



Ciencia Latina
Internacional

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), enero-febrero 2024,
Volumen 8, Número 1.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i1

**LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS
HUMANOS Y SU INFLUENCIA EN LA
RENTABILIDAD DE LA EMPRESA ALF S.A.C**

**THE STRATEGIC MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCES
AND ITS IMPACT ON THE PROFITABILITY OF THE
COMPANY ALF S.A.C.**

Wendy Akemmy Castañeda Rodríguez
Universidad Nacional de Trujillo, Perú

Orivel Jackson Buchelli Perales
Universidad Nacional de Trujillo, Perú

La Gestión Estratégica de Recursos Humanos y su Influencia en la Rentabilidad de la Empresa ALF S.A.C

Wendy Akemmy Castañeda Rodríguez¹

p800205321@unitru.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-5670-861X>

Universidad Nacional de Trujillo
Trujillo – Perú

Orivel Jackson Buchelli Perales

jbuchelli@unitru.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-6635-4210>

Universidad Nacional de Trujillo
Trujillo – Perú

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo aplicar la gestión estratégica de recursos humanos en una empresa agropecuaria, la metodología establecida, fue de tipo de estudio aplicada con alcance explicativo y diseño pre-experimental, la población fue la rentabilidad y la muestra fue la rentabilidad del periodo 2020-2022, el método de investigación fue hipotético deductivo, las técnicas fueron la entrevista, encuesta y la revisión documental. Como principales resultados se obtuvo que los colaboradores trabajan de forma desmotivada, generando una baja eficiencia organizacional, el puntaje de calificación fue de 47 puntos en el subsistema de retención de personal, es decir que, no se realiza de forma oportuna los planes de prestaciones sociales y los estándares de trabajo requeridas, lo cual establece ratios de rentabilidad (ROI) en el periodo 2021 de 10.96%, es por ello que se procedió a implementar las herramientas de recursos humanos alineadas a la gestión estratégica, para lo cual se utilizó los subsistemas de administración de recursos humanos, donde se desarrolló las estrategias alineadas al subsistema de alimentación, aplicación, desarrollo, mantenimiento y control del talento humano, logrando una mejora de 18.07% en la rentabilidad económica respecto al periodo anterior, es decir que se obtuvo un ROI de 12.96% para el periodo 2022. Llegando a la conclusión que la aplicación de las herramientas de la gestión estratégica de recursos humanos mejora la rentabilidad de la empresa ALF S.A.C.

Palabras clave: gestión, estratégica, pensamiento sistémico, competencias

¹ Autor principal

Correspondencia: p800205321@unitru.edu.pe

The Strategic Management of Human Resources and its Impact on the Profitability of the Company ALF S.A.C.

ABSTRACT

The objective of this work was to apply strategic human resource management in an agricultural company, the established methodology was an applied study type with explanatory scope and pre-experimental design, the population was the profitability and the sample was the profitability of the period 2020-2022, the research method was hypothetical-deductive, the techniques were the interview, survey and documentary review. The main results were that employees work in an unmotivated manner, generating low organizational efficiency, the qualification score was 47 points in the personnel retention subsystem, that is, social benefit plans are not carried out in a timely manner. and the required work standards, which establishes profitability ratios (ROI) in the 2021 period of 10.96%, which is why the human resources tools aligned with strategic management were implemented, for which the subsystems were used. of human resources administration, where strategies aligned to the subsystem of feeding, application, development, maintenance and control of human talent were developed, achieving an improvement of 18.07% in economic profitability compared to the previous period, that is, an ROI was obtained of 12.96% for the period 2022. Concluding that the application of strategic human resources management tools improves the profitability of the company ALF S.A.C.

Keywords: management, strategic, systemic thinking, competencies

*Artículo recibido 12 diciembre 2023
Aceptado para publicación: 18 enero 2024*



INTRODUCCIÓN

Según Carro, Sarmiento y Rosano (2017) “en la actualidad la las empresas del sector agropecuario presentan grandes desafíos para gestionar las actividades empresariales, ocasionado por la desintegración y ausencia de los conocimientos culturales sobre manejo organizacional; todo ello se evidencia en los escasos sistemas empresariales registrados que se desempeñan en ese rubro, o también en el poco conocimiento publicitario de la marca comercial que cada organización, es así que, en algunas organizaciones con mayor poder adquisitivo, envían a sus gerentes a estudiar cursos de especialización en gerencia de operaciones, gerencia de marketing, gerencia de finanzas o gerencia de recursos humanos para que apliquen sus conocimientos en dichas áreas, pero al momento de ser modeladas dentro de la organización, cada profesional aplica sus conocimientos de acuerdo a sus especializaciones (citado en Rodríguez, 2022, p.16).

Al respecto Diaz y Sensini (2020), Chalmers et al. (2020) y Sensini y Vásquez (2021), sostiene que la competencia es vertiginosa y en muchas veces se debe ingresar a segmentos de mercados que son exigentes, en la cual la influencia entre la gestión de los recursos humanos es significativa en las pequeñas y medianas empresas, que suelen tener mayores restricciones financieras y flujos de caja más volátiles que las empresas más grandes. La falta de habilidades directivas y de recursos humanos adecuadamente cualificados puede amplificar estas limitaciones, lo que conduce a un enfoque estratégico que no es coherente con el dinamismo del contexto competitivo (citado en Gutiérrez, 2009, p.12)

Por consiguiente el problema o vacío en el conocimiento que se buscará resolver en la investigación estará enfocada en la integración sistémica de la gestión por competencias de los recursos humanos, logrando poseer un alto poder de negociación y una adecuada gestión de competencias administrativas que debe desarrollar el talento humano de las organizaciones, y así poder aumentar los niveles de rentabilidad de la compañía, asimismo, este estudio va ayudar a los empresarios a gestionar correctamente los recursos humanos y aplicar políticas adecuadas que aumenten el nivel de rentabilidad de la organización. Por último, los resultados de este estudio enriquecen la literatura que investiga la relación entre la gestión estratégica de los recursos humanos y los resultados de rentabilidad, pues la ausencia de estrategias de recursos humanos no permite tener un personal que se identifique con la

organización y que genere valor a los procesos para hacer frente a los nuevos y múltiples desafíos en el ámbito empresarial, en ese sentido se plantea el problema: ¿Cómo influye la aplicación de la gestión estratégica de recursos humanos en la rentabilidad de la empresa ALF S.A.C.?

