



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

“Gestión de recursos humanos y su influencia en la liquidez

de la empresa Sunsol San Isidro 2021”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
CONTADOR PÚBLICO**

AUTORAS:

Huacal Fernández, Rosita Elvira (orcid.org/0000-0002-5808-5030)

Tarrillo Robledo, Carmen Esther (orcid.org/0000-0002-5807-7313)

ASESOR:

Dr. Costilla Castillo Pedro Constante (orcid.org/0000-0002-1727-9883)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Finanzas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

Lima, Perú

2022 – I

Dedicatoria

Esta tesis se la dedico a Dios, porque él me permite lograr mis proyectos y objetivos. Dedico también este logro a mi familia y a las personas que aportaron su motivación para no desistir de este proyecto profesional.

Esta tesis la dedico a mis padres por todo el apoyo brindado y por su amor incondicional, por criarme con valores y perseverancia. Le dedico a ellos, para que se sientan orgullosos de la persona que vieron crecer y ahora está logrando su proyecto de vida.

Agradecimiento

Agradezco a Dios quien supo poner en mi camino personas que me motivaron para seguir adelante y no rendirme, personas quienes me apoyaron sin esperar nada a cambio. Agradezco a mi amiga y compañera de estudios y de trabajo Rosita Huacal por estos casi 5 años de haber trabajado juntas por un mismo objetivo académico.

Agradezco a Dios por darme la vida y la oportunidad de conocer a valiosas personas que me apoyaron, motivaron en todo momento y me enseñaron a creer que todo en la vida se puede lograr si uno se propone. También a mi amiga, hermana, cómplice y compañera de estudios Carmen Tarrillo por todo el apoyo y motivación que siempre me brinda desinteresadamente.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|---|------|
| ÍNDICE DE CONTENIDOS | iv |
| ÍNDICE DE TABLAS | v |
| ÍNDICE DE FIGURAS | vi |
| RESUMEN | vii |
| ABSTRACT | viii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| III. METODOLOGÍA | 7 |
| 3.1. Tipo y diseño de la investigación | 7 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 8 |
| 3.3. Población y muestra | 10 |
| 3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos | 10 |
| 3.5. Procedimientos | 13 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 13 |
| 3.7. Aspectos éticos | 13 |
| IV. RESULTADOS | 15 |
| V. DISCUSIÓN | 28 |
| VI. CONCLUSIONES | 32 |
| VII. RECOMENDACIONES | 33 |
| VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 34 |
| IX. ANEXOS | 38 |
| Tabla de operacionalización de variables | 38 |
| Tabla de categorización | 39 |
| Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos | 40 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla N.º 1: Verificación de especialistas | 17 |
| Tabla N.º 2: Rangos de Confiabilidad | 18 |
| Tabla N.º 3: Procesamiento del Alfa de Cronbach | 19 |
| Tabla N.º 4: Estadística de fiabilidad | 19 |
| Tabla N.º 5: Variable independiente gestión de recursos humanos | 21 |
| Tabla N.º 6: Variable dependiente liquidez | 22 |
| Tabla N.º 7: Dimensión 1 gestión | 23 |
| Tabla N.º 8: Dimensión 2 selección | 24 |
| Tabla N.º 9: Dimensión 3 contratación | 25 |
| Tabla N.º 10: Dimensión 4 productividad | 26 |
| Tabla N.º 11: Dimensión 5 inversión | 27 |
| Tabla N.º 12: Dimensión 6 capital de trabajo | 28 |
| Tabla N.º 13: Valores Críticos de Correlación de Spearman | 29 |
| Tabla N.º 14: Correlación gestión de recursos humanos y liquidez | 30 |
| Tabla N.º 15: Correlación gestión con productividad | 31 |
| Tabla N.º 16: Correlación selección con inversión | 32 |
| Tabla N.º 17: Correlación contratación con capital de trabajo | 33 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura N.º 1: Variable independiente gestión de recursos humanos | 21 |
| Figura N.º 2: Variable dependiente liquidez | 22 |
| Figura N.º 3: Dimensión 1 gestión | 23 |
| Figura N.º 4: Dimensión 2 selección | 24 |
| Figura N.º 5: Dimensión 3 contratación | 25 |
| Figura N.º 6: Dimensión 4 productividad | 26 |
| Figura N.º 7: Dimensión 5 inversión | 27 |
| Figura N.º 8: Dimensión 6 capital de trabajo | 28 |

RESUMEN

La presente tesis titulada "Gestión de recursos humanos y su influencia en la liquidez de la empresa Sunsol San Isidro 2021", el objetivo principal fue determinar la influencia de la gestión de recursos humanos en la liquidez de la empresa Sunsol San Isidro 2021, dicha investigación fue básica, de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, nivel explicativo causal y método aplicado fue hipotético deductivo; la cual cuenta con dos variables: variable independiente recursos humanos y la variable dependiente liquidez, la técnica empleada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario, los cuales fueron enviados vía correo a 50 colaboradores y el procedimiento que se ejecutó fue a través de la herramienta SPSS. De los resultados obtenidos se tuvo como principal conclusión que la gestión del área de recursos humanos influye en la liquidez de la empresa, debido que esta área se encarga del reclutamiento y selección de los perfiles para los distintos puestos del área comercial.

Palabras clave: Gestión, recursos humanos, liquidez.

ABSTRACT

This thesis entitled "Human resource management and its influence on the liquidity of the Sunsol San Isidro 2021 company, the main objective was to determine the influence of human resource management on the liquidity of the Sunsol San Isidro 2021 company, said investigation was basic, with a quantitative approach, with a non-experimental design, causal explanatory level and hypothetical-deductive method; which has two variables: the independent variable human resources and the dependent variable liquidity, the technique used was the survey and the questionnaire as an instrument, the ones sent were sent via mail to 50 collaborators and the procedure that was executed was through the tool SPSS. From the results obtained, the main conclusion was that the management of the human resources area influences the liquidity of the company, because this area is responsible for the recruitment and selection of profiles for the different positions in the commercial area.

Keywords: Management, human resources, liquidity.

I. INTRODUCCIÓN

En el Perú existen distintas empresas las cuales están clasificadas de acuerdo con su actividad o por su tamaño, entre ellas tenemos, grandes, mediana, pequeñas y microempresa, por lo tanto, se requiere de una adecuada gestión en departamento de recursos humanos para el reclutamiento y selección del personal. Existen distintos rubros de negocio para los cuales, en uno más que otros es de gran relevancia el capital de recursos humanos; en las empresas de servicio como es el caso en la empresa en estudio de sus colaboradores depende las ventas de la empresa por consiguiente la liquidez de la organización depende de la buena gestión y selección de ejecutivos de ventas. En la información que muestra la revista RRHH Digital menciona que: el departamento de recursos humanos maneja información histórica de cada persona que fue y es actual colaborador de la empresa, es por ello por lo que es necesario que esta información se administre en un software o sistema ERP, de tal modo que permita controlar, asignar y gestionar las actividades de los trabajadores. Asimismo, las funciones del software de recursos humanos mejoran la rentabilidad que se refleja en la liquidez corriente y la productividad, lo que se traduce en empleados más satisfechos. La automatización optimiza las gestiones necesarias en la empresa y consiguen que estas se lleven a cabo de una forma más ágil y eficaz.

La gestión de recursos humanos es muy importante y de gran relevancia para la empresa Sunsol, por lo que es un área que se encarga del reclutamiento del personal, elaboración de planillas, cálculo de comisiones por ventas y el listado de incentivos o bonos del personal. Existe deficiencia en el perfil del vendedor que contrata la empresa debido a que la productividad que brindan no es la suficiente y necesaria para cumplir con el volumen de ventas que necesita la empresa para obtener buenos ingresos y manejar una buena liquidez.

1.1. Formulación del problema

Problema Principal

¿De qué manera la gestión de recursos humanos influye en la liquidez de la empresa Sunsol San Isidro 2021?

Problemas específicos

¿Cómo la gestión del área de recursos humanos influye en la productividad de la empresa Sunsol San Isidro 2021?

¿Cómo la selección de personal influye en la liquidez de las inversiones de la empresa Sunsol San Isidro 2021?

¿Cómo la contratación de personal influye en los costos del capital de trabajo de la empresa Sunsol San Isidro 2021?

1.2. Justificación

Esta investigación se sustenta con bases teóricas a lo largo del desarrollo del proyecto utilizando distintas fuentes de consulta como artículos científicos y libros de investigación que nos brindaron acceder a recopilar e identificar conceptos importantes sobre las variables de estudio, las cuales pueden de una manera eficiente dar a conocer que el análisis y revisión facilita la creatividad para innovar nuevas estrategias para el problema en estudio. La exploración del proyecto tiene como objeto principal determinar de qué manera la gestión en recursos humanos influye en la liquidez de la empresa Sunsol San Isidro 2021. Es imprescindible reconocer que el desarrollo de este documento servirá como antecedente para otros investigadores como temas afines relacionados a la gestión de recursos humanos.

1.3. Objetivos

Objetivo General

Determinar la influencia de la gestión de recursos humanos en la liquidez de la empresa Sunsol San Isidro 2021.

Objetivos Específicos

Analizar la influencia de la gestión del área de recursos humanos en la productividad de la empresa Sunsol San Isidro 2021.

Analizar la influencia de la selección de personal en la liquidez de las inversiones de la empresa Sunsol San Isidro 2021.

Analizar la influencia de la contratación de personal en los costos del capital de trabajo de la empresa Sunsol San Isidro 2021.

1.4. Hipótesis

Hipótesis General

La gestión de recursos humanos influye en la liquidez de la empresa Sunsol San Isidro 2021

Hipótesis Específicas

La gestión del área de recursos humanos influye en la productividad de la empresa Sunsol San Isidro 2021.

La selección de personal influye en la liquidez de las inversiones de la empresa Sunsol San Isidro 2021.

La contratación de personal influye en los costos del capital de trabajo de la empresa Sunsol San Isidro 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Alegre M. (2018) en su tesis “Gestión del capital de trabajo y su impacto en la liquidez y rentabilidad de la empresa M&G S.A.C. distrito de la Victoria - 2017” tiene como objetivo determinar el impacto de la Gestión del Capital de Trabajo en la liquidez y rentabilidad de la empresa. Su tipo de investigación es mixta, el diseño descriptivo, la técnica para recolectar los datos fue la encuesta, mediante el instrumento cuestionario el cual se aplicó, a una población de 15 empleados de la empresa. Llegó a la conclusión que la empresa M & G S.A.C, durante el periodo 2017 no ha efectuado correctamente la gestión de su capital de trabajo en consecuencia, ha impactado en la rentabilidad y liquidez, si se sigue gestionando el capital de trabajo de la misma manera no habrá un incremento de la liquidez y rentabilidad.

