sus empleados. En este sentido, las empresas inmobiliarias deben gestionar adecuadamente su recurso humano, desde que han sido reclutados y seleccionados, hasta la formación y desarrollo continuo, para asegurarse de contar con los mejores talentos que les permita competir en el mercado y alcanzar sus objetivos de negocio.

Una adecuada administración del talento en el sector inmobiliario implica identificar y desarrollar las habilidades clave que se necesitan para el éxito en esta industria, tales como la capacidad de venta, el potencial de negociación, el conocimiento técnico y la aptitud para establecer relaciones efectivas con los clientes. También es importante contar con programas de capacitación y desarrollo para mantener a los empleados actualizados en las últimas tendencias y prácticas de la industria, así como para fomentar la consolidación y el compromiso de los participantes (Vanegas, 2020).

Además, la gestión del talento humano también debe ser sensible a las particularidades del sector inmobiliario, como los ciclos de negocios, la fluctuación en la demanda y las regulaciones gubernamentales. En este sentido, las empresas inmobiliarias deben contar con una estrategia de administración del

talento humano que sea flexible y se adapte a los requerimientos cambiantes del mercado (Vanegas, 2020).

Según el Diario el Comercio (2016), el análisis de los Indicadores Saratoga elaborados por Price Water house Coopers, referente a la tasa de rotación laboral en el contexto peruano es consecuentemente más elevada que la tasa promedio en Latinoamérica, alcanzando un 20,7% en comparación con el 10,9% en la región. Además, la rotación voluntaria en el Perú es aún más alta, alcanzando el 9,8% en comparación con el 5,4% en Latinoamérica. Estas cifras sugieren que las empresas peruanas enfrentan un desafío importante en la preservación del capital humano de alto rendimiento, lo que puede tener un impacto negativo en su desempeño y rentabilidad. Por lo tanto, es importante que las empresas en el Perú implementen prácticas efectivas de gestión de talento para mitigar la fluctuación de personal y asegurar la retención de los colaboradores clave.

Ahora bien, al realizar la respectiva observación en las entidades inmobiliarias del distrito de La Victoria, se ha presentado la problemática en la falta de atención al personal, debido a que mucho de ellos renuncian a su trabajo por no tener un clima apto en el que puedan trabajar, por ende es evidente las repercusiones que tiene este problema en el área contable, como se menciona anteriormente, al no encontrar el personal idóneo, además de retenerlo, brindándole incentivos, perjudican y mantienen en un entorno sombrío a la continuidad de la empresa, al reflejar este factor en la rentabilidad de la misma, esto nos lleva a la formulación de nuestro problema de investigación:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema principal

- ¿De qué manera la gestión del talento humano impacta en la rentabilidad de las empresas inmobiliarias del distrito de La Victoria, año 2022?

1.2.2. Problemas secundarios

- ¿De qué manera la capacitación del personal impacta en la utilidad de las empresas inmobiliarias del distrito de La Victoria, año 2022?
- ¿Cómo la evaluación de desempeño influye en la rentabilidad económica de las empresas inmobiliarias del distrito de La Victoria, año 2022?
- ¿De qué forma la eficiencia y eficacia incide en la rentabilidad financiera de las empresas inmobiliarias del distrito de La Victoria, año 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Verificar que la gestión del talento humano impacta en la rentabilidad de las empresas inmobiliarias del distrito de La Victoria, año 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

- Verificar que la capacitación del personal impacta en la utilidad de las empresas inmobiliarias del distrito de La Victoria, año 2022.
- Comprobar que la evaluación del desempeño influye en la rentabilidad económica de las empresas inmobiliarias del distrito de La Victoria, año 2022.
- Conocer la forma en la que la eficiencia y eficacia incide en la rentabilidad financiera de las empresas inmobiliarias del distrito de La Victoria, año 2022.

1.4. Justificación de la investigación

La presente investigación se justifica por la necesidad de comprender cómo la gestión del talento humano impacta en la rentabilidad de las empresas inmobiliarias del distrito de La Victoria. A nivel teórico, esta investigación contribuye en la ampliación del conocimiento existente sobre la importancia de la gestión del talento humano en el éxito de las organizaciones, en especial en el sector inmobiliario. Además, es relevante porque el sector inmobiliario es uno de los más importantes en la economía peruana y requiere de una gestión de talento humano eficiente para mantener y mejorar su posición competitiva. Por conveniencia, esta investigación se enfoca en el distrito de La Victoria debido a la relevancia de este sector en esta zona y a la falta de investigaciones previas que hayan abordado este tema específico en este contexto. Los resultados de esta investigación podrían ser de gran utilidad para las empresas inmobiliarias en el distrito de La Victoria, así como para otros actores del sector interesados en mejorar su gestión de talento humano y, por ende, su rentabilidad.

1.4.1. Importancia de la investigación

Esta indagación es de suma importancia tanto para el área de contabilidad como para el de recursos humanos, ya que les permitirá colaborar y desarrollar continuos avances en cuanto a la administración del recurso humano, lo que redundará en un mayor beneficio de las organizaciones, porque el hecho que el personal trabaje de manera adecuada, su rendimiento mejore facilitando la rentabilidad necesaria para la entidad.

1.5. Limitaciones del estudio

Al desarrollar la presente investigación, se tuvo limitación en el acceso a la información financiera y económica de la empresa, ya que muchas veces no brindan esa información por temas de confiabilidad y evitar que la competencia directa de ellos pueda tomar acciones que perjudiquen a la empresa, sin embargo, se pudo cumplir con los objetivos trazados.

1.6. Viabilidad de la investigación

La presente indagación demuestra su viabilidad al existir la necesidad en el sector inmobiliario de mejorar la administración del capital humano para lograr un generoso crecimiento económico, rentable y competitivo en el mercado. Además, la falta de estudios específicos sobre este tema en la zona del distrito de La Victoria hace que esta investigación sea conveniente y valiosa para las empresas y la comunidad académica comprometidas con el fomento del avance en la administración del capital humano en este sector en particular.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Se llevó a cabo una exhaustiva exploración y análisis de distintos medios de divulgación, donde se seleccionaron tesis de indagación tanto nacionales como internacionales que se relacionaran estrechamente con la temática de la investigación denominada "Gestión del talento humano y su impacto en la rentabilidad de las empresas inmobiliarias del distrito de La Victoria, año 2022". Se destacó y mencionó los trabajos más representativos e importantes, los cuales fueron fundamentales para la construcción del marco teórico en este estudio, con el objetivo de desarrollar a fondo el presente trabajo.

2.1.1. Tesis nacionales

Mateo y Estrada (2021), en su exploración: "**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, 2018**", dio inicio a esta investigación mediante la aplicación de un método de exploración de distintos medios, lo que permitió obtener una amplia gama de información relacionada con su tema de investigación. Gracias a esta metodología, se logró obtener un mayor conocimiento entorno a la significativa importancia que ostenta el ámbito de recursos humanos y la relevancia que tiene en el incremento del crecimiento a nivel de rentabilidad en las organizaciones. Para el logro de esta exploración, se delimitó una selección pequeña del total del estudio conformada por 54

entidades localizadas específicamente en el distrito de Ate. Los resultados reflejados en el trabajo revelaron que el área de Talento Humano desempeña un papel significativamente alto en el rendimiento financiero de las empresas, en línea con sus objetivos y metas establecidos. Se llegó a la conclusión de que, la rotación constante de empleados tiene consecuencias adversas en las organizaciones, generando costos significativos, falta de cohesión en el trabajo en equipo y dificultades para implementar estrategias financieras planificadas. Del mismo modo, el papel del Contador es esencial para la evolución empresarial, ya que su contribución ética a la documentación financiera influye en elaboración de políticas de la alta gerencia. Además, la motivación del personal se considera una herramienta esencial para alcanzar metas y objetivos, ya que impulsa la manufactura de bienes o servicios eficientes, el éxito de la organización y genera beneficios económicos.

Vásquez y Condori (2021), en su tesis: **“Asignación presupuestaria y su incidencia en la contratación del personal en los hospitales públicos de Lima centro, 2020”**, el cual fue realizado desde un enfoque no-exploratorio, abordando las problemáticas que existen en las instituciones hospitalarias de carácter público en el sector de Lima-Centro, en virtud del registro presupuestario inadecuado. Dicha falta de asignación obstruye el cumplimiento de las políticas laborales de los trabajadores, esto genera una contratación ineficiente y afecta su calidad de vida, especialmente en términos económicos. Esto, a su vez, provoca constantes huelgas que

privan a los hospitales de brindar servicios adecuados. El diseño del estudio es transversal, correlacional y descriptivo, permitiendo recopilar información de las variables independientes y dependientes, así como analizar su relación de manera objetiva. Se utilizó la utilización de un método de selección de muestra aleatoria simple con el propósito de elegir una muestra de 80 personas, incluyendo personal administrativo de cinco hospitales públicos nacionales. Por último, se determinó que, el presupuesto público tiene un impacto significativo en las políticas de remuneración del personal de salud en los hospitales públicos de Lima Centro. Sin embargo, las compensaciones económicas insuficientes han llevado a huelgas nacionales y a la migración de trabajadores de la salud a otros empleos o países en busca de mejores oportunidades. Es comprensible que los profesionales busquen mejores condiciones salariales y laborales para ellos y sus familias. Esto produce que emerja lo importante de reconocer y valorar adecuadamente el trabajo. Es esencial el Gobierno priorice una remuneración justa y apropiada, además de priorizar una mejoría en la condición laboral, para garantizar la retención de profesionales altamente capacitados y motivados.

Fernandez y Lozano (2021), en su tesis: **“Análisis de la rotación del personal y su repercusión en los costos laborales de una cadena de cines en Lima Metropolitana, 2019”**, en la que se empleó un enfoque descriptivo para analizar los diferentes tipos de repliegues laborales, el por qué y el contexto que conduce a los colaboradores a tomar la decisión de

dejar su lugar de trabajo. Se recopiló información relevante y se realizó un análisis detallado para describir y confirmar los aspectos investigados y, tras examinar los datos recopilados y contrastar los resultados con nuestra muestra seleccionada, a través de pruebas estadísticas, se confirmó dicha hipótesis planteada. Los hallazgos de esta investigación aportan los siguientes aspectos: se observa un elevado índice de rotación laboral, lo cual tiene un impacto negativo en los costos laborales que la empresa debe asumir, afectando la liquidez de la organización. Se dedujo entonces que, reducir la rotación de empleados optimiza los recursos de la empresa y aumenta su liquidez al evitar costos de liquidación. Asimismo, disminuir los despidos involuntarios reduce los gastos de indemnización impuestos por las leyes laborales. En resumen, abordar la rotación de empleados de manera adecuada conlleva beneficios financieros al mejorar la eficiencia y la estabilidad laboral de la empresa, dado que se debe intentar reducir la rotación para lograr optimizar los recursos al destinarlos a actividades esenciales en lugar de incurrir en más costos de contratación y capacitación. Además, al disminuir los retiros voluntarios y los despidos involuntarios, se evitan los costos asociados a la liquidación y las indemnizaciones, lo que ayuda a proteger la liquidez de la empresa y reduce gastos innecesarios. Al implementar políticas de reclutamiento y selección efectivas, se mejora la calidad de contratación y se evitan costos primarios que no se recuperan completamente. En conjunto, esto contribuye a una mayor estabilidad laboral, mayor productividad y una mejor posición financiera para la empresa.