La relevancia que presenta la investigación, a nivel teórico se tendrá herramientas alineadas a las estrategias de recursos humanos, las cuales a través del estudio de las variables de investigación se utilizará las ciencias básicas (física, matemática) y aplicadas (ingeniería) aprendidas en la formación profesional en la escuela de posgrado, logrando un aporte al campo teórico sobre los temas estudiados. En cuanto al ámbito metodológica, se utilizará y adaptará las metodologías, técnicas y herramientas de las ciencias básicas y/o aplicadas para ser utilizadas idóneamente en el problema expuesto en el estudio de las variables de investigación. Respecto al ámbito práctico, se brindará soluciones de forma práctica a los problemas identificados, utilizando para ello la integración del subsistema estratégico con los diferentes subsistemas de recursos humanos, así mismo se va a tener objetivos estratégicos alineados desde la parte gerencial hacia los diferentes subsistemas, generando bienestar para los colaboradores de la organización

El soporte teórico de las variables de estudio se fundamenta en referencias involucradas en el tema, es allí donde Gutiérrez (2007), definió que una organización debe tener como requisitos fundamentales dos procedimientos esenciales complementarios, que permitan caracterizarla como un sistema, en donde se tiene a los métodos de construcción sistémica: por descomposición y por composición funcional. Cuando se caracteriza a la organización con el método de construcción por composición, se relaciona a esta como un conjunto de elementos dinámicamente interrelacionados, llegándolo a concebir como un conjunto único, integral y organizado (citado en Rodríguez, 2022, p.15).

Así mismo Piccarozzi et al. (2018) afirmó que la gestión es la coordinación y administración de tareas para lograr un objetivo. Dichas actividades de administración incluyen el establecimiento de la estrategia de la organización y la coordinación de los esfuerzos del personal para lograr estos objetivos mediante la aplicación de los recursos disponibles, pues la gestión se enfoca en detallar un conjunto de conocimientos modernos y sistematizados en relación con los procesos de diagnóstico, diseño, planeación, ejecución y control de las acciones teológicas de las organizaciones en interacción con un contexto social orientado por la racionalidad social y técnica (p.03).



Del mismo modo Kumar (2022) y Huang et al. (2022), sostiene que la estrategia como la integración de las actividades organizacionales y la utilización y asignación de los escasos recursos dentro del entorno organizacional para cumplir con los objetivos presentes, al planificar una estrategia, es esencial tener en cuenta que las decisiones no se toman en el vacío y que es probable que cualquier acto realizado por una empresa se encuentre con una reacción de los afectados, competidores, clientes, empleados o proveedores, además, la estrategia es el anteproyecto de decisiones en una organización que muestra sus objetivos y metas, reduce las políticas clave y los planes para lograr estos objetivos, y define el negocio que la empresa va a llevar a cabo, el tipo de organización económica y humana que quiere ser, y la contribución que pretende hacer a sus accionistas, clientes y la sociedad en general (p.10).

Por consiguiente, la literatura especializada en la integración administrativa, según Mathis y Jhon (2022), Kodua et al. (2022) sostienen que la gestión del recurso humano, es el proceso que se enfoca en la división de una empresa que se encarga de encontrar, seleccionar, reclutar y capacitar a los solicitantes de empleo, así como de administrar los programas de beneficios para empleados, pues de acuerdo al grado de importancia, se considera que el recurso humano es utilizado para describir tanto a las personas que trabajan para una empresa u organización como al departamento responsable de gestionar todos los asuntos relacionados con los empleados, quienes en conjunto representan uno de los recursos más valiosos en cualquier empresa u organización (p.17)

Según Wadhwa y Guthrie (2018), Salih (2020) sostienen que la gestión estratégica de recursos humanos a un conjunto de estrategias a largo plazo que reflejan la política de la organización al tratar con los recursos humanos en el entorno laboral de manera coherente con la estrategia de la organización a través de la planificación, organización, dirección y seguimiento de los aspectos de búsqueda de recursos humanos y humanos; trabajando en su desarrollo, compensación y conservación, en aras del logro de los objetivos de la organización y la mejora de su desempeño y productividad, además, se establece que la gestión estratégica de recursos humanos se encuentra inmerso en todo proceso, pues es la conexión entre los recursos humanos de una empresa y sus estrategias, objetivos y metas (p.22).

En ese mismo sentido Espino y Taha (2022) sostienen que, la integración del personal es el acto de reunir componentes más pequeños en un solo sistema que funciona como uno, es decir se refiere al resultado final de un proceso que tiene como objetivo unir diferentes subsistemas, a menudo dispares,

de modo que los datos contenidos en cada uno se conviertan en parte de un sistema más grande y completo que, idealmente, comparte datos rápida y fácilmente cuando sea necesario (p.09).

Respecto a Shou et al. (2022), define a la integración como el proceso que se encarga en llevar a cabo las actividades de penetración que debe tener el personal en el lugar de trabajo, pues es más difícil de lograr cuanto mayor es el número de sistemas que están involucrados y las empresas a menudo optan por contratar a contratistas externos para que gestionen algunas o todas las fases del desarrollo del nuevo sistema (p.03). Asimismo, Kang y Wen (2021), afirman que la investigación de mercado es el proceso de recopilar, analizar e interpretar información sobre un mercado, sobre un producto o servicio que se ofrecerá a la venta en ese mercado, y sobre los clientes pasados, presentes y potenciales del producto o servicio; investigar las características, los hábitos de gasto, la ubicación y las necesidades del mercado objetivo de su negocio, la industria en su conjunto y los competidores particulares a los que se enfrenta en el mercado competitivo (p.04).

Al respecto, Borisova et al. (2022), sostienen que el reclutamiento de personal es el proceso que se encarga en llevar a cabo la obtención del personal, considerando la forma de poder encontrar y contratar al candidato mejor y más calificado para una vacante, de manera oportuna y rentable, pues, de acuerdo al proceso de reclutamiento de personal, se obtiene un ciclo de vida completo, que comienza con la identificación de las necesidades de la empresa con respecto al puesto de trabajo, y finaliza con la incorporación del empleado a la organización (p.07)

En relación a Varela y Castellanos (2022), Anglim et al. (2022) sostienen que la selección de personal es el proceso que se utiliza para contratar a personas del grupo de solicitantes de empleo que tienen las cualificaciones, los conocimientos, las habilidades y la competencia necesarios para cubrir los puestos vacantes en la organización (p.07). Así mismo, Kanakaris et al. (2022), sostienen que la selección de personal es el proceso metódico utilizado para contratar (o, con menos frecuencia, promover) personas, aunque el término puede aplicarse a todos los aspectos del proceso (reclutamiento, selección, contratación, incorporación, aculturación, etc.) el significado más común se centra en la selección de trabajadores (p.17).

Anwar y Abdullah (2021), en su investigación concluyen que de acuerdo al los cinco ítems utilizados para medir la formación de los empleados eran fiables para el estudio actual, en cuanto a la contratación

selectiva (reclutamiento), se encontró que el alfa de Crohnbach para cinco ítems = $0,78 > 0,6$, lo que significa que los cinco ítems utilizados para medir la correlación significativa ($r=0.363$) **, $p<.01$) con rendimiento de la organización, los investigadores comprobaron que la formación tiene correlación significativa ($r=0,406$ **, $p<.01$) con el rendimiento de la organización, de lo cual se obtuvo que las estrategias relativas a las prácticas de GRH que pueden aumentar o mejorar el rendimiento de las instituciones.