Aragón J. (2021) en su tesis “Gestión financiera y la liquidez de la empresa de Transportes e Inversiones La-Amistad S.C.R.L., Cusco, 2020” tuvo como objetivo analizar la gestión financiera y la liquidez de la empresa de Transportes e Inversiones La Amistad SCRL Cusco 2020. El tipo de investigación fue aplicada con diseño no experimental y de corte transversal, la técnica aplicada fue la encuesta y el instrumento cuestionario aplicado a una población de 41 trabajadores de la empresa en investigación. Llegó a la conclusión que la empresa tiene que fortalecer su gestión financiera en la liquidez el cual les permitirá tener estabilidad a corto plazo.

Arraiza E. (2020) en su tesis “Sistema web para el manejo de la Información Escalafonaria en el Área de Recursos Humanos para el “Hospital II Jorge Reátegui Delgado” tiene como objetivo determinar de qué manera mejora el control de expedientes en el manejo de Recursos Humanos en el Hospital II “Jorge Reátegui Delgado” a través de un sistema web, para esto utilizó un tipo de investigación explicativa, enfoque cualitativo y utilizó un diseño experimental, en una muestra conformada por 63 personas. Para el presente trabajo utilizó la técnica encuesta y el documento de observación. Llegando a concluir, que implementar un sistema

digital en el hospital Reategui si es adecuado, coincidiendo con las hipótesis planteadas en el cual se determina que influye en la mejora del manejo de información de los recursos humanos.

También Brañez (2018) en su investigación: “La gestión del talento humano y la calidad de servicio del banco de crédito del distrito de Ate” estableciendo como objetivo identificar cómo se relaciona la gestión del talento humano con la calidad de servicio del banco de crédito del distrito de Ate. Presenta una metodología basada en lo cuantitativo correlacional aplicando un instrumento de recolección de datos a 31 colaboradores que conforman el equipo de trabajo del banco de crédito. Se llegó a concluir que la gestión de recursos humanos en el banco de crédito de Ate mantiene los procesos adecuados para garantizar la calidad del servicio de los usuarios.

Ching K. (2018) en su tesis “Implementar sistema web para una adecuada gestión de información de los recursos humanos de la entidad Ingeniería Andina”, tiene como objetivo definir cómo el sistema web en la mejora de gestión de recursos humanos en la entidad andina SA, de tal modo que esta investigación es de tipo aplicada, con un diseño experimental. Llegando a la conclusión que la entidad presenta una mejoría debido a que agiliza los procesos en el departamento de recursos humanos,

Mestas, 2018. En su investigación “Control interno y la influencia en gestión del talento humano de empresas constructoras en el Perú: caso “Global Selecon S.A.C.”- Lima, 2017. Cuyo objetivo general fue determinar la influencia del control interno en el área de talento humanos – caso Global Selecon S.A.C-2017. El diseño de indagación es bibliográfico- descriptivo-documentado y de caso, de tipo descriptiva. En el cual llega a la conclusión que empresas del rubro construcción no cuentan con un adecuado proceso de control interno en el departamento de talento humano.

Velarde (2018) en su tesis titulada: “La liquidez y rentabilidad en el periodo 2013 al 2017 y la planificación en finanzas en la empresa Fibrater S.A.C. Chimbote 2018”, la investigación se desarrolló bajo un diseño no experimental, de tipo básica

de nivel correlacional con una población conformada por los colaboradores de dicha empresa en investigación. Llegó a concluir que la organización cuenta con una liquidez de 22% en comparación a los años anteriores, el cual indica que la empresa es rentable económicamente

Ticona V. (2020) en su investigación “Liquidaciones de compras electrónicas y su influencia en la liquidez de empresas del sector pesquero Arequipa, 2018”. Tuvo como objetivo establecer qué factor interviene en las liquidaciones de compra electrónicas y su influencia en la liquidez de empresas del sector pesquero Arequipa, 2018. El diseño de investigación es descriptivo, por lo que utilizó el método analítico, lo cual le permitió llegar a la conclusión que la Liquidez en empresas del sector pesquero es afectada, por no contar con un proceso adecuado para realizar la anulación o modificación de este comprobante de pago liquidación de compra electrónica la cuáles ya han sido canceladas por tesorería, esto ocasiona que a nivel de análisis contables se determiné pagos incorrectos sobre el impuesto a renta, directamente influye de manera negativa en su liquidez.

Como antecedente internacional, Velásquez (2020) en su trabajo de investigación analizó la gestión de recursos humanos en entidades del rubro financiero de vehículos en Santo Domingo y cómo influye el grado de rotación de personal; para ello utilizó una metodología cuantitativa y con un grado descriptivo correlacional, el cual estuvo enfocado y sustentado en investigación documentaria y práctica real. Para la muestra estadística se aplicó una encuesta siendo esta la técnica de investigación mediante su instrumento el cuestionario tomando y recopilando la respuesta de 61 trabajadores del área comercial. Concluyendo que el departamento de recursos humanos de las empresas con experiencia en el rubro de financiamiento vehicular no cumplen con el pago de incentivos por ventas a sus vendedores. Asimismo, no mantienen una buena comunicación motivacional entre empleador y los empleados, por tales motivos la tasa de rotación de personal es alta; siendo el motivo del cese la renuncia voluntaria por motivos de mejoras laborales específicamente salariales

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

El tipo de investigación ejecutada es básica. Para Gonzales, N. (2018) nos menciona que: “la investigación básica permitirá la expansión del conocimiento y es de carácter no comercial es ideal para experimentos” (p. 27). Por otro lado, Lozada, J. (2019) nos menciona que: “es la aplicación directa a ciertos problemas que pueda presentar la sociedad o el sector productivo, también servirá como conector entre el conocimiento y el producto” (p.53).

El presente estudio tiene un enfoque cuantitativo que según Hernández y Mendoza mencionan que la investigación cuantitativa son procesos organizados de forma seguida para verificar algunas suposiciones. El enfoque se hará con la recolección de datos numéricos para confirmar las conjeturas. El enfoque utiliza métodos estadísticos para llegar a los resultados respecto a las hipótesis. (2018, p.6).

La tesis tiene un diseño no experimental, según Hernández (2014) define a este tipo de investigación como, aquella que no altera las, variables deliberadamente al momento de realizar el análisis, por lo tanto, no ejecuta variaciones de forma voluntaria e intencional en cada una de las variables en su forma independiente” (p.153).

El nivel de la investigación es explicativo causal. Para Hernández et al. (2014) “señala que la variable independiente representa la causa de un tema en estudio y los efectos de esta viene a ser la variable dependiente; para lo cual existen diversos factores que se involucran con un modelo visual que acompaña y señala con claridad la serie o secuencia” (p. 48).

El método de investigación de la tesis es hipotético deductivo para Monje (2011):

Involucra que los científicos sociales están concentrados en experimentar suposición a partir de un referente: el cuerpo conceptual de un lado y la

realidad concreta que se estudia del otro lado. El método científico se aplica principalmente para sustentar y justificar hipótesis específicas las cuales se descifran del marco conceptual (p. 16).

3.2. Variables y operacionalización

Variable Independiente

Gestión de recursos humanos

Para nuestra variable Gestión en recursos humanos, Calderón (2013) indicó:

Gestionar los recursos humanos en una empresa es fundamental, sobre todo en las etapas de reclutamiento y selección de personal para que la entidad pueda lograr el desarrollo de sus actividades en su rubro de negocio. La responsabilidad de la contratación de un buen colaborador depende del análisis del perfil del puesto que plantea la organización (p. 9).

Dimensiones de la variable gestión de recursos humanos:

Gestión (Hitt, 2006): “Son los procesos de estructuración y utiliza un conjunto de recursos orientados hacia el logro de metas trazadas para ejecutar las actividades del entorno organizacional” (p. 8).

Selección (De Ansorena, 2005): “Selección de trabajadores es la acción que permite identificar perfiles que le puedan brindar a la organización habilidades y aptitudes para el desarrollo productivo y organizacional, estos son denominados candidatos aptos para ser empleados” (p. 59).

Contratación: “La contratación es un hecho que se da inicio al momento en que la persona es seleccionada y comunicada de manera formal para el puesto de trabajo y finaliza al momento de prescindir de sus servicios o requerir un nuevo perfil” (Werther, Davis, W., 1995, p.186).

Variable Dependiente

Liquidez

Para la variable liquidez tenemos a James C. Van, 1997 que precisa lo siguiente:

La liquidez constituye el aspecto más importante del análisis de la productividad para las organizaciones, debido a que representa los activos que se convierten fácilmente en dinero. La liquidez depende del buen desempeño del área comercial, por lo tanto, la adecuada administración permitirá el buen uso de los recursos económicos de tal modo que estos sean usados de manera eficiente para cumplir con los compromisos de pago de la entidad. (p.359).

Dimensiones de la variable liquidez:

Productividad (Medina, 2010): “La productividad se conoce como el resultado de la explotación de los recursos o bienes materiales de la empresa obteniendo como resultado un volumen de unidades producidas para la venta” (p. 235).

Inversión (Baca y Gabriel, 2014): “Proyecto de inversión es a un plan definido de negocio para el cual se asigna capital de trabajo, recursos y suministros materiales para producir bienes y generar ganancias que benefician a los potenciales clientes del mercado” (p.2).

Capital de trabajo (Rizzo y Marcela, 2007):

Son los recursos asignados para el desarrollo de la actividad económica de la industria o la empresa. Para entender el movimiento del flujo de efectivo entre una actividad u otro proceso de la organización se ejecuta la identificación, evaluación y análisis de los procesos por producto para determinar que genera mayor liquidez entre ellos la etapa de venta y comercialización en general (p.160).

3.3. Población y muestra

Los datos de la población han sido recabados de los trabajadores de la empresa Sunsol Vacation Club Perú, aplicando un cuestionario utilizando la herramienta digital formulario de Google al correo de cada uno de los miembros de la empresa, la población está conformada por un total de 50 trabajadores de la empresa en investigación.