2.1.2. Tesis internacionales

Durai y Viji (2022), en su indagación: **“Impacto de las prácticas de gestión de talentos”**, indicaron que, una gestión eficaz del recurso humano es fundamental para impulsar la rentabilidad de las compañías. Las personas talentosas y trabajadoras desempeñan un papel determinante en la realización de los objetivos empresariales y en el establecimiento de una cultura organizacional sólida. Es especialmente relevante para las etapas iniciales, ya que encontrar y retener a personas talentosas puede ser un desafío significativo. Por lo tanto, su investigación se centró en comprender y desarrollar prácticas de gestión de talento que sean adecuadas para pequeñas y medianas organizaciones, así como para cualquier tipo de negocio, y evaluar la repercusión en la rentabilidad de la organización. El estudio destaca la importancia de implementar estrategias innovadoras en la administración del talento del personal a través de un enfoque estratégico y basado en la atracción, identificación, formación y desarrollo del talento. Mediante una encuesta realizada a empleados de startups en la India, se recopilaron datos primarios para examinar el impacto ejercido por la administración de los talentos en la organización. Como conclusión, se indicó que, el gestionar de manera adecuada los talentos humanos repercute de manera positiva en el compromiso de los empleados y en la rentabilidad de la empresa. La atracción, retención e identificación del talento, así como su desarrollo mediante formación y capacitación, son factores cruciales para maximizar

la rentabilidad empresarial. En resumen, una buena gestión se traduce en una mayor rentabilidad y éxito sostenible en el mercado empresarial, destacando la relevancia de captar, retener y comprometer a personas talentosas mediante una sólida cultura organizacional.

Quoc et al. (2023), en su indagación: **“Impacto de la política de personal en la gestión de recursos humanos: evidencia empírica de las empresas vietnamitas”**, expresa que, la pertinencia del recurso humano en la estabilidad y sostenibilidad de las empresas es innegable. La calidad del recurso humano influye en el progreso intelectual y el pensamiento, así como en la productividad y eficiencia de todas las actividades empresariales. El objeto de su exploración es analizar la influencia de factores determinantes en las entidades vietnamitas en relación con la gestión del recurso humano, incluyendo planes de personal, selección de personal, uso de empleados, capacitación de recursos, calificación de empleados y políticas de bonificación. Se realizó un análisis de factores exploratorios para examinar los factores relacionados con el modelo de investigación, utilizando una muestra de 417 líderes de empresas vietnamitas encuestados en 2021. Se empleó la modalidad de regresión utilizando el enfoque de mínimos cuadrados ordinarios (OLS) con datos de panel. Las empresas seleccionadas abarcaron diversos sectores y tamaños para garantizar la representatividad y tenían su sede en la urbe de Ho Chi Minh. Los hallazgos reflejaron que los planes de personal y las políticas de bonificación son dos de los seis factores que atentan

positivamente en la administración del capital humano en las entidades organizativas vietnamitas. Además, se encontró que los planes de personal son el factor que ejerce el impacto más significativo en la gestión de recursos.

Gonz et al. (2022), en el estudio que lleva por título: **“Cómo la gestión sostenible de los recursos humanos ayuda a evaluar y planificar la lealtad y retención de los empleados: ¿Puede el capital social hacer la diferencia?”**, Los investigadores señalan que los desafíos actuales en gestionar el recurso humano para atraer y retener talento se centran en promover y aumentar la participación en las relaciones con los empleados, así como en la gestión sostenible de la organización y los equipos. El objeto de este artículo es evaluar el impacto que la administración sostenible del recurso humano tiene en el capital social, la retención de empleados y los programas de fidelización. Para efectuar el análisis empírico, se recopiló información a través de una encuesta en línea dirigida a universidades españolas. Los datos fueron procesados utilizando la técnica PLS-SEM. Los resultados obtenidos revelan que las acciones de sostenibilidad social tienen un impacto significativo en el capital social percibido por los empleados. A su vez, este capital social ejerce una influencia significativa en la lealtad y retención de los participantes. Sin embargo, se encontró que las acciones de sostenibilidad social afectan positivamente la lealtad y retención de los colaboradores únicamente cuando el capital social actúa como mediador. Los autores de

esta investigación concluyeron que, una mayor gestión relacional en recursos humanos, basada en la conexión, participación y transparencia de las acciones de sostenibilidad social, es fundamental. Estas prácticas promueven la lealtad y retención de los empleados, mejorando el rendimiento organizacional y generando beneficios para la sociedad. La administración efectiva y sostenible de los recursos humanos, al fomentar la motivación y satisfacción de los empleados, impulsa su compromiso y esfuerzo, lo que en conjunto tiene una influencia positiva en la rentabilidad de la compañía. Los gestores de capital humano deben considerar estos aspectos para lograr una gestión efectiva y sostenible, mejorando así la rentabilidad de la empresa.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable independiente – X: Gestión del talento humano

Gestión del talento humano

Según Al Ariss et al. (2014), la administración del talento humano se refiere a todo el conjunto de estrategias y prácticas implementadas por una entidad para incitar, impulsar, retener y optimizar el talento de su fuerza laboral. Incluye acciones como reclutamiento, capacitación, evaluación del desempeño, planificación de la sucesión y creación de una cultura organizacional favorable, con el objetivo de maximizar el potencial y el rendimiento de los empleados, y asegurar el éxito y la competitividad a largo plazo de la organización en un entorno empresarial dinámico.

Jiménez y Marcelo (2023), expresaron que, el gestionar el recurso humano juega un papel crucial en todas las entidades, por lo tanto, es esencial que fomente la implementación de estrategias para reconocer a sus empleados a través de incentivos, oportunidades de capacitación y mejoras salariales. Estas medidas buscan motivar a los empleados a comprometerse con la empresa y ser parte del alcance de los propósitos y objetivos institucionales; asimismo, la adopción de modelos del fortalecimiento de la competitividad mediante la administración del talento humano de las entidades al mejorar sus procesos y procedimientos.

Compartiendo la idea de Chiavenato (2009), la administración del capital humano hace alusión a un enfoque estratégico y holístico para administrar el capital humano de una organización. Implica la implementación de políticas, prácticas y procesos que permiten atraer, desarrollar, retener y utilizar de manera efectiva el talento de los empleados conforme a los propósitos y metas ya trazados por la empresa. La administración del talento humano implica actividades como reclutar y seleccionar, capacitar y desarrollar, evaluar el desempeño, compensación y beneficios, planificación de la sucesión y administración del conocimiento. Su cometido fundamental radica en garantizar que la entidad disponga del personal idóneo, provisto de las destrezas y competencias requeridas, con miras a alcanzar un desempeño óptimo y competitivo en un entorno empresarial en constante cambio.

Capacitación del personal

Según Kaliannan et al. (2023), la capacitación del talento humano hace referencia al proceso de proporcionar a los empleados la habilidad, conocimiento y competencias requeridas para desarrollar su potencial y desempeñarse de manera efectiva en sus roles dentro de una organización, centrarse en el fomento de la aptitud tanto a nivel individual como colectivo de los empleados, con el objeto de promover su evolución, fomentar su crecimiento profesional y promover su retención a largo plazo. Es importante destacar que, según el enfoque inclusivo mencionado en su investigación, la capacitación del talento humano no se limita únicamente a aquellos empleados identificados como "estrellas" o de élite. Más bien, se brinda a todos los empleados, independientemente de su rendimiento individual, con el objetivo de permitir que cada miembro del equipo desarrolle su máximo potencial y contribuya de manera significativa al éxito colectivo de la entidad.

De acuerdo con lo expuesto por Chiavenato (2009), la capacitación hacia del personal y todos los colaboradores de la entidad implica proporcionar oportunidades de aprendizaje y desarrollo pertinentes a los requerimientos presentes y futuros de la compañía. Esto puede abarcar programas de formación técnica, educación continua, desarrollo de habilidades de liderazgo, adquisición de conocimientos especializados y fortalecimiento de competencias interpersonales, además que, conlleva una experiencia de aprendizaje que alienta un cambio duradero en los individuos y mejora

sus capacidades para ejercer su trabajo. Comprende la modificación de su habilidad, conocimiento, actitud o comportamiento, lo que obliga en ocasiones a transformar lo que los colaboradores saben, su forma de ejecutar actividades, sus actitudes hacia el trabajo o en la interacción con colegas y supervisores.

Según Armas et al. (2017), la capacitación constituye un proceso metódico orientado a alterar el funcionamiento de los participantes con el propósito de que puedan cumplir con los propósitos establecidos por la entidad. Está relacionada con la habilidad y capacidad requerida por el cargo de trabajo en la actualidad, y su enfoque es proporcionar ayuda a los participantes a ocupar sus habilidades y aptitudes sobresalientes para conseguir el éxito, consecuentemente, implica el desarrollo de aptitudes en el talento humano, influenciándolos para ser más eficientes y contribuir de manera efectiva a llegar a los objetivos organizacionales. Su meta principal es impactar en el comportamiento individual para impulsar la productividad en el trabajo.

Evaluación de desempeño

Además, el autor Chiavenato (2009), relata que, antes y después de haber capacitado al personal, se considera necesario realizar un análisis en el que se evalúe el desempeño, el cual se delinea como un procedimiento que enmarca ciertos principios fundamentales, este proceso puede determinar en nivel de relevancia que podría tener uno u otro participante de la compañía. Está vinculada al progreso de los participantes dentro de

la compañía y se realiza utilizando información relevante sobre el puesto de trabajo. El proceso debe contar con objetivos claramente definidos y requiere la dedicación y la voluntad de todos los participantes. Además, las acciones de mejora identificadas a partir de la evaluación son el punto de inicio para el progreso de la compañía. En resumen, la evaluación de desempeño implica un análisis profundo realizado tanto por el supervisor como por el empleado evaluado, con el objetivo de identificar los motivos del funcionamiento, independientemente si es insatisfactoria para suprimirlas o exitosa para repetirlas. Es un proceso continuo y aplicado en toda la empresa.

Según Armas et al. (2017), el proceso de evaluación de rendimiento es una dinámica que implica medir y gestionar el rendimiento de los trabajadores en una organización. Refiere en determinar, medir y gestionar el desenvolvimiento laboral en relación con los requisitos del puesto de trabajo. La detección se basa en la inspección de los roles y busca precisar las áreas que deben ser evaluadas. La medición es esencial para comparar el desempeño con parámetros objetivos establecidos. La administración de la evaluación es fundamental y va más allá de una simple actividad retrospectiva, ya que busca impulsar el desarrollo y el poder humano de la entidad, orientándose hacia un futuro. La evaluación del desempeño también implica la calificación otorgada por proveedores y clientes internos en relación con las competencias individuales de una persona, brindando datos e información para buscar una mejora continua.