Por su parte Sanchez y Alvear (2021) en su artículo científico titulado Implementación de sistemas de evaluación de personal en empresas chilenas, etapa inicial para medir su impacto en la gestión de la empresa, tuvo por objetivo reducir la dimensionalidad de las variables que influyen en la etapa de “implementación” del proceso de medición del desempeño de los trabajadores, la investigación fue observacional de corte transversal, en la cual se incluyó la evaluación de 22 variables y la aplicación de 61 procedimientos de auditoría específicos en 116 empresas, públicas y privadas, de diferentes rubros, obteniendo como resultado que los factores en la implementación del proceso de evaluación del desempeño de los trabajadores son factibles ya que el 91% de empresas cumple con los establecido por la investigación, llegando a la conclusión que se debe aplicar esta estrategia al inicio del proceso de selección del personal para que sean más productiva.

En relación a la formulación del problema, conceptos teóricos y antecedentes de diferentes autores, se planteó la hipótesis de investigación: la aplicación de la gestión estratégica de recursos humanos incrementa la rentabilidad de la empresa ALF S.A.C., todo ello fue acompañado del objetivo general, el cual se planteó como: Aplicar la gestión estratégica de recursos humanos para incrementar la rentabilidad de la empresa ALF S.A.C., así mismo se planteó los objetivos específicos, realizar el diagnostico situacional de los procesos operativos de la gestión estratégicos de recursos humanos de la empresa ALF S.A.C., determinar la rentabilidad actual de la empresa ALF S.A.C., implementar la gestión estratégica de recursos humanos para incrementar la rentabilidad de la empresa ALF S.A.C., y evaluar la influencia de la gestión estratégica de recursos humanos en la rentabilidad de la empresa ALF S.A.C.

METODOLOGÍA

El presente estudio fue de tipo aplicada, con diseño pre experimental (pre prueba y post prueba), la población con la que se realizó la investigación es la rentabilidad de la empresa ALF SAC., para ello se utilizó como variables a la planificación estratégica de recursos humanos – variable independiente (X) y la rentabilidad – variable dependiente (Y), asimismo, las técnicas utilizadas fueron la observación directa, revisión documental y análisis de datos, en cuanto a los instrumentos, se utilizó la ficha bibliográfica, el registro de ratios de rentabilidad, guía de check list y los registros de planificación estratégica de recursos humanos.

Para llevar a cabo el desarrollo de la investigación, se tuvo en cuenta los objetivos del trabajo, pues se inició con un diagnóstico situacional, para lo cual se utilizó la guía check list y el diagrama causa efecto, con la finalidad de obtener el nivel de cumplimiento de las estrategias de recursos humanos en la organización, y en base a ello identificar las causas que generan un determinado nivel de cumplimiento de estrategias.

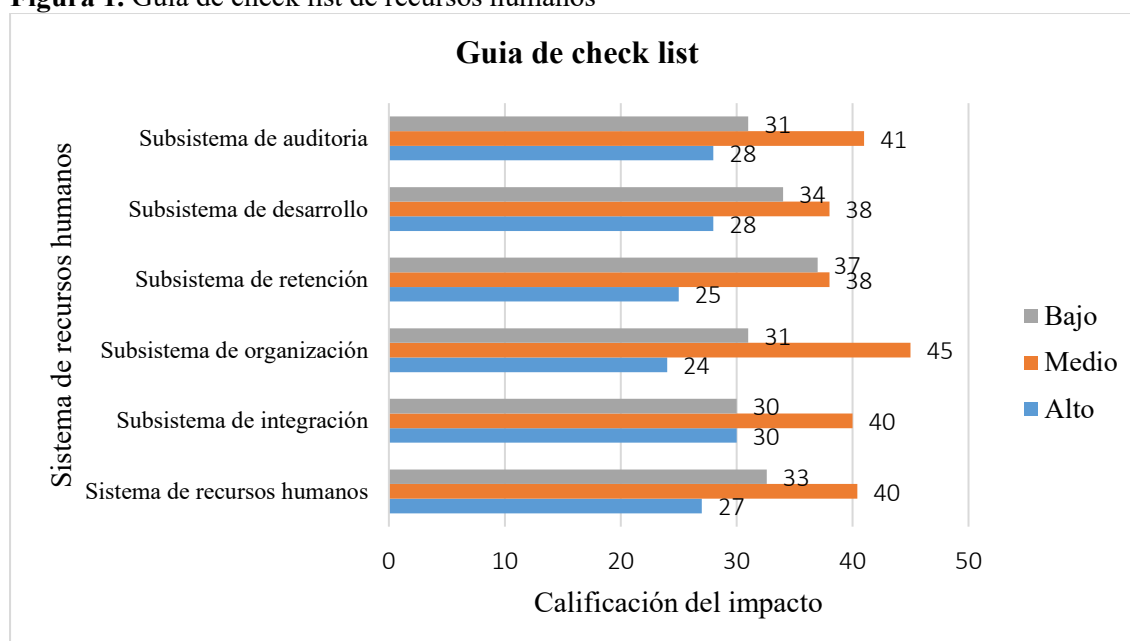
Posterior a ello, se llevó a cabo la determinación de la rentabilidad actual, para lo cual se utilizó el análisis de del registro de estado de resultados y el registro del balance general, además, se utilizó el árbol de ratios financieros, logrando identificar el estado actual de los activos, pasivos y patrimonio, así como el margen bruto, margen operativo y margen neto.

En relación al método de análisis de datos de la presente investigación, se utilizó la estadística inferencial, para llevar a cabo la contratación de la hipótesis (aceptar o rechazar), se llevará a cabo la evaluación de los indicadores de rentabilidad de pre prueba y pos prueba, asimismo, para la interpretación de la prueba de hipótesis, se tendrá en cuenta los resultados obtenidos de la prueba de significancia T – Student.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para llevar a cabo el diagnóstico situacional de los subsistemas que están involucrados en el sistema de recursos humanos, se realizó un análisis cualitativo y cuantitativo mediante el instrumento de la guía de check list de forma gráfica, en el cual se muestra el nivel del comportamiento del cumplimiento del sistema y subsistemas de la organización, donde se detalla el sistema de recursos humanos y los subsistemas de integración, organización, retención, desarrollo y auditoría (Figura 1)

Figura 1. Guía de check list de recursos humanos



Nota. Los resultados fueron registrados en la guía check list de la empresa.