Nuestra muestra consta de 50 colaboradores de la entidad en análisis, según Tamayo y Tamayo (2006), define: “la muestra como el grupo de procesos aplicados en el estudio de la disposición de ciertas características dentro de un colectivo, desde el análisis de una parte de este” (p. 176).

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

La técnica que se utilizada fue la encuesta, según Carrasco (2007), manifestó que: “la encuesta se realiza con el objeto de investigar y recopilar información, aplicando como medio una serie de cuestionarios formulados para individuos los cuáles forman el elemento de estudio para la indagación” (p.314).

El instrumento denominado cuestionario consta de preguntas que pertenecen a un instrumento que se describe como “grupo de preguntas relacionadas a las variables”. (Doran, Kirby y Bourke 2016, referido en Hernández, 2018, p.250). Por lo tanto, el instrumento que contiene interrogantes deberá guardar coherencia con la hipótesis y el planteamiento del problema.

Según Hernández y Mendoza (2018), afirmó que una herramienta evaluó las variables, esto se logra se realiza el cuestionario reflejando la percepción mediante los indicadores (p.229).

Validez

Para darle valor al instrumento de esta investigación se realizó el proceso de revisión por parte de especialistas. En relación con este punto los autores, Hernández, Baptista y Fernández, (2006), indican que en el estudio de una investigación es imprescindible la opinión y revisión de especialistas para que la investigación sea de gran relevancia (p.566).

La técnica empleada para la verificación de datos se acudió al criterio de especializado de expertos del área de estudio, los cuales pertenecen a la facultad en Ciencias Empresariales de la universidad César Vallejo, para validar se contó con los especialistas:

Tabla N° 1: Verificación de especialistas

| Grado | Especialista | Estado |
|--------------|--|---------------|
| Dr. | COSTILLA CASTILLO, PEDRO CONSTANTE. | Aplicable |
| Dr. | ORIHUELA RÍOS, NATIVIDAD CARMEN | Aplicable |
| Dra. | ALBERTINA MARINA VENTURA DE ESQUEN | Aplicable |

Fuente: Elaboración propia.

Los cuales brindaron su conformidad mediante la aprobación virtual de los formatos de validez enviados.

Confiabilidad del instrumento

La herramienta permite medir el grado de confiabilidad durante la aplicación de los resultados.

Tabla Nº 2: Rangos de Confiabilidad

| ESCALA DE VALORES PARA DETERMINA LA CONFIABILIDAD | |
|--|-----------------------------|
| -Coeficiente alfa >.9 es excelente - Coeficiente alfa >.8 es bueno | FIABLE y CONSISTENTE |
| -Coeficiente alfa >.7 es aceptable - Coeficiente alfa >.6 es cuestionable - Coeficiente alfa >.5 es pobre. | INCONSISTENTE, INESTABLE |
| -Coeficiente alfa <.5 es inaceptable -Coeficiente alfa de 01. A 0.49 baja confiabilidad | |
| -Coeficiente alfa 0 es No confiable | NO CONFIABLE. |

Fuente: George y Mallery (2003, p.231); **Leyenda:** > mayor a; < menor a

Según Sampieri R. (20, p. 221) el alfa de Cronbach persuade: de 0,10 hacia arriba es fiable y consistente.

El cuestionario fue la herramienta que se usó para obtener información y lograr la realización de la tesis, el cual constaba de dos categorías. Los resultados fueron analizados a través del Alfa de Cronbach. Este instrumento permitió evaluar la gestión de recursos humanos (variable independiente) y su influencia en la liquidez (variable dependiente) en la empresa Sunsol San Isidro, 2021 y se alcanzó el resultado siguiente: el instrumento cuestionario estuvo conformado por 10 interrogantes, el cuestionario se aplicó a cincuenta empleados, para un mejor grado de fiabilidad, para la obtención de resultados de empleo la herramienta estadística Statistical Package for Social Sciences versión 24.

Tabla Nº 3: Procesamiento del Alfa de Cronbach

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 10 | 100.0 |
| | Excluido ^a | 0 | 0.0 |
| | Total | 10 | 100.0 |

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

Tabla N° 4: Estadística de fiabilidad

| Estadísticas de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| 0.927 | 10 |

Interpretación: En los resultados obtenidos muestra que; 0.927 es un nivel confiable y sólido, según el criterio de George y M. (2003 pág. 231). En consecuencia, el nivel es elevado según lo que indican Sampieri R. (20, pág. 221).

3.5. Procedimientos

Se elaboraron cuestionarios, con un total de 16 ítems para obtener datos de acuerdo con la población en análisis. Los instrumentos fueron enviados vía correo a cada uno de los colaboradores de la organización mediante un formulario virtual.

3.6. Método de análisis de datos

Se realizó mediante dos análisis: como primer punto análisis descriptivo, aquí se procesó los datos que obtuvimos de las encuestas para obtener resultados que nos mostraron la realidad de las variables con sus dimensiones. El punto número dos es el Análisis inferencial, se debe evidenciar las hipótesis y recoger datos de la muestra. El método que aplicaremos será regresión lineal, gracias al programa SPSS se podrá estimar el efecto de cada una de las variables sobre otra.

3.7. Aspectos éticos

La recopilación de información para el desarrollo del proyecto de investigación se respalda con las respuestas obtenidas de los cuestionarios, ya que se respetaron y reconocieron todas las ideas propuestas por los empleados. Asimismo, el presente informe tiene la revisión y validación del docente asesor del curso, considerando los siguientes valores:

Autonomía: Para la ejecución y aplicación del cuestionario se incluyó la participación libre de toda la muestra, como también se acudió al criterio de expertos del área de estudio, los cuales pertenecen a la facultad en Ciencias Empresariales de la universidad César Vallejo.

Por parte de la institución el apoyo de los encargados para la aplicación de este instrumento.

Justicia: Una de las acciones muy importantes donde consideramos primordial las actividades y los diversos cambios que puede presentarse a lo largo de la implementación del sistema de control. También se rige según los lineamientos imputados por la Universidad César Vallejo, para la presentación del informe de manera correcta.

IV. RESULTADOS

Frecuencias

Variable Independiente: Gestión de recursos humanos

Tabla Nº 5: Variable independiente gestión de recursos humanos

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | SI | 41 | 82.0 | 82.0 | 82.0 |
| | NO | 9 | 18.0 | 18.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

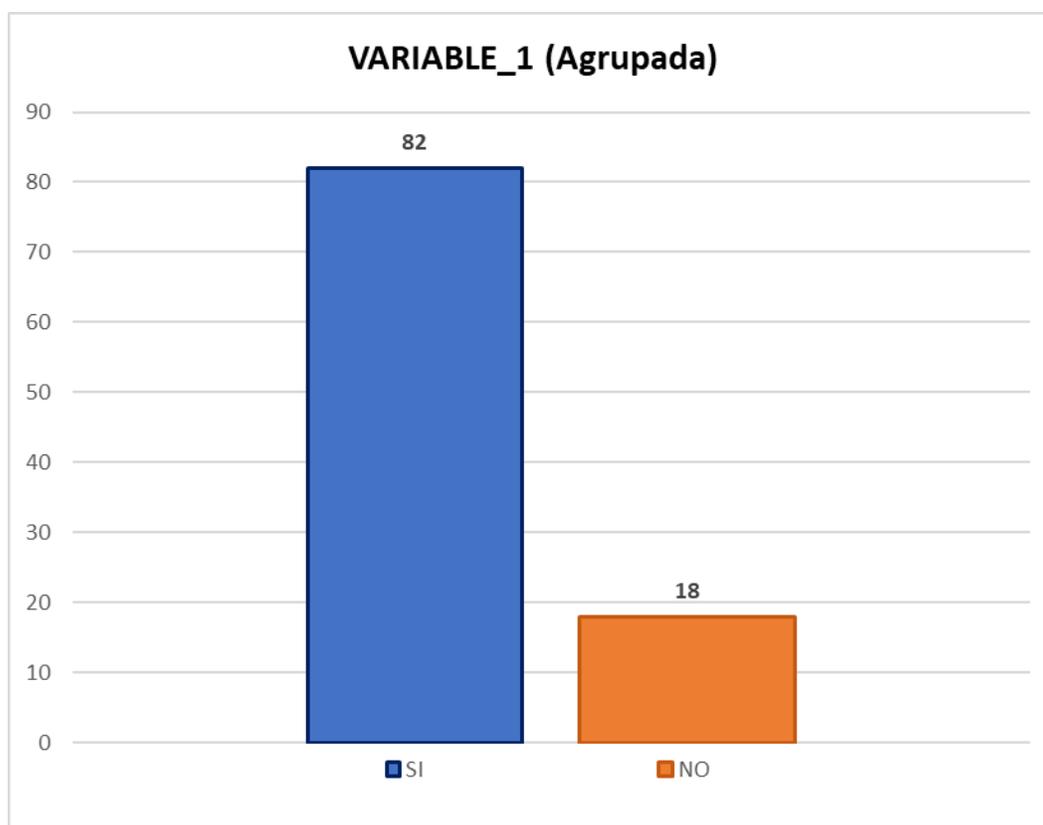


Figura Nº 1: Variable independiente gestión de recursos humanos

INPRETACIÓN:

El resultado indica que; 82,00% consideran que la gestión de recursos humanos si influye en la empresa Sunsol San Isidro 2021; en cambio el 18,00% consideran que la gestión de recursos humanos no influye para la empresa.

