

# **UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y  
ADMINISTRATIVAS  
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE CONTABILIDAD**



## **Gestión de recursos humanos y calidad de información financiera de empresas comerciales de Carhuaz, 2017**

**Tesis para obtener el título profesional de Contador Público**

**Autor:**

**Ivan Pablo, Llanto Ramos**

**Asesor:**

**Dra. Verónica Fernández Pinedo**

**0000-0003-0508-6176**

**Huaraz – Perú**

**2018**

### **Palabras clave**

Tema	Recursos humanos e información financiera
Especialidad	Contabilidad

### **Keywords**

Theme	Tax culture human resources and financial information
Specialty	Accounting

### **Líneas de Investigación:**

Área : Ciencias Sociales  
Sub Área : Economía y Negocios  
Disciplina : Contabilidad

**Título**

**Gestión de recursos humanos y calidad de información financiera de empresas  
comerciales de Carhuaz, 2017**

**Title**

**Management of human resources and quality of financial information of  
commercial companies of Carhuaz, 2017**

## **Resumen**

La investigación titulada “Gestión de recursos humanos y calidad de información financiera de empresas comerciales de Carhuaz, 2017”, tuvo como propósito determinar la influencia de la gestión de recursos humanos en la calidad de información financiera de las empresas comerciales de Carhuaz. La investigación es de carácter descriptiva y aplicada, de diseño no experimental, transversal, se utilizó la técnica de análisis documental y la encuesta, y como instrumento la ficha de análisis documental y el cuestionario, lo que permitió conocer y explicar las situaciones más importantes, demostrando la relación existente entre las variables investigadas

Se empleó el muestreo probabilístico, lo que permitió determinar la muestra de la investigación, siendo éste de 71 empresas comerciales con personería jurídica del Distrito y de Carhuaz, y como unidad de análisis tuvo al sistema de recursos humanos y contabilidad.

Se concluyó que el 54.93% de los encuestados manifestaron estar en desacuerdo que los equipos de trabajo ajustan su accionar a los valores corporativos de las empresas; el 61.97% explicó estar en desacuerdo que las empresas practican la cultura liderman donde la compensación y el desarrollo de las personas están en función a los resultados de la organización; el 67.61% respondió estar en desacuerdo que las empresas aplican políticas, métodos de cuantificación y procedimientos contables con criterio uniforme a lo largo de un periodo y de un periodo a otro; y el 54.93% consideró estar en desacuerdo que la información financiera refleja todas las transacciones, transformaciones internas y otros eventos realmente sucedidos.

## **Abstract**

The research entitled "Human resources management and quality of financial information of commercial companies of Carhuaz, 2017", aimed to determine the influence of human resources management on the quality of financial information of the commercial companies of Carhuaz. The research is descriptive and applied, of non-experimental, transversal design, the technique of documentary analysis and the survey was used, and as an instrument the document analysis and questionnaire, which allowed to know and explain the most important situations, demonstrating the relationship between the variables investigated

The probabilistic sampling was used, which allowed to determine the sample of the investigation, being these one of 71 commercial companies with legal personality of the District and of Carhuaz, and as unit of analysis had to the system of human resources and accounting.

It was concluded that 54.93% of the respondents expressed disagreement that the work teams adjust their actions to the corporate values of the companies; 61.97% explained that they disagree that companies practice the leadership culture where the compensation and development of the people are based on the results of the organization; 67.61% answered that they disagree that companies apply policies, quantification methods and accounting procedures with uniform criteria throughout a period and from one period to another; and 54.93% considered disagreeing that the financial information reflects all transactions, internal transformations and other events that have actually taken place.

## Índice

	<b>PG.</b>
Palabra clave	i
Título	ii
Resumen	iii
Abstract	iv
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Antecedentes y fundamentación científica	1
1.2. Justificación de la investigación	9
1.3. Problema	10
1.4. Marco referencial	10
1.5. Hipótesis	61
1.6. Objetivos	61
II. METODOLOGÍA	63
2.1. Tipo y diseño de investigación	63
2.2. Técnicas e Instrumentos de Investigación	65
2.3. Procesamiento y Análisis de la Información	66
III. RESULTADOS	67
IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	80
V. CONCLUSIONES	83
VI. RECOMENDACIONES	85
VII. DEDICATORIA	86
VIII. AGRADECIMIENTO	87
IX. BIBLIOGRAFIA	88
X. ANEXOS	90

d

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA

La gestión de recursos humanos y la calidad de información financiera de empresas comerciales son problemas permanentes para las empresas comerciales del país, ya que carecen de directivas, lineamientos, políticas y manuales de procedimientos que coadyuven a la gestión eficiente de sus sistemas de recursos humanos; así mismo presentan una serie de limitaciones respecto a la gerencia y procesamiento de información financiera, lo que no les permitan contar con información relativa al efectivo y equivalente de efectivo, cuentas por cobrar, inventarios, intangibles, activos fijos, obligaciones, capital, ingresos y gastos.

La definición específica y como se han presentado los problemas señalados; lo manifiestan:

(Mora, 2012). En su tesis denominada “Sistemas de Información para el Control de Gestión. Un apoyo a la gestión empresarial”, concluye que el propósito COM. TALENTO HUMANO es el modelo del servicio de comprensión y Capacidad que crea CNT dentro de la compañía. La ejecución elevará los niveles de información hacia el usuario central como externo. La estructura al plantear instrumentos especializados tales como los establecimientos de un programa para hospitales y clínicas son oportuno que represente la información, siendo un componente clave hacia la información con sus beneficiarios asentados y viables. La obtención de los personales va desarrollar si se progresó la aptitud de existencia de ellos y la CAPACIDAD HUMANO les brinda charlas donde logran a prevalecer las dificultades que se les presenta.

Donde la CNT es adecuado en las áreas que tengan una información conveniente y eficaz que optimice los flujos de información que manipula la compañía, siendo preciso capacitar a los empleados en cursos de gramática y composición ayudando a las actividades de integración y dejar a un lado las rivalidades.



(Quirós, 2015). En su tesis denominada “Sistemas de Información para el Control de Gestión. Un apoyo a la gestión empresarial”, concluye que la diligencia del estudio semántico y el uso de los relatos como principio de información importantes argumentos de capitales compasivos contribuyendo una orientación al tratado del distanciamiento entre teoría y habilidad, el estudio semántico ha facultado mostrar las distribuciones temáticas profundos en dos corpus de instrumentos, los capítulos efectivos en elemento de capitales humanos.

La derivación es la verificación de los argumentos de capitales que son apreciados por científicos y administradores en situación de sus publicidades, lo cual se comprobó que hay contradicciones entre ellos. Así mismo, se demostró la eficacia de los variables desarrolladas tanto la presencia de temas de logro habitual donde hay oposiciones entre ambos, de manera que el análisis utilizará de base para las nuevas investigaciones que progresen en las diferencias académicas y técnicos de la sección de patrimonios.

(Tatiana Alvear y Carlos Ronda Ceballos, 2013). En su tesis denominada “Sistemas de Información para el Control de Gestión. Un apoyo a la gestión empresarial”, concluye que los capitales del universo se orientan hacia la globalización. El universo de hoy está visible por este transcurso, la creciente dificultad de los procesos económicos, benéficos y formativos de forma universal de forma nacional o regional. Siendo esencial fuente de productos factibles de nuestro país, donde la capacidad se enfrentan principalmente en el nivel competitivo que tienen las sociedades pertenecientes a países más aventajados que el nuestro, la cual las industrias nacionales han visto reducir su contribución de mercado en los servicios extranjeros, pero en otros, han alcanzado niveles de contenido suficientes para afrontar la capacidad internacional e incluso exportar. Donde el objetivo es apoyar a los empresarios en los desafíos que promueven en buscar medidas a los compromisos del mercado, mediante la determinación de posibles mejorías respectivas.

(Roberto Carrasco y José Tapia, 2015). En su tesis denominado “evaluación de los procesos operativos del área de recursos humanos y diseño de un sistema de control para incrementar la efectividad del restaurante Chiclayo S.A.C. – 2013”, concluye que no se toma preferencia en el progreso laboral de sus personales donde el departamento de capitales humanos no está desempeñando con su oficio primordial, asimismo el establecimiento no ofrece estímulos, como el aprendizaje, que hagan que sus personales desempeñen mejor sus cargos, donde el restaurante no cuenta con personal adecuado e registrado, donde se espera un beneficio defectuoso en sus puestos, y que no ofrece un buen servicio a sus clientelas. De manera que los métodos del departamento de capitales humanos del restaurante hay peligros y faltas que logran causar el mando de los métodos para los adecuados beneficios de los gerentes, donde no se ofrece una buena prestación al consumidor por falta de retroalimentación y por inexperiencia del estatuto de uso central de la compañía, resultando el lucro de los objetivos preestablecidos por la estructura, también no tiene técnicas apropiados que garanticen un buen trabajo.

(Rios, 2017). En su tesis denominada “el control interno y su influencia en la gestión económica y financiera de las micro y pequeñas empresas del sector comercio del Perú: caso de la empresa corporación Agurto EIRL – Tarapoto, 2016, sostienen que las deducciones de los informes examinados, no se encontró averiguaciones que tengan declarado estadísticamente la autoridad de la fiscalización central en el servicio monetaria y bancaria de las micro y pequeñas sociedades del Perú, donde las bases teóricas se forma que si hay atribución hacia el registro central y prestación; de manera que el registro interno accede promover eficacia y actividad en sus conocimientos mejorando el mando de sus capitales como monetarios y económicos lo cual tiene un papel específico del mando de cualquier compañía.

Asimismo, se logra evaluar que los mecanismos del registro interno no están manipulados eficientemente, por lo tanto, solicita una ejecución del método que afirme el uso de los recursos del estado para favor de los beneficiarios y la sociedad en general, lo cual el registro central no se realiza efectivamente en las

micro y pequeñas compañías, íntegro a la inexactitud de ejecución; además cabe prevalecer, que no se está empleando apropiadamente los mecanismos y subcomponentes del registro central , teniendo como resultado un defectuoso servicio que no accede obtener un desarrollo creciente en el mercado y no alcanzaron conseguir grandes patrocinos monetarios en asimilación a otras compañías que si implementan el registro central en sus instrucciones, permitiéndoles conocer el estado financiero efectivo de la misma.

(Salazar, 2013). En su tesis titulada “Gestión de recursos humanos y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas de intermediación laboral de la ciudad de Cajamarca”, concluye que algunas compañías de intermediación profesional de la localidad Cajamarca no ejecutan la proyección de patrimonios humanos, donde se cumple con el objetivo de detallar en total de personales adecuados y eficaz para ofrecer sus actividades a los beneficiarios. La compañía de intermediación de Cajamarca realiza el oficio del personal, pero no desempeñan la clasificación de personales.