De la Figura 1 se puede obtener el diagnóstico actual del sistema de recursos humanos, donde se obtuvo un puntaje total de 33% de puntos analizados para el impacto bajo y 40% de puntos analizados para el impacto medio, lo cual quiere decir que dentro de los subsistemas que tienen un mayor impacto de manera negativa es el subsistema de retención, pues el personal elige otras organizaciones cuando tiene mejores condiciones laborales, lo cual obliga a la organización que establezca nuevas políticas para mantener al personal con las mejores condiciones.

Luego se procedió a detallar la rentabilidad actual de la empresa ALF S.A.C., para ello se tuvo en cuenta el estado de resultados y estado de situación financiera del periodo 2020 – 2021, además, se consideró las actividades necesarias para el respectivo análisis, donde se tuvo en cuenta el árbol de ratios financieros (Dupont), tal como se detalla a continuación (Tabla 1).

Tabla 1 Rentabilidad de la empresa Agropecuaria La Fortuna S.A.C., en el año 2021.

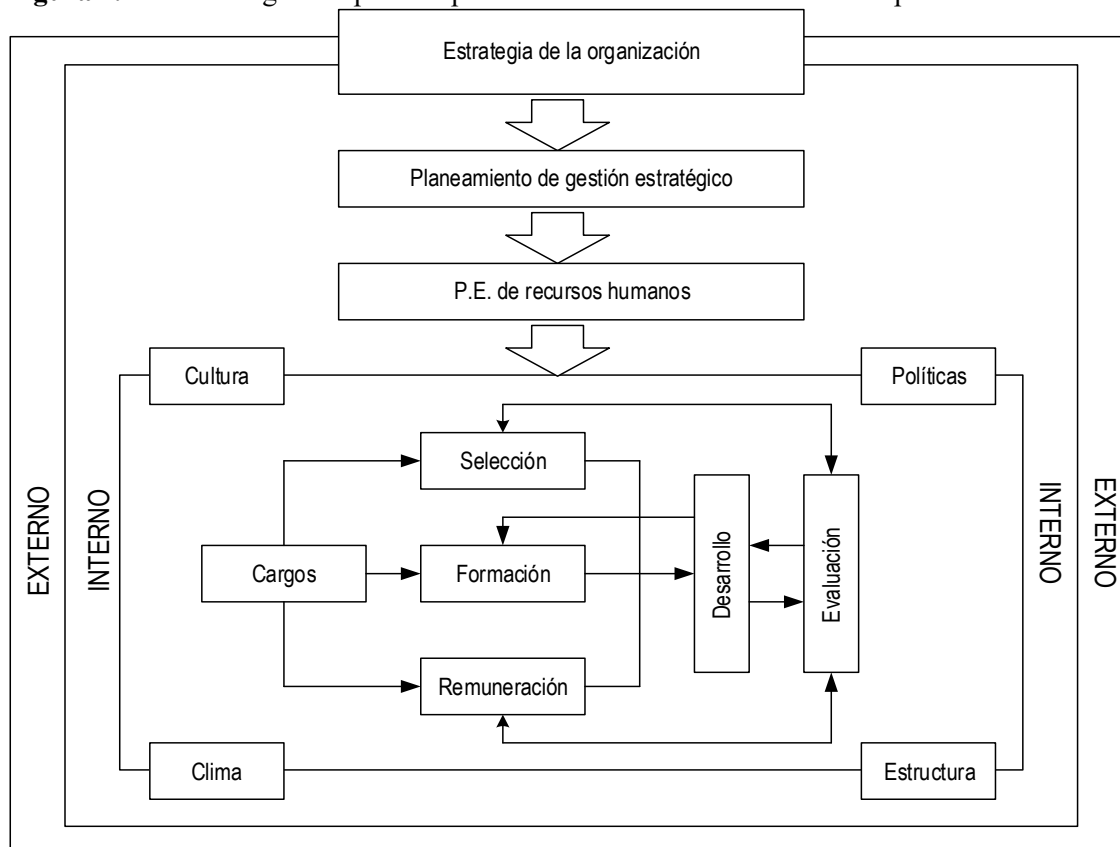
Descripción	Rentabilidad
Margen Bruto	S/. 104,000.00
Margen Operativo	S/. 16,190.00
Margen neto	S/. 13,756.00
Económica	10.96%
Financiera	12.13%

Nota. Los datos fueron analizados en el árbol de ratios financieros.

De la Tabla 1 se muestra la rentabilidad económica y financiera que mantiene actualmente la empresa ALF S.A.C., donde se tuvo un resultado de 10.96% para la rentabilidad económica y 12.13% para la rentabilidad financiera, los cuales fueron datos obtenidos de los estados de resultados y el balance general del periodo 2021.

Modelo de gestión estratégica de recursos humanos (GERH)

Figura 2. Modelo de gestión por competencia del recurso humano de la empresa ALF S.A.C.



Nota. Información extraída del Dr. Buchelli, 2020.

De la Figura 2 se muestran las etapas que involucra el modelo de gestión estratégica de recursos humanos, los cuales se utilizaron para la aplicación de las estrategias del talento humano, teniendo como punto de partida la alineación de las estrategias gerenciales formuladas y las estrategias de recursos humanos desarrolladas en la organización, así como los procesos de integración, organización, retención, desarrollo y auditoría, los cuales estuvieron dentro de los subsistemas de alimentación, subsistema de aplicación, subsistema de mantenimiento, subsistema de desarrollo y subsistema de control.

Estrategias para la gestión de recursos humanos de la empresa ALF S.A.C.

Análisis externo de la empresa ALF S.A.C.

Respecto a la matriz de análisis externo de ALF S.A.C., se tuvo en cuenta 11 factores claves, obteniendo un puntaje de 2.53, lo cual quiere decir que los factores externos tienen un impacto favorable para la empresa, es decir, los factores externos son una ventaja para la empresa, específicamente las oportunidades que se tienen en el mercado externo, tales como la ley de promoción agraria y el incremento del precio de la palta.

En cuanto a la matriz de perfil competitivo de ALF S.A.C., cuenta con 12 factores clave de éxito, que es un número adecuado de factores, de lo cual se obtuvo un puntaje de 2.43 para la empresa ALF S.A.C., un valor de 3.65 para la empresa Fundo los Paltos S.A.C., un valor de 3.03 para la empresa Chavín de Huantar S.A.C., y un puntaje de 2.94 para la empresa Verde Flor S.A.C., evidenciado que los valores finales son cercanos, indicando una ligera ventaja de la empresa Fundo los Paltos S.A.C., en base a ello se deben desarrollar estrategias para confrontar las debilidades, tanto menores como mayores, específicamente en el prestigio y la participación en el mercado.

Análisis interno de la empresa ALF S.A.C.

Respecto a la matriz de análisis interno de ALF S.A.C., se tuvo en cuenta 15 factores claves, obteniendo un puntaje de 2.16, lo cual indica que los factores internos de la empresa tienen un impacto negativo, es decir, el potencial de la empresa para lograr sus objetivos estratégicos está siendo limitado por algunos factores internos, tales como la falta de recursos humanos capacitados, desequilibrio en el personal o la falta de innovación.

