



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

TESIS

Para optar el título profesional de Contador Público

La gestión en el área de recursos humanos y la liquidez en una
empresa constructora

PRESENTADO POR

Carpio Arevalo, Ysabo Graciela
Salas Zuñiga, Milagros Cristina

ASESOR

Baylón Gonzales, Beatriz Elizeth
0000-0001-7791-3594

Lima, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD ANTIPLAGIO TURNITIN

Mediante la presente, nosotras:

1. Carpio Arevalo, Ysabo Graciela, identificada con DNI 70809251
2. Salas Zuñiga, Milagros Cristina, identificada con DNI 74810934

Egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad con Mención en Finanzas del año 2019 y habiendo realizado¹ la Tesis para optar el Título Profesional² de Contador Público con mención en Finanzas, se deja constancia que el trabajo de investigación fue sometido a la evaluación del Sistema Antiplagio Turnitin el 18 de octubre de 2023, el cual, ha generado un porcentaje de similitud³ de 20 %

En señal de conformidad con lo declarado, firmo el presente documento el 18 de octubre de 2023.



Egresado 1
Carpio Arevalo, Ysabo Graciela



Egresado 2
Salas Zuñiga, Milagros Cristina



Asesor
Beatriz Elizeth, Baylon Gonzales
DNI: 41213855

¹ Especificar qué tipo de trabajo es: tesis (para optar el título), artículo (para optar el bachiller), etc.

² Indicar el título o grado académico: Licenciado o Bachiller en (Enfermería, Psicología ...), Abogado, Ingeniero Ambiental, Químico Farmacéutico, Ingeniero Industrial, Contador Público ...

³ Se emite la presente declaración en virtud de lo dispuesto en el artículo 8°, numeral 8.2, tercer párrafo, del Reglamento del Registro

Auditoria de Recursos Humanos

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

2%

2

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

2%

3

repositorio.ulasamericas.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%

5

repositorio.usmp.edu.pe

Fuente de Internet

1%

6

repositorio.une.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

Submitted to Universidad de Ciencias y

1%

DEDICATORIA:

Nuestra tesis está dedicada a nuestros padres y a las personas que nos apoyaron en el transcurso de esta investigación, por los ánimos constantes que impulsaron a cumplir nuestros objetivos, gracias. Siempre estarán en nuestras mentes y corazones.

AGRADECIMIENTO:

Damos gracias a nuestra querida universidad, directivos, profesores y compañeros que nos acompañaron en nuestros años de estudio.

RESUMEN

El propósito de esta investigación fue conocer la relación entre la gestión de RRHH y la solvencia de una empresa constructora de la región de Los Olivos en el año 2019. En términos metodológicos, el enfoque es cuantitativo, con un diseño no experimental transversal y de nivel correlacional. En cuanto a la población estuvo conformada por 80 empleados de una empresa constructora, resultando una muestra de 20 empleados de dicha empresa. Se utilizó una encuesta como técnica de recolección de datos y un cuestionario como herramienta. Los resultados obtenidos mostraron que la gestión de RRHH se correlaciona significativamente con la solvencia de la empresa ($r=0,558$ y $p < 0,05$), mientras mejor sea la gestión de RRHH, mejor será la solvencia en la empresa constructora.

Se concluyó la gestión de los recursos humanos ha estado significativamente relacionada con la solvencia de una empresa constructora porque está relacionada con muchos procesos y trabaja en conjunto con otras áreas, lo que significa que si la empresa no mejora su política de contratación, de personal y no regula sus operaciones, entonces la empresa puede contribuir. su solvencia puede verse afectada por la falta de un buen personal que garantice el cumplimiento de los objetivos de la empresa.

Palabras claves: Recursos humanos, liquidez, políticas de reclutamiento, plan de capacitación.

ABSTRACT

The purpose of this research was to know the relationship between HR management and the solvency of a construction company in the Los Olivos region in 2019. In methodological terms, the approach is quantitative, with a transversal and level-level non-experimental design correlational. As for the population, it was made up of 80 employees of a construction company, resulting in a sample of 20 employees of said company. A survey was used as a data collection technique and a questionnaire as a tool. The results obtained showed that HR management is significantly correlated with the solvency of the company ($r=0.558$ and $p < 0,05$), the better the HR management, the better the solvency in the construction company.

It was concluded that human resources management has been significantly related to the solvency of a construction company because it is related to many processes and works together with other areas, which means that if the company does not improve its hiring, personnel and does not regulate its operations, then the company can contribute. Its solvency may be affected by the lack of good personnel to guarantee compliance with the company's objectives.

Keywords: human resources, liquidity, recruitment policies, training plan.

CONTENIDO

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
CONTENIDO.....	vi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	3
1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	4
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	5
1.2.1 Problema general.....	5
1.2.2 Problemas específicos	5
1.3 OBJETIVOS DEL PROBLEMA	5
1.3.2 Objetivo general	5
1.3.3 Objetivos específicos.....	5
1.4 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA.....	6
1.4.1 Justificación.....	6
1.4.2 Importancia.....	6
1.5 ALCANCE Y LIMITACIONES	6
1.5.1 Alcances	6
1.5.2 Limitaciones	6
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	7
2.1 ANTECEDENTES	8
2.1.1 Antecedentes Internacionales	8
2.1.2 Antecedentes Nacionales.....	9
2.2 BASES TEÓRICAS	10
2.2.1 Gestión de recursos humanos	10

2.2.2	Liquidez.....	15
2.3	DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	18
CAPITULO III. VARIABLES E HIPÓTESIS.....		22
3.1	VARIABLES.....	23
3.2	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	23
3.3	FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS.....	24
3.3.1	Hipótesis general	24
3.3.2	Hipótesis específicas	24
CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA.....		25
4.1	ENFORQUE Y TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	26
4.1.1	Enfoque	26
4.1.2	Diseño y Tipo	26
4.2	POBLACIÓN Y MUESTRA	26
4.2.1	Población.....	26
4.2.2	Muestra.....	26
4.3	TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	26
4.3.1	Técnica	26
4.3.2	Instrumento.....	26
4.4	PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO Y ANALISIS DE DATOS	26
CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN		30
5.1	RESULTADO	31
5.1.1	Análisis descriptivo	31
5.1.2	Análisis Correlacional	41
5.2	DISCUSIÓN.....	41
CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		40
6.1	CONCLUSIONES.....	41
6.2	RECOMENDACIONES	41

REFERENCIAS	43
ANEXOS.....	53

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	<i>Operacionalización de variables</i>	23
Tabla 2	Frecuencias de las respuestas para el uso del flujo de caja	26
Tabla 3	<i>Categorías del cuestionario</i>	26
Tabla 4	<i>Alfa de Cronbach para encuesta de Gestión de recursos humanos</i>	26
Tabla 5	<i>Alfa de Cronbach para encuesta de Liquidez</i>	26
Tabla 6	<i>Correlación de la variable Gestión de Recursos Humanos y variable liquidez</i>	40
Tabla 7	<i>Correlación de la dimensión normatividad</i>	40
Tabla 8	<i>Correlación de la dimensión estrategias organizacionales</i>	40

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	<i>Las políticas de reclutamiento de la empresa constructora fortalecen la gestión de recursos humanos.....</i>	31
Figura 2	<i>La gestión de recursos humanos impacta en la liquidez de la empresa constructora</i>	31
Figura 3	<i>En la empresa existe un adecuado ambiente laboral que permite a los trabajadores desempeñar sus funciones de manera eficiente</i>	31
Figura 4	<i>La gestión de recursos humanos de la empresa constructora genera insatisfacción en el personal</i>	31
Figura 5	<i>Se necesita realizar un análisis financiero en la empresa constructora</i>	40
Figura 6	<i>La liquidez influye en el cumplimiento de pagos en la empresa constructora</i>	40
Figura 7	<i>La efectividad en el manejo de la caja afecta a la empresa</i>	40
Figura 8	<i>La correcta gestión de recursos humanos otorgaría mejora en la liquidez de la empresa constructora</i>	40
Figura 9	<i>Escala de Rho Spearman</i>	41

ANEXOS

Anexo A. Matriz de Consistencia	51
Anexo B. Cuestionario	53
Anexo C. Validación de expertos.....	55

INTRODUCCIÓN

La empresa constructora comenzó labores desde mayo del 2009. La empresa tiene como actividad económica la construcción, realiza obras de saneamiento, electrificación de redes, obras civiles y consultoría. El presente estudio considera la problemática encontrada en el área de recursos humanos, la cual carece de un control interno, políticas de capacitación al personal, una selección de personal adecuada, lo cual no garantiza un buen impacto financiero en la empresa.

El recurso humano es un indicador crucial para que una empresa sobresalga ante otras, ya que desde allí parte el activo principal de la entidad, la mano de obra es fundamental para el logro de los objetivos planteados. Por ello, el filtro que se aplica en el área de recursos humanos es indispensable al adquirir y contratar nuevo personal, ya que deben estar aptos para realizar las actividades encomendadas. También es importante fomentar la integración de los empleados para que cumplan a cabalidad con sus funciones y con ello, puedan contribuir con el crecimiento económico de la empresa.

Realizar una constante gestión en el área de recursos humanos, genera amplios beneficios a las empresas, como mejorar la relación interpersonal de los trabajadores, menos rotación de personal, y lo más importante, la optimización de recursos. Realizar una gestión en el área es un proceso a largo plazo, porque hay muchos procesos por implementar o mejorar, sin embargo, es preciso aclarar que la optimización de recursos no trata sobre hacer reducción de sueldos o recorte de personal, sino de buscar que haya una estructura y organización adecuada con los puestos designados logrando reducir costos y gastos, esto con el fin de ahorrar recursos, ya sea en dinero o tiempo.

Para realizar este estudio se utilizó un método cuantitativo. La técnica utilizada fue una encuesta mediante cuestionario a una muestra de 20 personas. El estudio consta de seis (6) capítulos:

En el Capítulo I, se desarrolla la descripción del problema, se menciona el contexto internacional y nacional de dicho problema, se explica la problemática de la empresa. La formulación del problema general y específicos de igual forma los objetivos. La justificación e importancia, así como los alcances y limitaciones.

En el capítulo II, Marco Teórico, se expone las variables que son dos respectivamente, que se identifican en el problema a partir de los antecedentes nacionales que hace énfasis en las

referencias de dichas variables, bases teóricas conceptos específicos de las variables y la definición de termino explica de manera simplificada los términos establecidos. En el capítulo III, se describe la hipótesis general y las hipótesis específicas. Asimismo, la operacionalización de las variables.

El Capítulo IV describe los aspectos metodológicos que revelan el tipo y enfoque del estudio, las técnicas de recolección de datos, la población, la muestra y el tratamiento estadístico correspondiente.

El Capítulo V presenta los resultados y las discusiones. Finalmente, el Capítulo VI presenta conclusiones y recomendaciones.

**CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL
PROBLEMA**

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Durante los últimos años, la gestión de los recursos humanos ha ido evolucionando y adquiriendo más protagonismo dentro de las empresas. Según Armijos, Bermúdez y Mora (2022), señalan que es una función directiva que está en constante transformación y que sus principales funciones son administrar, coordinar, planificar y controlar el cumplimiento del personal de una empresa, en todo este proceso se emplean técnicas en las cuales se requiere la participación de colaboradores con el fin de lograr objetivos individuales y los de la compañía. La situación ha ido evolucionando a través del tiempo, ya que el área ha ido destacándose, cumpliendo un rol activo y de control en una organización. Entre todos los roles por cumplir del área, una de ellas es poder contratar personal eficiente y capaz. Para lograrlo, es necesario cubrir con las expectativas salariales acorde al mercado, y como el pago de haberes es un pago permanente, es importante que la empresa mantenga una liquidez estable mes a mes.