Variable Dependiente: Liquidez

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | SI | 43 | 86.0 | 86.0 | 86.0 |
| | NO | 7 | 14.0 | 14.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

Tabla N° 6: Variable dependiente liquidez

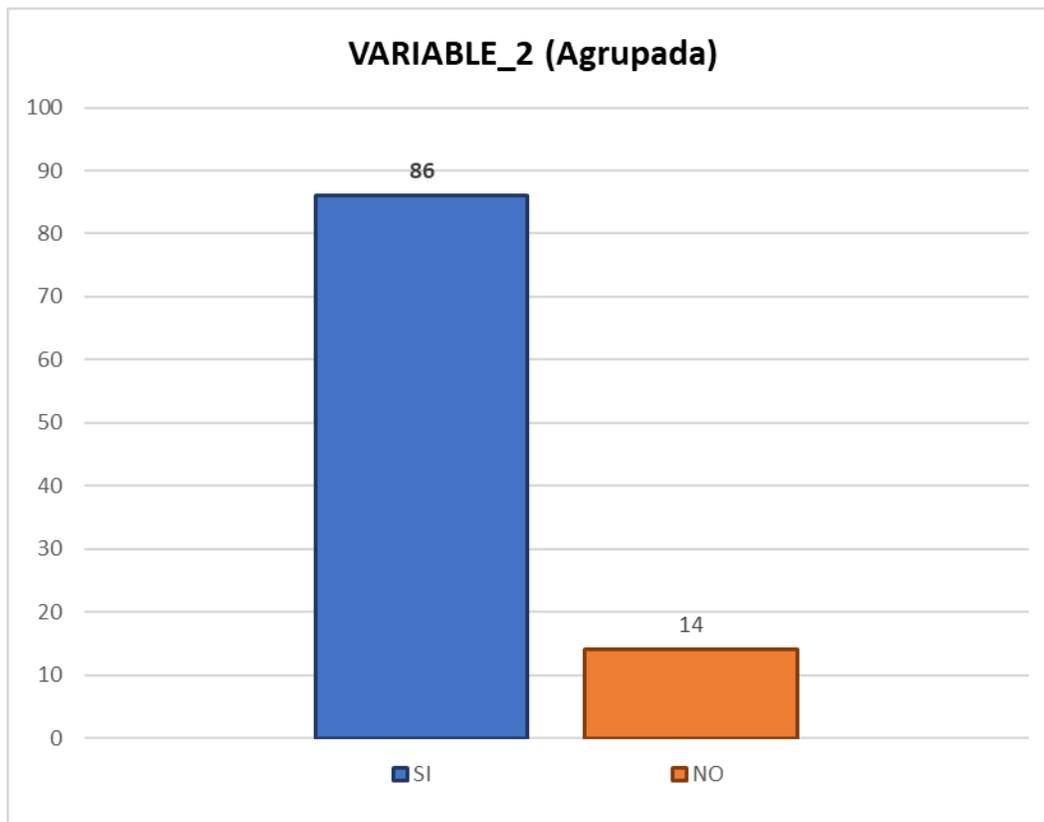


Figura N° 2: Variable dependiente liquidez

INTERPERTACIÓN:

Los resultados indican que una población de 50 encuestados el 86,00% contestaron que la liquidez si influye en la empresa Sunsol San Isidro 2021; sin embargo, el 14,00% manifestaron que la liquidez no influye en la empresa.

Dimensión 1: Gestión

Tabla Nº 7: Dimensión 1 gestión

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | SI | 37 | 74.0 | 74.0 | 74.0 |
| | NO | 13 | 26.0 | 26.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

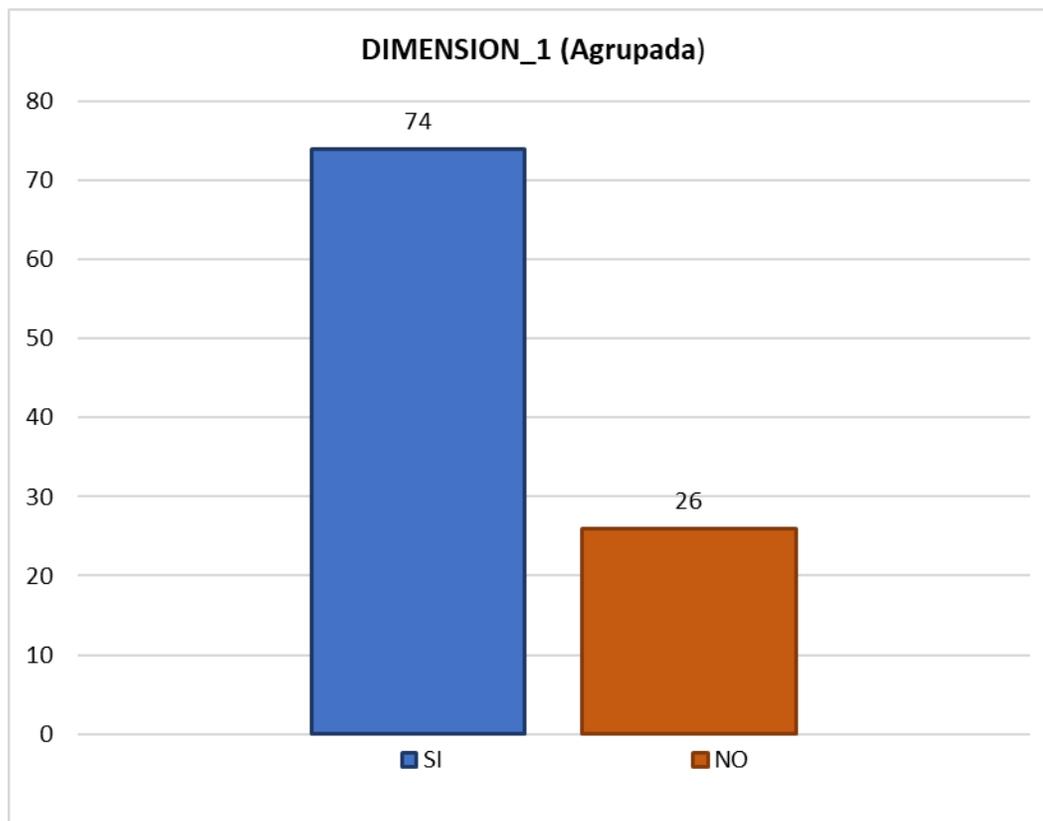


Figura Nº 3: Dimensión 1 gestión

INTERPRETACIÓN:

Los resultados obtenidos nos indican que; 74% de los encuestados si consideran que es necesario el control de procesos para una buena gestión, así como también es una actividad importante en la empresa Sunsol San Isidro 2021, sin embargo, el 26% manifestaron que no es necesario.

Dimensión 2: Selección

Tabla Nº 8: Dimensión 2 selección

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | SI | 42 | 84.0 | 84.0 | 84.0 |
| | NO | 8 | 16.0 | 16.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

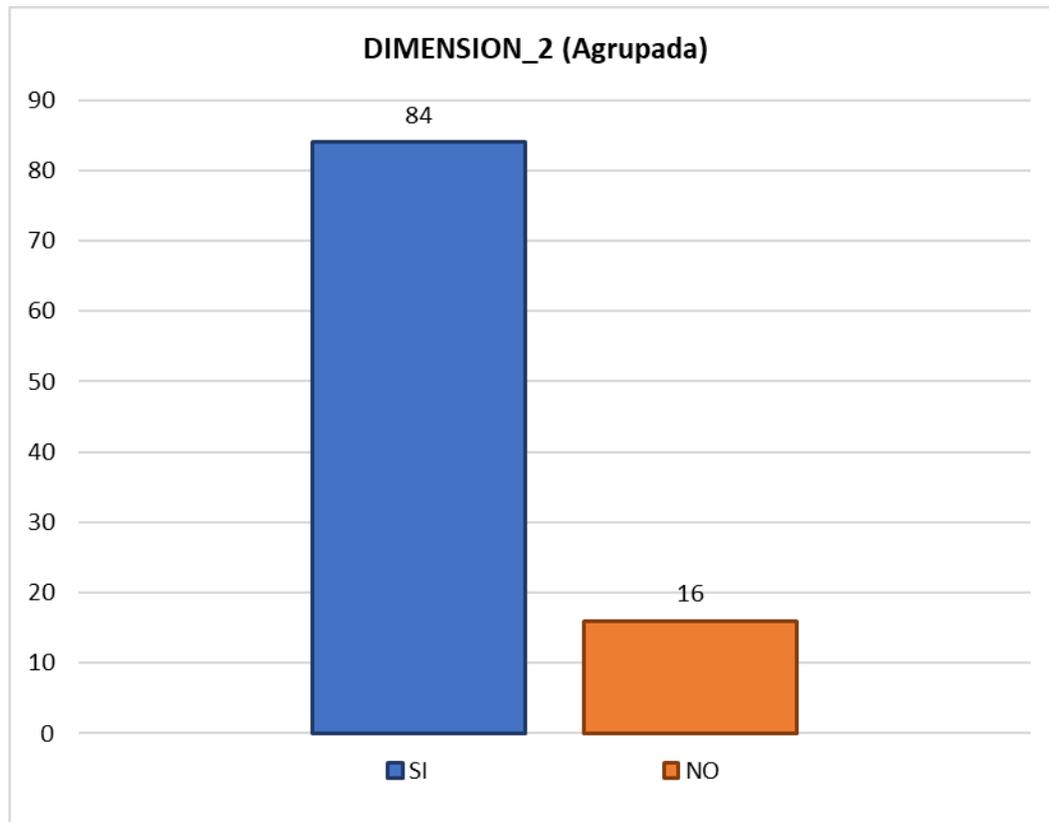


Figura Nº 4: Dimensión 2 selección

INTERPRETACIÓN:

Se puede apreciar en la figura que; el 84% de los encuestados si consideran que la selección de personal influye en el rendimiento en las ventas, así como también comparten la idea que el aplicar un buen proceso de selección para el perfil de vendedores influye en el rendimiento de las ventas en la empresa Sunsol San Isidro 2021, por otro lado, el 16% manifestaron lo opuesto.