Estrategias de recursos humanos de la empresa ALF S.A.C.

Respecto a la matriz de estrategias FODA, se tuvo las siguientes estrategias:

Realizar un plan de evaluación de indicadores para reducir actividades que no agregan valor logrando incrementar las ventas de la empresa: D1, D2, D3, D4, O4, O5

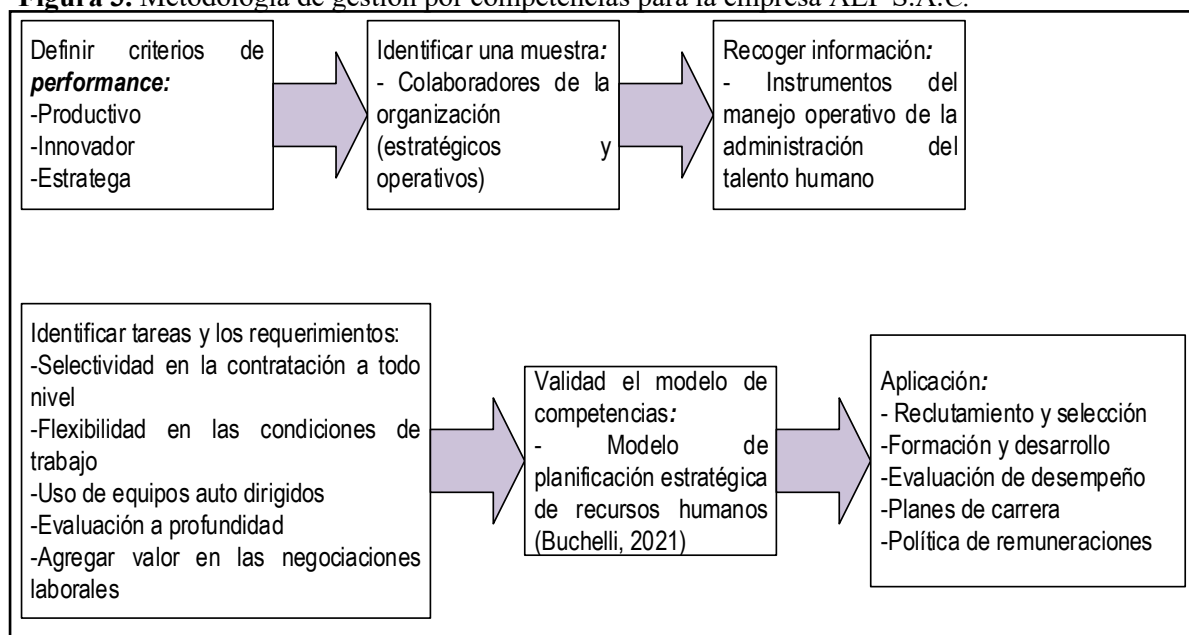
Realizar una evaluación de puestos, evaluación de desempeño de todos los trabajadores y análisis salarial, para contar con el personal idóneo en cada puesto de trabajo: D1, D4, D5, D6, A1, A2.

Medir el clima organizacional y determinar los principales puntos a mejorar con la finalidad de mantener una posición competitiva en relación a los competidores: D1, D3, D4, D5, D7, A1, A2.

Plan de recursos humanos de la empresa ALF S.A.C.

Para llevar a cabo el plan, se utilizó los lineamientos de las políticas y prácticas que se debe llevar a cabo dentro del proceso operativo del talento humano, utilizando la integración de los procesos y procedimientos operativos desde un eje técnico administrativo, que englobe los diferentes subsistemas (alimentación, aplicación, mantenimiento, desarrollo y control) en el sistema operativo de los recursos humanos, permitiendo una integración sistémica entre los diferentes elementos.

Figura 3. Metodología de gestión por competencias para la empresa ALF S.A.C.

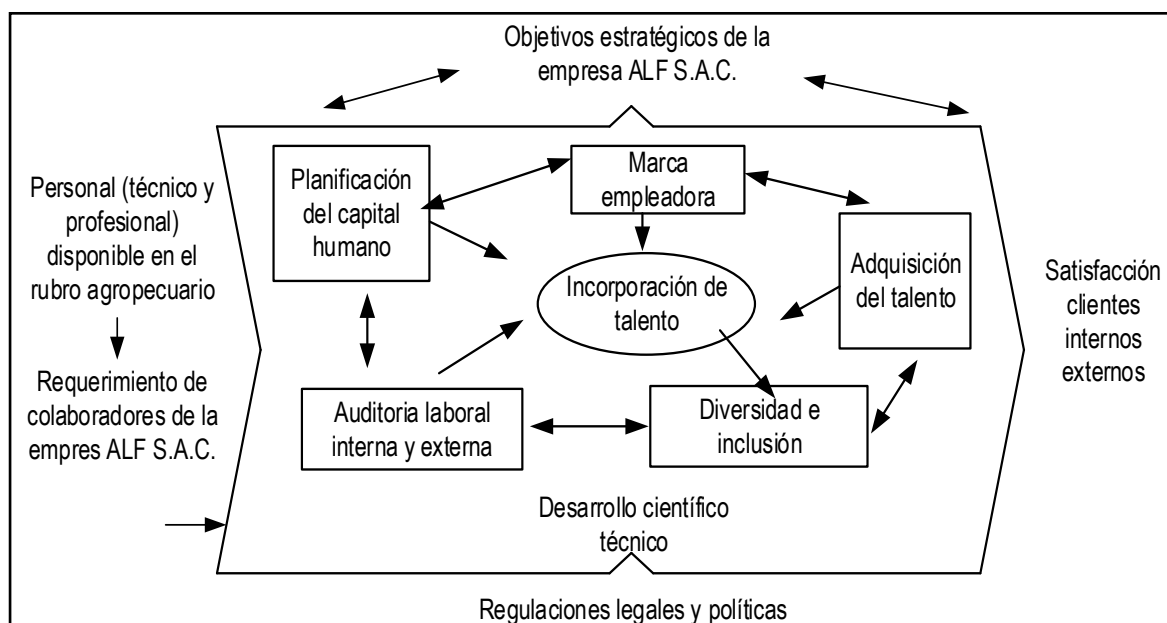


En la figura 3 se muestra el proceso secuencias de los criterios de la gestión por competencias del talento humano, el cual inició con la definición de los criterios de performance, los cuales fueron productivo, innovador y estrategia; asimismo, se estableció como muestra a los colaboradores de la empresa, para lo cual se recogió información de los documentos empresariales de la organización, para ello se utilizó el modelo de gestión estratégica de recursos humanos.

Estrategia de la incorporación de talento humano en la empresa ALF S.A.C.