Según Taype (2020), la evaluación de desempeño, se refiere a una práctica importante en los procesos para gestionar el recurso humano de las entidades en la coyuntura actual. En medio de un entorno económico y geopolítico incierto y en constante cambio, las organizaciones necesitan contar con el apoyo y compromiso de su personal para enfrentar con éxito los desafíos. Por lo tanto, la evaluación de desempeño se destaca como una de las conductas clave en la administración del recurso humano, permitiendo a las organizaciones medir y evaluar el rendimiento de sus empleados de manera efectiva, con el objeto de preservar y optimizar su rendimiento individual y colectivo.

Eficiencia y eficacia

Según Rodríguez y Gelmer (2012), la eficiencia y la eficacia son dos premisas fundamentales para lograr la competitividad en las organizaciones. La eficiencia hace mención a la habilidad de usar de forma óptima los elementos disponibles para lograr los propósitos establecidos, minimizando el desperdicio y maximizando la productividad. Implica hacer las cosas de la manera más adecuada y con el menor esfuerzo posible. Por otro lado, la eficacia se entiende como la aptitud de completar el resultado deseado, alcanzando los objetivos establecidos y cumpliendo con la expectativa del cliente y partes interesadas. Se trata de hacer las cosas correctas y obtener los resultados esperados. Ambas premisas son interdependientes y se complementan entre sí. Para ser competitivas, las organizaciones deben ser racionales en la distribución de sus recursos y

eficaces en la consecución de sus metas, adaptándose a los cambios del entorno y proveer artículos o prestaciones de excelencia que satisfagan los criterios exigidos por la clientela de manera efectiva.

Según Rojas et al. (2018), definen la eficiencia en los equipos de trabajo, refiriéndose a la habilidad de aprovechar los recursos vigentes de forma óptima para completar los objetivos establecidos. Esto implica minimizar el desperdicio, optimizar los procesos y maximizar la productividad del equipo. Un equipo eficiente utiliza de manera efectiva su tiempo, energía y habilidades para lograr resultados de alta calidad de manera rentable. Por otro lado, la eficacia en los equipos de trabajo es referida a la aptitud para lograr el resultado anhelado y cumplir con el objetivo establecido. Se enfoca en lograr el resultado correcto y satisfacer las demandas del cliente y partes interesadas. Un equipo eficaz se concentra en la calidad de su trabajo, la entrega oportuna de rendimientos y la plena satisfacción de las exigencias de los clientes, cabe destacar que la eficiencia y la eficacia son conceptos interrelacionados. Un equipo de trabajo puede ser eficiente al utilizar sus recursos de manera óptima, sin embargo, en caso de no alcanzar los resultados anticipados, su eficacia se encuentra comprometida. Por otra parte, un conjunto puede exhibir eficacia en lo que respecta a alcanzar los resultados, no obstante, si no gestiona sus recursos de manera eficiente, puede incurrir en en costos innecesarios o desperdiciar tiempo y esfuerzo.

Según Armas et al. (2017), la eficacia hace referencia al logro de propósitos, lo cual resalta la importancia de tener objetivos claros y

compartidos dentro de la organización. Por otro lado, la eficiencia implica realizar las tareas de manera correcta y optimizando los recursos disponibles, como el dinero, los bienes, el tiempo y las personas. La efectividad, por su parte, es la combinación de eficacia y eficiencia. Además, se considera que se es efectivo o excelente cuando se logran los objetivos de manera eficiente, optimizando los recursos, y se agrega un valor diferenciador adicional, es decir, un elemento extra que destaque.

2.2.2. Variable dependiente – Y: Rentabilidad

Según Soto y Villa (2019), la rentabilidad es de gran importancia, ya que representa la compensación que una empresa puede ofrecer a los diversos elementos financieros, económicos y productivos que utiliza para llevar a cabo sus actividades económicas. Es una medida que permite determinar la eficacia y eficiencia de la entidad a través de diversos indicadores, como los beneficios obtenidos en relación con el activo, el inmovilizado, los fondos propios, las acciones, el endeudamiento, las ventas, los gastos, las inversiones, el número de empleados, entre otros. En esencia, la rentabilidad implica exponer el margen neto que la entidad obtiene posteriormente a deducir todos los gastos, incluyendo los costos de reposición y cualquier otro factor que represente una reducción en las entradas de dinero y afectar el resultado.

Para Torres (2011), la rentabilidad se refiere al vínculo inquebrantable entre la utilidad y la inversión necesaria para alcanzarla. Es un indicador que evalúa la efectividad de la administración de una entidad,

representada por las ganancias resultantes a través de las ventas y el uso de inversiones. La rentabilidad también refleja la consistencia y tendencia de las ganancias. Estas ganancias son el resultado de un manejo competente, una planificación integral de obligaciones, y el cumplimiento de medidas orientadas a obtener beneficios. Además, la rentabilidad se aplica a cualquier actividad económica que movilice recursos materiales, humanos y financieros con el objetivo de lograr los resultados esperados. Para Llancary (2017), la rentabilidad está estrechamente vinculada a las ganancias y beneficios obtenidos por una empresa. Es el objetivo que todas las empresas buscan alcanzar, ya que implica la obtención de resultados positivos y sostenibles a través de la utilización efectiva de diversos factores. La rentabilidad refleja la habilidad de una entidad para desarrollar beneficio y mantener su negocio a lo largo del tiempo. Es un indicador clave que evalúa el rendimiento financiero y la viabilidad de una organización. Además, la rentabilidad no solo se enfoca en las ganancias actuales, sino que también considera la capacidad de generar beneficios a largo plazo y crear valor para los accionistas. Es un aspecto fundamental en el establecimiento de políticas empresariales y en la evaluación del rendimiento económico.

Además Contreras (2006), expone, en lo que respecta a la rentabilidad, se puede observar que puede medir por medio de varios parámetros económico-financiero que evalúan el rendimiento y los puntos a favor generados por una entidad en lo que se refiere a su inversión. Algunos de estos indicadores incluyen la rentabilidad económica, que evalúa la

capacidad de la empresa para eficientemente generar ganancias en comparación con los elementos utilizados; la rentabilidad financiera, que muestra el rendimiento para los inversores en relación con el capital invertido; el margen de beneficio, que indica el porcentaje de beneficio obtenido sobre las ventas; el retorno sobre la inversión (ROI), que evalúa la devolución y ganancias de inversiones específicas; y el valor presente neto (VAN), que compara las corrientes monetarias futuras con el desembolso realizado en un principio. Estos indicadores son solo algunos ejemplos de cómo se mide la rentabilidad, y la elección de los coeficientes convenientes dependiendo del objetivo y características de cada empresa. Es importante considerar la rentabilidad en conjunto con otros aspectos financieros y operativos para obtener una visión completa del desempeño empresarial.

Utilidad

Según Gutiérrez y Duque (2017), las ganancias son una de los componentes que influyen en el crecimiento del monto bursátil de una acción o de la participación en la propiedad de un asociado. La habilidad de una compañía para generar liquidez, está estrechamente relacionada con su eficiencia operativa, es decir, vincula los resultados obtenidos con los recursos disponibles. Las ganancias de una empresa se miden en tres etapas: ganancia bruta, ganancia operativa y ganancia neta.

- a. Utilidad bruta. Se refiere a la diferencia entre el ingreso total de una entidad y los costos directos vinculados a la producción o provisión

de sus bienes o servicios. Es una medida del margen de beneficio antes de considerar los gastos operativos generales.

b. Utilidad operativa. También conocida como utilidad o beneficio operativo, se calcula al restar los gastos operativos, como los costos de administración, ventas y otros gastos no directamente relacionados con la producción, de la utilidad bruta. Representa la ganancia generada por las actividades principales del negocio, excluyendo los factores financieros y no operativos.

c. Utilidad neta. también llamada utilidad después de impuestos o beneficio neto, se obtiene al restar los impuestos y otros gastos financieros, como intereses y depreciación, de la utilidad operativa. Es el resultado final que refleja el beneficio neto de la entidad posterior a justificar todos los gastos y obligaciones financieras.

Según Cárdenas y Daza (2004), definen la utilidad como el valor que un resultado o pago tiene para una persona, es decir, el grado de satisfacción o insatisfacción que se experimenta con respecto a un resultado. También se refiere a la propiedad de un gasto que tiene la característica de mantener un valor continuo. Anteriormente, este término se aplicaba principalmente a los gastos relacionados con la adquisición de activos fijos, pero en la actualidad se ha ampliado para incluir otros tipos de gastos cuyo valor no se agota completamente durante el período contable actual. Según Editorial Etecé (2021), en el ámbito contable, la utilidad se entiende como la ganancia o diferencia que resulta de restar los gastos de producción de los ingresos generados por un negocio o actividad

económica. Si esta cifra es positiva, se considera una ganancia, mientras que, si es negativa, es una pérdida. La utilidad marginal se relaciona con la disminución de la satisfacción experimentada al consumir mayores cantidades de un bien o servicio, alcanzando un punto de saturación donde la satisfacción disminuye. Por otro lado, este tipo de ganancia bruta constituye el margen existente entre los ingresos generados por las ventas totales en efectivo y los costos de producción y distribución, mientras que la utilidad neta es la utilidad final después de considerar los gastos e ingresos no operativos, y es la ganancia que se distribuye a los socios de la empresa.

Rentabilidad económica

Para Arias (2023), la rentabilidad económica este indicador refleja la eficacia con la cual una entidad organización emplea sus elementos y recursos para producir beneficio. Se calcula dividiendo el beneficio operativo entre los activos totales utilizados. Esta medida proporciona información sobre ser productivo y la administración de los recursos de la entidad.

Para Pacheco (2015), la rentabilidad económica se enfoca en los activos o recursos generados por una unidad productiva, independientemente de su plan financiero. En otras palabras, se centra en la capacidad de generar beneficios o ingresos económicos sin considerar los aspectos financieros específicos de dicha entidad.

Para Córdoba (2012), representa la aptitud de una organización para convertir sus activos en valor económico o monetario, y así obtener una ganancia bruta, juega un papel fundamental en su éxito. Esta herramienta resulta extremadamente útil, ya que permite evaluar cómo cada unidad monetaria invertida en las actividades y transacciones de la compañía genera rendimientos. Al analizar estos resultados, se pueden obtener ventajas significativas que impulsan el crecimiento y la prosperidad de la organización. En resumen, la capacidad de generar valor económico a partir de los activos y evaluar eficazmente el rendimiento financiero es un elemento clave para obtener ventajas competitivas en el mercado empresarial.

Rentabilidad financiera

Según Arias (2023), la rentabilidad financiera se centra en el retorno que los propietarios o inversores obtienen de su inversión en la empresa. Su cálculo implica la división del beneficio neto entre el capital invertido. Esta medida evalúa la rentabilidad para los accionistas y muestra cómo se están generando beneficios en relación con la inversión realizada.