García (2019) mencionó que en el año 2019 las condiciones de mercado eran más estables en el Perú, que hay más corporaciones dispuestas a arriesgarse financieramente para lograr mayores ingresos. Para las empresas, la liquidez representa el dinero disponible con el cual puedan cubrir las deudas proyectadas a corto plazo. Como se sabe las empresas pueden medir su liquidez a través de los ratios; uno de ellos es el de liquidez corriente el cual nos indica el tamaño de los pagos a corto plazo que son cubiertas por el activo. Además, nos ayuda a mantener la solvencia ante cualquier adversidad que se presente y tomar las decisiones óptimas.

En la empresa constructora se ha destacado la existencia de algunos problemas en la gestión del departamento de recursos humanos, que se debe principalmente a la falta de políticas de formación para mejorar la eficiencia operativa del personal, así como también una inadecuada captación de personal. La asignación de trabajadores no adecuados es otro factor que afecta a la operatividad en el área, esto se debe al incorrecto filtro y selección del personal, lo que atrasa y dificulta el cumplimiento de las actividades.

Lo antes descrito genera impacto en la liquidez de la empresa constructora, ya que genera retrasos en la entrega de obra, que conlleva al pago de penalidades, las cuales son sanciones económicas aplicables a la empresa cuando incumple injustificadamente alguna de sus obligaciones. Esto empeora debido a que la fluidez de efectivo que presenta la entidad es limitada, ya que al ser una empresa constructora realiza cobros según valorizaciones por avance de obra.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del área de recursos humanos y la liquidez de una empresa constructora del distrito de Los Olivos en el año 2019?

1.2.2 Problemas específicos

PE1:

¿De qué manera la normatividad interna que regula las funciones del área de recursos humanos se relaciona con la liquidez de la empresa constructora del distrito de Los Olivos en el año 2019?

PE2:

¿De qué manera las estrategias organizacionales relacionadas con el área de recursos humanos se relacionan con la liquidez de la empresa constructora del distrito de Los Olivos en el año 2019?

1.3 OBJETIVOS DEL PROBLEMA

1.3.2 Objetivo general

Determinar si la gestión del área de recursos humanos se relaciona con la liquidez de una empresa constructora en el distrito de los Olivos en el año 2019.

1.3.3 Objetivos específicos

OE1:

Determinar si la normatividad interna que regula las funciones del área de recursos humanos se relaciona con la liquidez de la empresa constructora del distrito de Los Olivos en el año 2019.

OE2:

Determinar si las estrategias organizacionales relacionadas con el área de recursos humanos se relacionan con la liquidez de la empresa constructora del distrito de Los Olivos en el año 2019.

1.4 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

1.4.1 Justificación

El propósito de esta investigación es hacer ver a las empresas que la gestión de recursos humanos es importante en la empresa porque es la responsable de la selección de otros empleados de diferentes campos, que, si no se hace la selección adecuada, puede ser el personal que no hazlo contribuir al crecimiento de la empresa y por tanto no existe venta para ayudarles a obtener liquidez y hacer frente a diversas obligaciones de pago.

1.4.2 Importancia

La investigación tiene importancia, porque puede evitar posibles cierres de negocios por falta de una selección adecuada de personal y políticas que definan las funciones del personal, evitando perdidas innecesarias por incumplimiento con los clientes, con es el caso de la empresa constructora en análisis.

1.5 ALCANCE Y LIMITACIONES

1.5.1 Alcances

El alcance de la investigación apunta principalmente al ámbito personal de la empresa constructora analizada y luego a todas las empresas del mismo o diferente ramo de actividad; Dado que esta área es muy importante en todas las empresas, de ella depende la correcta selección del personal, que permita alcanzar las metas institucionales.

1.5.2 Limitaciones

La investigación tuvo limitaciones para obtener la información documentaria a tiempo, tal es el caso del acceso a los flujos de caja de la empresa, además, hubo una limitada colaboración del equipo de recursos humanos.

CAPÍTULO II. MARCO TEORICO

2.1 ANTECEDENTES

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Almadana (2016) en su tesis doctoral definió aspectos claves de la dirección de recursos humanos que permitan mejorar los resultados del comportamiento organizacional y optimizar la función estratégica. Concluyó que, el área se encuentra en constantes modificaciones por lo que entender aquellos factores relevantes para aumentar la productividad y la conciencia laboral debe empezar a llevarse y así reflejarse en el crecimiento interno de la empresa para que el ambiente laboral sea el más indicado y así generar una estabilidad en el área que permita a los trabajadores desarrollar sus capacidades al máximo con el fin de un bien común entre los trabajadores y la empresa constructora. Es decir, las empresas están en constante cambio a través del tiempo, por lo tanto, deben aprender a adecuarse para que no se desacelere la capacidad de productividad, optimizar el tiempo de producción y con ello, incentivar el crecimiento interno.

Asimismo, Uriza (2019) mencionó que el riesgo de liquidez pueda evaluarse en las empresas en sectores no financieros, para así poder medir su impacto en las operaciones generales de la empresa. La cual tuvo como conclusión que es necesario realizar un control en la liquidez de una entidad identificando en qué recurso se invierte más a corto plazo, esto va a permitir mitigar los egresos innecesarios, así como también se logrará que los responsables actúen de manera ideal y tomen decisiones eficientes. Se debe considerar instrumentos financieros que aplaquen el riesgo que pueda tener, no directamente para dar un fin al problema, sino también mitigando el impacto para que así no afectar la situación económica de la empresa, lo cual traería muchas consecuencias que perjudicarían directamente sobre la liquidez de la empresa.

Por otro lado, según lo que comenta Muñoz (2021) en su artículo sugiere que no se debe tener el capital disponible inmovilizado por alguna contingencia, se debe buscar invertir en negocios que brinden ganancias a variados plazos, de esta forma no tenemos el efectivo estancado y podemos generar más rentabilidad económica. Eso quiere decir que, a través de los negocios, a largo plazo se convertiría en una

liquidez que influya de manera positiva y genere diferentes oportunidades para así ocupar más ganancias y movimiento de dinero.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Llontop (2017) en su investigación, tiene a señalar la situación problemática en la municipalidad de Nueva Guadalupe al no tener un área de RR.HH.. Esta investigación concluyó indicando que lo más destacable en el éxito de las empresas está en gestionar los activos intangibles para así tener una actividad positiva en el mercado como una fuente de soporte. Se hizo una encuesta en el área de recursos humanos abordando preguntas que permitan conocer lo que sucede en el área y cómo gestionar el tiempo para hacer sus labores diarias. Para Llontop la facultad del tiempo es indispensable para el área de RR.HH. ya que con ella se maneja el cumplimiento del personal, lo cual es primordial en la realización de los cargos y puestos que se desarrollan en dicha empresa.

Asimismo, Bermúdez (2017) en su tesis, determino los controles internos en el área logística y su impacto en la liquidez y rentabilidad, se concluyó que en el departamento de logística de esta empresa se aplica un control regular, teniendo en cuenta que no se tiene controlado las existencias a entregar además de existir diferencias en los inventarios según reportes de salidas y entradas. Estos resultados señalan una mala gestión en el área y el nivel de impacto que tiene en la empresa Inversiones Silber S.A.C.

Correa (2017) en su tesis, menciona que el saber gestionar la liquidez de las REMYPE elaboradoras de alimentos del distrito de San Jerónimo, la falta de información provoca que las tomas de decisiones en la empresa tengan poca fiabilidad y sean inciertas. Según Correa en su tesis al no contar con información que sustente la evidencia de los riesgos y actividades que se realicen estas empresas no se puede tomar una gestión óptima que brinde a una con las prestaciones que se establezca para un informe.

Escalera y Vásquez (2022), los costos referentes a la contratación de recursos humanos impactan de forma relevante en la productividad, ya que, en el aspecto financiero, se utilizan todos los costos y gastos que genera la empresa para realizar

los estados financieros. Por lo tanto, este autor indica que el área tiene efecto en el estatus financiero de la empresa. Es indispensable la participación de los trabajadores ya que sin ellos se atrasaría la producción y bajar en la productividad de la empresa, retrasaría los pedidos para los clientes.

2.2 BASES TEORICAS

2.2.1 Gestión de recursos humanos

Según Pacheco (2020), es un concepto relativamente nuevo que inició a mediados de los años 80. Su surgimiento es simplemente el resultado del desarrollo continuo de la gestión de recursos humanos, influenciado por pensadores y teóricos de la gestión, así como por líderes empresariales que han dado ejemplo. Con el tiempo, el campo de RR.HH. sigue mejorando, tanto en términos de estándares como de investigación, y hay margen de mejora.

A continuación, los autores Castaño y Rodríguez consideran los siguientes conceptos:

Como todas las funciones de gestión, ésta cambia constantemente y los cambios que afectan a las organizaciones empresariales son el resultado de cambios en el entorno económico y social. También se ve afectado por el papel cambiante de las personas en la empresa, desde un recurso temporal e intercambiable hasta la persona que constituye la mayor ventaja competitiva de la organización (Castaño, 2005).

Rodríguez (2019) señala que la estrategia del área deberá establecer las rutinas y decisiones organizativas que tome. Para lograr el éxito, se deben utilizar los recursos apropiados y debe estar formado de gestores capaces de motivar y de sacar el mayor beneficio de sus colaboradores.

La primera variable de esta investigación es Gestión de Recursos Humanos que se dividen en dos dimensiones: Normatividad interna y Estrategia Organizacional.

2.2.1.1 Normatividad interna que regula la gestión del área de RR.HH.

Antes de hablar de la normativa que regula el cumplimiento del área en mención, se analizará lo que se entiende por una empresa de construcción; la cual es aquella que se dedica al saneamiento de redes eléctricas, y todo lo que conlleva una infraestructura en la medida del cliente.

A medida que aumenta la demanda de infraestructura civil, la industria de la construcción debe aumentar su actividad. Las empresas constructoras necesitan mejorar su nivel de desempeño y mejorar sus habilidades de gestión (Abad, Perez & Romero, 2005). El personal para este tipo de actividad económica es fundamental para el desarrollo de estas obras de construcción civil el siguiente autor señala el valor del personal en una organización.

Asimismo, Martín (2019) señala que los trabajadores actualmente se consideran como un elemento importante para la ventaja competitiva de las empresas, debido a esto, la correcta gestión ya se percibe como una inversión necesaria e importante.

Una de las normas más importantes para el sector de construcción son las normas ISO para la seguridad y salud en el trabajo, también el Decreto Legislativo 727 para respetar los conceptos de remuneraciones u otros beneficios. Y el tratamiento contable con referencia a la NIC 11.

Según la norma ISO 45001 (2018), la certificación de cualquiera de las normas ISO es una buena inversión que pueden realizar las empresas. Los contratistas de construcción certificados tienen credenciales incorporadas que podrán hacer crecer el negocio, a mitigar los riesgos de cumplimiento y responsabilidad. Por otro lado, la norma ISO 9001 (2015), son de vital importancia en este sector, ya que es la encargada de garantizar la satisfacción final del cliente y la calidad del proceso de producción, así como de otros miembros del sistema: distribuidores, trabajadores, proveedores, etc.