Las compañías de intermediación de Cajamarca operan diferentes formas de contratar a su colaborador considerando los costos laborales tiene como fin de minimizar los costos de las compañías y ofrecer sus productos a un precio competitivo, de manera que las compañías donde la mayoría de las remuneraciones de sus colaboradores están en función a los beneficios que obtengan las sociedades por el favor que suministran, considerando las normas laborales del estado teniendo igualdad en las remuneraciones de los personales en general.

(Sosa, 2015). En su tesis denominada “el control interno y su influencia en la gestión contable de la empresa Golden Amazon Group S.A.C.”, concluye que el registro central posee una similitud del 0.865, lo cual muestra que hay un trato positivo de estudio, teniendo una muestra de 13 personas, donde el resultado de la variable de prestación contable, podrá ser efectiva que el registro interno en el servicio registrable de la compañía Golden.

Así mismo su objetivo es examinar la influencia de la situación contable en el servicio registrable de la compañía Golden, donde se consiguió un diagnóstico real sobre los métodos de labores en la organización que proporcionaron como resultado una pérdida al ambiente laboral, también observar la influencia de la estimación de peligro en la servicio registrable de la compañía Golden teniendo como resultado establecer seguridad de indagación y compromisos del colaborador manifestando un nivel bajo donde el mecanismo y al trabajo económico.

Por otro lado, señala en estudiar la influencia de los movimientos de inspección en el servicio registrable de la compañía Golden siendo un proceso normal a los mandos contables como compromisos, aprobaciones, normas y habilidades registrables que desarrolla la compañía, donde manifestara la seguridad de la averiguación económica donde es de calidad, lo cual brindara que el área registrable realice una fiscalización y monitoreo de las entradas registrables logrando una inspección frecuente.

(Maydana Asmad, Raquel Figueroa, Flor Ramirez, Cindy Ramón, 2016). En su tesis denominado “Plan de recursos humanos para la empresa Housemart Perú S.A.C.” concluyeron que el departamento de Recursos Humanos, no cuenta con la importancia debida, compromiso y protagonismo adecuado hacia la adquisición de medidas, donde la Gerencia General, conlleva a la falta de innovación en la competitividad humana, ejecutando inadecuadamente los conocimientos del área. También se observa que no cuenta con instrucciones renovados ni descifrables en los procesos de reclutamiento, nombramiento y responsabilidad; falta de mejora en el proceso de inducción, donde el personal no tiene claro el avance de la empresa ni consiga el personal adecuado para el puesto de labor requerido por la organización.

Así mismo la valoración de desempeño se efectúa de forma informal, no logrando un medio determinado ni un método de gestión, lo cual el proceso pierda integridad, por lo tanto, no logra establecer un avance de los resultados de la compañía y la ejecución futura de los individuos dentro de la compañía.

## **1.2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

La investigación denominada “Gestión de recursos humanos y calidad de información financiera de empresas comerciales de Carhuaz, 2017”, se justifica debido a que permitió demostrar que la gestión de recursos humanos influye manera escasa en la calidad de la información financiera de las empresas comerciales de Carhuaz, 2017.

Los resultados de la investigación contribuirán con la mejora de la gestión de recursos humanos, lo que permitirá mejorar la calidad de la información financiera de las empresas comerciales de Carhuaz, lo cual promoverá que las empresas logren sus metas y objetivos trazados.

Asimismo, los resultados de la investigación podrán ser tomadas como referencia para futuras investigaciones relacionadas con las ciencias económicas y administrativas; de igual manera permitirá que las empresas con problemáticas similares logren detectar y eliminar las causas de los problemas.

## **1.3. PROBLEMA**

¿Cómo influye la gestión de recursos humanos en la calidad de información financiera de empresas comerciales de Carhuaz, 2017?

## **1.4. CONCEPTUALIZACIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**

### **1.4.1. BASES TEÓRICAS**

#### **Gestión de recursos humanos**

(Sainz, 1994). Define que el servicio de capitales, la GRH es parte del servicio de distribución que contiene la influencia de las faltas del personal como la clasificación, estipulación y formación, el progreso de las obligaciones y su entrega de los departamentos a otros, como suspensiones y jubilaciones, donde Robert Owen en el Reino Unido, estableció manuales relacionados con la prosperidad y formación de sus

colaboradores, asimismo las funciones de la GRH desarrollaron cambios benéficos y formativos que fueron promoviendo en las empresas.

De manera que el directivo del departamento de recursos humanos consigue que los colaboradores manejen de acuerdo con los objetivos de la organización; el director de recursos humanos ha de encargarse de formar al personal, motivarlo, formarlos y desarrollar sus instrucciones y destrezas.

### **Director de recursos humanos dentro de la organización**

(Appleby, 1992). Explica que el director de RH ha de poseer, conocimiento del capital, la industria y ambiente de vida, donde el director general, se encargará de las siguientes situaciones: Visitar y proponer al director general en la enunciación de las habilidades de la sociedad y afirmar que dichas tácticas son conocidas por los personales y realizadas efectivamente. Crear buenas relaciones con las asociaciones y otros establecimientos que se encarga de la prosperidad de los colaboradores y situaciones de compromiso, establecer y archivar situaciones adecuadas de seguridad en el compromiso, establecer servicios del bienestar del colaborador.

Lo que significa proponer al director general la habilidad del personal y cumplir esquemas de formación para los inspectores, representar a la compañía en contrataciones con sindicatos, conservándose a nuevas ideas relacionadas con el servicio de los patrimonios.

### **Política de recursos humanos**

(Harper, 1990). Considera que la contribución de los colaboradores es preciso para una labor eficaz de la sociedad, el colaborador tendrá que lograr seguridad en la compañía, donde al establecer la estrategia sistémica de la compañía, los directores contienen estrategias del colaborador que sean específicas y positivas, asimismo integrara oficinas especializadas al departamento del colaborador, siendo fundamental para

conseguir los objetivos de la empresa teniendo más posibilidades de lograr mayor eficacia y seguridad.

También menciona los siguientes factores como la retribución, permanencia en el trabajo, conformidad, status, imparcialidad, libertad, donde los componentes sugeridos forma destrezas educacionales recreativas y conservar estrategias equitativas que no discriminen a los personales frente a otros.

### **Políticas de Gestión de los Recursos Humano**

En tal sentido, Valle (1995) considera tres fases:

- a) Fase administrativa: son comprometidos al servicio, que tiene como función el contrato, el despido y la observación de oficio de compromiso.
- b) Fase de Gestión. Es la atención de las faltas de manera general de los colaboradores.
- c) Fase de desarrollo. El colaborador logra excelencia, en la conformidad hacia las insuficiencias económicas de la sociedad.

Asimismo, Mintzberg, que los colaboradores están en relación con el ambiente y obtienen conformidades o insuficiencias de cambio. La orientación de capitales se encarga de la proyección de la plantilla, almanaques profesionales, registro de representación, procedimiento de remuneraciones, información y colaboración con los personales, evaluación de desempeño, valoración del potencial y estimulación laboral.

### **Planificación de personal**

(Guido Baglioni y Colin Crouch, 1992). Consideran como una habilidad para conseguir, operar, contener y realizar las destrezas de los colaboradores a través de la manifestación e realización de estrategias del colaborador, determinadas con los personales. La proyección de personal busca archivar y mejorar la destreza de una organización para lograr los

objetivos sistémicos previamente establecidos, donde se realiza destrezas programadas para desarrollar las contribuciones presentes y futuras de los colaboradores.

Así mismo las ventajas de la planificación de personal son negociación del número adecuado de personales en los niveles de jerarquía, la determinación de las insuficiencias de personal a cada momento es más realizable, contenido de pronóstico de las oposiciones de los cambios en las técnicas de contratación y formación, teniendo en cuenta el futuro y establecer qué tipo de personal y qué cultura corporativo pretendemos realizar a medio y largo plazo

### **Dirección a través de objetivos (management by objectives)**

(Hoz, 1990). Explica que se opera una habilidad determinado en la cantidad de labor ejecutado, siendo factible el mecanismo standard de medida. La base del procedimiento de cada director se le ofrece una idea clara de los resultados que se espera, estableciendo descripciones adecuadas del compromiso a establecer y los objetivos a desempeñar.

De manera que los directores alcanzan los objetivos a través del rendimiento del colaborador a su obligación, donde se obtendrá una conformidad de objetivos que beneficiará a todos, donde en labor de los directivos será más segura y tomarán más interés en los objetivos claros, inspeccionando que la contribución de la compañía de los objetivos provoca el autocontrol y el avance del colaborador a nivel competitivo.

Sus características de la evaluación efectiva es la: Actitud productiva por los superiores, el resultado del compromiso no será presupuestario al inicio de este, el subordinado dará su opinión y tomará medidas, promover la autoevaluación.

### **Evaluación de los estilos de dirección**

R. Likert "La organización humana" (1967). Menciona cuatro métodos de dirección típicos de varias compañías:



Autoritario de explotación: Es administrativo, jerárquico y con fuerte fiscalización de las acciones.

Benevolente autoritario: tiene los objetivos claros que se obtienen con método de premios y representación a los empleados.

Consultivo: Los colaboradores realizan medidas en la producción de las estrategias de la compañía

Participativo: La información se mueve libremente de arriba abajo y viceversa a lo largo del nivel jerárquica.

Por otro lado, la dirección otorga recompensas y suministra la mediación de los diferentes grupos para obtener altos niveles de eficacia.

### **Reestructuración del trabajo**

(D. Torrington y L. Hall, 1990). Explican que la reestructuración de los sitios de compromiso consigue ayudar a solucionar los conflictos de stress que hay en las compañías.

Las ventajas de este procedimiento es la: Disminución de debilidad y fastidio, donde el trabajador puede operar una mayor variedad de destrezas y archivar un mayor registro sobre su velocidad de compromiso y un mayor número de colaboradores puede establecer labores diversas para solucionar el problema del absentismo.

Desventajas: desarrolla el bienestar personal del trabajador, puede no resultar un beneficio eficaz, siendo posible que el coste de establecer los compromisos sea alto, si todos los niveles de la jerarquía no están de acuerdo con el cambio.

### **Salarios e incentivo**

(Hoz, 1990). Menciona que las organizaciones empresariales de todos los sectores consideran la necesidad de hallar un modo para depositar los sueldos que facilitan en línea con el impuesto de los personales de la organización, identificando las aprobaciones y limitaciones que el mercado determina en flujos de capital.

Los registros del gasto salarial dependerán de dos mecanismos: La cantidad de voluntad del colaborador o su impuesto a la producción y el volumen de los flujos de capital procedentes a la comercialización del beneficio, obteniendo la apariencia del beneficio hacia su ciclo de vida y las situaciones de las compañías establecidas por el Boston Consulting Group.