Para la incorporación del personal, se llevó a cabo la investigación de mercado de la población económicamente activa mediante las plataformas digitales de la población demográfica (INEI) y posterior a ello atraerlo mediante las plataformas digitales como Facebook, Instagram y las páginas relacionadas a estas actividades.

Figura 4. Subsistema de alimentación del talento humano de la empresa ALF S.A.C.



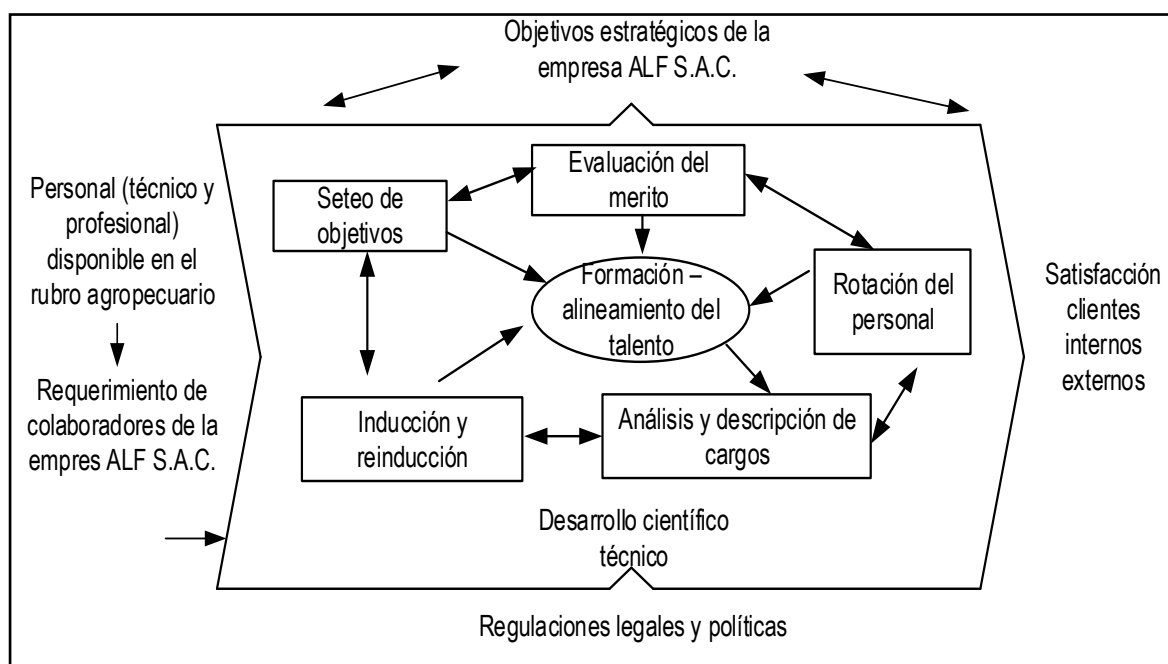
Nota. Información extraída de la empresa ALF S.A.C.

De la figura 4 se muestra la integración del talento humano de la empresa, para lo cual se estableció los elementos (operaciones estratégicas) involucrados en el proceso, los cuales estuvo compuesto por la planificación del capital humano, diversidad e inclusión (reclutamiento) y la adquisición del personal (selección de personal), cabe precisar que para esta actividad, se establece las diferentes fortalezas que deben tener los colaboradores, logrando de esta manera llevar a cabo una diversidad de las actitudes y aptitudes que deben tener los operarios para cumplir con los objetivos de la empresa.

Estrategia de formación – alineamiento del talento humano en la empresa ALF S.A.C.

A continuación, se procedió a desarrollar el subsistema de formación y alineamiento del talento humano de la empresa LAF S.A.C., para lo cual se llevó a cabo la red de personal que se encargue en capacitar y desarrollar a los empleados, para que estén alineados con las metas de la empresa, pues de acuerdo a los procedimientos que se llevan a cabo en el subsistema establecido, se va poder identificar las capacidades y habilidades que la empresa necesita, y en base a ello diseñar programas de capacitación para ayudar a los empleados a desarrollar esas capacidades que necesitan para el cumplimiento de los objetivos que la empresa espera alcanzar, para, ello se tendrá en cuenta la evaluación del merito que tienen los colaboradores, con la finalidad de llevar a cabo el seteo de los objetivos de la organización, considerando en todo momento la inducción y la reinducción de las actividades, teniendo en cuenta para ello la habilidad del personal y el índice de rotación que debe tener cada estación de trabajo.

Figura 5. Subsistema de formación – alineamiento del talento humano de la empresa ALF S.A.C.



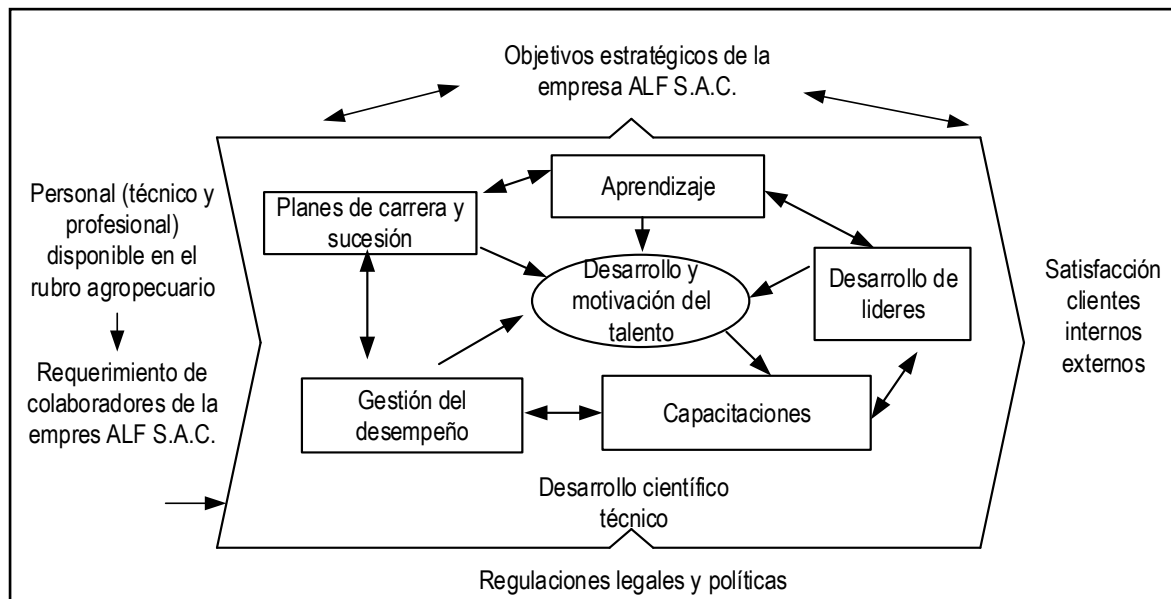
Nota. Información extraída de la empresa ALF S.A.C.