Asimismo, el régimen laboral de la construcción civil se encuentra regulado por el Decreto Legislativo 727 (1991), donde se señala que se

consideran trabajadores a todos aquellos que realicen labores propias de esta actividad como peones, oficiales y operarios,

- **NIC 11 Contratos de construcción, una de las normas que explica sobre los ingresos y los costos relacionados con los contratos de construcción.**

El propósito de la norma es proporcionar contabilización de los ingresos de actividades ordinarias y los costos relacionados con los contratos de construcción. Los ingresos diarios son el tema principal en la contabilidad del contrato de construcción. - actividades diarias y costes de cada actividad, entre los periodos de informe en los que se realiza la actividad.

2.2.1.2 Estrategia Organizacional relacionada con el área de recursos humanos

Coronado, Arredondo, Gutiérrez y Méndez (2012) señalan que, si una organización quiere sobrevivir, debe hacer frente a los cambios en su entorno. Las organizaciones deben adaptarse cuando los competidores introducen nuevos productos o servicios, las agencias gubernamentales aprueban nuevas leyes, se cierran importantes fuentes de suministro o se producen cambios ambientales similares. Por eso es determinante el puesto que ocupa cada trabajador para tener nuevas ideas e iniciativas de innovación y no quedarse atascado diversas incidencias en el mercado el personal es clave para el desarrollo de una empresa.

Para hallar cierto tipo de personal en una empresa constructora es importantes los siguientes conceptos

- **Reclutamiento**

Según Wayne (2010), “el reclutamiento es el proceso de atraer a un grupo de personas con las cualidades adecuadas para postularse para puestos vacantes en la empresa” (p.239). El proceso de reclutamiento es de suma importancia para, obtener a la persona adecuada para el puesto que solicite las empresas, es indispensable que cumpla el rol que la empresa está buscando para así lograr captar al mejor individuo. La institución podrá entonces seleccionar a los solicitantes que cumplan con las características que mejor se ajusten a la descripción del puesto. Asimismo, los costos de contratación son elevados. Es

importante tener un programa para que indique requerimientos para dar hilos al puesto y así en contar buenas posibilidades de personal que cumplan con ello.

- **Selección**

Lopez (2010) señala que la selección de capital humano se define como el proceso de encontrar a las personas adecuadas para un puesto de trabajo. El área de personal es responsable de la selección del personal, con el objetivo de encontrar candidatos adecuados para sus puestos y capaces de desarrollar sus habilidades y contribuir al logro de las metas de la organización.

- **Políticas de selección del personal**

Chiavenato (2009) señala que la selección de talentos es un sistema de comparación y selección para la toma de decisiones. Por lo tanto, para que la comparación tenga alguna validez, es necesario basarse en algunos parámetros o estándares de referencia. Los parámetros o criterios de comparación y elección; deben obtener información sobre el puesto descrito previamente, que cumplan las competencias deseadas para el puesto para si obtener candidatos competentes que encajen el perfil de la empresa.

- **Relaciones Laborales**

Trebilcock (2001) “manifiesta que el concepto de relaciones laborales se refiere a un sistema en el que las empresas, los trabajadores y sus representantes y los gobiernos interactúan directa o indirectamente para establecer las reglas básicas de las relaciones laborales” (p.31). Es importante conocer las líneas para las relaciones laborales y los puestos en los que se debe respetar la posición y el rango que cada personal adquiera ya que va pender de las tomas de decisiones para el futuro de la empresa; no obstante, es de mencionar que se va tomar en cuenta las decisiones en conjunto por equipos de trabajo así ver un panorama completo de las ideas y participaciones que pueden influenciar de manera positiva para empresa y sus objetivos.

- **Políticas de Remuneración**

Varela (2011) señala que la política de compensación de un empleador afecta significativamente los salarios y beneficios que paga. Por ejemplo, un hospital puede tener una política que requiera que el personal de enfermería reciba un salario inicial que sea al menos un 20% más alto que el promedio del mercado. Otras políticas importantes influyen en la base de los aumentos salariales, la discriminación extranjera y la compensación de horas extras. El territorio local también juega un papel importante.

- **Diseño y análisis de puestos**

Hernández (2020), “señala que el propósito de un análisis y descripción de un puesto es definir de forma clara y sencilla las tareas que desempeñará el puesto y los factores necesarios para realizarlas con éxito” (p.83). Cada empresa debe tener perfil de puesto para el rol que deba cumplir personal solicitante que ayude a facilitar el reclutamiento del personal. Los nombres de los puestos pueden cambiar o reformarse, pero las actividades perdurar en el tiempo ya que estas actividades son comunes para aquellas empresas que tiene mapeado la continuidad de sus roles. Sin embargo, muchas organizaciones todavía consideran estas actividades como procedimientos simples que no son iguales como los que se utilizan en la gestión de recursos humanos. Pero de vital importancia tener un enfoque sobre el análisis de puestos.

- **Capacitación y desarrollo del personal**

Aguilar (2004), señala que es importante causar una buena impresión a un colaborador, ya que puede influir en su productividad y actitud al trabajo. El buen entendimiento de las prácticas de las actividades dará un elevado desarrollo en las actividades por eso es indispensable que la capacitación se debe realizar por el personal indicado que pueda favorecer en las aptitudes del nuevo personal. Asimismo, la alta dirección y las relaciones laborales proporcionarán un plan sistemático para permitir que los nuevos asociados aprendan y comprendan algunos de los siguientes temas:

- ✓ Historia que la empresa.

- ✓ Su misión, valores y filosofía.
- ✓ Los miembros del grupo ejecutivo: es importante conocer el rol que cumple los ejecutivos.
- ✓ Las expectativas de la empresa respecto del personal.
- ✓ Los medios y oportunidades de crecimiento dentro de la empresa.

2.2.2 Liquidez

Según Vercelli (2008), la liquidez se entiende como un compromiso en el intercambio de activos por activos más líquidos. Quiere decir que los negocios entre empresas constan de un pacto para realizar este tipo de intercambio con el fin de generar más liquidez y así tener el suficiente dinero para poder hacer los pagos mensuales consecuentes. Así como menciona el autor el intercambio de activos es un trueque, que es necesario para los empresarios ya que a medida de los años es importante tener un apoyo financiero que más sólido que uno que ambos se necesiten esto es dable ya que ambas partes serán beneficiadas.

Para Gutiérrez y Zeña (2019), la liquidez es la posibilidad de transformar los activos en efectivo de trabajo, lo cual indica la estabilidad de una empresa. Sin embargo, en otras situaciones, la falta de liquidez suficiente afecta directamente a los pagos, lo que genera riesgo de liquidez, en ese mismo contexto, podemos decir que una baja liquidez impactaría negativamente en una empresa, ya que causaría escasez de dinero, menos posibilidades de invertir e incluso hasta la quiebra.

● **Importancia:**

Herrera, Betancourt, Herrera, Vega y Vivanco (2016) señalan que los indicadores financieros son necesarios para poder calcular si una entidad es capaz de cumplir con sus deudas por pagar, ya que, a través de ese estudio se podrá determinar el estado de liquidez actual y tomar acciones en base a ello, en concordancia, se señala que para poder obtener resultados se pueden utilizar los ratios financieros ya que nacen de la comparación de diferentes cantidades (p.154).

Como comenta Barreto (2020), la aplicación del análisis financiero es fundamental para una gestión adecuada y eficaz. También demuestra que "(...) una empresa líquida es solvente, pero una empresa solvente no siempre es líquida (...)" (p.131).

2.2.2.1 Ratios financieros

Saenz y Saenz (2018), señalan que los ratios financieros son una herramienta importante para medir la liquidez, ya que otorgan cifras exactas y medidas comparables, entre todos los ratios existentes, podemos tomar la prueba ácida o liquidez corriente, etc. para medir el riesgo de la empresa, estos pueden calcularse en base los estados financieros, con los cuales se puede evaluar la gestión de una empresa, como la solvencia, liquidez, rentabilidad, etc. y que para que sea significativo es esencial que pueda ser comparado con resultados de otros períodos o con la competencia directa (López y Sebastián, 2005 y Valle, 2020).

Tipos de ratios financieros

Según Ramirez, Berrones y Calderón (2021), los indicadores financieros son aquellos que parten del cálculo de las diferentes cuentas de los estados financieros:

- ✓ Indicadores de liquidez, de capital de trabajo, de endeudamiento y de rentabilidad.

Indicadores de liquidez

Existen 4 indicadores de liquidez:

- ✓ Razón corriente (RC): Según Gutiérrez y Tapia (2016), es un indicador que permite conocer la capacidad monetaria de la empresa para poder pagar sus deudas, lo cual es importante conocer para poder determinar la vigencia o fracaso de la empresa.

- ✓ Zambrano, Sánchez y Correa (2021) señalan que este ratio es un indicador de solvencia a de corto plazo, el cual repercute en la generación de rentabilidad y que se obtiene de la siguiente forma:

Fórmula: Activo corriente/ Pasivo corriente

- ✓ Prueba ácida: Según Fontalvo, Vergara y De la Hoz (2012), es un indicador utilizado para calcular la capacidad de pago sin considerar los inventarios de la empresa, ecuación:

Fórmula: Activo Corriente – Inventarios / Pasivo Corriente

- ✓ Prueba defensiva: Carrasco (2021) refiere que este indicador muestra resultados utilizando las cuentas corrientes y el efectivo monetario, con ello se puede determinar cuánto es lo que se puede cubrir en deudas con el activo líquido y con lo disponible en las cuentas corrientes.

Fórmula: (Caja y bancos / pasivo corriente) *100

- ✓ Capital de trabajo: Según Fontalvo, Vergara y De la Hoz (2012), Este indicador es importante para determinar si la empresa puede seguir operando en el corto plazo, si los activos superan a los pasivos, este es un escenario de capital de trabajo neto positivo. Se puede encontrar de la siguiente manera:

Fórmula: Activo corriente - Pasivo corriente.

- **Activo Corriente y pasivo corriente:**

Según la Norma Internacional de Contabilidad 1, se clasificará a un activo como corriente cuando tiene previsto liquidar el activo o planea vender o consumir el activo en su ciclo operativo normal; mantener el activo principalmente con fines comerciales, entre otras más consideraciones. (NIC 1, 2004).

Según Villarroya (2012), los pasivos corrientes son aquellos débitos que serán cubiertos a corto plazo como las deudas por pagar, el concepto de remuneraciones, concepto de tributos, entre otros, en un lapso no mayor a un año. Los principales pasivos corrientes a un corto plazo son las remuneraciones, las cuales se debe de pagar mensualmente en la respectiva planilla, los tributos de igual forma, también es importante mencionar sobre las cuentas por pagar en los gastos de adquisición tener mapeado un esquema de pago para poder tener mejor presión de cuanto al orden de ellos.

- **Inventarios:**

Asencio, Gonzalez y Lozano (2017), señalan que los inventarios muestran la existencia de bienes físicos guardados y que pueden ser destinados para una operación de acuerdo con el rubro del negocio, puede realizarse la venta, alquiler o transformación, así como también representa uno de los principales componentes del activo de las empresas.

2.3 DEFINICIÓN DE TERMINOS BASICOS

Políticas de empleo: Se define cuando el área se destaque en la capacitación y apoyo en el nuevo personal, se busca incentivos para generar que los trabajadores se sientan valiosos y motivados, además de que evitará un estancamiento en puestos.

Plan de capacitación: Es un programa específico, un plan de aprendizaje que la empresa se propone perseguir.