### **Representación y participación del personal**

(Santos, 2007). es un estilo menos autoritativo que reduce el número de dificultades, además contiene que el símbolo de elaborar cambios en la organización para minimizar las labores de fiscalización y dar al trabajador un efectivo fiscalización hacia su compromiso, asimismo el proyecto del compromiso es relacionado con el aumento y favor de la labor siendo lucrativo para la organización.

Por otro lado el resultado es la regularización conjunta del compromiso mediante la creación de un cuadro metódico que simbolice las relaciones entre orientación y personal que sistematice los ambientes de trabajo de éstos, la orientación considera que muchas sociedades de contratación colectiva sólo conocerá algunos temas, como la contratación de nuevo personal o los honorarios, lo cual se desarrollara la colaboración de los colaboradores en la adquisición de medidas, donde la colaboración de los personales se refiere a la intervención bancaria, cooperación relacionada con los trabajos a ejecutar y comunicación.

### **Talento humano**

(Porter, 1997). Explica que es un área muy perceptiva al conocimiento que prevalece en las estructuras, siendo eventual y situacional, lo cual tiene aspectos del conocimiento de cada estructura, la comercialización organizacional afiliada, el oficio de la estructura, la técnica operada y los métodos centrales.

Donde el servicio de capacidad se entiende como medidas en relación de los colaboradores que actúan en la actividad de la estructuras, los

individuos se encargan de plantear, de registrar la eficacia, vender los servicios, implantar recursos, crear objetivos y metas en la compañía.

### **Gestión del talento humano**

(Luz, 2008). Son elementos que ayudan los negocios financieros, técnicos, generales, formativos, legales, gubernativos, que provienen de forma conjunta e general, que producen imprevisibilidad e inseguridad en las compañías.

Así mismo el término RH como servicio de individuos consigue poseer tres significados diversos como:

1. RH como función o departamento: es el mecanismo activo que desempeña como órgano de sugerencia, es decir, como elección, ejercicio, retribución, información y seguridad laboral.
2. RH como prácticas de recursos humanos: establece a la estructura sus conocimientos de incorporación, elección, preparación, retribución y otros.
3. RH como profesión: son los competitivos que laboran de período terminado en trabajos de patrimonios humanos.

### **Retención de personal**

(Propenko, 1991). Señala que al corregir las dificultades de la estructura simboliza un desafío habitual donde nadie se escapa y busca maneras de tratar salidas de personales no esperadas, mejorando la conservación del capital humano. Donde la compañía ha registra a sus capitales más valiosos, estableciendo habilidades para asegurar que los elementos estén adecuadamente remuneradas, ofreciéndoles conformidades de mejora profesional.

Según McKinsey<sup>26</sup>, el principal enfoque gerencial es luchar por la excelente competitividad en un mercado, mejorando la información del talento humano de forma encaminada, reflexivo y proactiva para optimizar su potencia de compromiso.

### **Estrategias administrativas vs. talento humano**

(Pradas, 2000). Explica las compañías consiguen compensar las insuficiencias de los consumidores, brindando un beneficio o prestación, asimismo las compañías crean ventajas difíciles de copiar hacia el contenido.

Donde la reproducción de mejorías se relaciona con los contenidos sistemáticas y bancarias; lo cual la búsqueda se cambió en un componente clave; lo cual el progreso de técnicas de búsqueda y comunicación proporcionó la dirección más factible a la investigación, teniendo como consecuencia la afirmación de comprensión lo que involucro una enseñanza continua y efectiva.

### **Calidad de la información financiera**

(Terrones, 2010). Dice que el principal objetivo del balance es establecer y informar la información productivo para ayudar a los beneficiarios en el ambiente bancaria de una sociedad en la adquisición de medidas monetarias.

El beneficio de las cifras contables para la adquisición de medidas proviene del marco conceptual del balance, que considera como el criterio fundamental para archivar las elecciones registrables. Lo cual la utilidad de las cifras registrables en la adquisición de medidas monetarias es prácticamente correcta y la investigación contable facilitara la atención de los consumidores.

### **Contexto del marco conceptual para la información financiera**

(IASB, 2010). Dice que el objetivo de la indagación bancaria con el soporte del Marco Conceptual de 2010. Es proveer información bancaria hacia el ente que informa, siendo productivo para los capitalistas, bancarias, así para que alcancen tener medidas hacia el abastecimiento de recursos a la entidad. Asimismo, la información que ayudara a valorar el ingreso de efectivo neta futura a la entidad, donde las medidas

conllevar, lograr, transferir o almacenar patrimonio e herramientas de responsabilidad.

Donde se forman beneficiarios esenciales de los informes económicos con intención general a los capitalistas, bancarias y otros acreedores, sean reales o factibles, concentrándose en las faltas de los colaboradores del mercado.

### **Objetivos de la información financiera**

(IASB, Estados financieros, 2012). Define como objetivo de los cambios económicos es proveer información acerca del ambiente bancaria, trabajo y flujos de capitales de una sociedad, gestionando que tal información sea productiva a los beneficiarios al tomar sus medidas financieras.

Así mismo la información hacia el ambiente bancaria sirve que el beneficiario para inspeccionar el ambiente real de caja, y prever los flujos futuros, la información sobre la actividad conoce las posibles variaciones que se darán en los capitales económicos, futuros y la información sobre los flujos de fondos sirve para la estimación de las operaciones de inversión, préstamo y manejo durante el período.

### **Estados financieros**

(IASB, Estados financieros, 2012). Explica que la nueva NIC, cuyo ingreso en eficacia se establece para los oficios que promuevan al 1 de julio de 1998 teniendo como vital objetivo la revisión de la regla efectivo para suministrar los manuales establecidos.

El estado financiero tiene como objetivo proporcionar la información sobre el ambiente, donde la información sea lucrativo a los usuarios, donde el desempeño de dicho objetivo en el compromiso de información cuenta con cinco elementos como: eficaces, pasivos, capital neto, ingresos y salidas y flujos de seguro.

## **1.5. HIPÓTESIS**

La gestión de recursos humanos influye en la calidad de la información financiera de empresas comerciales de Carhuaz, 2017.

## **1.6. OBJETIVOS**

### **1.6.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar la influencia de la gestión de recursos humanos en la calidad de la información financiera de las empresas comerciales de Carhuaz, 2017.

### **1.6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Especificar las características del equipo de trabajo y las políticas de motivación de las empresas comerciales de Carhuaz.
- Identificar las directrices de desarrollo de personal y los objetivos logrados por el personal de las empresas comerciales de Carhuaz.
- Identificar la integridad, conformidad y consistencia de la información financiera de las empresas comerciales de Carhuaz.
- Identificar la precisión, duplicidad, oportunidad y confiabilidad de la información financiera de las empresas comerciales de Carhuaz.

## II. METODOLOGÍA

### 2.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

**DESCRIPTIVA:** Permitió conocer y describir las situaciones, actividades, procesos en el que la gestión de recursos humanos influye en la calidad de la información financiera de las empresas comerciales de Carhuaz, identificando las relaciones que existen entre las variables dependiente e independiente.

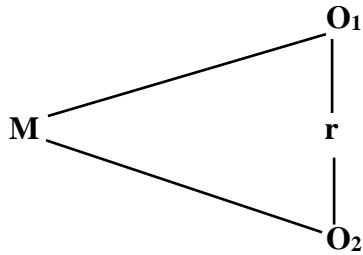
**NO EXPERIMENTAL:** Las variables de la investigación fueron observados y analizados, pero no manipuladas.

**APLICADA:** Porque permitió investigar un caso real, reconocer las debilidades de la gestión de recursos humanos y la calidad de la información financiera de las empresas comerciales de Carhuaz, lo que permitió proponer alternativas de solución.

**TRANSVERSAL:** Se estudió un periodo de tiempo específico, buscando determinar el efecto de una variable sobre la otra, siendo éste el período 2017.

**CONTRASTACIÓN:** *Modelo Lógico*; lo que permitió ver las consecuencias del problema y la demostración de la hipótesis.

La recolección de datos se dio un solo corte de tiempo, cuya representación fue el siguiente:



**M** = Muestra

**O<sub>1</sub>** = Variable 1

**O<sub>2</sub>** = Variable 2

**r** = Relación de las variables de estudio

## **POBLACIÓN Y MUESTRA**

### **Población**

Para la investigación se tomó como población a 90 empresas comerciales del Distrito de Carhuaz.

### **Muestra**

a. **Tipo:** Probabilística.

b. **Marco muestral:** Administradores de las empresas comerciales de Carhuaz.

a. **Tamaño muestral:**

Para calcular el tamaño de la muestra se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 pq}{E^2}$$

Donde:

$n_o$  = Tamaño de la muestra inicial.

$Z$  = 1.96 = Para un nivel de confianza del 95%.

$E$  = 0.05 = Para un error estándar del 5%.



p = 0.70 = Probabilidad de éxitos.  
q = 0.30 = Probabilidad de fracasos.

a. Tamaño inicial sin ajustes:

$$n_0 = \frac{(1.96)^2 (0.70)(0.30)}{(0.05)^2}$$

$$n_0 = 329.2800$$

1. Tamaño de la muestra ajustada:

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0 - 1}{N}}$$

Donde:

n = Muestra ajustada.

n<sub>0</sub> = Tamaño de la muestra inicial.

N = Población.

Reemplazando valores, se tiene:

$$n = \frac{329}{1 + \frac{329-1}{90}}$$

$$n_0 = 71$$

## 2.2. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

### Técnica de investigación

#### Análisis Documental

Se aplicó con la finalidad de obtener, procesar y comunicar los datos, con el propósito de medir los diversos indicadores de la variable gestión de recursos humanos y calidad de la información financiera, así mismo permitió demostrar el cumplimiento de los objetivos de la investigación y reconocer la información teórica-científica formales para el marco teórico.

#### La encuesta

Mediante el cual se recopiló la información de interés sociológico relacionada a las variables “gestión de recursos humanos” y “calidad de la información financiera”, la misma que se obtuvo por medio de la aplicación del cuestionario, a través del cual se pudo conocer la opinión de los sujetos seleccionados en la muestra.

### **Instrumentos de investigación**

#### **Ficha de análisis de documental**

La ficha de análisis es un instrumento que se aplicó a los documentos relacionados con la variable “gestión de recursos humanos” y “calidad de la información financiera”.

#### **Cuestionario**

Se formuló una relación de interrogantes relacionadas con los indicadores y dimensiones de la variable “gestión de recursos humanos” y “calidad de la información financiera”.

## **2.3. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN**

### **Procesamiento de la información**

Los datos obtenidos se procesaron mediante el uso del excel, lo que garantizó formular la base de datos del problema investigado, así como de la formulación de cuadros estadísticos y gráficos de los resultados.

### **Análisis de la información**

En lo que respecta al análisis de datos, se emplearon los siguientes métodos:

#### **Tablas de frecuencia**

Para la presentación de la información procesada se emplearon tablas de frecuencia, lo que permitió desagregar la información en frecuencias.