Dimensión 3: Contratación

Tabla N° 9: Dimensión 3 contratación

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | SI | 37 | 74.0 | 74.0 | 74.0 |
| | NO | 13 | 26.0 | 26.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

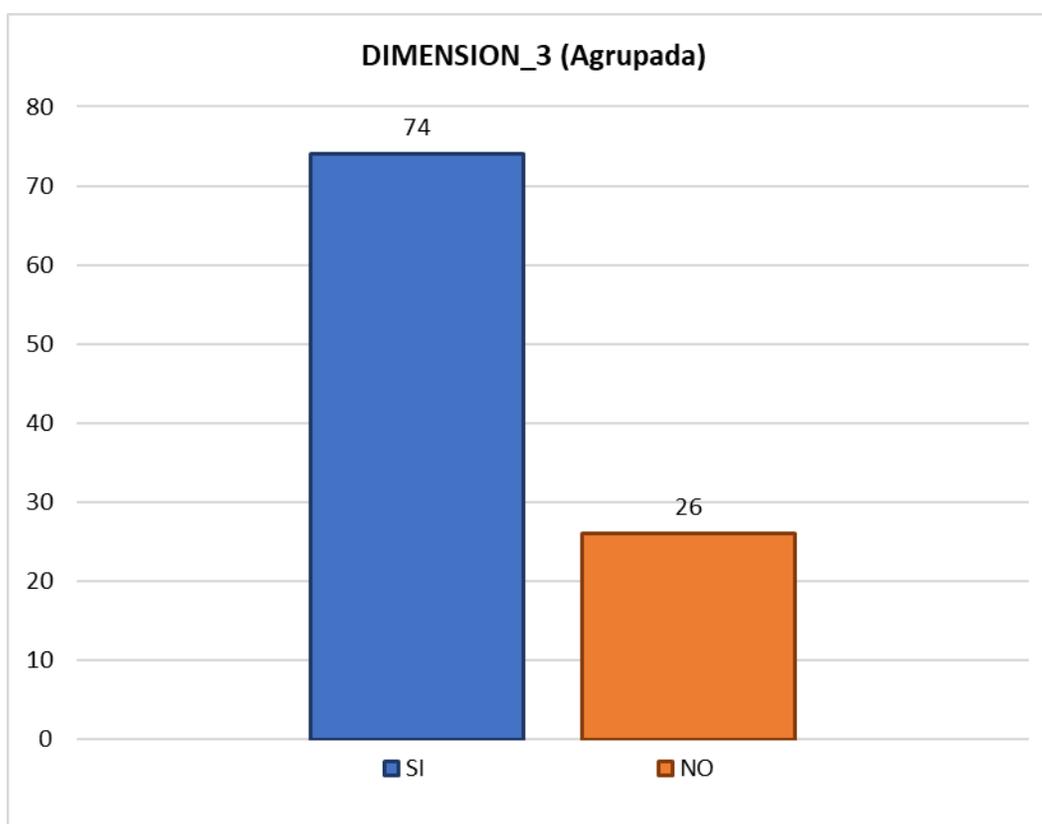


Figura N° 5: Dimensión 3 contratación

INTERPRETACIÓN:

Se puede apreciar respectivamente en la figura que; 74% considera que la proyección de ventas es importante para conocer la cantidad de vendedores que la empresa Sunsol San Isidro 2021 quiere contratar, sin embargo, el 26% manifestaron no comparten esta idea.

Dimensión 4: Productividad

Tabla N° 10: Dimensión 4 productividad

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | SI | 34 | 68.0 | 68.0 | 68.0 |
| | NO | 16 | 32.0 | 32.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

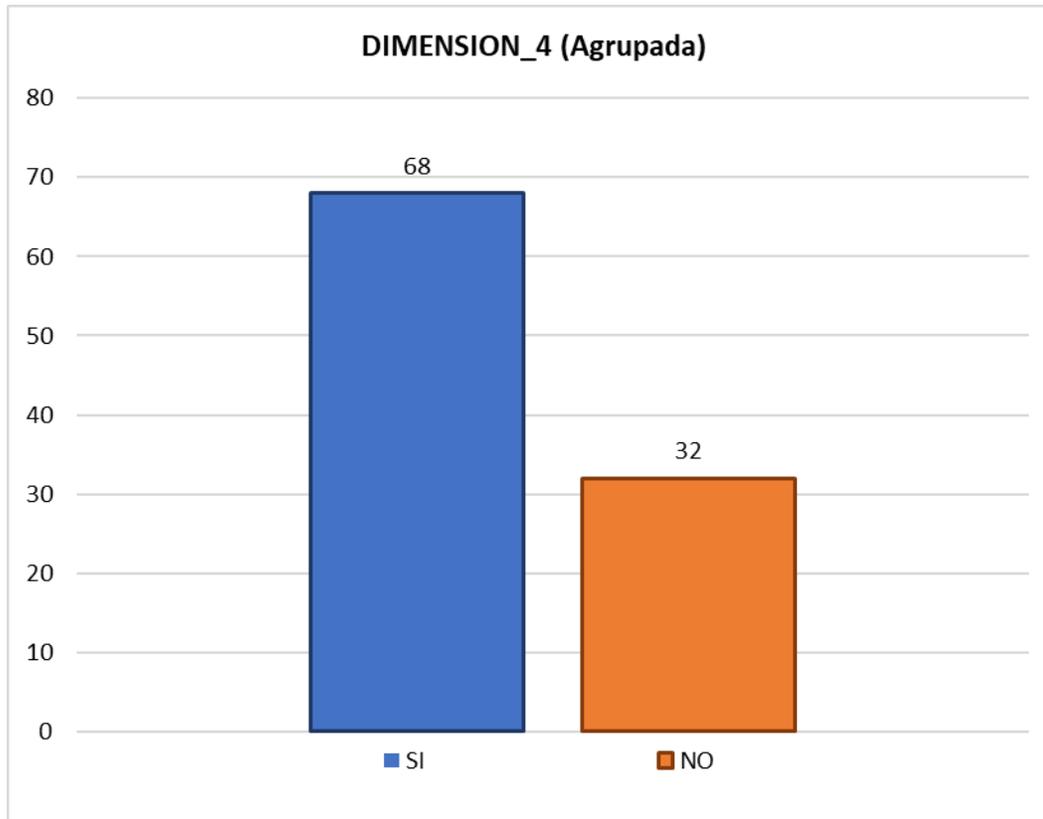


Figura N° 6: Dimensión 4 productividad

INTERPRETACIÓN:

Los resultados obtenidos nos muestran que; el 68% si consideran que la productividad se refleja en el volumen de ventas de la empresa Sunsol San Isidro 2021, asimismo se evidencia en los bonos e incentivos por cumplimiento de metas que reciben los vendedores, sin embargo, el 32% manifestaron lo contrario.

Dimensión 5: Inversión

Tabla N° 11: Dimensión 5 inversión

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | SI | 35 | 70.0 | 70.0 | 70.0 |
| | NO | 15 | 30.0 | 30.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

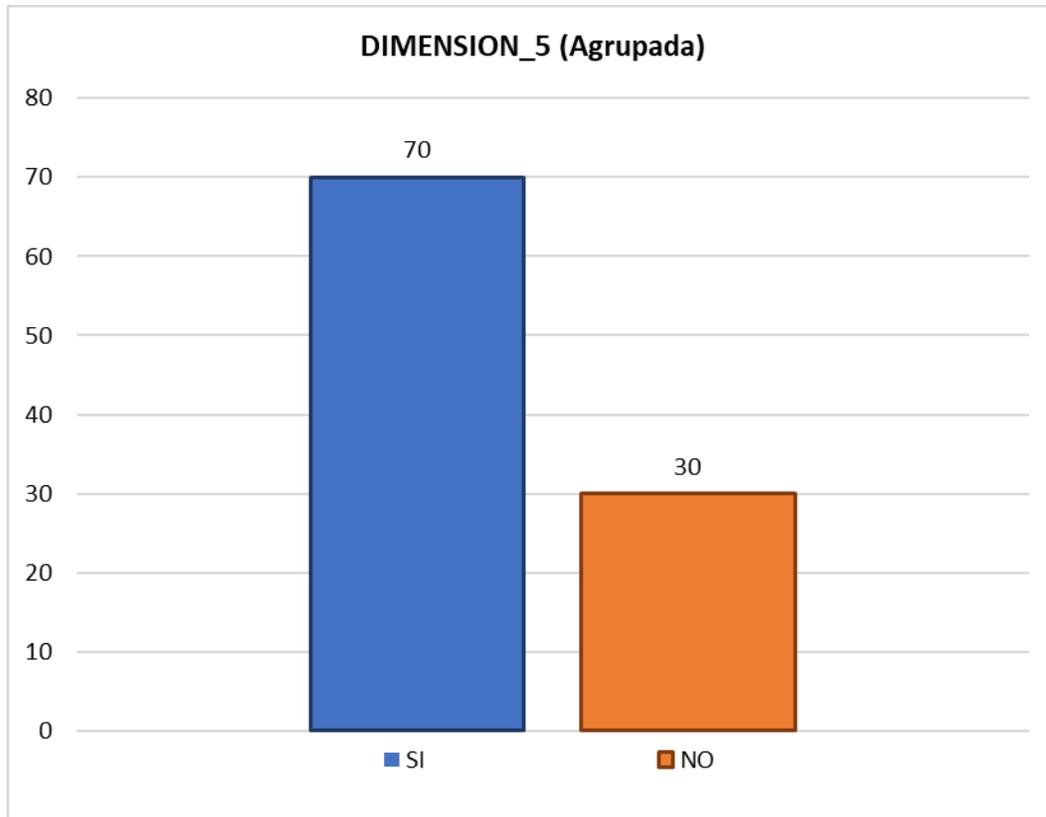


Figura N° 7: Dimensión 5 inversión

INTERPRETACIÓN:

En relación con los resultados obtenidos; el 70% si considera que la cantidad de inversión influye en el volumen de ventas proyectadas en la empresa Sunsol San Isidro 2021, sin embargo, el 30% de los encuestado consideran que el fondo designado para la inversión no influye de manera significativa en la proyección de ventas.

Dimensión 6: Capital de trabajo

Tabla Nº 12: Dimensión 6 capital de trabajo

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | SI | 36 | 72.0 | 72.0 | 72.0 |
| | NO | 14 | 28.0 | 28.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