Según Michelena (2022), la rentabilidad financiera se define como los recursos invertidos con el objeto primordial de impulsar la eficiencia de las actividades, lo cual tiene implicaciones en la asignación de recursos en un período de tiempo específico. Según el autor, su propósito es medir la rentabilidad de los capitales invertidos por los actores que forman parte de una empresa. Además, esta rentabilidad se calcula dividiendo el resultado

anual entre las correspondientes reducciones. Como indica el autor posteriormente, es posible proponer una definición de "rentabilidad financiera" como un indicador que señala la porción numérica del impuesto que afecta las ventas de la empresa, lo cual constituye una ganancia financiera al reducir los impuestos correspondientes.

Para Córdoba (2012), la rentabilidad financiera se enfoca en las ganancias que obtienen los propietarios o accionistas, sin importar cómo se distribuyan. Este indicador es una medida de la capacidad de una empresa para generar beneficios internos y busca lograr ventajas competitivas. En otras palabras, refleja la capacidad de la empresa para generar ingresos netos y maximizar el rendimiento para sus dueños.

2.3. Términos técnicos

Cultura organización: Se alude al compendio de valores, convicciones, pautas, herencias y conductas compartidas en el seno de una entidad.

Competitividad: Se refiere a estar al tanto de las fluctuaciones con respecto a las preferencias del mercado, adaptarse rápidamente a dichas preferencias, buscar constantemente la mejora y mantener una ventaja competitiva sostenible.

Motivación: Se refiere al impulso o deseo interno que nos lleva a actuar y perseguir metas.

Organización: Es una entidad o estructura compuesta por personas, recursos y procesos, que se reúnen con un propósito común

Productividad: Es la capacidad de generar resultados eficientes y maximizar la producción en relación con los recursos utilizados.

Planificación integral: Es un proceso que implica la identificación, estimación y control de los costos y gastos en todas las áreas de una organización. Consiste en desarrollar un plan estratégico que abarque todos los aspectos financieros y operativos de la empresa, incluyendo costos de producción, gastos administrativos, inversión en activos, marketing, recursos humanos, entre otros.

Gastos operativos: Son los recurrentes e indispensables para el desenvolvimiento cotidiano de una entidad. Incluyen todos los gastos relacionados con la producción, la administración y las actividades operativas de la empresa, cabe mencionar que estos gastos, no convergen directamente en la elaboración del producto o servicio, pero sí se relacionan indirectamente con la fabricación del mismo.

Gastos financieros: Se refieren a los intereses, comisiones y otros cargos que se pagan por el uso de préstamos, créditos, líneas de crédito, emisión de bonos u otras formas de financiamiento externo. Los gastos financieros también pueden incluir los costos relacionados con el pago de dividendos a los accionistas si la empresa distribuye utilidades.

Activos: Se refiere a cualquier recurso económico que posee una empresa u organización y que tiene valor económico. Puede ser tangible, como terrenos, edificios, maquinaria o inventario; o intangible, como patentes, marcas registradas o software.

Capital invertido: Hace referencia a la magnitud de fondos o recursos financieros que se han aportado o invertido en una empresa o proyecto. Representa el valor total de

los recursos aportados por los inversionistas, accionistas o propietarios para financiar las operaciones y el crecimiento de la entidad. El capital invertido puede incluir tanto el capital propio, que son los aportes de los propietarios, como el capital ajeno, que son los préstamos o financiamiento obtenidos de terceros.

2.4. Formulación de Hipótesis

2.4.1. Hipótesis principal

La gestión del talento humano impacta significativamente en la rentabilidad de las empresas inmobiliarias del distrito de La Victoria, año 2022.

2.4.2. Hipótesis específicas

- La capacitación de personal impacta significativamente en la utilidad de las empresas inmobiliarias del distrito de La Victoria, año 2022.
- La evaluación de desempeño influye considerablemente en la rentabilidad económica de las empresas inmobiliarias del distrito de La Victoria, año 2022.
- La eficiencia y eficacia incide notablemente en la rentabilidad financiera de las empresas inmobiliarias del distrito de La Victoria, año 2022.

2.5. Operacionalización de variables

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

X: Gestión del talento humano

Tabla 2*Matriz de operacionalización - variable independiente*

Concepto fundamental	La administración del capital humano abarca el conjunto de estrategias y prácticas implementadas por una organización para atraer, desarrollar, retener y optimizar el talento de su fuerza laboral (Al Ariss et al, 2014).	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Indicadores	Índices
	X1: Capacitación del personal	Crecimiento profesional
		Retención de personal
	X2: Evaluación de desempeño	Rendimiento
		Potencial humano
	X3: Eficiencia y eficacia.	Objetivos
Satisfacción del cliente		
Escala valorativa	Nominal	

Nota. Esta tabla exhibe la concreción operativa de la variable “gestión del talento humano”

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Y: Rentabilidad

Tabla 3*Matriz de operacionalización - variable dependiente*

Concepto fundamental	La rentabilidad denota la proporción entre el rendimiento y la inversión requerida para lograrlo. Constituye un medidor que valora la eficacia de la administración empresarial, manifestada por los beneficios adquiridos mediante las ventas y la optimización de inversiones (Torres, 2011).	
RENTABILIDAD	Indicadores	Índices
	Y1: Utilidad	Utilidad bruta
		Utilidad Neta
	Y2: Rentabilidad económica	Margen de beneficio bruto
		ROA
	Y3: Rentabilidad financiera	Margen de beneficio neto
ROE		
Escala valorativa	Nominal	

Nota. Esta tabla muestra la operacionalización de la variable “rentabilidad”

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Tipo de investigación

Esta indagación se enmarca en una tipología aplicada por tener un enfoque práctico y su objetivo principal es aplicar los conocimientos teóricos adquiridos en una situación real o resolver un problema específico en un contexto determinado (Bernal, 2018).

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población (N)

En palabras de Arias (2020), se conceptualiza como población, al grupo o selección completa de componentes que cumplen con las necesidades buscadas o criterios específicos establecidos para llevar a cabo una investigación. En otras palabras, constituye la totalidad de individuos, sujetos, organizaciones o eventos que pueden estar sujetos a análisis y que son objeto de investigación para adquirir información y realizar análisis.

En este caso, la población está conformada por 78 representantes de 10 empresas inmobiliarias localizadas en el distrito de La Victoria.

Tabla 4

Distribución de la población

N°	Empresas Inmobiliarias	Ubicación	Población
1	PROMOTORA GRUPO NORTE S.A.C.	La Victoria	20
2	INMOBILIARIA SIGLAD S.A.	La Victoria	7
3	INMOBILIARIA GRUPO GARCIA S.A.C.	La Victoria	5
4	ALAMEDA COLONIAL S.A.C.	La Victoria	10
5	COMPAÑIA INMOBILIARIA GRAU S.A.	La Victoria	5
6	CONSTRUCTORA E INMOBILIARIA MONTES E HIJOS S.A.C.	La Victoria	5
7	INMOBILIARIA CONSTRUCTORA VISION S.A.	La Victoria	7
8	INMOBILIARIA Y NEGOCIOS ZENSON S.A.	La Victoria	6
9	INMOBILIARIA SONVICO S.A.C	La Victoria	6
10	INMOBILIARIA HORNELSA S.A.	La Victoria	7
TOTAL			78

Nota. Esta tabla muestra la distribución de participantes por empresa

3.2.2 Muestra

Según Hernández y Mendoza (2018), la muestra refiere a un grupo más pequeño y representativo de la población de estudio que se selecciona para recolectar datos y realizar análisis en una investigación. La muestra permite obtener información suficiente para hacer inferencias y generalizaciones sobre la población más amplia.

Tamaño de muestra para estimar p:

$$n = \frac{N * Z^2 p q}{(N - 1) e^2 + Z^2 p q} =$$

37

Confianza	90%
N= 78	N-1= 77
p= 0,5	q= 0,5
z= 1,64	z^2= 2,6896
e= 0,1	e^2= 0,01

Donde:

N= Participantes de las Empresas inmobiliarias distrito de La Victoria

p= Fracción que pertenece a la categoría de interés, cuyo valor es desconocido (0.5).

q= Proporción correspondiente a elementos fuera de la categoría de interés, cuyo valor aún no se encuentra determinado (0.5).

Z= La confiabilidad intrínseca a cualquier indagación se encuentra en el intervalo $90\% \leq \text{confianza} \leq 99\%$. Para un nivel de confianza del 90%, se le asigna el coeficiente $Z = 1.645$.

e= Representa la amplitud máxima permisible del error. En una investigación, el espectro de variación abarca desde $1\% \leq \text{confianza} \leq 10\%$. En el contexto del presente estudio, esta amplitud se fija en $\epsilon = 0.1$.

n= Dimensión óptima de la muestra requerida

Sustituyendo los parámetros, se derivó como consecuencia una muestra de 37 participantes de las entidades inmobiliarias localizadas en el distrito de La victoria.

Tabla 5

Distribución de la muestra

N°	Empresas Inmobiliarias	Ubicación	Población	Wi	Ni
1	PROMOTORA GRUPO NORTE S.A.C.	La Victoria	20	0,256	9,487
2	INMOBILIARIA SIGLAD S.A.	La Victoria	7	0,090	3,321
3	INMOBILIARIA GRUPO GARCIA S.A.C.	La Victoria	5	0,064	2,372
4	ALAMEDA COLONIAL S.A.C.	La Victoria	10	0,128	4,744
5	COMPAÑIA INMOBILIARIA GRAU S.A.	La Victoria	5	0,064	2,372
6	CONSTRUCTORA E INMOBILIARIA MONTES E HIJOS S.A.C.	La Victoria	5	0,064	2,372
7	INMOBILIARIA CONSTRUCTORA VISION S.A.	La Victoria	7	0,090	3,321
8	INMOBILIARIA Y NEGOCIOS ZENSON S.A.	La Victoria	6	0,077	2,846
9	INMOBILIARIA SONVICO S.A.C	La Victoria	6	0,077	2,846
10	INMOBILIARIA HORNELSA S.A.	La Victoria	7	0,090	3,321
TOTAL			78		37

Nota. La presente tabla ilustra la distribución utilizada en la población con el propósito de calcular la muestra

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1 Descripción de los métodos, técnicas e instrumentos

La encuesta, es una de las más utilizadas debido a su versatilidad, eficiencia en la recopilación de datos, estandarización, posibilidad de garantizar el anonimato y confidencialidad, flexibilidad en la administración, escalabilidad y capacidad para obtener respuestas representativas (Hernández y Mendoza, 2018).

El instrumento utilizado fue el cuestionario, aquí se diseña y administra cuidadosamente las preguntas que se considere relevante para la indagación (Hernández y Mendoza, 2018).

3.3.2 Procedimientos de comprobación de validez y confiabilidad de los instrumentos

La cualidad de idoneidad del cuestionario se relaciona con la eficacia del instrumento y nos capacita para discernir si las interrogantes facilitan las respuestas necesarias para nuestra investigación, además de evaluar si miden con precisión aquello que deben cuantificar. Con el propósito de apreciar esta cualidad, recurrimos a la validez de peritos, la cual nos asistió en medir el grado en el que nuestro indicador satisface los criterios y la apreciación de expertos en el campo temático pertinente. En otros términos, esta variante de validez evaluó facetas tales como la cohesión intrínseca, la pertinencia y el nivel de claridad que el contenido del cuestionario ostenta en relación a las variables asignadas.