#### **Gráficos**

Así mismo, para la presentación de los resultados se utilizaron gráficos, del tipo de barras verticales.

Se analizaron las variables de la investigación, tales como:

- **Variable independiente:** “gestión de recursos humanos”, la influencia se evaluó a través del análisis del sistema de recursos humanos de las empresas comerciales de Carhuaz.
- **Variable dependiente:** “calidad de la información financiera”, su afectación se evaluó a través de los resultados de la gestión de recursos humanos de las empresas comerciales de Carhuaz.

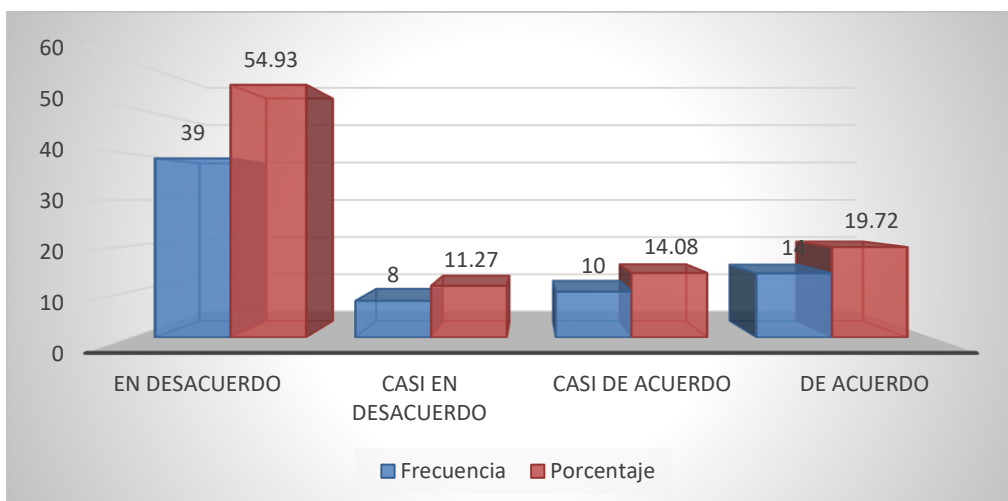
### III. RESULTADOS

#### 3.1. Conocer las características del equipo de trabajo y las políticas de motivación de las empresas comerciales de Carhuaz.

##### Características del equipo de trabajo y políticas de motivación

<b>Tabla N° 1</b>		
<b>Los miembros del equipo de trabajo ajustan su accionar a los valores corporativos de la organización</b>		
<b>Ítems</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
En desacuerdo	39	54.93
Casi en desacuerdo	8	11.27
Casi de acuerdo	10	14.08
De acuerdo	14	19.72
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100.00</b>

*Fuente: Administradores de las empresas comerciales de Carhuaz*

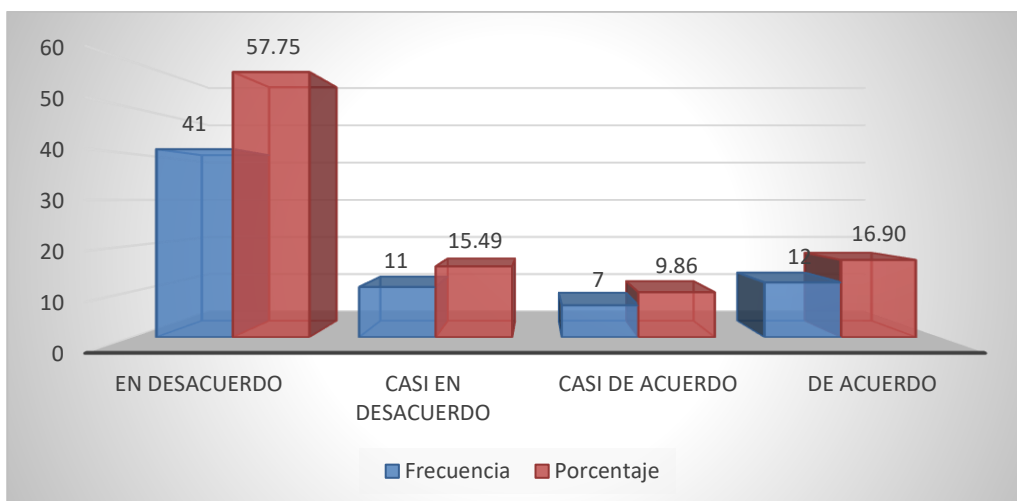


**Figura N° 1. Los miembros del equipo de trabajo ajustan su accionar a los valores corporativos de la organización.**

### **Interpretación:**

De la figura se tiene que el 54.93% de los encuestados manifestaron estar en desacuerdo que los miembros de los equipos de trabajo ajustan su accionar a los valores corporativos de las empresas; el 19.72% consideró estar de acuerdo; el 14.08% expresó estar casi de acuerdo; y el 11.27% respondió estar casi en desacuerdo.

<b>Tabla N° 2</b>		
<b>El personal practica la comunicación efectiva, voluntad de aprender de los demás y trabajo en equipo</b>		
<b>Ítems</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
En desacuerdo	41	57.75
Casi en desacuerdo	11	15.49
Casi de acuerdo	7	9.86
De acuerdo	12	16.90
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100.00</b>
<i>Fuente: Administradores de las empresas comerciales de Carhuaz</i>		



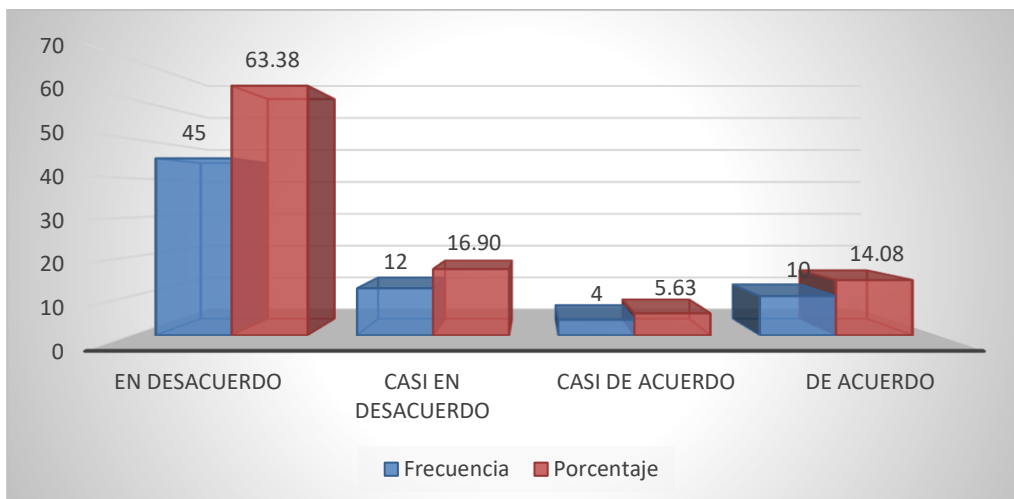
**Figura N° 2. El personal practica la comunicación efectiva, voluntad de aprender de los demás y trabajo en equipo.**

**Interpretación:**

De la figura se tiene que el 57.75% de los encuestados manifestaron estar en desacuerdo que el personal practica la comunicación efectiva, la voluntad de aprender de los demás y el trabajo en equipo; el 16.90% consideró estar de acuerdo; el 15.49% expresó estar casi en desacuerdo; y el 9.86% respondió estar de acuerdo.

<b>Tabla N° 3</b>		
<b>La empresa implementa políticas de remuneración, reconocimiento, promoción de la salud laboral y prevención de riesgos</b>		
<b>Ítems</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
En desacuerdo	45	63.38
Casi en desacuerdo	12	16.90
Casi de acuerdo	4	5.63
De acuerdo	10	14.08
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100.00</b>

*Fuente: Administradores de las empresas comerciales de Carhuaz*



**Figura N° 3. La empresa implementa políticas de remuneración, reconocimiento, promoción de la salud laboral y prevención de riesgos.**

**Interpretación:**

De la figura se tiene que el 63.38% de los encuestados manifestaron estar en desacuerdo que las empresas implementan políticas de remuneración, reconocimiento, promoción de la salud laboral y prevención de riesgos; el 16.90% consideró estar casi en desacuerdo; el 14.08% expresó estar de acuerdo; y el 5.63% respondió estar casi de acuerdo.

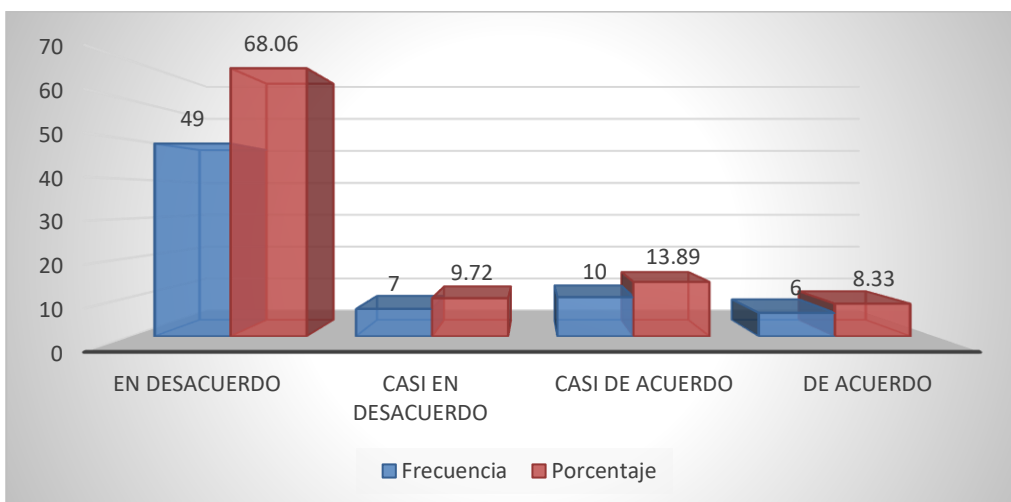
**3.2. Identificar las directrices de desarrollo de personal y los objetivos logrados por el personal de las empresas comerciales de Carhuaz.**

**Directrices de desarrollo de personal y objetivos logrados.**

**Tabla N° 4**  
**La empresa impulsa el auto desarrollo de las personas, comprometiéndolos a demostrar una actitud flexible ante cambios del entorno, mejora permanente de su propio rendimiento y competencias**

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	49	68.06
Casi en desacuerdo	7	9.72
Casi de acuerdo	10	13.89
De acuerdo	6	8.33
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100.00</b>

*Fuente: Administradores de las empresas comerciales de Carhuaz*



**Figura N° 4. La empresa impulsa el auto desarrollo de las personas, comprometiéndolos a demostrar una actitud flexible ante cambios del entorno, mejora permanente de su propio rendimiento y competencias.**