Ambiente laboral: Tiene como finalidad ser agradable y productivo, en el que cada individuo sea consciente del compromiso de la compañía con la excelencia, es correcto tener una comunicación fluida para poder llegar a la complicidad entre compañeros de labores.

Estrategia organizacional: Es un punto direccionador y convergente del giro del negocio. También se puede entender como una comunicación constante del aparte del gerente y miembros de la empresa para sí obtener beneficios a un corto plazo que optimice los riesgos o que se eviten.

Flujo de efectivo: La finalidad del flujo de efectivo es dar a conocer un proyectado de los movimientos futuros de las salidas de efectivo.

Gestión: es el efecto de administrar con diligencia, para un trámite o coordinar a un conjunto específico. También se puede utilizar para la organización de proyectos en cualquier tipo de actividad o circunstancia.

Ratios: Se define como la razón de confirmar las magnitudes con coeficientes con unidades financieras para analizar la viabilidad de dichos datos.

NIC: Las Normas Internacionales de Información Financiera son un conjunto de pautas las cuales regulan la información económica, esto se ve reflejado en los estados financieros de las empresas.

CAPÍTULO III. VARIABLES E HIPOTESIS

3.1 VARIABLES

Variable 1: Gestión de Recursos humanos.

Variable 2: Liquidez.

3.2 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1
Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Gestión de recursos humanos	Armijos, Bermúdez y Mora (2022), tiene como función directiva que tiene como sus principales funciones: administrar, coordinar, planificar y controlar el cumplimiento del personal de una empresa.	Normatividad interna del área RRHH. Estrategia Organizacional del área de RRHH.	- Políticas de selección de personal. - Política de remuneraciones. -Diseño y análisis de puestos. -Capacitación y desarrollo del personal. -Desarrollo organizacional
Liquidez	Aranda, Canaza y Paredes (2015) La liquidez tiene la capacidad para que una empresa pueda pagar sus deudas y/u obligaciones durante un período corto de más de 12 meses.		-Ratio de prueba ácida. -Ratio de razón corriente.

Nota. Elaboración propia

3.3 FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

3.3.1 Hipótesis general

La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con la liquidez de una empresa constructora del distrito de Los Olivos en el año 2019.

3.3.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre la normatividad interna que regula el área de recursos humanos y la liquidez de una empresa constructora del distrito de Los Olivos durante el año 2019.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre las estrategias organizacionales relacionadas con el área de recursos humanos y la liquidez de una empresa constructora del distrito de Los Olivos, durante el año 2019.

CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA

4.1 ENFORQUE Y TIPO DE INVESTIGACIÓN

4.1.1 Enfoque

El enfoque de la investigación es cuantitativo. Este enfoque se basa en la recogida de información para verificar las hipótesis propuestas con resultados numéricos y estadísticos. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014). En este sentido, esta investigación intenta demostrar mediante el análisis de datos que existe una relación entre la gestión del área de recursos humanos y la liquidez de una empresa constructora.

4.1.2 Diseño y Tipo

El diseño del estudio es no experimental y transversal, ya que no se manipulan variables y el instrumento se administró durante un período de tiempo. El tipo de investigación es correlacional porque se analiza la relación entre dos variables (Hernández et al., 2014).

4.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

4.2.1 Población

Para Lopez y Fachelli (2017), la población se define al conjunto total de componentes que conforman el área de interés analítico de la que deseamos extraer, es decir, inferencias de carácter estadístico para su posterior recolección. La población está constituido por el personal de la empresa constructora, siendo estos un total de 80 trabajadores.

4.2.2 Muestra

Según Lopez (2010), la muestra es un subconjunto de concordancia representativas de un conjunto que es la población, que seleccionada de forma aleatoria, y que se somete a evaluación.

La muestra utilizada es no probabilística (Sampieri, Fernández y Baptista, 2014) por conveniencia, según Vásquez (2017), permite seleccionar la muestra a conveniencia del investigador a fin tener la información que se requiere. Por tanto, se consideró un grupo de 20 individuos contando a los trabajadores del área

contable/finanzas, recursos humanos y administrativos, quienes contestaron las preguntas de los cuestionarios de ambas variables

Tabla 2
Frecuencias de las respuestas para el uso del flujo de caja

	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Trabajadores contables/finanzas	9	40%	4%
Trabajadores recursos humanos, administrativos	15	60%	36%
TOTAL	24	100%	

Nota. Elaboración propia

4.3 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

4.3.1 Técnica

La encuesta se encuentra dentro del grupo de los métodos cuantitativos. Es usado para obtener una comprensión de las opiniones. Según Tamayo (2002) “la encuesta es aquella que permite responder preguntas en términos descriptivos” (p.34), Esta se relaciona con las variables en este caso dos en cuestión las cuales recaudan información con un posible análisis posteriormente que permita la evaluación de las personas en la investigación.

4.3.2 Instrumento

El instrumento que se realizó fue el cuestionario aplicado con preguntas cerradas, los cuales están hechos de tal forma que al usuario se le presente determinadas opciones de respuestas (Hernández y Duarte, 2018). Siendo así más rápida su contestación y codificación.

El cuestionario está compuesto por 24 preguntas, entre ambas variables. El mismo que es de elaboración propia, pasó por un proceso de validación y confiabilidad. En estas preguntas se utilizó la escala de Likert. “Muy de acuerdo”, “Acuerdo”, “Desacuerdo”, “Muy en desacuerdo”. Es la siguiente tabla se puede observar el nivel.

Tabla 3
Categorías del cuestionario

Opción	Escala
1	Muy de acuerdo
2	Acuerdo
3	Desacuerdo
4	Muy en desacuerdo

Nota: Elaboración Propia.

Durante el proceso de validación se utilizó el juicio de expertos para asegurar la claridad y pertinencia de los ítems en función de su valoración de las variables de estudio. Luego de este proceso, se desarrolló y validó un cuestionario de 24 ítems, incluidos 14 ítems para variables de recursos humanos y 10 ítems para variables de liquidez.

- **Confiabilidad del Instrumento**

El alfa de Cronbach es un coeficiente elegido debido al mecanismo, que toma valores entre 0 y 1. Cuanto más cerca de 1, mayor será la confiabilidad del instrumento. Un resultado negativo de -1 indica una alta inconsistencia interna de la prueba hasta tal punto que no se justifica un cálculo alfa. (Soler Cárdenas, Silvio Faustino, & Soler Pons, Lisbet. 2012).

Tabla 4
Alfa de Cronbach para encuesta de Gestión de recursos humanos

α	Alfa de Cronbach	0.88
k	N° de ítems	14

Nota: Elaboración Propia.

Tabla 5
Alfa de Cronbach para encuesta de Liquidez

α	Alfa de Cronbach	0.82
k	N° de ítems	10

Nota: Elaboración Propia

4.4 PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO Y ANÁLISIS DE DATOS

Con el fin de analizar y procesar los resultados, se solicitó la disponibilidad de los trabajadores para realizar el cuestionario, recopilando la información necesaria a través de la encuesta. El instrumento fue aplicado a los 24 trabajadores de las áreas seleccionadas.

Con la información recolectada, se creó una base de datos en el programa Excel luego se procesó estadísticamente. Para ello, se procedió al análisis, por medio del software estadístico SPSS versión 25. Finalmente, los resultados fueron plasmados en tablas, figuras, además de aplicar un estadístico que permitirá demostrar la correlación entre las variables.

CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 RESULTADO

Toda investigación estima una metodología, por eso ha sido necesario organizar la información obtenida con los instrumentos válidos y posteriormente aplicados durante esta investigación, para ello, se hará un análisis descriptivo y luego un análisis inferencial con la que se demostrará las hipótesis planteadas

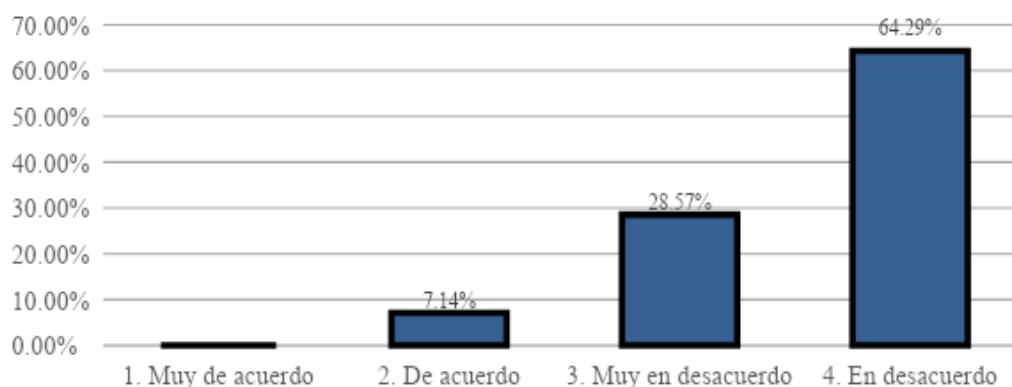
5.1.1 Análisis descriptivo

El presente estudio fue aplicado a 24 personas que laboran en la empresa constructora, por consiguiente, se muestran los resultados descriptivos, a través de figuras de barras, en donde se podrá observar las respuestas por ítems, según la variable analizada.

En cuanto a las políticas de reclutamiento se obtuvieron los siguientes resultados ante la pregunta: Las políticas de reclutamiento de la empresa constructora fortalecen la gestión de recursos humanos.

Figura 1

Las políticas de reclutamiento de la empresa constructora fortalecen la gestión de recursos humanos



Fuente: Elaboración propia

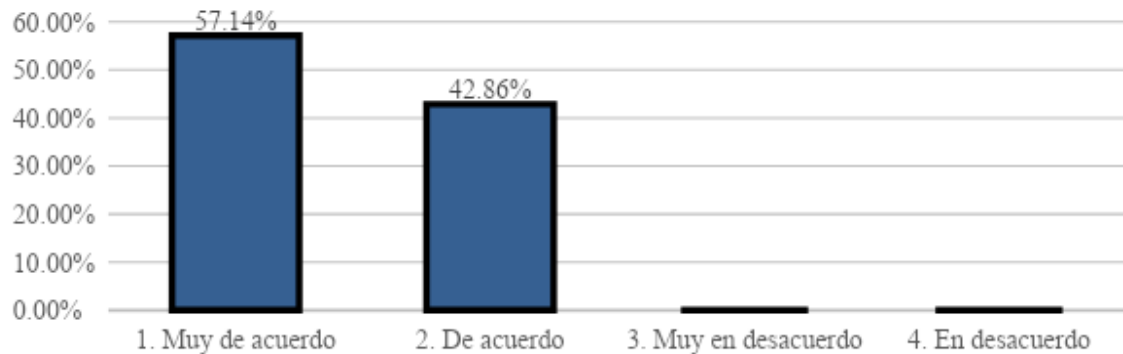
Descripción:

Con relación a la figura 1, se muestra que de 24 personas encuestadas el 7.14% afirmó que está de acuerdo con que las políticas de reclutamiento si fortalecen la gestión de recursos humanos. Asimismo, el 64.29% de los encuestados está en desacuerdo, consideran que las políticas de reclutamiento vigentes en la empresa no fortalecen la gestión del área de recursos humanos y el otro 28.57% muy en desacuerdo.