Además, el cuestionario se sometió al alfa de Cronbach. El coeficiente alfa de Cronbach es una medida de confianza interna que evalúa la consistencia y la homogeneidad de un conjunto de preguntas o ítems en un cuestionario. Proporciona una estimación de la fiabilidad de las respuestas obtenidas a través de las preguntas utilizadas en el cuestionario.

3.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de información

En primera instancia, la información de los resultados ha sido tabulada desde Google forms a excel, para posteriormente analizarse con ayuda del SPSS v25, el cual refiere a un software estadístico muy confiable, en el que se realizan las pruebas paramétricas, así como de confiabilidad del cuestionario, además de reflejar objetivamente los resultados de los objetivos específicos propuestos.

3.5 Aspectos éticos

En primer lugar, se garantizó el consentimiento informado de los participantes, asegurando que estén plenamente informados sobre el propósito del cuestionario y los procedimientos involucrados. Además, se respetó la confidencialidad y anonimato de los datos recolectados, protegiendo la privacidad de los participantes y utilizando la información solo con fines investigativos. Asimismo, se evito cualquier forma de discriminación, asegurando que todas las personas tengan igualdad de oportunidades para participar y que los resultados no se utilicen de manera perjudicial o injusta. Por último, se realizó el estudio con honestidad y transparencia, presentando los resultados de manera imparcial y evitando cualquier conflicto de intereses.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Resultados de la encuesta

P1: ¿En las empresas inmobiliarias del distrito de La Victoria se fomenta la capacitación del personal a fin de coadyuvar en su desarrollo técnico y profesional?

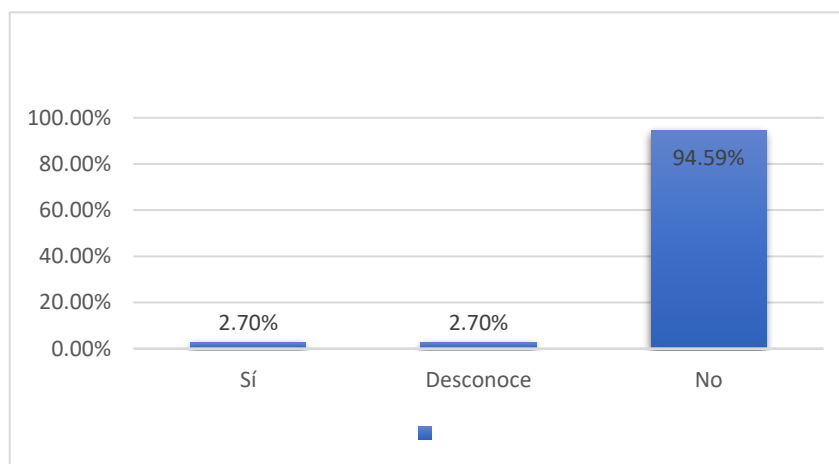
Tabla 6

Resultados correspondientes a la pregunta N°1

Cat	Frecuencias	Porcentajes %
Si	1	2.70%
Desconoce	1	2.70%
No	35	94.59%
Total	37	100.00%

Figura 1

Crecimiento profesional



Interpretación: Un preocupante 94.6% de los participantes considera que la capacitación del personal no es fomentada por parte de la empresa ya que asumen

que los colaboradores vienen capacitados, mientras que un 2.7% afirmó desconocer su importancia y otro 2.7% opina que sí es muy relevante.

P2: ¿Cuándo capacitan a sus empleados en las empresas inmobiliarias del distrito de La Victoria, intentan retener al personal competente utilizando incentivos?

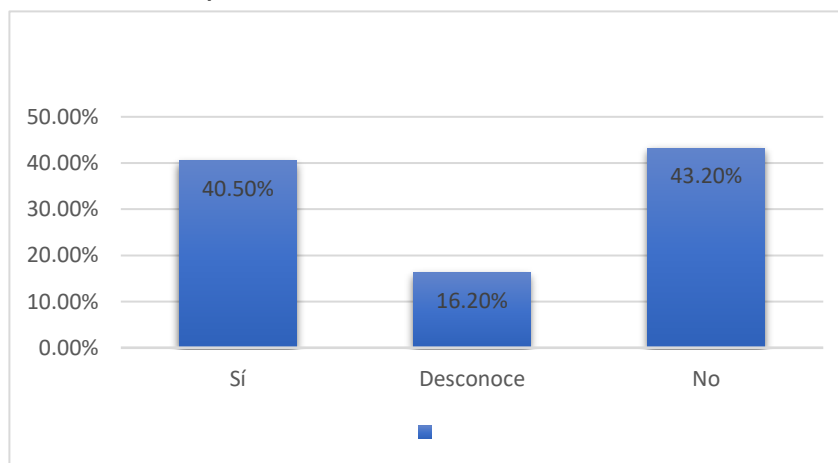
Tabla 7

Resultados asociados a la indagación formulada N°2

Cat	Frecuencias	Porcentajes %
Si	15	40.5%
Desconoce	6	16.2%
No	16	43.2%
Total	37	100.0%

Figura 2

Retención de personal



Interpretación: El 40.5% de los participantes considera que es necesario retener al personal una vez que han sido capacitados, mientras que el 43.2% opina que no es necesario retenerlos, y un 16.2% desconoce si la retención es lo más adecuado o no.

P3: ¿Cuándo evalúan el desempeño en las empresas inmobiliarias del distrito de La Victoria, se preocupan por medir el rendimiento de sus trabajadores?

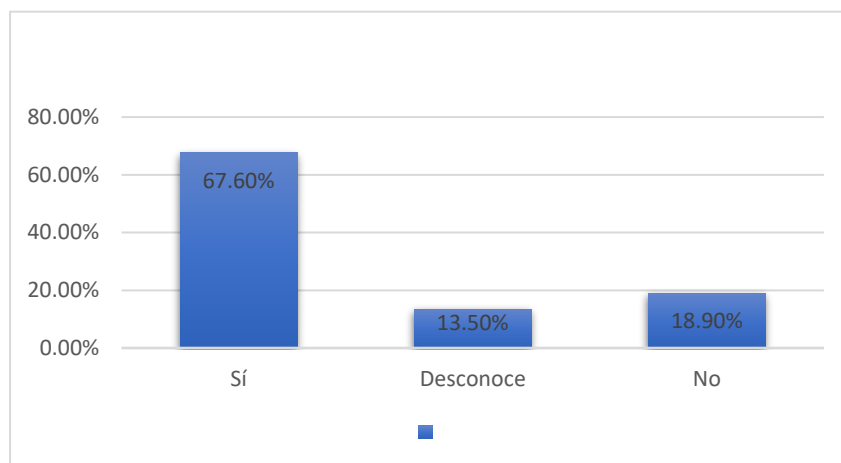
Tabla 8

Resultados asociados a la indagación formulada N°3

Cat	Frecuencias	Porcentajes %
Si	25	67.6%
Desconoce	5	13.5%
No	7	18.9%
Total	37	100.0%

Figura 3

Rendimiento del personal



Interpretación: El 67.6% de los participantes demuestran preocupación por medir el desempeño de sus empleados durante la evaluación, mientras que el 18.9% no lo hace y un 13.5% desconoce este aspecto.

P4: ¿En las empresas inmobiliarias del distrito de La Victoria, al evaluar el desempeño, incentivan a todos sus empleados a lograr el máximo potencial humano para desempeñar su labor?

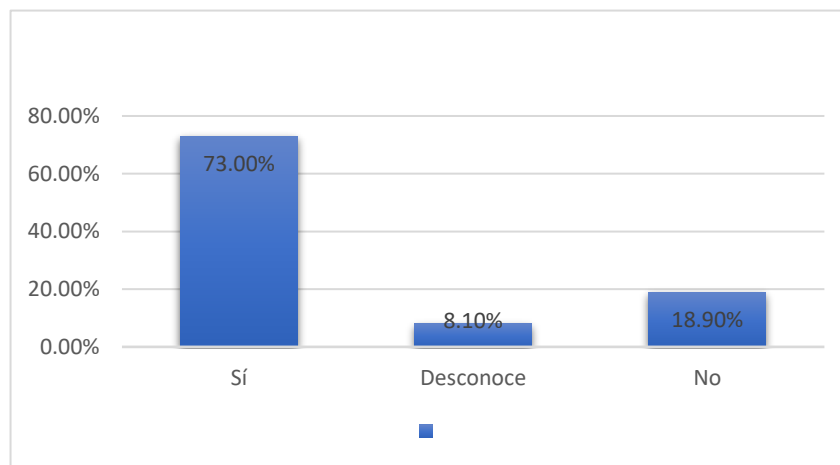
Tabla 9

Resultados asociados a la indagación formulada N°4

Cat	Frecuencias	Porcentajes %
Si	27	73.0%
Desconoce	3	8.1%
No	7	18.9%
Total	37	100.0%

Figura 4

Potencial humano



Interpretación: El 73% de los participantes efectivamente incentiva a sus trabajadores para que desarrollen su potencial durante la evaluación de desempeño. Sin embargo, el 18.9% no lleva a cabo este tipo de incentivos, y un 8.1% desconoce si es importante hacerlo.

P5: ¿Consideras que, para ser más eficiente y eficaz, el logro de objetivos, es esencial en las empresas inmobiliarias del distrito de La Victoria?

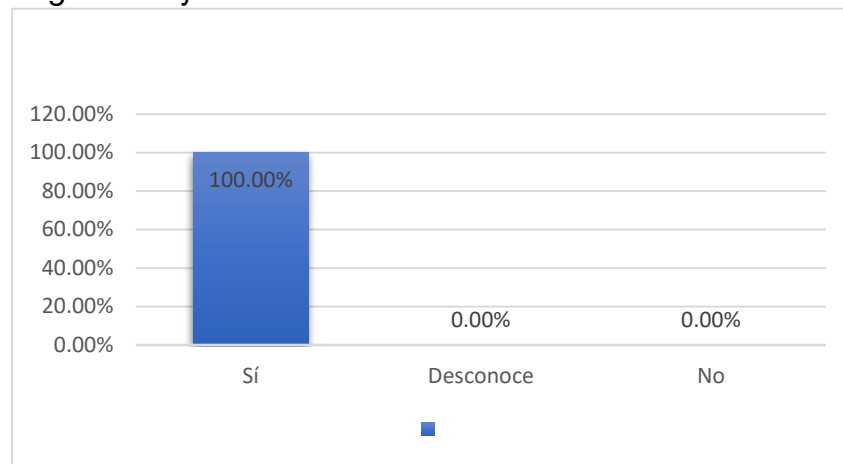
Tabla 10

Resultados asociados a la indagación formulada N°5

Cat	Frecuencias	Porcentajes %
Si	37	100.0%
Desconoce	0	0%
No	0	0%
Total	37	100.0%

Figura 5

Logro de objetivos



Interpretación: Todos los participantes (100%) concuerdan en que es fundamental ser eficiente y eficaz para alcanzar los objetivos propuestos.