En la figura 5 se muestra la integración de las estrategias que se llevan a cabo en la formación – alineamiento del talento humano, el cual está relacionado a las actividades de cumplimiento de los objetivos establecidos en la cultura de la organización, el líder y el colaborador trabajan unidos para el cumplimiento establecido de los objetivos que sean desafiantes y estén alineados a la estrategia de la organización. Esta instancia se realiza por medio de la integración del cuadro de control de mando, donde se detalla los indicadores establecidos para las perspectivas empresariales y del talento humano, considerando las perspectivas de crecimiento y aprendizaje que deben tener los colaboradores.

Estrategia de desarrollo y motivación del talento humano en la empresa ALF S.A.C.

A continuación, se procedió a detallar las estrategias de la incorporación del talento humano, para ello se utilizó los elementos integrados del subsistema de aplicación, donde se procedió a establecer las diferentes estrategias para el proceso de desarrollo y motivación de los colaboradores, pues de acuerdo a las actividades que se desarrollan en la empresa ALF S.A.C., se debe tener en cuenta la constante capacitación en base a las labores de manejo de cultivo, considerando los planes de carrera y sucesión que van a tener los colaboradores a mediano plazo, para ello se debe considerar las capacidades necesarias para dirigir las actividades productivas, pues de acuerdo a su desempeño y capacidad en la resolución de problemas que se presentan en la empresa, se tendrá incentivos de ascensos o líneas de carrera que se puede brindar a los operarios altamente destacados en las actividades.

Figura 6. Subsistema de desarrollo y motivación del talento humano de la empresa ALF S.A.C.



Nota. Información extraída de la empresa ALF S.A.C.

En la figura 6 se muestra las estrategias del subsistema del desarrollo y motivación del talento humano, considerando el aprendizaje que deben tener los colaboradores, para lo cual se brindó capacitaciones mediante charlas técnicas y el desarrollo de las actividades de campo monitoreada que se debe llevar a cabo en el proceso.

Estrategia de pagos y remuneraciones del talento humano en la empresa ALF S.A.C.

A continuación, se procedió a detallar las estrategias de la incorporación del talento, para ello se utilizó los elementos integrados del subsistema de aplicación, donde se procedió a establecer las diferentes estrategias para el proceso de pagos y remuneraciones del talento humano.

Figura 7. Subsistema de pagos y remuneraciones del talento humano de la empresa ALF S.A.C.



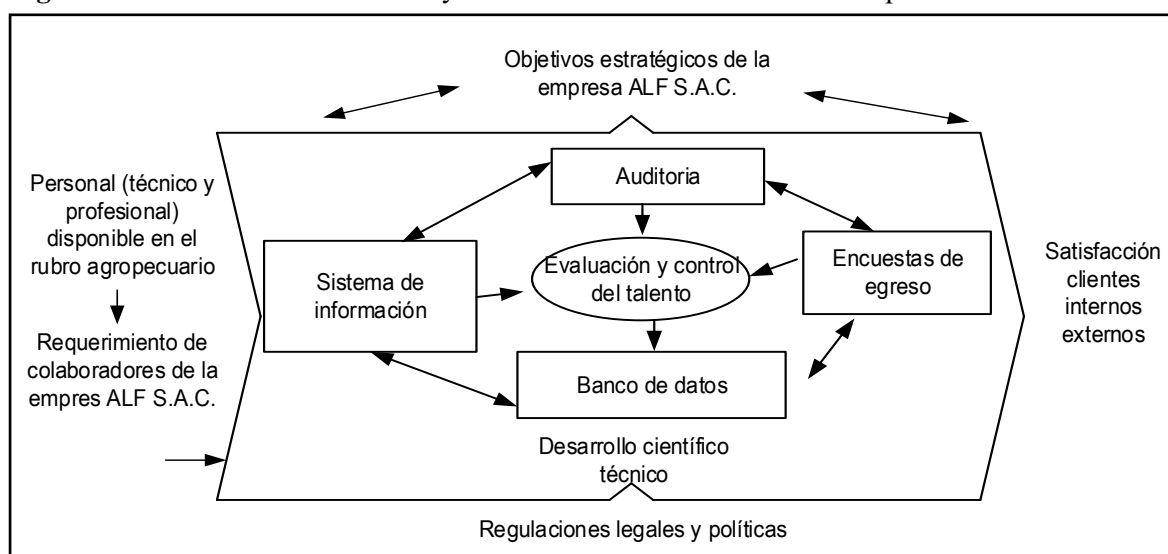
Nota. Información extraída de la empresa ALF S.A.C.

En la figura 7 se muestra la integración de estrategias de pagos y remuneraciones del talento humano, para ello se tuvo en cuenta la capacidad de avance que desarrollan los colaboradores dentro de la organización, pues de acuerdo a la remuneración básica vital (RMV) se estipula en la empresa de acuerdo a lo regulado por el estado peruano.

Estrategia evaluación y control del talento humano en la empresa ALF S.A.C.

A continuación, se procedió a detallar las estrategias de la incorporación del talento, para ello se utilizó los elementos integrados del subsistema de aplicación, donde se procedió a establecer las diferentes estrategias para el proceso de evaluación y control del talento humano.

Figura 8. Subsistema de evaluación y control del talento humano de la empresa ALF S.A.C.



Nota. Información extraída de la empresa ALF S.A.C.

La figura 8 muestra la integración de las estrategias que se utilizan en la evaluación y control del talento humano de la empresa, para ello se utilizó la información de registro de datos a través de la auditoría, lo cuales se registraron en e banco de datos para su respectivo análisis.

Luego de aplicar la gestión estratégica de recursos humanos (GERH) se procedió con la determinación de la rentabilidad posterior, para lo cual se utilizó los registros del balance general y de los estados de ganancias y pérdidas.

Tabla 2. Rentabilidad de la empresa Agropecuaria La Fortuna S.A.C., proyectada para el año 2018.