En cuanto a la liquidez se obtuvieron los siguientes resultados ante la pregunta: La gestión de recursos humanos impacta en la liquidez de la empresa constructora:

Figura 2

La gestión de recursos humanos impacta en la liquidez de la empresa constructora



Fuente: Elaboración propia

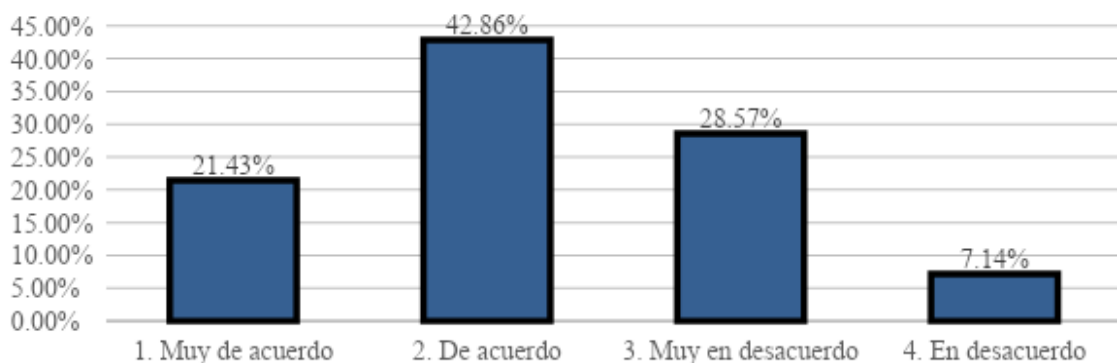
Descripción:

Con relación a la figura 2, se muestra que de 24 personas encuestadas el 42.86% está de acuerdo con que la gestión de recursos humanos que aplica la empresa impacta en la liquidez y el otro 57.14 % está muy de acuerdo. Se puede observar que el 100% considera que es necesaria la gestión del área de recursos humanos, para poder garantizar la liquidez en la empresa.

En cuanto a la gestión de recursos humanos se obtuvieron los siguientes resultados ante la pregunta: En la empresa existe un adecuado ambiente laboral que permite a los trabajadores desempeñar sus funciones de manera eficiente.

Figura 3

En la empresa existe un adecuado ambiente laboral que permite a los trabajadores desempeñar sus funciones de manera eficiente



Fuente: Elaboración propia

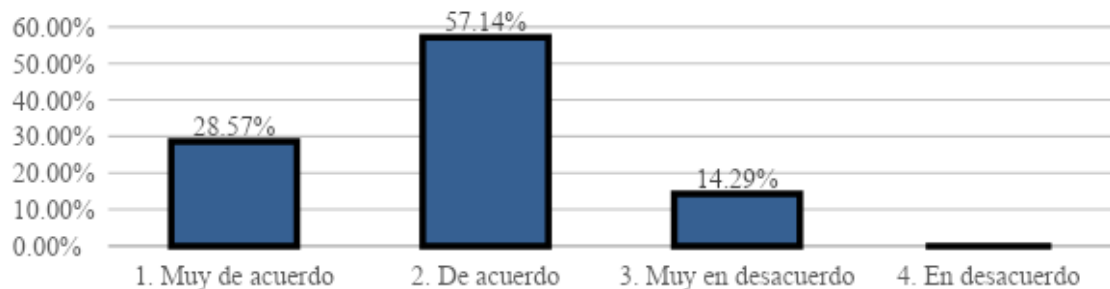
Descripción:

Con relación a la figura 3, se muestra que de 24 personas encuestadas el 42.86% está de acuerdo con que en la empresa constructora existe un adecuado ambiente laboral que permite a los trabajadores desempeñar sus funciones de manera eficiente y el otro 21.43% muy de acuerdo. Por otra parte, el 7.14% de los encuestados coincide en que está en desacuerdo y el 28.57% está muy en desacuerdo.

En cuanto a la gestión de recursos humanos se obtuvieron los siguientes resultados ante la pregunta: La gestión de recursos humanos de la empresa constructora genera insatisfacción en el personal.

Figura 4

La gestión de recursos humanos de la empresa constructora genera insatisfacción en el personal



Fuente: Elaboración propia

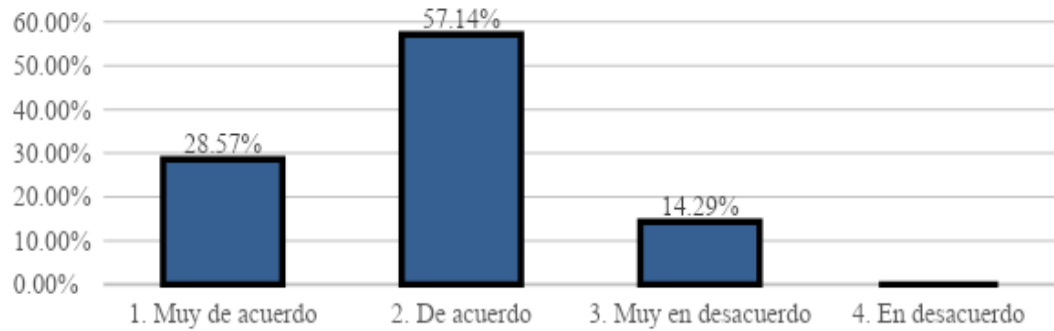
Descripción:

Con relación a la figura 4, se muestra que de 24 personas encuestadas el 57,14% está de acuerdo en que la gestión de recursos humanos genera insatisfacción en el personal de la empresa constructora, por otro lado, el 28,57% está muy de acuerdo; eso evidencia que casi el 86% de los encuestados no está de acuerdo con la gestión del área de recursos humano lo cual provoca insatisfacción. Solo un 14,29% está muy en desacuerdo que la gestión del área de recursos humanos genera insatisfacción en el personal.

Por otro lado, a continuación, se muestra el análisis de las preguntas que se realizaron sobre la liquidez:

Figura 5

Se necesita realizar un análisis financiero en la empresa constructora



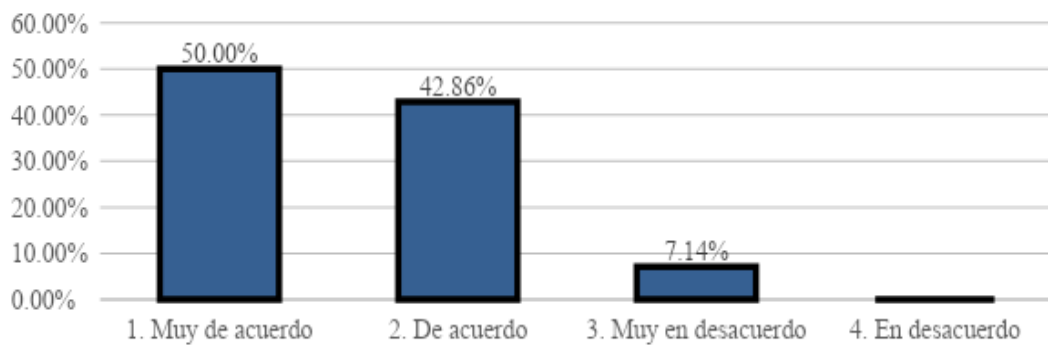
Fuente: Elaboración propia

Descripción:

Con relación a la figura 5, se muestra que de las 24 personas encuestadas el 57.14% está de acuerdo con que la empresa constructora necesita un análisis financiero y el otro 28.57% muy de acuerdo. Por otra parte, el 14.29% de los encuestados coincide en que está muy en desacuerdo con que la empresa necesite un análisis financiero.

Figura 6

La liquidez influye en el cumplimiento de pagos en la empresa constructora



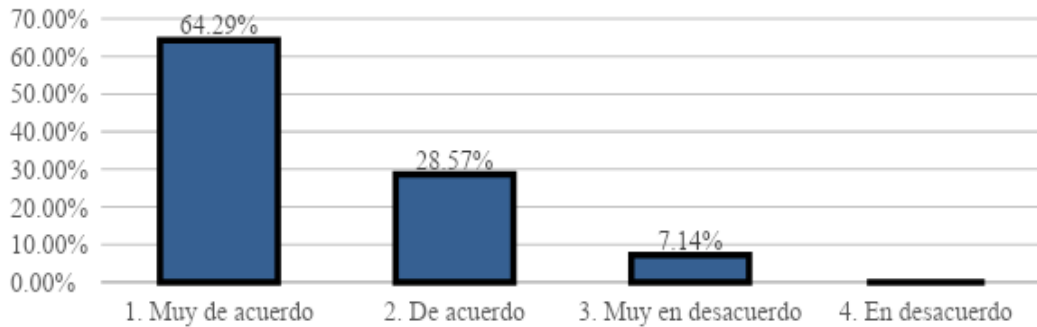
Fuente: Elaboración propia

Descripción:

Con relación a la figura 6, se muestra que de 24 personas encuestadas el 50% está muy de acuerdo en que si la empresa no tiene liquidez no puede cumplir con sus obligaciones de pago, así como el 42,86% está de acuerdo y solo el 7,14% está en muy en desacuerdo que la liquidez influye en el cumplimiento de las obligaciones de pago.

En cuanto a los ratios financieros se obtuvieron los siguientes resultados ante la pregunta: La efectividad en el manejo de la caja afecta a la empresa constructora.

Figura 7
La efectividad en el manejo de la caja afecta a la empresa



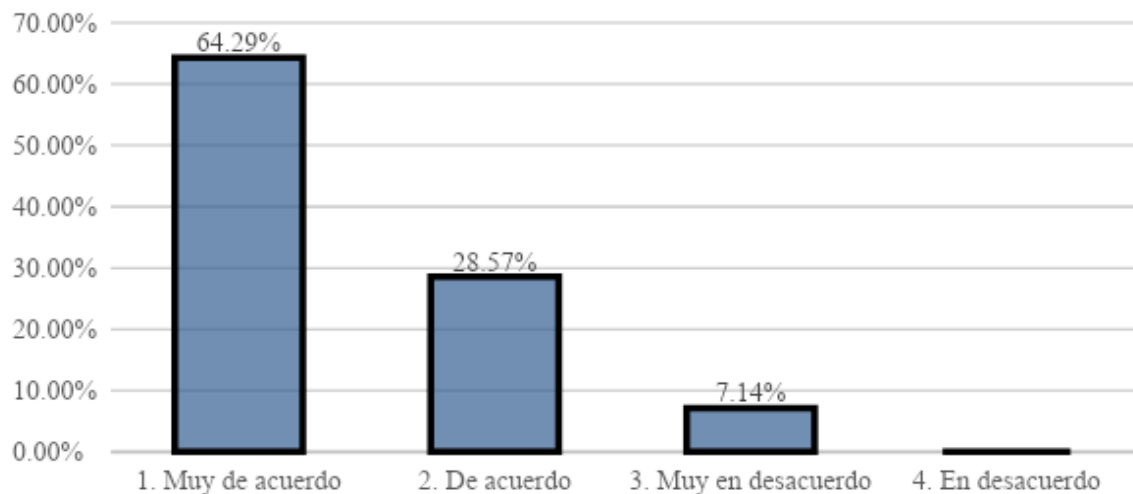
Fuente: Elaboración propia

Descripción:

Con relación a la figura 7, se muestra que de 24 personas encuestadas el 28.57% está de acuerdo con que la efectividad en el manejo de la caja afecta a la empresa y el otro 64.29% está muy de acuerdo. Por otra parte, el 7.14% de los encuestados coincide en que está muy en desacuerdo.

En cuanto a la liquidez y gestión de recursos humanos se obtuvieron los siguientes resultados ante la pregunta: La correcta gestión de recursos humanos otorgaría mejora en la liquidez de la empresa constructora.