P6: ¿Crees que la satisfacción del cliente, es un aspecto primordial para lograr la eficiencia y eficacia en las empresas inmobiliarias del distrito de La Victoria?

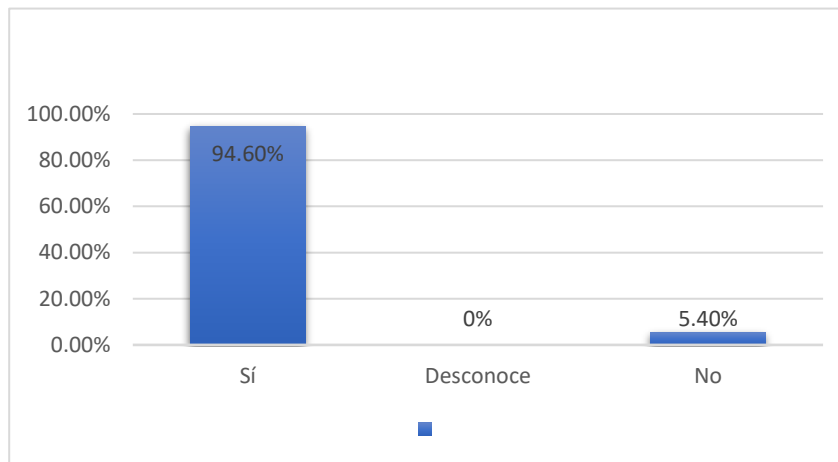
Tabla 11

Resultados asociados a la indagación formulada N°6

Cat	Frecuencias	Porcentajes %
Si	35	94.6%
Desconoce	0	0%
No	2	5.4%
Total	37	100.0%

Figura 6

Satisfacción del cliente



Interpretación: El 94.6% de los participantes considera que la satisfacción del cliente es un aspecto clave para ser eficiente y eficaz, mientras que el 5.4% opina lo contrario.

P7: ¿Con respecto al análisis de la utilidad, consideras que las empresas inmobiliarias del distrito de La Victoria deben enfocarse en aumentar su utilidad bruta?

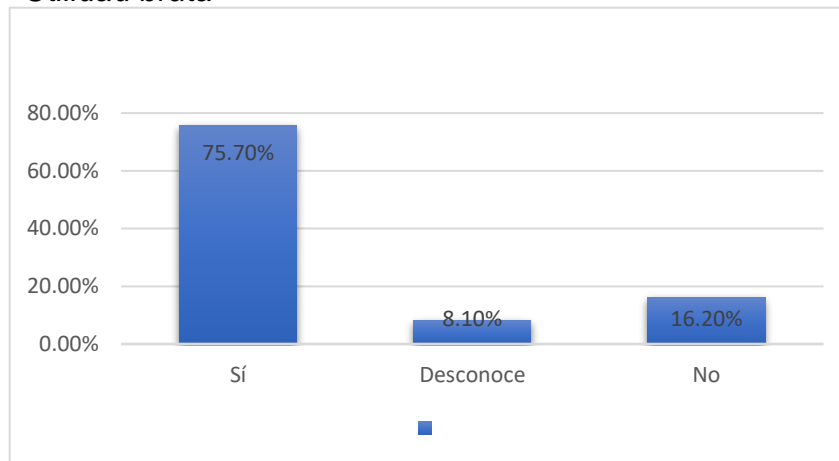
Tabla 12

Resultados asociados a la indagación formulada N°7

Cat	Frecuencias	Porcentajes %
Si	28	75.7%
Desconoce	3	8.1%
No	6	16.2%
Total	37	100.0%

Figura 7

Utilidad bruta



Interpretación: El 75.7% de los participantes considera que las empresas inmobiliarias de La Victoria deberían enfocarse en aumentar su utilidad bruta, mientras que el 16.2% opina lo contrario y un 8.1% desconoce este aspecto.

P8: ¿Con respecto al análisis de la utilidad, crees que las empresas inmobiliarias del distrito de La Victoria deberían priorizar el aumento de su utilidad neta?

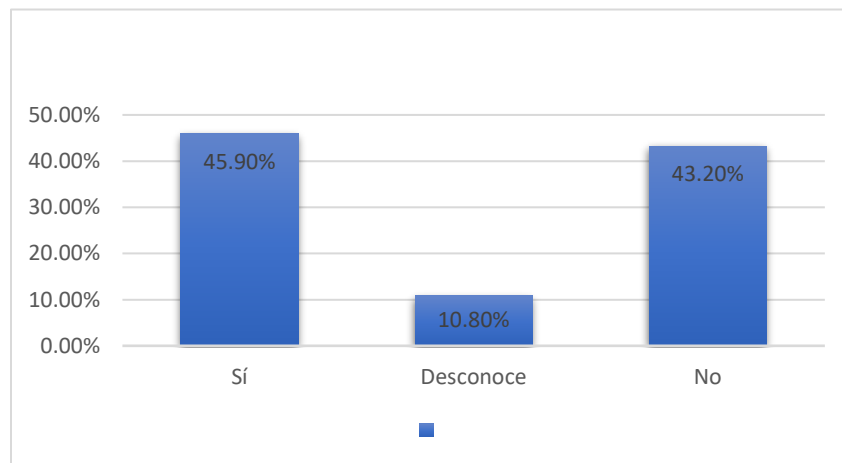
Tabla 13

Resultados asociados a la indagación formulada N°8

Cat	Frecuencias	Porcentajes %
Si	17	45.9%
Desconoce	4	10.8%
No	16	43.2%
Total	37	100.0%

Figura 8

Utilidad neta



Interpretación: El 45.9% de los participantes considera que las empresas inmobiliarias de La Victoria deberían enfocarse en aumentar su utilidad neta, mientras que el 43.2% opina lo contrario y un 10.8% desconoce este aspecto.

P9: ¿Consideras que el margen de beneficio bruto es importante para evaluar la rentabilidad económica en las empresas inmobiliarias del distrito de La Victoria?

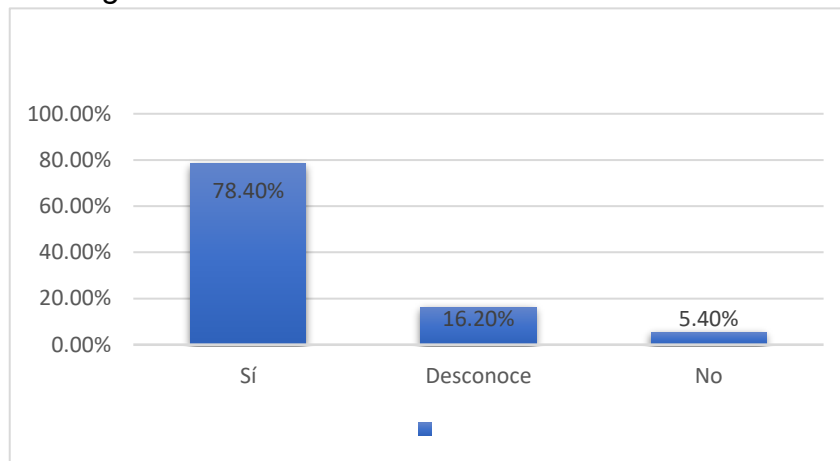
Tabla 14

Resultados asociados a la indagación formulada N°9

Cat	Frecuencias	Porcentajes %
Si	29	78.4%
Desconoce	6	16.2%
No	2	5.4%
Total	37	100.0%

Figura 9

Margen de beneficio bruto



Interpretación: El 78.4% de los participantes considera que el margen de beneficio bruto es un indicador importante para evaluar la rentabilidad económica de las empresas inmobiliarias, mientras que el 5.4% opina que no es tan relevante y un 16.2% desconoce este punto.

P10: ¿Consideras que el ROA es un indicador relevante para evaluar la rentabilidad económica de las empresas inmobiliarias del distrito de La Victoria?

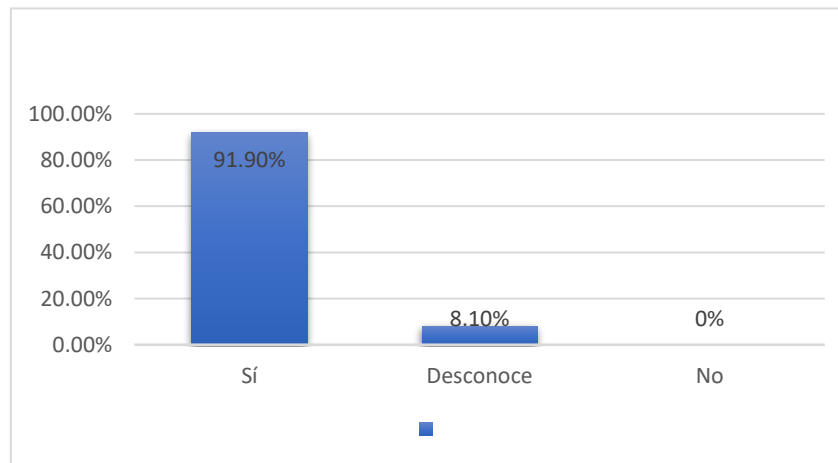
Tabla 15

Resultados asociados a la indagación formulada N°10

Cat	Frecuencias	Porcentajes %
Si	34	91.9%
Desconoce	3	8.1%
No	0	0%
Total	37	100.0%

Figura 10

ROA



Interpretación: El 91.9% de los participantes considera que el ROA es un indicador fundamental para evaluar la rentabilidad económica de las empresas inmobiliarias estudiadas, mientras que un 8.1% desconoce su importancia.

P11: ¿Crees que el margen de beneficio neto es un factor crítico para determinar la rentabilidad financiera y el éxito de las empresas inmobiliarias en este distrito?

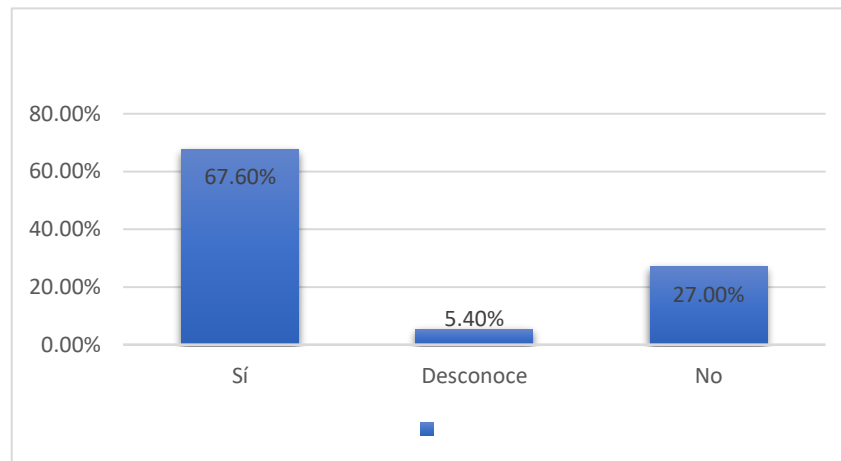
Tabla 16

Resultados asociados a la indagación formulada N°11

Cat	Frecuencias	Porcentajes %
Si	25	67.6%
Desconoce	2	5.4%
No	10	27.0%
Total	37	100.0%

Figura 11

Margen de beneficio neto



Interpretación: El 67.6% de los participantes considera que el margen de beneficio neto es un factor crítico para determinar la rentabilidad financiera en las empresas estudiadas, mientras que un 27% opina que no lo es y un 5.4% desconoce este aspecto.