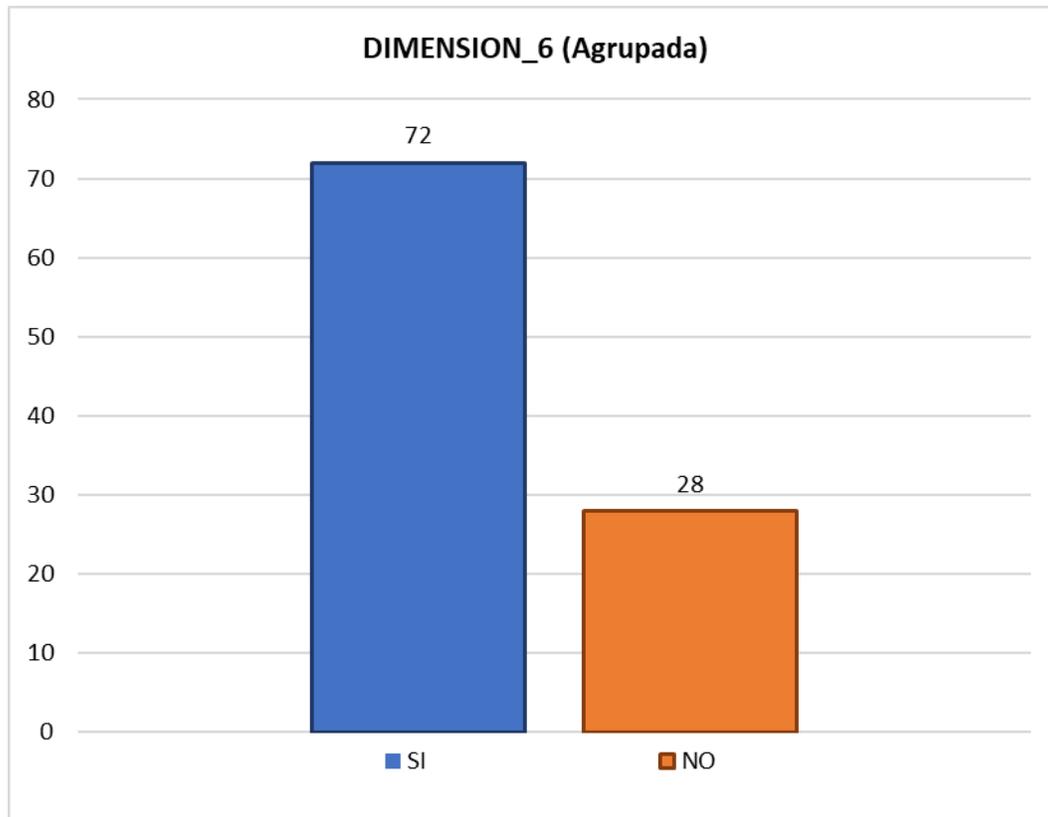


Figura Nº 8: Dimensión 6 capital de trabajo

INTERPRETACIÓN:

Según el análisis gráfico de los resultados; el 72% considera que el aumento de capital incrementa el margen de utilidad, dado que ha mayor inversión aumenta la probabilidad de obtener mejores resultados, sin embargo, el 28% manifestaron que el monto e incremento de la inversión no asegura obtener mayor utilidad Sunsol San Isidro 2021.

Tabla N° 13: Valores Críticos de Correlación de Spearman

| Valor | Tipo de Correlación |
|---------------|-------------------------------|
| -1 | Correlación negativa perfecta |
| -0,9 a -0,99 | Correlación negativa muy alta |
| -0,7 a -0,89 | Correlación negativa alta |
| -0,4 a -0,69 | Correlación negativa moderada |
| -0,2 a -0,39 | Correlación negativa baja |
| -0,01 a -0,19 | Correlación negativa muy baja |
| 0.00 | correlación nula |
| 0,01 a 0,19 | Correlación positiva muy baja |
| 0.2 a 0,39 | Correlación positiva baja |
| 0,4 a 0,69 | Correlación positiva moderada |
| 0.7 a 0,89 | Correlación positiva alta |
| 0.9 a 0,99 | Correlación positiva muy alta |
| 1 | Correlación positiva perfecta |

Fuente: Martínez (2009).

Validación de Hipótesis

El nivel de significancia será $\alpha = 0.05$ y por correspondiente el nivel de confianza es del 95%.

Regla de decisión

Rechazar H_0 si $\text{sig.} < \alpha$

Aceptar H_0 si $\text{sig.} > \alpha$

RESULTADOS: RESPUESTA A OBJETIVOS DEL ANÁLISIS

Prueba de hipótesis general:

Ha: La gestión de recursos humanos influye en la liquidez de la empresa Sunsol San Isidro 2021

Ho: La gestión de recursos humanos no influye en la liquidez de la empresa Sunsol San Isidro 2021

Correlación Rho de Spearman

El resultado de la correlación entre la variable gestión de recursos humanos y liquidez indica que si se relacionan con un $r = 0,763$, al ubicarse dentro de los niveles aceptables con una correlación positiva y muestra el sustento estadístico. (Ver tabla N° 14)

Tabla N° 14: Correlación gestión de recursos humanos y liquidez

| | | | GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (Agrupada) | LIQUIDEZ (Agrupada) |
|--------------------|--|--------------------------------|---|------------------------|
| Rho de Spearman | GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (Agrupada) | Coefficiente de correlación | 1.000 | .763 |
| | | Sig. (bilateral) | . | .025 |
| | | N | 50 | 50 |
| | LIQUIDEZ (Agrupada) | Coefficiente de correlación | .763 | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | .025 | . |
| | | N | 50 | 50 |

El resultado de la significancia es $= 0.025 < \alpha = 0.05$; indica que si existe influencia entre la variable gestión de recursos humanos y liquidez. Por lo tanto, se acepta la hipótesis H_a y se rechaza la hipótesis H_o .

Conclusión:

Se concluye que la gestión de recursos humanos si influye en la liquidez de la empresa Sunsol San Isidro 2021.

Prueba de hipótesis específica 1:

Ha: La gestión del área de recursos humanos influye en la productividad de la empresa Sunsol San Isidro 2021

Ho: La gestión del área de recursos humanos no influye en la productividad de la empresa Sunsol San Isidro 2021

Correlación Rho de Spearman

El resultado de la correlación entre la dimensión gestión y productividad indica que si se relacionan con un $r = 0,878$, al ubicarse dentro de los niveles aceptables con una correlación positiva y muestra el sustento estadístico. (Ver tabla N° 15)

Tabla N° 15: Correlación gestión y productividad

| | | GESTIÓN (Agrupada) | PRODUCTIVIDAD (Agrupada) |
|-----------------|--------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| Rho de Spearman | GESTIÓN (Agrupada) | Coefficiente de correlación | .878 |
| | | Sig. (bilateral) | .021 |
| | | N | 50 |
| | PRODUCTIVIDAD (Agrupada) | Coefficiente de correlación | .878 |
| | | Sig. (bilateral) | .021 |
| | | N | 50 |

El valor de la significancia es $= 0.021 < \alpha = 0.05$; por consiguiente no existe influencia entre la dimensión gestión y productividad. Por lo tanto, se acepta la hipótesis H_a y se rechaza la hipótesis H_o .

Conclusión:

Se concluye que la gestión del área de recursos humanos si influye en la productividad de la empresa Sunsol San Isidro 2021.

Prueba de hipótesis específica 2:

Ha: La selección de personal influye en la liquidez de las inversiones de la empresa Sunsol San Isidro 2021

Ho: La selección de personal no influye en la liquidez de las inversiones de la empresa Sunsol San Isidro 2021

Correlación Rho de Spearman

El resultado de la correlación entre la dimensión selección e inversión indica que si se relacionan con un $r = 0,810$, al ubicarse dentro de los niveles aceptables con una correlación positiva y muestra el sustento estadístico. (Ver tabla N° 16)

Tabla N° 16: Correlación selección e inversión

| | | | SELECCIÓN (Agrupada) | INVERSIÓN (Agrupada) |
|--------------------|-------------------------|--------------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Rho de Spearman | SELECCIÓN (Agrupada) | Coefficiente de correlación | 1.000 | .810 |
| | | Sig. (bilateral) | . | .029 |
| | | N | 50 | 50 |
| | INVERSIÓN (Agrupada) | Coefficiente de correlación | .810 | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | .029 | . |
| | | N | 50 | 50 |

El valor de la significancia = $0.029 < \alpha = 0.05$; indica que existe influencia entre la dimensión selección e inversión. Por lo que se acepta la hipótesis H_a y se rechaza la hipótesis H_0 .

Conclusión:

Se concluye que la selección de personal si influye en la liquidez de las inversiones de la empresa Sunsol San Isidro 2021.

Prueba de hipótesis específica 3:

Ha: La contratación de personal influye en los costos del capital de trabajo de la empresa Sunsol San Isidro 2021

Ho: La contratación de personal no influye en los costos del capital de trabajo de la empresa Sunsol San Isidro 2021

Correlación Rho de Spearman

El resultado de la correlación entre la dimensión contratación y capital de trabajo indica que si se relacionan con un $r = 0,867$, al ubicarse dentro de los niveles aceptables con una correlación positiva y muestra el sustento estadístico. (Ver tabla N° 17)

Tabla N° 17: Correlación contratación y capital de trabajo

| | | CONTRATACIÓN (Agrupada) | CAPITAL DE TRABAJO (Agrupada) | |
|-----------------|----------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------|-------|
| Rho de Spearman | CONTRATACIÓN (Agrupada) | Coefficiente de correlación | 1.000 | .867 |
| | | Sig. (bilateral) | . | .024 |
| | | N | 50 | 50 |
| | CAPITAL DE TRABAJO (Agrupada) | Coefficiente de correlación | .867 | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | .024 | . |
| | | N | 50 | 50 |

El valor de la significancia es $= 0.024 < \alpha = 0.05$; lo que indica que no existe influencia entre la dimensión contratación y capital de trabajo. Por lo tanto, se acepta la hipótesis H_a y se rechaza la hipótesis H_o .

Conclusión:

Se concluye que la contratación de personal si influye en los costos del capital de trabajo de la empresa Sunsol San Isidro 2021.

V. DISCUSIÓN

Para discutir esta tesis de investigación se consideran las teorías desarrolladas en el marco teórico, el contexto utilizado en el objetivo general y los resultados obtenidos durante la implementación de las herramientas utilizadas en la estadística y en la metodología de estudio de tal modo que permita objetar y argumentar las hipótesis planteadas en esta tesis.

Respecto a la Hipótesis General: Se realizó el análisis de las dos variables. En la tabla N.º5 el resultado estadístico de la variable independiente Gestión de recursos humanos, indica que existe una mayoría de respuestas de la cantidad de encuestados que representa el 82% según la escala de medición Sí. Haciendo referencia que una buena Gestión de recursos humanos si influye en la liquidez de la empresa Sunsol San Isidro 2021.

Por otro lado, los resultados del análisis de la variable dependiente Liquidez del 100% de los resultados obtenidos el mayor porcentaje que representa el 86% de las respuestas obtenidas de las encuestas expresa que la liquidez en la empresa Sunsol San Isidro 2021 es determinada por la gestión de recursos humanos que pueda realizarse en el proceso de la obtención de buenos perfiles para el área comercial, la cuál es la que suministra el flujo de liquidez.

De los antecedentes de investigación, Brañez (2019), menciona que la gestión de servicio que brindan los recursos humanos del Banco de Crédito del distrito de Ate es un influente para lograr el objetivo de mantener usuarios satisfechos lo cual influye en la buena experiencia en atención que este pueda obtener, para realizar sus operaciones bancarias y por ende el banco pueda obtener mayores recaudos y manejar mayor liquidez en sus fondos asignados a diferencia de las agencias bancarias de la zona.