Figura 8
La correcta gestión de recursos humanos otorgaría mejora en la liquidez de la empresa constructora



Fuente: Elaboración propia

Descripción:

Con relación a la figura 8, se muestra que de 24 personas encuestadas el 28.57% respondió que está de acuerdo en que la correcta gestión de recursos humanos otorgaría mejoría en la liquidez de la empresa constructora. A demás el 64,29% de los encuestados está muy de acuerdo y solo el 7,14% está muy en desacuerdo.

5.1.2 Análisis Correlacional

Para confirmar hipótesis específicas y generales se utilizó el estudio de correlación de Rho Spearman, donde es importante resaltar que la hipótesis presentada está marcada con H1 (hipótesis alternativa) y la hipótesis opuesta, que se considera nula, está marcada con H0. Para ambos conceptos se obtendrá un resultado del cual se realiza una breve recopilación de los datos, construirán el desarrollo de esta investigación.

Martínez, Tuya, Martínez, Pérez y Cánovas (2009), señalan que este estudio es importante ya que con ello se podrá medir la correlación y el grado de asociación entre dos cantidades.

Figura 9
Escala de Rho Spearman

Rango	Relación
0 a 0,25	Escasa o nula
0,26 a 0,50	Débil
0,51 a 0,75	Entre moderada y fuerte
0,76 a 1,00	Entre fuerte y perfecta

5.1.2.1 Hipótesis General

Ha: La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con la liquidez de una empresa constructora del distrito de Los Olivos en el año 2019

Ho: La gestión de recursos humanos no se relaciona significativamente con la liquidez de una empresa constructora del distrito de Los Olivos en el año 2019.

Tabla 6
Correlación de la variable Gestión de Recursos Humanos y variable liquidez

Gestión de recursos humanos	Liquidez
Coefficiente de correlación	0.56*
Sig. (bilateral)	0.04
N	20

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 6 se observa que el valor $p < 0,05$ esto indica que si existe relación entre las variables "Gestión de recursos humanos" y la "Liquidez". Además de mostrar que el valor $r = 0.56$, lo cual significa que la gestión de recursos humanos se relaciona de manera significativa, positiva y moderada con la liquidez de la empresa. Por lo tanto, se puede afirmar la validez de la hipótesis alterna. Esto significa que cuanto mejor sea la gestión del área de recursos humanos mejor será la liquidez de la empresa, ya que tendrán menos errores y por ende menos pérdida.

5.1.2.2 Hipótesis Específicas

Hipótesis específica 1

Ha: Existe relación significativa entre la normatividad interna que regula el área de recursos humanos y la liquidez de una empresa constructora del distrito de Los Olivos durante el año 2019.

Ho: No existe relación significativa entre la normatividad interna que regula el área de recursos humanos y la liquidez de una empresa constructora del distrito de Los Olivos durante el año 2019.

Tabla 7
Correlación de la dimensión normatividad

Normatividad Interna	Liquidez
Coefficiente de correlación	0.27
Sig. (bilateral)	0.34
N	20

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 7 se observa que el valor $p > 0,05$ esto indica que no existe relación entre las variables "Normatividad interna" y la "Liquidez". Además de mostrar que el valor $r = 0.27$, lo cual significa que la normatividad interna del área RR.HH. no se

relaciona de manera significativa, positiva y moderada con la liquidez de la empresa. Por lo tanto, se descarta la validez de la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 2

Ha: Existe relación significativa entre las estrategias organizacionales relacionadas con el área de recursos humanos y la liquidez de una empresa constructora del distrito de Los Olivos, durante el año 2019.

Ho: No existe relación significativa entre las estrategias organizacionales relacionadas con el área de recursos humanos y la liquidez de una empresa constructora del distrito de Los Olivos, durante el año 2019.

Tabla 8
Correlación de la dimensión estrategias organizacionales

Estrategias organizacionales	Liquidez
Coefficiente de correlación	0.80**
Sig. (bilateral)	0.001
N	20

Nota: Elaboración propia

En la tabla 8 se observa que el valor $p < 0,05$ esto indica que si existe relación entre las variables "Estrategias organizacional" y la "Liquidez". Además de mostrar que el valor $r = 0.80$, lo cual significa que las estrategias organizacionales del área RR.HH. se relaciona de manera significativa, positiva y fuerte con la liquidez de la empresa. Por lo tanto, se puede afirmar la validez de la hipótesis alterna. Esto significa que cuanto mejor se planifique las estrategias organizacionales mejor será la liquidez de la empresa, ya que tendrán menos errores y por ende menos pérdida.

5.2 DISCUSIÓN

En este capítulo se expone la discusión después de obtener los resultados de las 20 entrevistas realizadas a nuestra muestra y considerando las hipótesis planteadas:

En cuanto a la primera hipótesis específica planteada “Existe relación significativa entre la normatividad interna que regula el área de recursos humanos y la liquidez de una empresa constructora del distrito de Los Olivos durante el año 2019”, no se logró demostrar que las normativas internas de la gestión de recursos humanos se relacionasen con la liquidez de la empresa constructora, en ese sentido, que la gestión de recursos humanos se encuentren normadas o no, no influye o se relaciona con la generación de liquidez para este tipo de empresas, lo cual, no coincide con lo que menciona Flores (2022) en su investigación, quien concluyó que una buena gestión del área de recursos humanos sí incrementaría la liquidez de una empresa, puesto que si se establecen de manera correcta las funciones que debe tener en cuenta dicha área, en especial al momento de seleccionar al personal que ocupada los diferentes puestos de la empresa, se podrían optimizar recursos. Por otro lado, Espinoza (2019) sostuvo que el tener un buen personal y que este trabaje de manera eficiente ahorra gastos e incrementa la productividad, por ende, mayor liquidez. Así mismo, este resultado se diferencia con lo indicado por Escalera y Vásquez (2022) quienes mencionan que los costos y gastos relacionados con la gestión de recursos humanos pueden afectar los estados financieros de una empresa y que la ineficiencia en este ámbito puede afectar la productividad, reducir los ingresos y, por tanto, la liquidez de la empresa.

En cuanto a la segunda hipótesis específica planteada “Existe relación significativa entre las estrategias organizacionales relacionadas con el área de recursos humanos y la liquidez de una empresa constructora del distrito de Los Olivos, durante el año 2019”, se confirma que las estrategias organizacionales sí están relacionadas con la liquidez de la empresa, lo que las convierte en un elemento fundamental para mejorar la gestión del área de recursos humanos, especialmente en lo que respecta al desarrollo organizacional. Más del 43% de los encuestados están de acuerdo en que un ambiente laboral propicio permite a los trabajadores desempeñar sus funciones de manera eficiente, lo que se respalda con la investigación de Campos (2008), quien destaca la importancia de gestionar el recurso humano con normas y criterios que influyan positivamente en el ambiente laboral y en el desarrollo personal de los colaboradores. Esto contribuye a un mejor desempeño individual y, en última instancia, a resultados beneficiosos para la empresa. Gómez, Balkin y Cardy (2008) también enfatizan que las empresas deben

alinearse sus estrategias y tácticas del área de recursos humanos con las oportunidades externas que surgen, ya que el área desempeña un papel importante en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

En cuanto a la hipótesis general planteada “La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con la liquidez de una empresa constructora del distrito de Los Olivos en el año 2019”, se confirma que la gestión de recursos humanos sí se relaciona significativamente con la liquidez de una empresa constructora. Esto significa que cuanto mejor sea la gestión del área de recursos humanos mejor será la liquidez de la empresa, ya que tendrán menos errores y demoras en contratación de personal, capacitaciones laborales y en el cumplimiento de entrega de proyectos a tiempo, por lo tanto, significa menos pérdida de dinero. Dichos resultados se relacionan con lo indicado por Almadana (2016) quien señala, que el área de gestión de recursos se encuentra en constantes modificaciones por lo que entender aquellos factores relevantes para aumentar la productividad y la conciencia laboral debe empezar a llevarse, y así reflejarse en el crecimiento interno de la empresa para que el ambiente laboral sea el más indicado y así generar una estabilidad en el área. Es reconfortante tener una comunicación adecuada en el área para poder resolver inconvenientes que se puedan presentar al momento. Dichos resultados se relacionan con lo indicado por Llontop (2017), quien señala que es necesario realizar un control en la liquidez de una entidad identificando en qué recurso se invierte más a corto plazo, esto va a permitir mitigar los egresos innecesarios, así como también se logrará que los responsables actúen de manera ideal y tomen decisiones eficientes.

**CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES**

6.1 CONCLUSIONES

Primera: Se concluye que la normatividad interna relacionada con la gestión de recursos humanos no se relaciona con la liquidez de la empresa constructora, siendo otros aspectos los que pueden influir. Sin embargo, es importante resaltar que deben de mejorar sus políticas internas y de reclutamiento, para mejorar los procesos de gestión interna y garantizar en los puestos de trabajo un personal eficiente, que en el futuro no perjudique a la empresa en el cumplimiento de sus metas laborales anuales.

Segunda: Se concluye que las estrategias organizaciones se relacionan de forma significativa con la liquidez de la empresa constructora, es decir, al establecer estrategias organizacionales que convengan a la empresa constructora contribuirá a mejorar el desempeño de los colaboradores, a mejorar el clima laboral y la relación interpersonal de todos los involucrados, por lo tanto, es importante alinear el desarrollo personal de los trabajadores con estrategias y tácticas que permitan cumplir con las entregas de trabajos dentro de los plazo establecidos, recibiendo los pagos a fecha y manteniendo la liquidez estable.

Tercera: Se concluye que la gestión de recursos humanos está significativamente relacionada con la liquidez de la empresa constructora. Por lo tanto, una dotación de personal adecuado que cumpla con las funciones específicas dentro de los plazos establecidos contribuye a mantener una liquidez estable evitando egresos innecesarios, lo que permite a la empresa cumplir con sus obligaciones de pago a corto y largo plazo. Por lo tanto, una adecuada gestión del personal permite mantener la liquidez de la empresa constructora.

6.2 RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda replantear la forma en la que se opera internamente en referencia a la normatividad que sigue la empresa, puesto que se necesita mayor cuidado al establecer un mayor control y evaluación de las normas a seguir y de verificar su correcta aplicación en el campo.

Segunda: Se debe tomar especial consideración a las estrategias organizaciones que se realicen, ya que está comprobado que trasciende en la liquidez, por lo tanto, se debe realizar un proyecto de evaluación del desempeño de los trabajadores para así poder minimizar los retrasos en las actividades y aplicar una estrategia que sea beneficiosa para la empresa de construcción.

Tercera: Es importante que se supervisen los compromisos de la empresa, se detecten y contrarresten las fluctuaciones, así mismo, recomendamos hacer una visión global del método de aplicación de la gestión de RRHH, así como examinar el estado de liquidez de la empresa para proponer soluciones que incidan positivamente en el futuro desarrollo del personal en la empresa. Por eso, gracias a las ideas innovadoras, es importante lograr cambios óptimos en este ámbito, que ha ido creciendo de forma responsable a lo largo de los años.