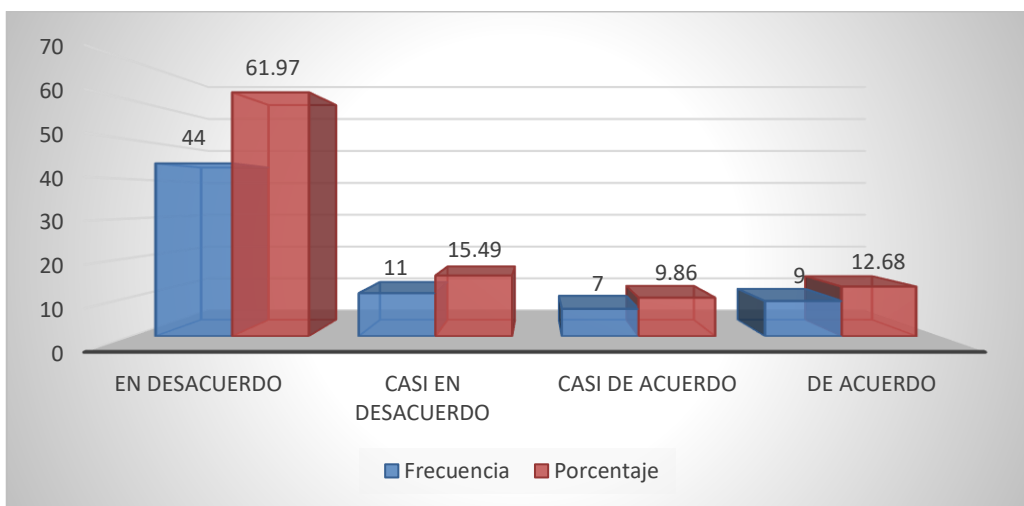
**Interpretación:**

De la figura se tiene que el 68.06% de los encuestados manifestaron estar en desacuerdo que las empresas implementan políticas de remuneración, reconocimiento, promoción de la salud laboral y prevención de riesgos; el 13.89% consideró estar casi de acuerdo; el 9.72% expresó estar casi en desacuerdo; y el 8.33% respondió estar de acuerdo.

**Tabla N° 5**  
**La empresa practica la cultura Liderman donde la compensación y el desarrollo de las personas están en función a los resultados de la organización y/o su contribución a los mismos**

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	44	61.97
Casi en desacuerdo	11	15.49
Casi de acuerdo	7	9.86
De acuerdo	9	12.68
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100.00</b>

*Fuente: Administradores de las empresas comerciales de Carhuaz*



**Figura N° 5.** La empresa practica la cultura Liderman donde la compensación y el desarrollo de las personas están en función a los resultados de la organización y/o su contribución a los mismos.

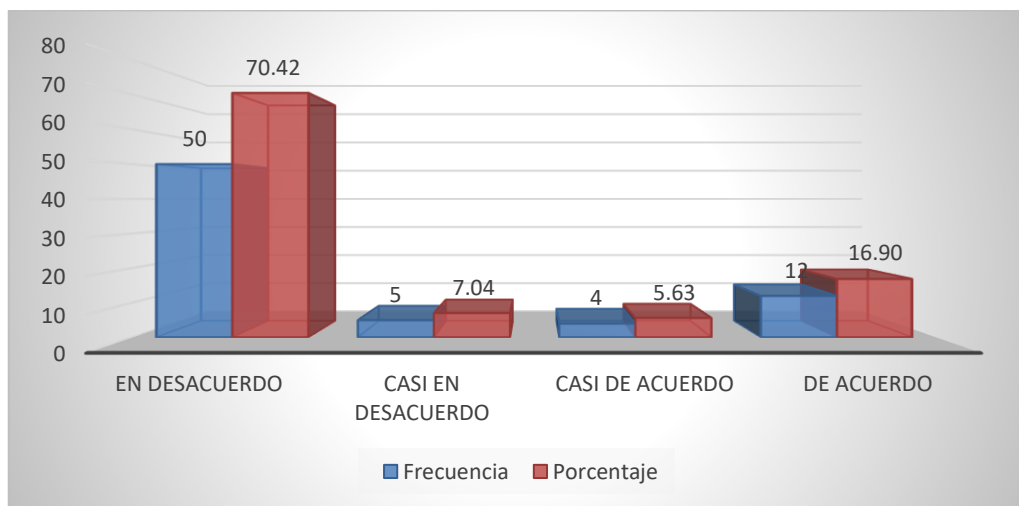
### **Interpretación:**

De la figura se tiene que el 61.97% de los encuestados manifestaron estar en desacuerdo que las empresas practican la cultura Liderman donde la compensación y el desarrollo de las personas están en función a los resultados de la organización y/o su contribución a los mismos; el 15.49% consideró estar casi en desacuerdo; el 12.68% expresó estar de acuerdo; y el 9.86% respondió estar casi de acuerdo.



<b>Tabla N° 6</b>		
<b>La empresa implementa directivas de gestión de personas para generar un compromiso de crecimiento profesional y personal</b>		
<b>Ítems</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
En desacuerdo	50	70.42
Casi en desacuerdo	5	7.04
Casi de acuerdo	4	5.63
De acuerdo	12	16.90
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100.00</b>

*Fuente: Administradores de las empresas comerciales de Carhuaz*



**Figura N° 6. La empresa implementa directivas de gestión de personas para generar compromiso de crecimiento profesional y personal.**

**Interpretación:**

De la figura se tiene que el 70.42% de los encuestados manifestaron estar en desacuerdo que las empresas implementan directivas de gestión de personas para generar compromiso de crecimiento profesional y personal; el 16.90% consideró estar de acuerdo; el 7.04% expresó estar en casi desacuerdo; y el 5.63% respondió estar casi de acuerdo.

**3.3. Identificación de la integridad, conformidad y consistencia de la información financiera de las empresas comerciales de Carhuaz.**

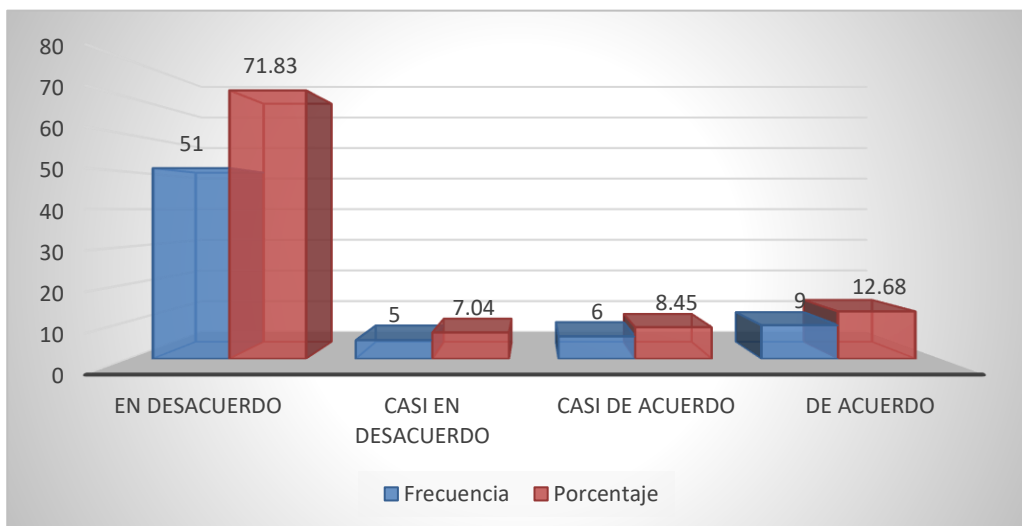
**Integridad, conformidad y consistencia de la información financiera.**

**Tabla N° 7**

**La información financiera es comprensible, relevante, importante, fiable, esencial sobre la forma, prudente, íntegro, comparable y oportuna**

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	51	71.83
Casi en desacuerdo	5	7.04
Casi de acuerdo	6	8.45
De acuerdo	9	12.68
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100.00</b>

*Fuente: Administradores de las empresas comerciales de Carhuaz*



**Figura N° 7. La información financiera es comprensible, relevante, importante, fiable, esencial sobre la forma, prudente, íntegro, comparable y oportuna.**

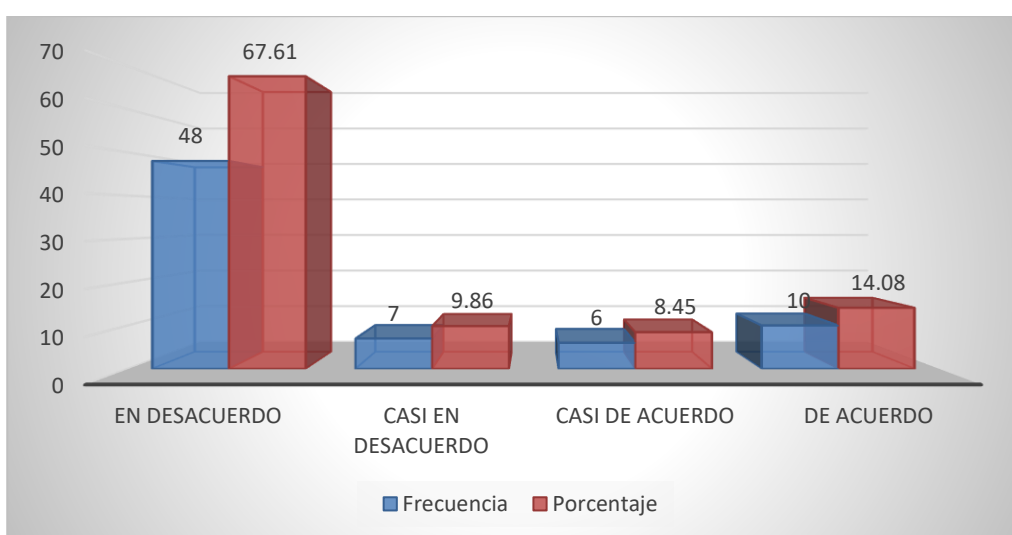
**Interpretación:**

De la figura se tiene que el 71.83% de los encuestados manifestaron estar en desacuerdo que la información financiera de las empresas es comprensible, relevante, importante, fiable, esencial sobre la forma, prudente, íntegro, comparable y oportuna; el 12.68% consideró estar de acuerdo; el 8.45% expresó estar en casi de acuerdo; y el 7.04% respondió estar casi en desacuerdo.