En relación a la Hipótesis Específica 1: En esta hipótesis se realizó el análisis dos correlaciones; En la tabla N.º 15 del cálculo de relación entre las dimensiones estratégicas de Gestión y Productividad, se puede observar que el valor de coeficiente Rho de Spearman es semejante a 0,878 con lo cual se observa que está

dentro de los niveles aceptable y correlación positiva entre las dos variables de estudio, el valor de significancia es $0,021 < 0.050$, indicando que se acepta la hipótesis alterna (H_a), y se rechaza la hipótesis nula (H_0). Haciendo referencia la influencia de la buena gestión del área de recursos humanos si determina e influye en el desempeño de liquidez de la empresa Sunsol San Isidro 2021.

Por otro lado, se pudo observar que de acuerdo con la dimensión gestión de la tabla 7 se observó un mayor porcentaje en el nivel “Si” en la variable de Gestión de Recursos Humanos, lo cual se sostuvo en la dimensión “Gestión” con un índice máximo de 37, se observó en el nivel “Si” y en el nivel “No” un índice máximo de 13. En la dimensión Productividad de la tabla 10 se observó un mayor índice en el nivel “Si” en la variable de Liquidez, lo cual se sostuvo en la dimensión “Liquidez” con un índice máximo de 34 y se observó en el nivel “No” un índice máximo de 16.

De los antecedentes de investigación, Velásquez. (2020), menciona que la gestión de recursos humanos en entidades del rubro financiero de vehículos en Santo Domingo influye en el grado de rotación de personal para lograr una buena gestión comercial el cual determina el principal soporte para mantener el compromiso organizacional y obtener mejores ingresos comerciales para la buena liquidez de la empresa.

En relación a la Hipótesis Específica 2: En esta hipótesis se realizó el análisis a dos correlaciones; En la tabla N.º 16 del cálculo de relación entre las dimensiones estratégicas de selección e inversión, se puede observar que el valor de coeficiente Rho de Spearman es semejante a 0,810 con lo cual se observa que está dentro de los niveles aceptable y correlación positiva entre las dos variables de estudio, el valor de significancia es $0,029 < 0.05$, es así que, se acepta la hipótesis alterna (H_a), y se rechaza la hipótesis nula (H_0). Haciendo referencia la influencia de la selección de personal si determina e influye en la liquidez de las inversiones de la empresa Sunsol San Isidro 2021.

Por otro lado, se pudo observar que de acuerdo con la dimensión selección de la tabla 8 se observó un mayor porcentaje en el nivel “Si” en la variable de Gestión

de Recursos Humanos, lo cual se sostuvo en la dimensión “selección” con un índice máximo de 42, se observó en el nivel “Si” y en el nivel “No” un índice máximo de 8. En la dimensión inversión de la tabla 11 se observó un mayor índice en el nivel “Si” en la variable de Liquidez, lo cual se sostuvo en la dimensión “inversión” con un índice máximo de 35 y se observó en el nivel “No” un índice máximo de 15.

De los antecedentes de investigación, Aragón (2021), menciona que la gestión financiera en la empresa de transportes e inversiones de la amistad del Cusco influye en la liquidez es por ellos que la selección de personal que realiza el área de recursos humanos es fundamental para la empresa ya que eso permitirá fortalecer la gestión financiera para mejorar su liquidez y cubrir con sus obligaciones de corto plazo y su a vez contribuir con la estabilidad económica e incrementar sus inversiones en corto tiempo.

En relación a la Hipótesis Específica 3: En esta hipótesis se realizó el análisis a dos correlaciones; En la tabla N.º 17 del cálculo de relación entre las dimensiones estratégicas de contratación y capital de trabajo, se puede observar que el valor de coeficiente Rho de Spearman es semejante a 0,867 con lo cual se observa que está dentro de los niveles aceptable y correlación positiva entre las dos variables de estudio, el valor de significancia es $0,024 < 0.05$, es así que, se acepta la hipótesis alterna (H_a), y se rechaza la hipótesis nula (H_0). Haciendo referencia la influencia de la contratación si determina e influye en la liquidez del capital de trabajo de la empresa Sunsol San Isidro 2021.

Por otro lado, se pudo observar que de acuerdo con la dimensión contratación de la tabla 9 se observó un mayor porcentaje en el nivel “Si” en la variable de Gestión de Recursos Humanos, lo cual se sostuvo en la dimensión “capital de trabajo” con un índice máximo de 74% de un total 50 encuestados, se observó en el nivel “Si” y en el nivel “No” un índice máximo de 26%. En la dimensión capital de trabajo de la tabla 12 se observó un mayor índice en el nivel “Si” en la variable de Liquidez, lo cual se sostuvo en la dimensión “capital de trabajo” con un índice máximo de 72% y se observó en el nivel “No” un índice máximo de 28%.

De los antecedentes de investigación, Alegre (2028), menciona que al no efectuar correctamente gestión de su capital de trabajo en la empresa M & G S.A.C influye en la liquidez y rentabilidad, y esto conlleva que la entidad no incremente su liquidez que es fundamental para lograr cumplir con sus obligaciones con sus proveedores y su personal asimismo impactará en la rentabilidad de la empresa.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluyó de acuerdo con los resultados estadísticos que si hay influencia en la gestión del área de recursos humanos con la liquidez de la empresa Sunsol. Se utilizó el coeficiente de Rho de Spearman en donde indica que si existe correlación.
2. Se concluyó que de acuerdo con los resultados estadísticos con el objetivo especio 1, que si hay influencia de la gestión del área de recursos humanos con la productividad de la empresa. Se utilizó el coeficiente Rho de Spearman el cual indica que si existe correlación.
3. Se concluyó que de acuerdo con los resultados estadísticos con el objetivo específico 2, que si existe influencia del proceso de selección de personal con las inversiones de la empresa. La relación según el coeficiente Rho de Spearman indica que si existe correlación.
4. Se concluyó que de acuerdo con los resultados estadísticos con el objetivo específico 3, que si hay influencia de la contratación de personal con los costos del capital de la empresa. La relación que se pudo observar mediante el coeficiente Rho de Spearman es que si existe correlación.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al jefe de recursos humanos de la empresa trabajar en base a un planeamiento estratégico para la selección y contratación de personal que pueda cubrir las expectativas de inversión, para lograr el volumen de ventas y por ende buena liquidez, en tal sentido los encargados del área de recursos humanos deben formular nuevas estrategias para los controles de los procesos de selección para garantizar el buen rendimiento de los seleccionados lo cual repercute en la liquidez necesaria y suficiente para el desarrollo de sus actividades.
2. Se recomienda al jefe de operaciones de recursos humanos evaluar la productividad constantemente del área de ventas de la empresa para garantizar que la organización mantenga un buen flujo de liquidez producto de un buen volumen de ventas.
3. Se recomienda al director comercial de cada proyecto de la empresa realizar una planificación adecuada en sus inversiones para que el área de recursos humanos tenga el tiempo necesario para el buen reclutamiento y selección de personal.
4. Se recomienda al gerente de ventas evaluar y analizar los perfiles de los diversos postulantes a los cuales se les brindará la entrevista definitiva para la contratación de nuevos colaboradores para garantizar mantener los costos de capital planificados que trascenderán con la liquidez de la empresa.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alegre M (2018). Gestión del capital de trabajo y su impacto en la liquidez y rentabilidad de la empresa M&G S.A.C. distrito de la Victoria – 2017.
- Alejandro León, M. C., & Toala Jiménez, S. L. (2017). “Modelo de Gestion Financiera para control de liquidez en Exportjaime S.A”. Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/23049>
- Alvarado, M. (2019). *El modelo de gestión “cliente soy” y la productividad de la agencia MiBanco - Lambayeque*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Archivo digital. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/7720>
- Aragón J. (2021). *Gestión financiera y la liquidez de la empresa de Transportes e Inversiones La-Amistad S.C.R.L., Cusco, 2020* [Tesis de contador público, Universidad Cesar Vallejo del Peru]. Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89547/Galdos_RME-Zegarra_FGM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arraiza E (2020). Sistema web para el manejo de la Información Escalafonaria en el Área de Recursos Humanos para el “Hospital II Jorge Reátegui Delgado.
- Bongó, A. (2015). *Participación y consulta como resultados estratégicos de réingenierie culturelle dans la gestion universitaire. Estudio de cas d'une institución universitaria au Congo DR*. [Tesis de licenciatura, Universidad Simon Fraser]. Archivo digital. <http://summit.sfu.ca/item/15709>
- Borgues, J. (2019). Redemption Constraints Of Brazilian Equity Funds, Liquidity Of Assets, And Performance. *Revista de Administração de Empresas (Journal of Business Management)*, 56. <https://www.scielo.br/j/rae/a/Z8wzKNnVYzDTyFx6kQtkbTH/?format=pdf&lang=en>

- Brañez, Z (2018). Gestión del talento humano y la calidad de servicio en los colaboradores de un banco privado, agencia Ceres, Ate-2018 Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). Introducción a la Metodología de la Investigación Científica. Sangolquí: Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Obtenido de <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Chacón, W. (2002). El control interno como herramienta fundamental contable y controladora de las organizaciones. Fulldocs.
- Ching K (2018). Implementación de un sistema web para mejorar la gestión de recursos humanos en la Empresa Ingeniería Celular Andina
- Freír y Doiron, J. (2017). Instantánea de la educación en gestión de datos de investigación en Canadá: Libro blanco. *Asociación Canadiense de Bibliotecas de Investigación. Red de Portage*, 14. <http://hdl.handle.net/2429/67187>
- Garibay, S. (2016). *Gestión financiera, calidad de servicio en el desempeño del capital humano en la Institución Educativa N° 6044 Jorge Chávez*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19029>
- Hamid, H. (2016). *Restricciones espaciales mejoradas para la inversión de impedancia sísmica*. [Tesis doctoral no publicada, Universidad de Calgary]. Archivo digital. <http://hdl.handle.net/11023/3333>
- Hernández, R., Díaz, E. & Chamorro, E. (2018). Strategy and generation of value in Colombian service-providing companies. *Cuadernos de Administración*, 34(61), 17–30. <https://doi.org/10.25100/cdea.v34i61.6005>
- Kiyotaki, N. y Moore, J., (2019). Liquidez, ciclos económicos y política monetaria. *Revista de economía política*, 127(6), 2926-2966.