REFERENCIAS

- Almadana-Abón, S. A. (2016). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos y Compensación Total*. Servicio de Publicaciones y Divulgación Científica.
- Angulo, M., y Elena, M. (2017). *Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital de Tesis y Trabajos de Investigación UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6674>
- Arcudia Abad, C. E., Pech Pérez, J., y Álvarez Romero, S. O. (2005). La empresa constructora y sus operaciones bajo un enfoque de sistemas. *Ingeniería*, 9(1), 25–36. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46790104>
- Armijos Mayon, F. B., Bermúdez Burgos, A. I., y Mora Sánchez, N. V. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163–170. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&nrm=iso&tlng=en
- Aymar Leon, K., y Rodríguez Iglesias, R. (2018). *Desarrollo de un modelo de gestión de recursos humanos de alto impacto en las operaciones de una empresa industrial* [Tesis de maestría, Universidad Peruana De Ciencias Aplicadas]. Repositorio Digital de Tesis y Trabajos de Investigación PUCP. <https://doi.org/10.19083/tesis/625031>
- Bermudez, E. (2017) *Control interno de logística y su afectación en liquidez y rentabilidad de Inversiones Silber S.A.C.* [Tesis de licenciatura, Universidad San Pedro] Repositorio Digital de Tesis y Trabajos de Investigación USP. http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/9423/Tesis_59405.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Campos, S., y Jurídica, G. (1 de Diciembre 2008). *Manual de gestión de recursos humanos*, <http://blog.pucp.edu.pe/blog/stein/wp-content/uploads/sites/734/2020/06/15-MANUAL-DE-GESTION-DE-RECURSOS-HUMANOS-1.pdf>
- Carrillo, A. (2015) *La gestión financiera y la liquidez de la empresa “Azulejos Pelileo”*. [Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Digital de Tesis y

Trabajos de Investigación UTA.

<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/17997/1/3130i.pdf>

Casas Anguita, J., Repullo Labrador, J. R., y Donado Campos, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (II). *Atencion primaria*, 31(9), 592–600. [https://doi.org/10.1016/s0212-6567\(03\)79222-1](https://doi.org/10.1016/s0212-6567(03)79222-1)

Castaño Sánchez, R. (2005). *La gestión integral de los recursos humanos*.

<https://ebuah.uah.es/dspace/handle/10017/3110>

Chiavenato, I. (2005). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill Companies.

Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid (01 de febrero de 2011) Guía Técnica y de Buenas Prácticas en Reclutamiento y Selección de Personal (R&S). *Psicología*.

Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación universitaria. (27 de setiembre del 2011). *Informe de evaluación externa de la Universidad Blas Pascal*.

<http://www.bnm.me.gov.ar/giga1/documentos/EL003910.pdf>

Correa, D. (2017) *Gestión de la liquidez financiera en las MYPES productoras de alimentos del distrito de San Jerónimo 2017*. [Tesis de licenciatura, Universidad Andina del Cusco.] Repositorio Digital de Tesis y Trabajos de Investigación UAC. <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/1465>

Cortez, L. (2020) *El sistema de detracciones y su influencia en la liquidez de las empresas del Perú. caso: “Empresa Ingeniería Fabricación y montaje S.A.C.” de Chimbote, 2017*. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica los Ángeles]

Repositorio Digital de Tesis y Trabajos de Investigación UCA.

<https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/19329>

Cuadernos de Cátedra. (01 de Agosto 2003). *Administración de Personal*. Edu.ar.

<http://nulan.mdp.edu.ar/1201/1/01222.pdf>

Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M., y Varela-Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en educación médica*, 2(7), 162–167. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009

Escalera Chávez, M., Gallegos Fonseca, G., Concepción, M., Almazán, V., y Rioverde, S. L.

P. (s/f). Impacto financiero de los recursos humanos en una empresa de servicio.

Revista Iberoamericana de Ciencias3(6) 75-79.

<http://www.reibci.org/publicados/2016/nov/1900104.pdf>

Fabian, H., Suarez (2019). *Estrategias Organización MYPIME* [Tesis de licenciatura, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio Digital de Tesis y Trabajos de Investigación UMNG.

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/35235/LizarazoSuarezHugoFabian2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Factorial. (2020, julio 9). *Leyes que afectan a los departamentos de Recursos Humanos- Factorial*. Factorial Blog; All-in-one HR Software - FactorialHR.

<https://factorialhr.es/blog/leyes-recursos-humanos/>

Fonseca, G. (2018). *Capacitación y Desarrollo de personal*.

https://www.academia.edu/36085079/CAPACITACION_Y_DESARROLLO_DE_PERSONAL

Fuentes, L., y Paul, E. (2017). *Gestión de recursos humanos y su relación con el desempeño laboral en el área de mantenimiento de la I.E. Karl Weiss Chiclayo 2015* [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Digital de Tesis y Trabajos de Investigación US.

<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/4361>

Galicia Alarcón, L. A., Balderrama Trápaga, J. A., & Edel Navarro, R. (2017). Content validity by experts judgment: Proposal for a virtual tool. *Apertura*, 9(2), 42–53.

<https://doi.org/10.32870/ap.v9n2.993>

García, E. (2019, mayo 12). *Riesgo de liquidez de empresas peruanas es elevado pero menor que el de hace dos años*. Gestión. <https://gestion.pe/economia/riesgo-liquidez-empresas-peruanas-elevado-menor-dos-anos-266536-noticia/>

Gestión. (2018, noviembre 20). *Digitalización: el impacto de plataformas online en el área de recursos humanos*. Gestión. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/digitalizacion-impacto-plataformas-online-area-recursos-humanos-250424-noticia/>

- Gómez Chipana, E. (2020). Análisis correlacional de la formación académico-profesional y cultura tributaria de los estudiantes de marketing y dirección de empresas. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(6), 478–483.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000600478
- González, O. (2021, marzo 5). *Políticas de reclutamiento de personal: ejemplos*. appvizer.es; Appvizer. <https://www.appvizer.es/revista/recursos-humanos/reclutamiento/politicas-de-reclutamiento>
- Gutierrez Bazan, A. L. de L., y Zeña Baldera, E. (2019). *Análisis de la liquidez y la solvencia y su incidencia en la estructura financiera de Conecta Retail S.A. en los años 2013 – 2017*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Gutiérrez, M., Téllez, L. y Munilla, F. (2005). La Liquidez Empresarial y su Relación con el Sistema Financiero. *Ciencias Holguín*, 11(2), 1-10.
<https://www.redalyc.org/pdf/1815/181521554006.pdf>
- Hernandez Sampieri, R. (2006). *Metodología de la investigacion*. McGraw-Hill Companies.
- Informes de investigación de la Universidad de Barcelona. (30 de mayo de 2016). *Técnica de recogida de información: La entrevista*. <http://hdl.handle.net/2445/99003>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (s/f). *Características de la población*.
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1539/cap01.pdf
- J., Arredondo J., Gutierrez, D. y Mendez, O. (2012). Estrategias empresariales. *Innovación Editorial Lagares de México, S.A. de C.V.*
<https://riuat.uat.edu.mx/handle/123456789/1547>
- Jainaga, T., Garacia, A., Ruíz, L. (s/f). La gestión de la liquidez: necesidades y excedentes de tesorería. *Boletín económico de ice n° 2834,1 (1)*, 29-30.
https://www.researchgate.net/publication/28112622_La_gestion_de_la_liquidz_necesidades_y_excedentes_de_tesoreria

- Kuznik, A, Hurtado, A. y Espinal, A. (2010). El uso de la encuesta de tipo social en Traductología. *Características metodológicas MonTI. Monografías de Traducción e Interpretación*, 2 (1), 315-344.
<https://www.redalyc.org/pdf/2651/265119729015.pdf>
- La República (2019, septiembre 23). Liquidez del sector privado creció 10,1% en agosto. La República.pe. <https://larepublica.pe/economia/2019/09/23/liquidez-del-sector-privado-crecio-101-en-agosto/>
- Llanos Rodriguez, F. (2018). *Control interno de recursos humanos y su afectación en la liquidez y rentabilidad; AGROMAR SAC* [Tesis de licenciatura, Universidad San Pedro]. Repositorio Digital de Tesis y Trabajos de Investigación USP.
http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4048/Tesis_55377.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, J. (2010). La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional. *Perspectivas*, 26(1), 129–152.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425941230007>
- López-Roldán, P., y Fachelli, S. (2017). El diseño de la muestra: *metodología de la investigación social cuantitativa*. <https://ddd.uab.cat/record/185163>
- Luna Mori, C. (2018). *Análisis e interpretación de los estados financieros y su importancia en la toma de las decisiones caso: los portales s.a. periodos 2015 – 2017* [Tesis de licenciatura, Universidad de Lima]. Repositorio Digital de Tesis y Trabajos de Investigación UL.
https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/8648/Luna_%20Mori_Cristian_%20Alonso.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mantilla, J. y Huanca, B. (2020). Cuentas por cobrar y Liquidez en una empresa de servicios. *SCIÉENDO*, 23(4): 259-263.
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/3194/pdf>
- Meneses, J., & Rodríguez-Gómez, D. (2011). *El cuestionario y la entrevista*.
<https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario-entrevista>

- Ministerio de economía y finanzas (s/f). *Norma Internacional de Contabilidad 11: Contratos de Construcción*.
https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_public/con_nor_co/vigentes/nic/11_NIC.pdf
- Mondy, R. (2010). *Administración de recursos humanos: Decimo primera edición*. Pearson educación.
<http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Personal/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Administracion%20de%20Recursos%20Humanos%201.pdf>
- Muñoz Angulo, M. (2017). *Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Digital de Tesis y Trabajos de Investigación UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6674/Mu%c3%b1oz_AME.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Noguera Hidalgo, Á. L., Barbosa Ramírez, D. H., y Castro Ríos, G. A. (2014). Estrategia organizacional: una propuesta de estudio. *Estudios Gerenciales*, 30(131), 153-161.
<https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.04.004>
- Oropeza Sánchez, M. A. (2019). *Flujo de caja y su incidencia en las decisiones de gestión de tesorería en las empresas comerciales de colchones en Lima Metropolitana año 2017* [Tesis de licenciatura, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio Digital de Tesis y Trabajos de Investigación URP.
https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/3109/CONT-T030_47303048_T%20OROPEZA%20SANCHEZ%20MARCO%20ANTONIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pacheco Hernández, F. (2020). *Dirección de recursos humanos en bibliotecas y otras instituciones*. (2.ª ed.). UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Instituto de Investigaciones Bibliotecológicas y de la Información.
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/14/6792/16.pdf>

- Pérez Cortez, Y. (2018). *El control interno y su incidencia en la liquidez y rentabilidad de JAYBEPER S.A.C* [Tesis de licenciatura, Universidad San Pedro]. Repositorio Digital de Tesis y Trabajos de Investigación USP.
http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/9426/Tesis_59540.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Porter, M. (2010). *Ventaja competitiva: Creación y sostenibilidad de un rendimiento superior*. Pirámide. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=510620>
- Real Academia Española. (21 de octubre de 2014). *Diccionario de la lengua española*.
<https://dle.rae.es/recurso?m=form>
- Riaño, M. (2014). Administración del capital de trabajo, liquidez y rentabilidad en el sector textil de Cúcuta, periodo 2008-2011. *Respuestas*, 19(1), 86-98.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5364512>
- Ríos Ramírez, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. Servicios Académicos Intercontinentales S.L. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/1662.pdf>
- Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. Eumed.net de la Universidad de Málaga. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/1662.pdf>
- Robles, P. y Rojas, M. (2015). La validación por juicio de expertos: dos investigaciones cualitativas en Lingüística aplicada. *Revista Nebrija de Lingüística Aplicada*, 1(1) 2-6. https://www.nebrija.com/revista-linguistica/files/articulosPDF/articulo_55002aca89c37.pdf
- Rojas, M., Jaimes, L., Valencia, M. (2017). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revista espacios*, 39(6), 1-11.
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>
- Sassha Torrico Tumaev, A. (2011). ¿Es posible medir el impacto del capital humano en los resultados de la organización?: el Roi de recursos humanos, modelo de medición y otros indicadores del capital humano. *Perspectivas*, (27), 113-129.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425941231007>