**Tabla N° 8**  
**Estados financieros son formulados y presentados en función a los principios de contabilidad generalmente aceptados y NICs - NIIFs**

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	48	67.61
Casi en desacuerdo	7	9.86
Casi de acuerdo	6	8.45
De acuerdo	10	14.08
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100.00</b>

*Fuente: Administradores de las empresas comerciales de Carhuaz*



**Figura N° 8. Estados financieros son formulados y presentados en función a los principios de contabilidad generalmente aceptados y NICs - NIIFs.**

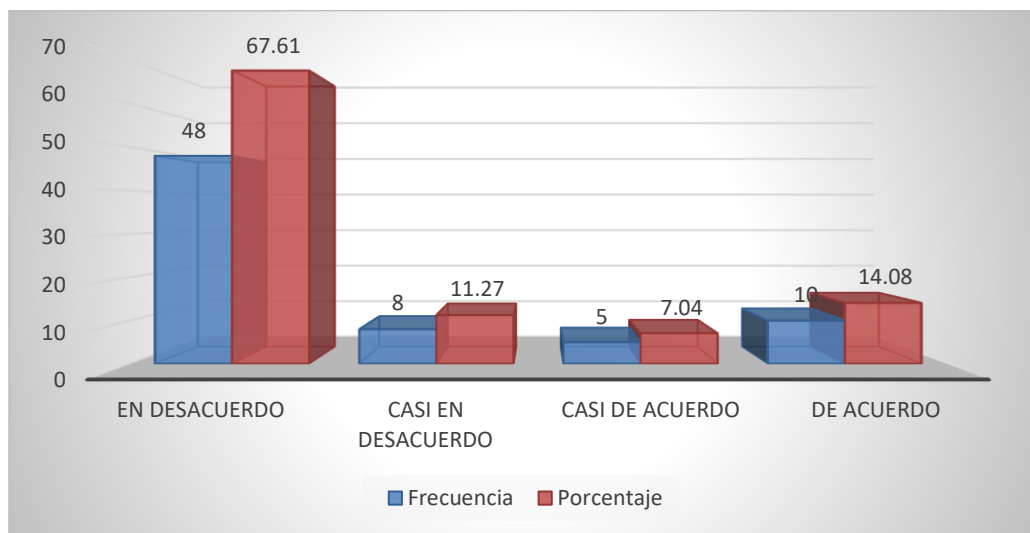
**Interpretación:**

De la figura se tiene que el 67.61% de los encuestados manifestaron estar en desacuerdo que los estados financieros son formulados y presentados en función a los principios de contabilidad generalmente aceptados y NICs – NIIFs; el 14.08% consideró estar de acuerdo; el 9.86% expresó estar casi en desacuerdo; y el 8.45% respondió estar casi de acuerdo.

**Tabla N° 9**  
**La empresa aplica políticas, métodos de cuantificación y procedimientos contables con criterio uniforme a lo largo de un periodo y de un periodo a otro**

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	48	67.61
Casi en desacuerdo	8	11.27
Casi de acuerdo	5	7.04
De acuerdo	10	14.08
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100.00</b>

*Fuente: Administradores de las empresas comerciales de Carhuaz*



**Figura N° 9. La empresa aplica políticas, métodos de cuantificación y procedimientos contables con criterio uniforme a lo largo de un periodo y de un periodo a otro.**

**Interpretación:**

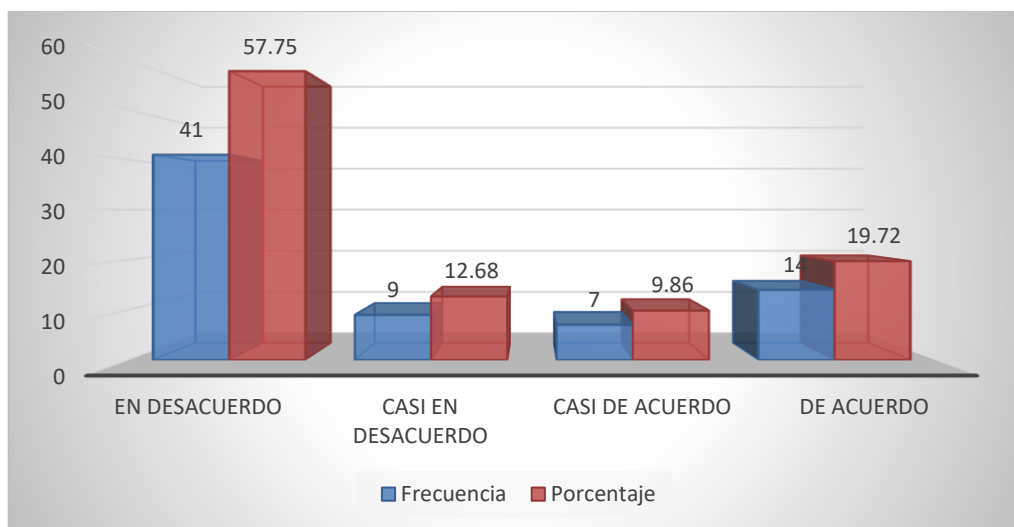
De la figura se tiene que el 67.61% de los encuestados manifestaron estar en desacuerdo que las empresas aplican políticas, métodos de cuantificación y procedimientos contables con criterio uniforme a lo largo de un periodo y de un periodo a otro; el 14.08% consideró estar de acuerdo; el 11.27% expresó estar casi en desacuerdo; y el 7.04% respondió estar casi de acuerdo.

**3.4. Identificar la precisión, duplicidad, oportunidad y confiabilidad de la información financiera de las empresas comerciales de Carhuaz.  
Precisión, oportunidad y confiabilidad de la información financiera.**

**Tabla N° 10**  
**La empresa reconoce y registra la totalidad de los ingresos generados por contratos con clientes**

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	41	57.75
Casi en desacuerdo	9	12.68
Casi de acuerdo	7	9.86
De acuerdo	14	19.72
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100.00</b>

*Fuente: Administradores de las empresas comerciales de Carhuaz*



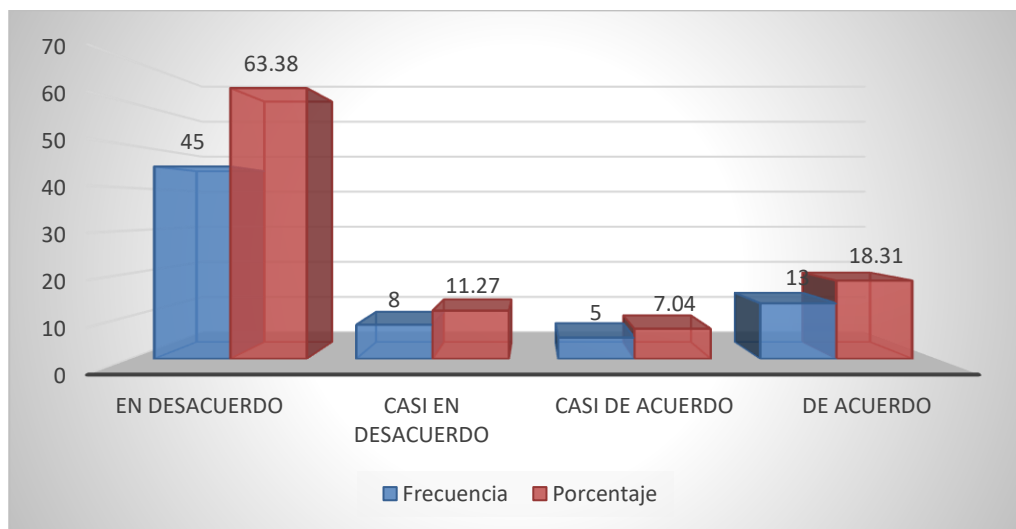
**Figura N° 10. La empresa reconoce y registra la totalidad de los ingresos generados por contratos con clientes.**

**Interpretación:**

De la figura se tiene que el 57.75% de los encuestados manifestaron estar en desacuerdo que las empresas reconocen y registran la totalidad de los ingresos generados por contratos con clientes; el 19.72% consideró estar de acuerdo; el 12.68% expresó estar casi en desacuerdo; y el 9.86% respondió estar casi de acuerdo.

<b>Tabla N° 11</b>		
<b>El sistema de contabilidad emite información financiera a tiempo y/o antes que pierda su capacidad en la toma de decisiones</b>		
<b>Ítems</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
En desacuerdo	45	63.38
Casi en desacuerdo	8	11.27
Casi de acuerdo	5	7.04
De acuerdo	13	18.31
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100.00</b>

*Fuente: Administradores de las empresas comerciales de Carhuaz*



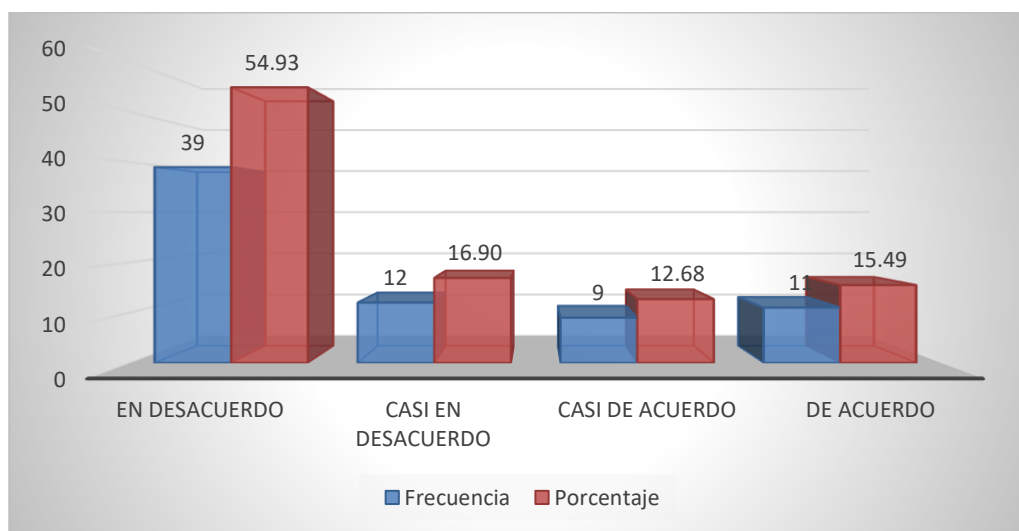
**Figura N° 11. El sistema de contabilidad emite información financiera a tiempo y/o antes que pierda su capacidad en la toma de decisiones.**

**Interpretación:**

De la figura se tiene que el 63.38% de los encuestados manifestaron estar en desacuerdo que el sistema de contabilidad emite información financiera a tiempo y/o antes que pierda su capacidad en la toma de decisiones; el 18.31% consideró estar de acuerdo; el 11.27% expresó estar casi en desacuerdo; y el 7.04% respondió estar casi de acuerdo.

<b>Tabla N° 12</b> <b>La información financiera refleja todas las transacciones, transformaciones internas y otros eventos realmente sucedidos</b>		
<b>Ítems</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
En desacuerdo	39	54.93
Casi en desacuerdo	12	16.90
Casi de acuerdo	9	12.68
De acuerdo	11	15.49
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100.00</b>

*Fuente: Administradores de las empresas comerciales de Carhuaz*



**Figura N° 12. La información financiera refleja todas las transacciones, transformaciones internas y otros eventos realmente sucedidos.**

### **Interpretación:**

De la figura se tiene que el 54.93% de los encuestados manifestaron estar en desacuerdo que la información financiera refleja todas las transacciones, transformaciones internas y otros eventos realmente sucedidos; el 16.90% consideró estar casi en desacuerdo; el 15.49% expresó estar de acuerdo; y el 12.68% respondió estar casi de acuerdo.