P12: ¿Consideras que el ROE es un indicador importante para evaluar la rentabilidad financiera de las empresas inmobiliarias del distrito de La Victoria?

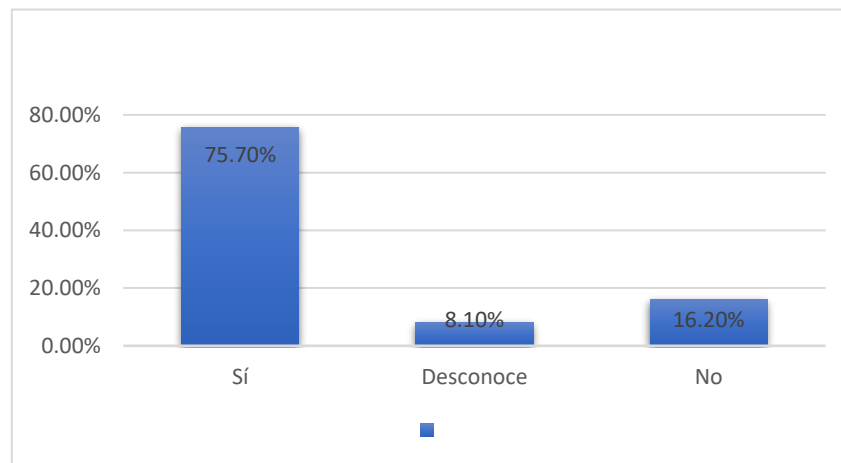
Tabla 17

Resultados asociados a la indagación formulada N°12

Cat	Frecuencias	Porcentajes %
Si	28	75.7%
Desconoce	3	8.1%
No	6	16.2%
Total	37	100,0%

Figura 12

ROE



Interpretación: El 75.7% de los participantes considera que el ROE (Return on Equity) es un indicador importante al evaluar la rentabilidad financiera, mientras que el 16.2% opina lo contrario y un 8.1% desconoce este aspecto.

4.2. Análisis de fiabilidad

En esta sección de la indagación, se realizó un análisis de fiabilidad utilizando el juicio de expertos y el análisis estadístico del coeficiente Alfa de Cronbach con SPSS v25. Este análisis evaluó la fiabilidad del cuestionario utilizado y aseguró la consistencia

interna de las preguntas formuladas. De esta manera, se garantizó la calidad y confiabilidad de los datos recopilados para el estudio.

Tabla 18

Fiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	N de elemento
.474	12

El resultado adquirido para el coeficiente de Alfa de Cronbach, 0.474, indica una confiabilidad moderada. Aunque la confiabilidad no es alta, los elementos del cuestionario aún presentan una medida de consistencia interna aceptable para su uso en el análisis. Sin embargo, es importante considerar este nivel de confiabilidad al interpretar los resultados y tomar decisiones basadas en ellos.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión

En el presente segmento perteneciente al capítulo de discusión se examinan los resultados de un cuestionario aplicado con el objetivo de investigar el impacto de la administración del capital humano en relación a la rentabilidad de las empresas inmobiliarias del distrito de La Victoria durante el año 2022. Los hallazgos revelaron una fuerte asociación entre una gestión efectiva del talento humano y un aumento significativo en la rentabilidad empresarial. Estos resultados resaltan la significancia fundamental de la gestión del talento humano como factor determinante en el éxito y la viabilidad financiera de las empresas. En línea con las ideas planteadas por Mateo y Estrada (2021), se reconoce la motivación del personal como una herramienta esencial para alcanzar metas y objetivos, impulsando la eficiencia en el ámbito de la generación de un producto y prestación de algún servicio, así como el éxito general de la organización y la generación de beneficios económicos. Del mismo modo, Durai y Viji (2022), subrayan que la atracción, retención e identificación del talento, junto con su desarrollo mediante programas de formación y capacitación, son factores cruciales para maximizar la rentabilidad empresarial, por consiguiente, se postula que una gestión robusta del potencial humano se traduce en un mayor rendimiento financiero y un éxito sostenible en el mercado empresarial, subrayando la relevancia de cautivar, retener y comprometer a personas talentosas a través de una cultura organizacional sólida.

El primer objetivo de esta investigación fue verificar si la capacitación del personal impacta o no en la utilidad de las entidades inmobiliarias del distrito de La Victoria en el año 2022. Los hallazgos evidenciaron que la gran mayoría de los involucrados considera fundamental la capacitación para el crecimiento profesional, aunque existe desconocimiento y opiniones divididas sobre la retención del personal capacitado. Estos hallazgos resaltan la importancia de prestar atención adecuada a la capacitación del personal y abordar las percepciones negativas y las dudas en relación a la retención. De acuerdo con Fernández y Lozano (2021), abordar la rotación de empleados de manera adecuada conlleva beneficios financieros, mejorando la eficiencia y la estabilidad laboral de la empresa. Reducir la rotación permite optimizar los recursos al destinarlos a actividades esenciales en lugar de incurrir en costos adicionales de contratación y capacitación. Asimismo, Quoc et al. (2023), explicaron que, disminuir los retiros voluntarios y los despidos involuntarios evita costos asociados a la liquidación y las indemnizaciones, protegiendo la liquidez de la empresa y reduciendo gastos innecesarios. Al implementar políticas de reclutamiento y selección efectivas, se mejora la calidad de contratación y se evitan costos primarios que no se recuperan completamente. En conjunto, esto contribuye a una mayor estabilidad laboral, mayor productividad y una mejor posición financiera para la empresa.

El segundo cometido de esta indagación fue verificar la posible influencia de la evaluación del desempeño en la rentabilidad económica de las entidades inmobiliarias localizadas en el distrito de La Victoria en el año 2022. Los resultados proporcionan información relevante sobre la evaluación del desempeño en estas empresas. La

mayoría de los participantes valora medir el desempeño de los empleados, pero hay un porcentaje preocupante que no lo hace o desconoce su importancia. Respecto al incentivo del desarrollo del potencial, la mayoría lo implementa, pero aún hay un porcentaje que no lo hace o desconoce su relevancia. Estos resultados subrayan la necesidad de implementar procesos efectivos de evaluación, seguimiento y desarrollo del desempeño con el propósito de potenciar la competitividad de las organizaciones inmobiliarias. Tal como menciona Mateo y Estrada (2021), resalta la relevancia de aplicar enfoques estratégicos e innovadores en el ámbito de la administración del capital humano, centrándose en la atracción, identificación, formación y desarrollo de personas talentosas. Además, se destaca la importancia de contar con un equipo bien capacitado con el fin de incrementar la rentabilidad corporativa en las entidades. En línea con estos hallazgos, se evidencia la necesidad de implementar estrategias efectivas de administración de los talentos que permitan optimizar el potencial de los empleados y, a su vez, maximizar los hallazgos financieros de las entidades.

Para el último objetivo de esta indagación, se pretendió examinar cómo la eficiencia y la eficacia impactan en la rentabilidad financiera de las entidades inmobiliarias localizadas en el distrito de La Victoria en el año 2022. Los resultados proporcionan información valiosa sobre la percepción de los participantes y su relación con estos factores. Todos los participantes coinciden en la importancia de ser eficiente y eficaz para alcanzar las metas propuestas, lo cual refleja un reconocimiento generalizado de su relevancia en el éxito empresarial. Además, casi todos consideran que la satisfacción del cliente es clave para lograr eficiencia y eficacia, existiendo un pequeño porcentaje que tiene una opinión contraria. Tomando la idea de Rodríguez y Gelmer

(2012), ser eficiente y eficaz en las operaciones empresariales es fundamental para aumentar la rentabilidad. La eficiencia permite optimizar los recursos, reducir costos y maximizar la productividad, mientras que la eficacia se enfoca en alcanzar los objetivos y satisfacer las necesidades del cliente. Al combinar ambas cualidades, las empresas pueden mejorar su competitividad, aumentar los ingresos y lograr una rentabilidad adecuada, impulsando su crecimiento y éxito en el mercado.

5.2. Conclusiones

1. En las empresas inmobiliarias del distrito de La Victoria en el año 2022 no tomaron en cuenta que la gestión del talento humano es fundamental para incrementar la rentabilidad y el éxito financiero.
2. En las empresas inmobiliarias del distrito de La Victoria en el año 2022 consideran que la capacitación del personal no es necesaria, por ello hay deficiencia en los procesos repercutiendo en la disminución de la utilidad de la empresa.
3. La evaluación del desempeño es valorada por la mayoría de los colaboradores en las empresas inmobiliarias de La Victoria en el año 2022, sin embargo, un gran número desconoció este factor lo que constituyó un obstáculo para alcanzar una mejor rentabilidad económica.
4. Los colaboradores de las empresas inmobiliarias localizadas en el distrito de La Victoria en el año 2022, no han sido eficientes ni eficaces en el cumplimiento de sus funciones y actividades, ocasionando que no se logre la rentabilidad financiera, en desmedro del funcionamiento de la empresa.

5.3. Recomendaciones

1. Se sugiere que las empresas inmobiliarias del distrito de La Victoria mejoren la gestión del talento humano desde su selección, propiciando su identificación con la misión de la empresa, motivándolos, reteniéndolos otorgándoles beneficios, si fuera necesario, a fin de incrementar la rentabilidad y alcanzar el éxito sostenible en el mercado empresarial.
2. Es necesario mejorar la capacitación del personal con el fin de fortalecer sus habilidades y competencias, incrementando así su contribución al éxito empresarial y promoviendo una retención más efectiva de talentos para aumentar las ventas y con ello la utilidad.
3. Se debe evaluar el desempeño periódicamente a fin de coadyuvar en el crecimiento de la rentabilidad económica y la existencia de un entorno laboral que fomente la excelencia y el compromiso de los colaboradores.
4. Se sugiere priorizar la eficiencia y eficacia en todas las actividades de las empresas inmobiliarias del distrito de La Victoria con el propósito de mejorar su rentabilidad financiera y lograr la satisfacción de los clientes, su fidelización, impulsando el crecimiento y el éxito en el mercado empresarial.

Fuentes de información

Fuentes bibliográficas

- Arias, A. S. (2023). Rentabilidad. Economipedia, 1–7.
- Arias, J. L. (2020). Proyecto de tesis.
- Armas Ortega, Y. M., Llanos Encalada, M. del P., & Traverso Holguín, P. A. (2017). Gestión del Talento Humano y nuevos escenarios laborales. In Gestión del Talento Humano y nuevos escenarios laborales. <https://doi.org/10.21855/librosecotec.26>
- Bernal, C. A. (2018). Metodología de la investigación Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales (Pearson (ed.); Tercera). <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigación-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Cárdenas Cutiño, G. A., & Daza Ramírez, M. T. (2004). Diccionario de Contabilidad y Sistemas de Información.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano.
- Editorial Etecé. (2021). Utilidad. Concepto, 5–8.
- Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. Espacios, 39(6).