- Tamayo Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica, incluye evaluación y administración de proyectos de investigación*. Editorial Limusa.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El_proceso__de_la_invstigaci_n_cient_fica_Mario_Tamayo.pdf
- Torres, I. (2019, noviembre 27). *Plan de Capacitación - Qué es y Cómo hacer uno Paso a Paso*. IVE Consultores. <https://iveconsultores.com/plan-de-capacitacion/>
- Universidad del CEMA (2006). Análisis de ratios contables.
https://ucema.edu.ar/u/jd/Inversiones/Documentos/TN_Ratios_Simples.pdf
- Universidad del ISTMO (1 de enero de 2017). *Muestreo Probabilístico y no probabilístico*.
<https://www.gestiopolis.com/wp-content/uploads/2017/02/muestreo-probabilistico-no-probabilistico-guadalupe.pdf>
- Uriza Riobueno, H. (2019). *Gestión del riesgo de liquidez y su impacto en la gestión integral de la empresa* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica de Colombia]. Repositorio Digital de Tesis y Trabajos de Investigación CAC.
<https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/d59927f5-16e9-4f57-8c95-a59b5da31299/content>
- Vercelli, A. (1999). Preferência pela liquidez e valor de opção. *Revista Economia e Sociedade*, 1(12), 21-40.
<https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/ecos/article/view/8643128/10678>

ANEXOS

Anexo A. Matriz de Consistencia

Título: La gestión en el área de recursos humanos y la liquidez en una empresa constructora en el distrito de los Olivos 2019

PROBLEMÁTICA	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
En la empresa constructora se ha evidenciado la existencia de una mala gestión en el área de recursos humanos, esto se debe en primera instancia a la ausencia de políticas de capacitación para mejorar el desempeño del personal, lo cual es causado por la falta de iniciativa y la poca experiencia laboral del personal del área en mención, generando que el personal se sienta insuficiente e incapaz de hacer frente a las nuevas situaciones que se pueden presentar en el desarrollo de su trabajo. Asimismo, existe retraso en el cumplimiento de las asignaciones a realizar por los trabajadores del área de recursos humanos, las cuales son solicitadas por el área de	<p>Problema General ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del área de recursos humanos y la liquidez de una empresa constructora del distrito de los Olivos en el año 2019?</p> <p>Problemas Específicos PE1: ¿De que manera la normatividad interna que regula las funciones del área de recursos humanos se relaciona con la liquidez de la empresa constructora del distrito de Los Olivos en el año 2019?</p> <p>PE2:</p>	<p>Objetivo General Determinar su la normatividad interna regula las funciones del área de recursos humanos se relaciona con la liquidez de la empresa constructora en el distrito de los Olivos en el año 2019.</p> <p>Objetivos Específicos OE1: Determinar si la normatividad interna regula las funciones del área de recursos humanos se relaciona con la liquidez de la empresa constructora en el distrito de Los Olivos en el año 2019.</p> <p>OE2: Determinar si las estrategias organizacionales relacionadas con el</p>	<p>HG: La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con la liquidez de una empresa constructora del distrito de Los Olivos en el año 2019.</p> <p>HE1: Existe relación significativa entre la normatividad interna que regula el área de recursos humanos y la liquidez de una empresa constructora del distrito de Los Olivos durante el año 2019.</p> <p>HE2: Existe relación significativa entre las estrategias organizacionales relacionadas con el área de recursos humanos y la liquidez de una empresa</p>	<p>Gestión en Recursos Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Políticas de selección de personal - Política de remuneración - Diseño y análisis de puestos - Capacitación y desarrollo del personal - Desarrollo organizacional <p>Liquidez:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ratio de prueba acida - Prueba de razón corriente 	<p>ENFOQUE La investigación está planteada en el enfoque cuantitativo.</p> <p>TIPO El alcance de la investigación es tipo correlacional.</p> <p>DISEÑO Aplicamos el diseño no experimental transeccional.</p> <p>POBLACIÓN La población son los 80 trabajadores de la empresa.</p> <p>MUESTRA Son 15 trabajadores del área contable y financiera. Y 9 de área de recursos humanos.</p> <p>INSTRUMENTOS Y TÉCNICAS El instrumento que se aplicó es el cuestionario y la técnica es la encuesta.</p>

<p>operaciones debido a la desorganización, ausentismo y trabajo acumulado en el área, lo cual se refleja en el estancamiento y paro en las obras que se ejecutan atrasando el tiempo de culminación de los proyectos planteados. Además, existen problemas de comunicación entre el personal lo que genera conflictos entre empleados, lo que conlleva a un mal ambiente laboral afectando directamente a los intereses de la empresa y al desarrollo de las actividades. La asignación de trabajadores no adecuados es otro factor que afecta a la operatividad en el área, esto se debe al incorrecto filtro y selección del personal, lo que atrasa y dificulta el cumplimiento de las actividades.</p>	<p>¿De qué manera las estrategias organizacionales relacionadas con el área de recursos humanos se relacionan con la liquidez de la empresa constructora del distrito de Los Olivos en el año 2019?</p>	<p>área de recursos humanos se relacionan con la liquidez de la empresa constructora en el distrito de Los Olivos en el año 2019.</p>	<p>constructora del distrito de Los Olivos, durante el año 2019.</p>
---	---	---	--

Anexo B. Cuestionario

CUESTIONARIO

La presente encuesta es parte de una investigación que tiene como título: La gestión en el área de recursos humanos y la liquidez en una empresa constructora en el distrito de los Olivos 2019

La encuesta es totalmente confidencial y anónima, por el cual le pedimos; por favor, contestar las preguntas del cuestionario de forma sincera, agradeciendo su participación.

Instrucciones: Lea atentamente y marque con una (X) en el casillero de su preferencia de las siguientes preguntas para luego evaluar sus respuestas: Muy de acuerdo (1), Acuerdo (2), Desacuerdo (3), Muy en desacuerdo (4).

1	2	3	4
Muy de acuerdo	Acuerdo	Desacuerdo	Muy en desacuerdo

ITEMS	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	1	2	3	4
1)	Cree usted que las políticas de reclutamiento de la empresa constructora fortalecen la gestión de recursos humanos				
2)	Cree usted que la gestión de recursos humanos impacta en la realización de las obras de la empresa constructora				
3)	El plan de capacitación de la empresa necesita un fortalecimiento				
4)	Cree usted que la el área de recursos humanos necesita mejorar la comunicación entre el personal				
5)	Usted cree que existe una adecuada estrategia organizacional en la empresa constructora				
6)	Cree usted que la gestión de recursos humanos genera insatisfacción en el personal				
7)	Cree usted que el área de recursos humanos necesita un mejor plan de capacitación				
8)	Usted cree que la gestión de recursos humanos impacta en la liquidez de la empresa constructora				
9)	Existe evaluación y seguimiento del personal de la empresa constructora				

10)	Considera usted que, la productividad y eficacia de los procesos dentro de la empresa dependerán, de la destreza, experiencia y eficiencia de los trabajadores				
11)	Cree usted que, el personal que labora en la empresa constructora cumple de manera eficiente con las funciones asignadas				
12)	Cree usted que, el personal se identifica con la empresa en el cumplimiento de sus funciones				
13)	Considera usted que, en la empresa existe un adecuado ambiente laboral que permite a los trabajadores desempeñar sus funciones de manera eficiente				
14)	Cree usted que, en la empresa existe una comunicación asertiva entre el personal gerencial y los trabajadores, a fin de obtener un buen resultado y desempeño en las funciones ejecutadas				

ITEMS	LIQUIDEZ	1	2	3	4
1)	Usted cree que hay liquidez en la empresa para cumplir con los pagos en el corto plazo				
2)	La falta de liquidez afecta económicamente a la empresa constructora				
3)	Usted cree que la empresa constructora debe mantener un buen nivel de liquidez				
4)	Cree usted que se necesita realizar un análisis financiero en la empresa constructora				
5)	Usted cree que existe una adecuada estrategia organizacional en la empresa constructora				
6)	Usted cree que la efectividad en el manejo de la caja afecta a la empresa				
7)	Considera que la mala selección de trabajadores afecta la liquidez de la empresa constructora				
8)	Usted cree la liquidez influye en el cumplimiento de pagos en la empresa constructora				
9)	Cree usted que la liquidez impacta en el progreso financiero de la empresa constructora				
10)	Usted cree que la correcta gestión de recursos humanos otorgaría mejora en la liquidez de la empresa constructora				

Anexo C. Validación de expertos

INFORME OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombre del informante Dr. /Mg: María del Carmen Arenas Alfaro
- 1.2 Especialidad del validador: Contadora Pública (Auditoría)
- 1.3 Cargo Institución donde labora: Asesora de Tesis de Pre grado
- 1.4 Nombre del motivo de evaluación de cuestionario: Validación de instrumento de investigación
- 1.5 Autor del instrumento: Carpio Arévalo Isabo Graciela/ Salas Zúñiga Milagros Cristina

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21 – 40%	Bueno 41 – 60%	Muy bueno 61 – 80%	Excelen te 81% - 100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Está expresado de manera coherente y lógica					85
PERTENENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para favorecer aspectos y estrategias de la variable				80	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad					85
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y dimensiones					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de investigación				80	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando					90
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario o a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Añadir una o dos preguntas para la naturaleza de los gastos, indicando si son propios de la gestión de la empresa o si existen multas y/o sanciones para la empresa.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

85 %

Los Olivos, 03 de mayo del 2022


María del Carmen Arenas Alfaro

INFORME OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombre del informante Dr. Mg: LIDIA QUINTO SANCHEZ
 1.2 Especialidad del validador: CONTABILIDAD
 1.3 Cargo Institución donde labora: CONTADORA
 1.4 Nombre del motivo de evaluación de cuestionario: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
 1.5 Autor del instrumento: CARDIO ARREALDO SABIDO GALIETA Y SALAS ZUNIGA MILAGROS CORTINA

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81% - 100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Está expresado de manera coherente y lógica					85
PERTENENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para favorar aspectos y estrategias de la variable					85
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad					85
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y dimensiones					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de investigación				80	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando					90
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario o a quienes se dirige el instrumento				80	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

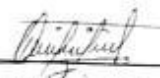
¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85 %

Los Olivos, 9 de MAYO del 2022


 Firma de experto informante
 MATRICULA N: 57011

INFORME OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombre del informante Dr. /Mg: Rolando S. Zuniga Poma
 1.2 Especialidad del validador: Contador Publico
 1.3 Cargo Institución donde labora: Contador Independiente
 1.4 Nombre del motivo de evaluación de cuestionario: Validación de instrumento de investigación
 1.5 Autor del instrumento: Carpio Acevedo Isabel Gracela y Salas Zuniga Milagros Cristina

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelen te 81% - 100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Está expresado de manera coherente y lógica					85
PERTENENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para favorar aspectos y estrategias de la variable					85
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad					85
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y dimensiones					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de investigación				80	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando					90
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario o a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir					85
PROMEDIO DE VALORACIÓN						

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

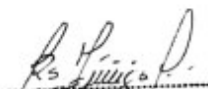
¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 87.50 %

Los Olivos, 11 de Mayo del 2022


Rolando S. Zuniga Poma
 C.P.C. N° 16-520

Firma de experto informante