- Méndez, R. (2021). *Análisis de paros de producción por omisión de reglas corporativas de inversión y medidas para corregirlas*. [Tesis de licenciatura, Universidad de Guanajuato]. Archivo digital. <http://repositorio.ugto.mx/handle/20.500.12059/5344>
- Mestas, 2018. El control interno y su influencia en la gestión de recursos humanos de las empresas constructoras del Peru: caso empresa “Selecon Global S.A.C.”- Lima, 2017.
- MINTZBERG Henry, QUINN James Brian, VOYER John - El proceso estratégico: Conceptos, contextos y casos. - Editorial Pearson – Edición Breve - México (1997).
- Moghtader, B. (2021). *Teoría del capital humano de la educación*. [Tesis de doctorado, Universidad de Columbia Britanica]. Archivo digital. <http://hdl.handle.net/2429/79742>
- Monje C. (2011). Libro didáctico de método de la investigación en ciencias sociales. Neiva: Universidad surcolombia.
- Nuñera, J. (2016). *Gestión financiera liquidez de la Universidad César Vallejo Lima Este, San Juan de Lurigancho – Lima, 2015*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/5148>
- Redondo.J (2019). *Análisis de la estructura de rendimiento y riesgo de los fondos comunes de inversión de argentina*. [Tesis de magister, Universidad Nacional del Sur]. Archivo digital. <https://repositoriodigital.uns.edu.ar/handle/123456789/4673>
- Romero, J. (2019). *Competencias profesionales de los recursos humanos de bibliotecas con fondos antiguos*. [Tesis de maestría, Universidad de Buap]. Archivo digital. <http://repositorio.ugto.mx/handle/20.500.12059/5344>
- Sánchez, H y Reyes, C (2018) Metodología y diseños de la investigación científica. Business Support Aneth. Lima.

- Sánchez, Y. (2018). *El Sistema de Deduciones y su Efecto en el Capital de Trabajo de la Empresa Autocar S.A.C. durante los Años 2015 al 2016 - Chiclayo*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Archivo digital. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/7720>
- Tamayo y Tamayo, M. (2011). *Proceso de investigación científica*. 5. Editorial Limusa. México.
- Ticona V. (2020). *Influencia de las liquidaciones de compra electrónicas en la liquidez de las empresas comercializadoras del sector pesquero Matarani - Arequipa*, 2018.
- Vargas, W. (2022). *Gestión municipal y ejecución presupuestal de la Municipalidad Distrital de Huimbayoc, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/90828>
- Velarde, T. (2018). *El análisis financiero de liquidez y su relación con la rentabilidad en la empresa de transportes y servicios el kazmeño E.I.R.L.*
- Velásquez Campos, V. (2018). *Análisis de la liquidez y rentabilidad del periodo 2013 al 2017 y propuesta de una planificación financiera para la empresa "fibrater s.r.l." Chimbote*.
- Yance, M. (2017). *Gestión de cobranza y su influencia en la liquidez en la empresa Bisagras Peruanas SAC, distrito de Ate 2014-2016*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21957>
- Yopak, J. (2020). *El capital y la serie de televisión de detectives fantásticos*. [Tesis de maestría, Universidad de Calgary]. Archivo digital. <http://hdl.handle.net/1880/112568>

IX. ANEXOS

TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| Variables de estudio | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
|-----------------------------|---|---|--------------------|-------------------------|--------------------|
| Gestión de recursos humanos | Calderón, 2013 la gestionar los recursos humanos en una empresa es fundamental, sobre todo en las etapas de reclutamiento y selección de personal para que la entidad pueda lograr el desarrollo de sus actividades en su rubro de negocio. La responsabilidad de la contratación de un buen colaborador depende del análisis del perfil del puesto que plantea la organización (Calderón, 2013 (p. 9). | Las variables se midieron con las siguientes dimensiones: | Gestión | Control de los procesos | SI (1) NO (0) |
| | | | Selección | Rendimiento | |
| | | | Contratación | Proyección de ventas | |
| Liquidez | James C. Van, 1997 la liquidez constituye el aspecto más importante del análisis de la productividad dentro de las empresas, ya que representa los activos que son fácilmente convertibles en dinero. La liquidez depende del buen desempeño del área comercial, es decir que la adecuada distribución permitirá el buen funcionamiento de los recursos económicos y generará los suficientes fondos para cubrir las obligaciones a corto plazo (p.359) | Las variables se midieron con las siguientes dimensiones: | Productividad | Índice de ventas | |
| | | | Inversión | Volumen de ventas | |
| | | | Capital de trabajo | Utilidad | |

TABLA DE CATEGORIZACIÓN

| Problema Principal | Objetivo General | Hipótesis General | Variabes | Metodología |
|--|--|--|---|--|
| ¿De qué manera la gestión de recursos humanos influye en la liquidez de la empresa Sunsol San Isidro 2021? | Determinar la influencia de la gestión de recursos humanos en la liquidez de la empresa Sunsol San Isidro 2021. | La gestión de recursos humanos influye, notablemente en la liquidez de la empresa Sunsol San Isidro 2021. | | El tipo de investigación: Básica de enfoque cuantitativo |
| Problemas específicos | Objetivo Especifico | Hipótesis Especifico | Variable Independiente: Gestión de recursos humanos | Diseño de la investigación: No experimental |
| ¿Como la gestión del área de recursos humanos influye en la productividad de la empresa Sunsol San Isidro 2021? | Analizar la influencia de la gestión del área de recursos humanos en la productividad de la empresa Sunsol San Isidro 2021. | La gestión del área de recursos humanos influye en la productividad de la empresa Sunsol San Isidro 2021. | | Nivel de la investigación: Explicativo causal |
| ¿Cómo la selección de personal influye en la liquidez de las inversiones de la empresa Sunsol San Isidro 2021? | Analizar la influencia de la selección de personal en la liquidez de las inversiones de la empresa Sunsol San Isidro 2021. | La selección de personal influye en la liquidez de las inversiones de la empresa Sunsol San Isidro 2021. | Variable Dependiente: Liquidez | Método de la investigación: Hipotético deductivo |
| ¿Cómo la contratación de personal influye en los costos del capital de trabajo de la empresa Sunsol San Isidro 2021? | Analizar la influencia de la contratación de personal en los costos del capital de trabajo de la empresa Sunsol San Isidro 2021. | La contratación de personal influye en los costos del capital de trabajo de la empresa Sunsol San Isidro 2021. | | Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario |

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS VARIABLES: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LIQUIDEZ

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSION 1 | | | | | | | |
| 1 | ¿Considera usted que es necesario el control de procesos para una buena gestión en la empresa Sunsol? | X | | X | | X | | |
| 2 | ¿Considera usted que la gestión de recursos humanos es una actividad importante en la aplicación de procesos internos en la empresa Sunsol? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSION 2 | | | | | | | |
| 3 | ¿Considera usted que la selección de personal influye en el rendimiento en las ventas de la empresa Sunsol? | X | | X | | X | | |
| 4 | ¿Considera usted que el rendimiento de la empresa Sunsol mejora con un adecuado proceso de selección de personal? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSION 3 | | | | | | | |
| 5 | ¿Considera usted que para una proyección de ventas es importante conocer la cantidad de contratación de personal necesario en la empresa Sunsol? | X | | X | | X | | |
| 6 | ¿Considera usted que en una proyección de ventas es importante conocer el gasto que representa las nuevas contrataciones de personal en la empresa Sunsol? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSION 4 | | | | | | | |
| 7 | ¿Considera usted que la productividad se refleja en el índice de ventas de la empresa Sunsol? | X | | X | | X | | |
| 8 | ¿Considera usted que el incremento del índice de ventas en la empresa Sunsol se debe a la productividad? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSION 5 | | | | | | | |
| 9 | ¿Considera usted que la cantidad de inversión define el volumen de ventas proyectado? | X | | X | | X | | |
| 10 | ¿Considera usted el volumen de ventas se debe a cantidad de inversión realizada en la empresa Sunsol? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSION 6 | | | | | | | |
| 11 | ¿Considera usted que al aumentar el capital de trabajo incrementa el margen de utilidad en la empresa Sunsol? | X | | X | | X | | |
| 12 | ¿Considera usted que la utilidad incrementa el capital de trabajo y patrimonio de la empresa Sunsol? | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **EXISTE SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr/ Mg: Costilla Castillo Pedro Constante** **DNI: 09925834**

Especialidad del validador: **CPC. Doctor en Administración**

13 de abril del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

FIRMADO

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS VARIABLES: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LIQUIDEZ

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSION 1 | | | | | | | |
| 1 | ¿Considera usted que es necesario el control de procesos para una buena gestión en la empresa Sunsol? | X | | X | | X | | |
| 2 | ¿Considera usted que la gestión de recursos humanos es una actividad importante en la aplicación de procesos internos en la empresa Sunsol? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSION 2 | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 3 | ¿Considera usted que la selección de personal influye en el rendimiento en las ventas de la empresa Sunsol? | X | | X | | X | | |
| 4 | ¿Considera usted que el rendimiento de la empresa Sunsol mejora con un adecuado proceso de selección de personal? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSION 3 | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 5 | ¿Considera usted que para una proyección de ventas es importante conocer la cantidad de contratación de personal necesario en la empresa Sunsol? | X | | X | | X | | |
| 6 | ¿Considera usted que en una proyección de ventas es importante conocer el gasto que representa las nuevas contrataciones de personal en la empresa Sunsol? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSION 4 | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 7 | ¿Considera usted que la productividad se refleja en el índice de ventas de la empresa Sunsol? | X | | X | | X | | |
| 8 | ¿Considera usted que el incremento del índice de ventas en la empresa Sunsol se debe a la productividad? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSION 5 | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 9 | ¿Considera usted que la cantidad de inversión define el volumen de ventas proyectado? | X | | X | | X | | |
| 10 | ¿Considera usted el volumen de ventas se debe a cantidad de inversión realizada en la empresa Sunsol? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSION 6 | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 11 | ¿Considera usted que al aumentar el capital de trabajo incrementa el margen de utilidad en la empresa Sunsol? | X | | X | | X | | |
| 12 | ¿Considera usted que la utilidad incrementa el capital de trabajo y patrimonio de la empresa Sunsol? | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x.] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra Mg: Albertina Marina Ventura de Esquen DNI: 10451044

Especialidad del validador: CPC. Doctor en Administración

13 de abril del 2022

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.