### **3.5. Prueba de hipótesis.**

Para esta prueba se compararon los datos observados con los esperados, los resultados fueron los siguientes:

**Nivel de significancia:**  $\alpha=0.05$

**Estadística de la prueba**

$$X^2 = \sum_{i=1}^f \sum_{j=1}^c \frac{(o_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}} \rightarrow X^2$$

**Donde:**

f: número de filas

c: número de columnas

$o_{ij}$ : Frecuencias observadas

$e_{ij}$ : frecuencias esperadas

**Criterios de decisión**

Si:  $p \leq 0.05$ ; se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ )

Si:  $p > 0.05$ ; se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ )

**Formulación de la hipótesis estadística**

**$H_0$ :** La gestión de recursos humanos no influye en la calidad de la información financiera de empresas comerciales de Carhuaz, 2017.

**$H_1$ :** La gestión de recursos humanos influye en la calidad de la información financiera de empresas comerciales de Carhuaz, 2017.

**Tabla N° 13**

**Prueba de chi cuadrado**

	<b>Valor</b>	<b>Grados de libertad</b>	<b>p</b>
<b>Chi cuadrado</b>	32,701a	10	0.003

**Decisión**

Según el cuadro de prueba de chi - cuadrado su valor es  $X^2 = 32,701$  y la probabilidad de error es  $P=0.003$  que es menor al nivel de significancia por tanto se rechaza la hipótesis nula y se concluye que la gestión de recursos humanos influye en la calidad de información financiera de empresas comerciales de Carhuaz. Por tanto, se confirma la hipótesis de investigación.



#### IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

- 4.1.** De las tablas 1, 2 y 3 se tiene que el 54.93% de los encuestados manifestaron estar en desacuerdo que los miembros de los equipos de trabajo ajustan su accionar a los valores corporativos de las empresas; el 57.75% consideró estar en desacuerdo que el personal practica la comunicación efectiva, la voluntad de aprender de los demás y el trabajo en equipo; y el 63.38% expresó estar en desacuerdo que las empresas implementan políticas de remuneración, reconocimiento, promoción de la salud laboral y prevención de riesgos; lo que coincide con (Pfeffer, 1998), quien dice que las características del equipo de trabajo y las políticas de motivación tienen su base en la gestión de los recursos humanos, ya que la dirección debe reconocer la importancia del mismo y la identificación de los empleados con la organización, el compromiso de los empleados con la empresa; la flexibilidad, que implica modificar estructuras y conseguir empleados que permitan a la empresa alcanzar la adaptación e innovación continuas; establecer un entorno en el que se pueda manifestar la creatividad y energía inherente a las personas, crear unas condiciones que estimulen el desarrollo de la innovación, el trabajo en equipo y la calidad total. Del análisis estadístico, se tiene que las variables investigadas son dependientes, por tanto, se demuestra que las variables se relacionan.
- 4.2.** De las tablas 4, 5 y 6 se tiene que el 68.06% de los encuestados manifestaron estar en desacuerdo que las empresas implementan políticas de remuneración, reconocimiento, promoción de la salud laboral y prevención de riesgos; el 61.97% explicó estar en desacuerdo que las empresas practican la cultura liderman donde la compensación y el desarrollo de las personas están en función a los resultados de la organización y/o su contribución a los mismos; y el 70.42% respondió estar en desacuerdo que las empresas implementan directivas de gestión de personas para generar compromiso de crecimiento profesional y personal; lo que coincide con (N. Raúl y J. Moyano, 2008), quien precisa que el individuo busca satisfacer sus necesidades, considerando

factores como el salario, los beneficios sociales, el tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas y directrices de la empresa, el clima de relaciones entre la empresa y las personas que en ella trabajan, los reglamentos internos, el estatus y el prestigio, y la seguridad personal, etc. Así mismo, respecto a la medición del desempeño del personal, explica que las organizaciones deben de evaluar permanentemente el logro de las metas del personal. Del análisis estadístico se tiene que las variables estudiadas son dependientes, por tanto, se demuestra que las variables se relacionan.

**4.3.** De las tablas 7, 8 y 9 se tiene que el 71.83% de los encuestados manifestaron estar en desacuerdo que la información financiera de las empresas es comprensible, relevante, importante, fiable, esencial sobre la forma, prudente, íntegro, comparable y oportuna; el 67.61% considera estar en desacuerdo que los estados financieros son formulados y presentados en función a los principios de contabilidad generalmente aceptados y NICs – NIIFs; y el 67.61% respondió estar en desacuerdo que las empresas aplican políticas, métodos de cuantificación y procedimientos contables con criterio uniforme a lo largo de un periodo y de un periodo a otro, lo que coincide con la (IASB, 2010), que señala que el objetivo de la información financiera basado en la integridad, conformidad y consistencia busca proporcionar información financiera precisa sobre la entidad que informa, que sea útil para los inversionistas, prestamistas, otros acreedores existentes y potenciales, para que puedan tomar decisiones sobre suministro de recursos a la entidad. El análisis estadístico revela que las variables estudiadas son dependientes, por tanto, existen elementos objetivos para sustentar que las variables se relacionan.

**4.4.** De las tablas 10, 11 y 12 se tiene que el 57.75% de los encuestados manifestaron estar en desacuerdo que las empresas reconocen y registran la totalidad de los ingresos generados por contratos con clientes; el 63.38% explicó estar en desacuerdo que el sistema de contabilidad emite información

financiera a tiempo y/o antes que pierda su capacidad en la toma de decisiones; y el 54.93% consideró estar en desacuerdo que la información financiera refleja todas las transacciones, transformaciones internas y otros eventos realmente sucedidos, lo que coincide con (Peruya, 2002), quien explica que la racionalidad de la información financiera se basa en su utilidad, oportunidad, confiabilidad y provisionalidad; evitando la subjetividad. La precisión y utilidad de la información financiera es una necesidad concreta de las sociedades económicas y constituye la causa final que justifica la existencia de la práctica contable financiera. La teoría de la contabilidad financiera postula como finalidad de la reflexión sobre la práctica de la contabilidad financiera, el proponer conceptos que sirvan de guías de acción a la actividad normativa y práctica de la contabilidad financiera que se traduzcan en la maximización de la utilidad de los informes para los usuarios. Del análisis estadístico se tienen que las variables estudiadas son dependientes, por tanto, existen elementos para considerar que las variables de investigación se relacionan.

## V. CONCLUSIONES

- Se conoció que las características del equipo de trabajo y las políticas de motivación de las empresas comerciales de Carhuaz, no se encuentran definidos, ni han implementado las políticas de motivación, lo que es confirmado con los resultados de las tablas 1 y 3, dado a que el 54.93% de los encuestados manifestaron estar en desacuerdo que los miembros de los equipos de trabajo ajustan su accionar a los valores corporativos de las empresas; y el 63.38% expresó estar en desacuerdo que las empresas implementan políticas de remuneración, reconocimiento, promoción de la salud laboral y prevención de riesgos. Estableciéndose que las empresas comerciales carecen de directivas que les permita definir las características de sus equipos de trabajo, así como políticas que promuevan la motivación de personal; por tanto, existe relación de dependencia entre las variables estudiadas, lo que confirma la hipótesis de investigación.
- Se ha identificado que las directrices de desarrollo de personal y los objetivos logrados por el personal de las empresas comerciales de Carhuaz, no han implementado directrices de desarrollo personal, ni estándares de desempeño de personal, contexto que es confirmado con los resultados de las tablas 5 y 6, ya que el 61.97% de los encuestados explicaron estar en desacuerdo que las empresas practican la cultura Liderman donde la compensación y el desarrollo de las personas están en función a los resultados de la organización y/o su contribución a los mismos; y el 70.42% respondió estar en desacuerdo que las empresas implementan directivas de gestión de personas para generar compromiso de crecimiento profesional y personal; lo que corrobora la relación de dependencia que existe entre las variables estudiadas, confirmando la hipótesis de investigación.
- Se ha identificado que la integridad, conformidad y consistencia de la información financiera de las empresas comerciales de Carhuaz no se encuentran implementados, lo que es corroborado con los resultados de las tablas 7 y 9, en el

sentido que el 71.83% de los encuestados manifestaron estar en desacuerdo que la información financiera de las empresas es comprensible, relevante, importante, fiable, esencial sobre la forma, prudente, íntegro, comparable y oportuna; y el 67.61% respondió estar en desacuerdo que las empresas aplican políticas, métodos de cuantificación y procedimientos contables con criterio uniforme a lo largo de un periodo y de un periodo a otro. Demostrándose que la integridad, conformidad y consistencia de la información financiera no se encuentran desarrollados, en consecuencia las variables estudiadas se relacionan, lo que confirma la hipótesis de la investigación.

- Se ha identificado que la precisión, oportunidad y confiabilidad de la información financiera de las empresas comerciales de Carhuaz es deficiente, realidad que es validada con los resultados de las tablas 10 y 12, en el sentido que el 57.75% de los encuestados manifestaron estar en desacuerdo que las empresas reconocen y registran la totalidad de los ingresos generados por contratos con clientes; y el 54.93% consideró estar en desacuerdo que la información financiera refleja todas las transacciones, transformaciones internas y otros eventos realmente sucedidos. Lo que demuestra que las variables estudiadas se relacionan, confirmándose la hipótesis de investigación.

## VI. RECOMENDACIONES

- Las empresas comerciales de Carhuaz deberán definir las características del equipo de trabajo e implementar políticas de motivación de personal, para lo cual, deberán promover lineamientos que conlleven a que los miembros de los equipos de trabajo ajustan su accionar a los valores corporativos de las empresas e implementen políticas de remuneración, reconocimiento, promoción de la salud laboral y prevención de riesgos.
- Las empresas comerciales de Carhuaz deberán implementar directrices de desarrollo de personal y medir los objetivos logrados por el personal, para tal efecto deberán promover la práctica la cultura “Liderman”, especificando que la compensación y el desarrollo de las personas están en función a los resultados de la organización y/o su contribución a los mismos; así como directivas de gestión de personas para generar compromiso de crecimiento profesional y personal.
- Las empresas comerciales de Carhuaz deberán formular y aplicar políticas de integridad, conformidad y consistencia de la información financiera, para lo cual se convendrá la implementación de lineamientos que garanticen que la información financiera de las empresas sean comprensibles, relevantes, importantes, fiables, esenciales sobre la forma, prudentes, íntegros, comparables y oportunas; así como aplicar políticas, métodos de cuantificación y procedimientos contables con criterio uniforme a lo largo de un periodo y de un periodo a otro.
- Las empresas comerciales de Carhuaz promoverán la formulación de lineamientos conducentes al fortalecimiento de la precisión, oportunidad y confiabilidad de la información financiera, desarrollando para ello manuales de procedimientos que les permita reconocer y registrar la totalidad de los ingresos generados por contratos con clientes; y buscar que la información financiera refleje todas las transacciones realmente ocurridas.