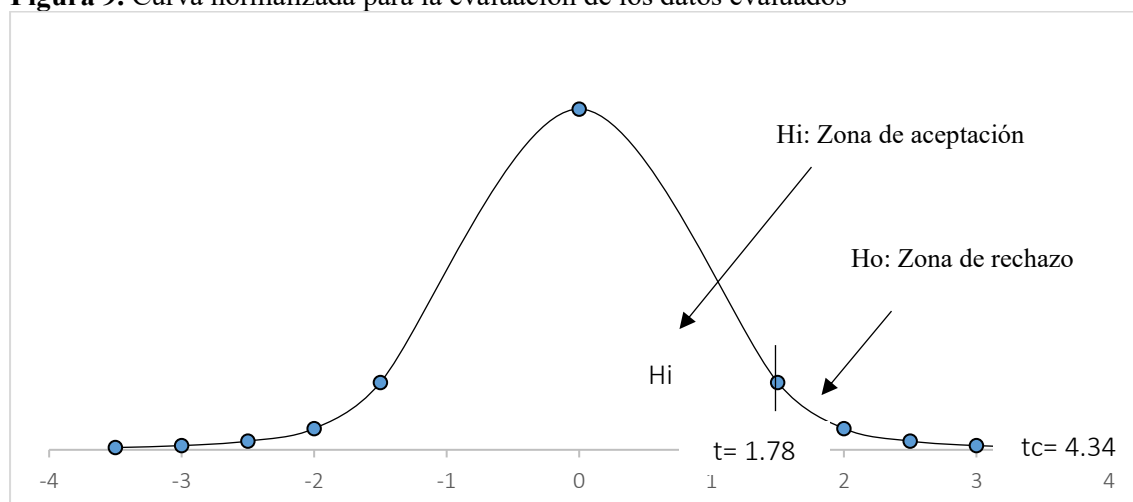
Descripción	Rentabilidad
Margen Bruto	S/. 124, 100.00
Margen Operativo	S/. 23,700.00
Margen Neto	S/. 20,137.00
Económica	12.94%
Financiera	14.20%

Nota. Información extraída de los registros contable de la empresa ALF S.A.C.

En la Tabla 2 se muestra la rentabilidad económica y financiera proyectada para el año 2022 de la empresa ALF S.A.C., obteniendo una rentabilidad económica de 12.94%, y 14.20% rentabilidad financiera. El incremento de la rentabilidad fue de 18.07%, lo cual evidencia una mejora significativa de la rentabilidad, el cual fue aumentando con el estímulo aplicado (modelo de gestión estratégica de recursos humanos).

Para ello se llevó a cabo el análisis estadístico

Figura 9. Curva normalizada para la evaluación de los datos evaluados



Nota. Información extraída de la prueba de hipótesis planteada para los datos evaluados

En la figura 9 se muestra la curva normalizada de la ubicación de la prueba calculada, donde se evidenció un Tc de 4,34 y un valor crítico de tablas de 1,78 lo cual establece que la hipótesis nula se ubica en la zona de rechazo, lo que quiere decir que se acepta la hipótesis de investigación (Hi): La aplicación de la gestión estratégica de recursos humanos incrementa la rentabilidad de la empresa ALF S.A.C. ($p \leq 0.05$).

CONCLUSIONES

La aplicación de la gestión estratégica de recursos humanos logró incrementar la rentabilidad en 18,07% respecto al periodo anterior, debido a que obtuvo una mejora en el desempeño productivo del talento humano seleccionado en la organización, generando una reducción de gastos administrativos en 12,56% debido al control realizado en la ejecución de las actividades que se llevaron a cabo en el proceso administrativo del talento humano

La evaluación que genera la aplicación de la gestión estratégica de recursos humanos en la rentabilidad de la organización, evidenció mejoras considerables pues tuvo una mejora de 18,07% y una significancia estadística de $0.001 < 0.05$, lo cual establece que la mejora de rentabilidad desarrollada a través de la aplicación de las herramientas estratégicas es significativa, es decir, que el estímulo desarrollado si influye en la rentabilidad (ROI) de la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Anglim, J., Molloy, K., Dunlop, P., Albrecht, S., Lievens, F., y Marty, A. (2022). Values assessment for personnel selection: comparing job applicants to non-applicants. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1-13.
- Anwar, G. y Abdullah, N. (2021). The impact of Human resource management practice on Organizational performance. *International journal of Engineering, Business and Management (IJEEM)*, 5.
- Borisova, A., Rakhimberdinova, M., Madiyarova, E., Riazantseva, I. y Mikidenko, N. (2020). Staffing search and recruitment of personnel on the basis of artificial intelligence technologies. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 7(3), 2456.

- Carro, J., Sarmiento, S., y Rosano, G. (2017). Organizational culture and its influence in business sustainability. The importance of culture in corporate sustainability. *Estudios Gerenciales*, 33(145), 352-365.
- Chalmers, D., Sensini, L. y Shan, A. (2020). Working Capital Management (WCM) and Performance of SMEs: Evidence from India. *International Journal of Business and Social Science*, 11(7), 57-63, <https://doi.org/10.30845/ijbss.v11n7p7>
- Diaz, E. y Sensini, L. (2020). Quality Management Practices, Innovation and Profitability of SMEs: Evidence from Argentina. *International Business Management*, 14(9), 328-336.
- Espino, T. y Taha, M. (2022). Supplier innovativeness in supply chain integration and sustainable performance in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 100, 103103.
- Gutiérrez, E. (2009). *Diseño y aplicación de un modelo de gestión integrada de operaciones y su influencia en la rentabilidad de una empresa de confecciones*. Tesis para optar el grado de doctor en ciencias e ingeniería en la escuela de posgrado de la Universidad Nacional de Trujillo, 253. Obtenido de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/8160>
- Huang, S., Yang, Y., Chen, J., Jin, W., Cheng, S., Yang, Z., & Pan, S. (2022). “Removing Center” An Effective Structure Design Strategy for Nonlinear Optical Crystals. *Chemistry of Materials*.
- Kang, M. y Wen, X. (2021). A Brief Global Market Research on Huawei 5G. *Frontiers in Economics and Management*, 2(2), 187-194.
- Kanakaris, N., Giarelis, N., Siachos, I. y Karacapilidis, N. (2022). Making personnel selection smarter through word embeddings: A graph-based approach. *Machine Learning with Applications*, 7, 100214.
- Kodua, L., Xiao, Y., Adjei, N., Asante, D., Ofori, B. y Amankona, D. (2022). Barriers to green human resources management (GHRM) implementation in developing countries. Evidence from Ghana. *Journal of Cleaner Production*, 130671.
- Kumar, S. (2022). Effective hedging strategy for us treasury bond portfolio using principal component analysis. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, 26(2), 1-17.
- Mathis, R., y Jackson, J. (2022). Human Resources.



- Piccarozzi, M., Aquilani, B. y Gatti, C. (2018). Industry 4.0 in management studies: A systematic literature review. *Sustainability*, 10(10), 3821.
- Salih, A. (2022). Strategic Human Resources Management: Strategies in Iraq and Jordan. *In Research Anthology on Human Resource Practices for the Modern Workforce* (pp. 1074-1093). IGI Global.
- Sánchez, J. (2003). La minería en Berja (Almería)(II): política industrial y rentabilidad municipal (1950-1985). *Farua: revista del Centro Virgitano de Estudios Históricos*, (6), 119-154.
- Sensini, L. y Vazquez, M. (2021). Effects of Working Capital Management on SME Profitability: Evidence from an emergent economy. *International Journal of Business and Management*, 16(4), 85-95.