Fuentes Hemerográficas

- Al Ariss, A., Cascio, W. F., & Paauwe, J. (2014). Talent management: Current theories and future research directions. *Journal of World Business*, 49(2), 173–179. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2013.11.001>
- Contreras, I. (2006). Análisis de la rentabilidad económica (ROI) y financiera (ROE) en empresas comerciales y en un contexto inflacionario. *Universidad de Los Andes Venezuela*, 1, 13–28. <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545874003.pdf>
- Diario el Comercio. (2016). El Perú tiene el más alto índice de rotación laboral en Latinoamérica. *Diario El Comercio*, 1–6. <https://larepublica.pe/economia/788014-empresas-43-de-sobrecostos-seria-por-mala-seleccion-de-personal>
- Durai, K., & Viji, R. (2022). Impact of Talent Management Practices on Organisational Engagement in Start-Ups in India. *Polish Journal of Management Studies*, 25(2), 138–156. <https://doi.org/10.17512/pjms.2022.25.2.09>
- Fernandez, L. P., & Lozano, T. V. V. (2021). Análisis de la rotación de personal y su repercusión en los costos laborales de una cadena de cines en lima metropolitana, 2019. Repositorio Académico USMP.
- Gonz, A. B., Rom, C. P., & Feito, C. D. castillo. (2022). How sustainable human resources management helps in the evaluation and planning of employee loyalty

and retention : Can social capital make a difference ? Evaluación y Planificación de Programas, 95(May). <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2022.102171>

- Jiménez, O., & Marcelo, L. (2023). Perspectivas de la gestión del talento humano en el sector público de Perú. Revista de Ciencias Sociales, XXIX(1). <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i1.39752>
- Kaliannan, M., Darmalinggam, D., Dorasamy, M., & Abraham, M. (2023). Inclusive talent development as a key talent management approach: A systematic literature review. Human Resource Management Review, 33(1), 100926. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2022.100926>
- Llancary, G. N. Z. (2017). Morosidad de cuentas por cobrar y su afectación en liquidez y rentabilidad de RYL empresarial. Repositorio Universidad San Pedro.
- Mateo, J. M. H., & Estrada, W. E. M. (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. Repositorio Académico USMP.
- Michelena, A. L. (2022). La gestión de compra y su relación con la rentabilidad económica en la empresa inka tubos s.a. lima, 2021. Repositorio Académico USMP.
- Pacheco, L. (2015). La influencia de las opciones reales en la rentabilidad y el riesgo de la empresa (Tesis de Doctorado). 193.

<http://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/16499/Tesis878-160308.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Quoc Thinh, T., Tran Mai, U., Anh Tuan, D., & Chi Danh, L. (2023). Impact of personnel policy on human resources management: Empirical evidence from Vietnamese enterprises. *Problems and Perspectives in Management*, 21(1), 183–192. [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(1\).2023.16](https://doi.org/10.21511/ppm.21(1).2023.16)
- Rodríguez, A., & Gelmer, G. (2012). “Eficacia y Eficiencia, premisas indispensables para la Competitividad.” *Ciencias Holguín*, 18(3), 1–14. <https://www.redalyc.org/pdf/1815/181524338001.pdf>
- Soto, G. J. A., & Villa, B. L. D. R. (2019). *Decisiones Financieras Y La Rentabilidad En Las Empresas De Servicios De Transporte De Carga De Lima Metropolitana*, Año 2017. 1–135. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4710/arroyo_d_el_rio.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Torres, A. I. Z. (2011). *Rentabilidad y Ventaja Comparativa: Un análisis de los Sistemas de producción de Guayaba en el Estado de Michoacán*. Director, 1–119.
- Vanegas, S. A. L. (2020). *Prácticas de gestión del talento humano para la retención de personal en una empresa de servicios inmobiliarios de bogotá*. 1–34.

- Vásquez, M. S. A., & Condori, C. K. Y. (2021). Asignación presupuestaria y su incidencia en la contratación del personal en los hospitales públicos de lima centro - 2020. Repositorio Académico USMP.

Fuentes Electrónicas

- BCRP. (2021). Empleo formal privado creció en setiembre por primera vez desde inicio de la pandemia. Folleto Institucional, 2001, 128–131.
<https://www.bcrp.gob.pe/docs/sobre-el-bcrp/folleto/folleto-institucional.pdf>
- Córdoba, M. (2012). Gestión financiera clasificacion de fuentes internas y externas financiamiento.
https://www.academia.edu/38292808/Gestión_financiera_Marcial_Córdoba_Padilla_FREELIBROS_ORG
- Forbes. (2023). El 70 % de empleadores en el Perú no encuentra talento calificado, reporta ManpowerGroup. 1–12.
- Gutiérrez, B., & Duque, M. (2017). Análisis De Los Factores Que Inciden En La Medición Del Desempeño Empresarial. Universidad de Antioquia – Medellín, 13.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. In Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

- Taype, M. M. (2020). Definición y objetivos de la Evaluación del Desempeño. Gestipolis, 1–35. <https://www.gestipolis.com/definicion-y-objetivos-de-la-evaluacion-del-desempeno/>

Anexos

Anexo N.º 1. Matriz de Consistencia

TÍTULO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU IMPACTO EN LA RENTABILIDAD DE LAS EMPRESAS INMOBILIARIAS DEL DISTRITO DE LA VICTORIA, AÑO 2022.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E ÍNDICES	METODOLOGÍA
<p>Problema principal ¿De qué manera la gestión del talento humano impacta en la rentabilidad de las empresas inmobiliarias del distrito de La Victoria, año 2022?</p> <p>Problemas secundarios</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿De qué manera la capacitación del personal impacta en la utilidad de las empresas inmobiliarias del distrito de La Victoria, año 2022? ¿Como la evaluación de desempeño influye en la rentabilidad económica de las empresas inmobiliarias del distrito de La Victoria, año 2022? ¿De qué forma la eficiencia y eficacia incide en la rentabilidad financiera de las empresas inmobiliarias del distrito de La Victoria, año 2022? 	<p>Objetivo general Verificar que la gestión del talento humano impacta en la rentabilidad de las empresas inmobiliarias del distrito de La Victoria, año 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> Verificar que la capacitación del personal impacte en la utilidad de las empresas inmobiliarias del distrito de La Victoria, año 2022. Comprobar que la evaluación de desempeño influye en la rentabilidad económica de las empresas inmobiliarias del distrito de La Victoria, año 2022. Conocer la forma en la que la eficiencia y eficacia incide en la rentabilidad financiera de las empresas inmobiliarias del distrito de La Victoria, año 2022. 	<p>Hipótesis principal La gestión del talento humano impacta significativamente en la rentabilidad de las empresas inmobiliarias del distrito de La Victoria, año 2022.</p> <p>Hipótesis secundarias</p> <ol style="list-style-type: none"> La capacitación de personal impacta significativamente en la utilidad de las empresas inmobiliarias del distrito de La Victoria, año 2022. La evaluación de desempeño influye considerablemente en la rentabilidad económica de las empresas inmobiliarias del distrito de La Victoria, año 2022. La eficiencia y eficacia incide notablemente en la rentabilidad financiera de las empresas inmobiliarias del distrito de La Victoria, año 2022. 	<p>a. Variable Independiente X: Gestión del talento humano</p> <p>Indicadores X1: Capacitación del personal X2: Evaluación de desempeño X3: Eficiencia y eficacia.</p> <p>b. Variable Dependiente Y: Rentabilidad</p> <p>Indicadores Y1: Utilidad Y2: Rentabilidad económica Y3: Rentabilidad financiera</p>	<p>Tipo de investigación. - Aplicada</p> <p>Diseño de investigación. - Descriptivo.</p> <p>Población. 78 representantes de 10 empresas inmobiliarias</p> <p>Muestra. 37 participantes de las empresas inmobiliarias</p> <p>Técnicas de investigación: Encuesta.</p> <p>Instrumentos de investigación: Cuestionario.</p>

Anexo N.º 2. Encuesta

Instrucciones: La presente técnica de encuesta, tiene por finalidad buscar información relacionada con el tema “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU IMPACTO EN LA RENTABILIDAD DE LAS EMPRESAS INMOBILIARIAS DEL DISTRITO DE LA VICTORIA, AÑO 2022”; sobre este tema en particular, se solicita que las preguntas que a continuación se presentan, elija la alternativa que considere correcta marcando con un aspa (X), esta encuesta es anónima, se le agradece su participación.

VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

1. ¿En las empresas inmobiliarias del distrito de La Victoria se fomenta la capacitación del personal a fin de coadyuvar en su desarrollo técnico y profesional?
 - Si
 - Desconoce
 - No

2. ¿Cuándo capacitan a sus empleados en las empresas inmobiliarias del distrito de La Victoria, intentan **retener al personal** competente utilizando incentivos?
 - Si
 - Desconoce
 - No

3. ¿Cuándo evalúan el desempeño en las empresas inmobiliarias del distrito de La Victoria, se preocupan por medir el **rendimiento** de sus trabajadores?

- Si
 - Desconoce
 - No
4. ¿En las empresas inmobiliarias del distrito de La Victoria, al evaluar el desempeño, incentivan a todos sus empleados a lograr el máximo **potencial humano** para desempeñar su labor?
- Si
 - Desconoce
 - No
5. ¿Consideras que, para ser más eficiente y eficaz, el logro de **objetivos**, es esencial en las empresas inmobiliarias del distrito de La Victoria?
- Si
 - Desconoce
 - No
6. ¿Crees que la **satisfacción del cliente**, es un aspecto primordial para lograr la eficiencia y eficacia en las empresas inmobiliarias del distrito de La Victoria?
- Si
 - Desconoce
 - No

VARIABLE: RENTABILIDAD

7. ¿Con respecto al análisis de la utilidad, consideras que las empresas inmobiliarias del distrito de La Victoria deben enfocarse en aumentar su **utilidad bruta**?

- Si
 - Desconoce
 - No
8. ¿Con respecto al análisis de la utilidad, crees que las empresas inmobiliarias del distrito de La Victoria deberían priorizar el aumento de su **utilidad neta**?
- Si
 - Desconoce
 - No
9. ¿Consideras que el **margen de beneficio bruto** es importante para evaluar la rentabilidad económica en las empresas inmobiliarias del distrito de La Victoria?
- Si
 - Desconoce
 - No
10. ¿Consideras que el **ROA** es un indicador relevante para evaluar la rentabilidad económica de las empresas inmobiliarias del distrito de La Victoria?
- Si
 - Desconoce
 - No
11. ¿Crees que el **margen de beneficio neto** es un factor crítico para determinar la rentabilidad financiera y el éxito de las empresas inmobiliarias en este distrito?
- Si
 - Desconoce
 - No

12. ¿Consideras que el **ROE** es un indicador importante para evaluar la rentabilidad financiera de las empresas inmobiliarias del distrito de La Victoria?

- Si
- Desconoce
- No