## **VII. DEDICATORIA**

A Dios por la vida, a mi madre Edit Ramos Cerna y hermanos Vladimir Castro Ramos, Junior Llanto Ramos, Jerickson López Ramos por creer y confiar siempre en mí, por ser las personas que promovieron mi formación profesional; así mismo, por haberme inculcado valores para convertirme en un profesional competitivo.

**Ivan**

## **VIII. AGRADECIMIENTO**

A mi madre Edit Ramos Cerna y mis tíos Soraida Ramos Cerna, Eder Ramos Cerna, Edilson Ramos Cerna y Edgar Ramos Cerna por su apoyo incondicional.

A mi alma mater, Universidad San Pedro y a los docentes del programa de contabilidad por haber contribuido con mi formación profesional.

**Ivan**



## IX. BIBLIOGRAFÍA

- Appleby, R. (1992). *Moderate Business Administration*. Pitman.
- D. Torrington y L. Hall. (1990). *Personnel Management - A new approach*. Prentice-Hall.
- Gneco, G. (1999). *Contabilidad computarizada*. UNAPEC.
- Guido Baglioni y Colin Crouch. (1992). *European Industrial Relations: The challenge of flexibility*. Sage Publications Ltd.
- Harper, S. (1990). *Personnel Management Handbook*. Gowcr Ltd. .
- Hoz, J. S. (1990). *Autores del capítulo dedicado a España*.
- IASB. (2010). *Marco conceptual de la información financiera* .
- IASB. (2012). *Estados financieros*.
- Luz, S. (2008). *Modelo de reclutamiento y selección de talento humano por competencias para niveles directivo de la organización* . Scientia Et Technica.
- Maydana Asmad, Raquel Figueroa, Flor Ramirez, Cindy Ramón. (2016). *Plan de recursos humanos para la empresa Housemart Perú S.A.C*. Lima.
- Mora, L. (2012). *Propuesta para la gestión del talento humano y la comunicación en CNT sistemas de información S.A*. Bogotá D. C.
- N. Raúl y J. Moyano . (2008). Present State of investigation on the lean management influences in human resources. *Ingeniería Industrial*, nº 2 , 78.79.
- Peruya, F. (2002). *Análisis de estados financieros*. México.
- Porter, M. (1997). *Ventaja Competitiva, Creación y sostenimiento de un Desempeño Superior* . México D.C.: CECOSA.
- Pradas, J. (2000). *La productividad en la industria españolas de fabricación del automóvil*. Economía industrial.
- Propenko, J. (1991). *La Gestión de la Productividad*. México: Noriega-Limusa.
- Quirós, F. (2015). *Análisis de las tendencias en gestión de los recursos humanos desde una perspectiva académica y empresarial*. Sevilla.
- Rios, L. (2017). *El control interno y su influencia en la gestión económica y financiera de las micro y pequeñas empresas del sector comercio del Perú: caso de la empresa corporación Agurto EIRL – Tarapoto, 2016*. Tarapoto.

- Roberto Carrasco y José Tapia. (2015). *Evaluación de los procesos operativos del área de recursos humanos y diseño de un sistema de control para incrementar la efectividad del restaurante Chiclayo S.A.C. - 2013*. Chiclayo.
- Sainz, A. (1994). *La gestión de recursos humanos en la empresa*. Alcalá de Henares: I.D.O.E.
- Salazar, L. (2013). *Gestión de recursos humanos y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas de intermediación laboral de la ciudad de Cajamarca*. Cajamarca.
- Santos, D. d. (2007). *Dirección y gestión de recursos humanos*. Madrid: Rústica.
- Sosa, L. (2015). *El control interno y su influencia en la gestión contable de la empresa Golden Amazon Group S.A.C*. Lima.
- Tatiana Alvear y Carlos Ronda Ceballos. (2013). *Sistemas de Información para el Control de Gestión. Un apoyo a la gestión empresarial*. Santiago de Chile.
- Terrones, J. (2010). *Contabilidad de gerencia*. México.

## **X. ANEXOS**

- 10.1 Encuesta.
- 10.2 Operacionalización de las variables.
- 10.3 Matriz de consistencia.



**UNIVERSIDAD "SAN PEDRO"**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

**Anexo N° 10.1**

**Investigación:**

Gestión de recursos humanos y calidad de información financiera de empresas comerciales de Carhuaz, 2017.

**1. GENERALIDADES:**

**1.1. Datos del informante: complete o marque con un aspa (x)**

- a. Cargo categoría: .....
- b. Nivel remunerativo: .....
- c. Tiempo de servicio en la empresa: .....
- d. Nivel de conocimiento del problema: ..... (alto-medio-bajo)
- e. El más alto nivel de instrucción alcanzado:  
 Primaria     Secundaria     Sup. Técnico     Sup. Univer.
- f. Edad: ..... años
- g. Sexo:  Masculino     Femenino
- h. Relación laboral:  Nombrado     Contratado     Serv. No personales

**Instrucciones: marque con un aspa (x) cada afirmación de acuerdo con la siguiente escala de valoración:**

0	= En desacuerdo	2	= Casi de acuerdo
1	= Casi en desacuerdo	3	= De acuerdo

**2. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS:**

De los siguientes aspectos evalúe y marque con un aspa (x), lo que se aplicó en la organización donde labora:

**2.1. Características del equipo de trabajo y políticas de motivación**

1	¿Los miembros del equipo de trabajo ajustan su accionar a los valores corporativos de la organización?	3	2	1	0
2	¿El personal practica la comunicación efectiva, voluntad de aprender de los demás y trabajo en equipo?	3	2	1	0
3	¿La empresa implementa políticas de remuneración, reconocimiento, promoción de la salud laboral y prevención de riesgos?	3	2	1	0

**2.2. Directrices de desarrollo de personal y objetivos logrados**

4	¿La empresa impulsó el auto desarrollo de las personas, para que comprometan con una actitud flexible ante cambios del entorno, mejora permanente de su propio rendimiento y competencias?	3	2	1	0
5	¿La empresa practica la cultura Lideranza donde la compensación y el desarrollo de las personas esté en función a los resultados de la organización y/o su contribución a los mismos?	3	2	1	0
6	¿La empresa implementa Directrices de gestión de personas para generar un compromiso de crecimiento profesional y personal en los propios trabajadores?	3	2	1	0

### 3. CALIDAD DE LA INFORMACIÓN FINANCIERA:

De los siguientes aspectos evalúe y marque con un aspa (x), lo que se aplicó en la organización donde labora:

#### 3.1. Integridad, conformidad y consistencia de la información financiera

7	¿La información financiera es comprensible, relevante, importante, fiable, esencial sobre la forma, práctica, íntegro, comparable y oportuna?	3	2	1	0
---	---	---	---	---	---

8	¿Estados financieros son formulados y presentados en función a los principios de contabilidad generalmente aceptados y NICs - NIIFs?	3	2	1	0
---	--	---	---	---	---

9	¿La empresa aplica políticas, métodos de cuantificación y procedimientos contables con criterio uniforme a lo largo de un periodo y de un periodo a otro?	3	2	1	0
---	---	---	---	---	---

#### 3.2. Precisión, oportunidad y confiabilidad de la información financiera

10	¿La empresa reconoce y registra la totalidad de los ingresos generados por contratos con clientes?	3	2	1	0
----	--	---	---	---	---

11	¿El sistema de contabilidad emite información financiera a tiempo y/o antes que pierda su capacidad de influir en su toma de decisiones?	3	2	1	0
----	--	---	---	---	---

12	¿La información financiera refleja las transacciones, transformaciones internas y otros eventos realmente sucedidos?	3	2	1	0
----	--	---	---	---	---

ANEXO N° 10.4

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión de recursos humanos	Es el proceso administrativo aplicado al incremento del proceso de preservación del esfuerzo, la salud, las habilidades, etc., de los miembros de la estructura, en beneficio de un sujeto, de la propia organización y del país en general.	Los recursos humanos es la disciplina que se encarga de estudiar las relaciones entre los empleados que conforman la organización junto con las causas y consecuencias que producen cambios en ese ambiente. Es un proceso que se aplica al crecimiento y la conservación del esfuerzo y las expectativas de los miembros de dicha organización en beneficio absoluto del individuo y de la propia empresa.	<p>1. Características del equipo de trabajo y políticas de motivación</p> <p>2. Directrices de desarrollo de personal y objetivos logrados</p>	Los miembros del equipo se ajustan a los valores corporativos	Nominal
				Comunicación efectiva, voluntad de aprender de los demás y trabajo en equipo	
Calidad de la Información Financiera	La información financiera es aquella que produce la contabilidad indispensable para la administración y el desarrollo de las empresas y por lo tanto es procesada y concentrada para uso de la gerencia y personas que trabajan en la empresa.	Conjunto de datos que se emiten en relación con las actividades derivadas del uso y manejo de los recursos financieros asignados a una institución. Es aquella información que muestra la relación entre los derechos y obligaciones de la dependencia o entidad, así como la composición y variación de su patrimonio en un periodo o momento determinado.	<p>1. Integridad, conformidad y consistencia de la información financiera</p> <p>2. Precisión, duplicidad, oportunidad y confiabilidad de la información financiera</p>	Compreensibilidad, relevancia, importancia relativa, fiabilidad, esencia sobre forma, prudencia, integridad, comparabilidad y oportunidad	Nominal
				Estados financieros formulados y presentados en función a los principios de contabilidad generalmente aceptados y NICs - NIIFs	
				Aplicación de políticas, métodos de cuantificación y procedimientos contables con criterio uniforme a lo largo de un periodo y de un periodo a otro	
				Reconocimiento de la totalidad de los ingresos generados por contratos con clientes	
				Emisión de la información financiera a tiempo, antes de que pierda su capacidad de influir en la toma de decisiones	
				Información financiera que refleja las transacciones, transformaciones internas y otros eventos realmente sucedidos	

Anexo N° 10.3

Matriz de consistencia

Gestión de recursos humanos y calidad de información financiera de empresas comerciales de Cuzhuaz, 2017

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	Recolección de Datos			Análisis de la Información
				Técnica	Instrumento	Fuentes	
<b>GENERAL</b>							
¿Cómo influye la gestión de recursos humanos en la calidad de la información financiera de empresas comerciales de Cuzhuaz, 2017?	Determinar la influencia de la gestión de recursos humanos en la calidad de la información financiera de empresas comerciales de Cuzhuaz, 2017.	La gestión de recursos humanos influye en la calidad de la información financiera de empresas comerciales de Cuzhuaz, 2017.	V.I.X = Gestión de recursos humanos				
			V.I.Y = Calidad de la información financiera				
<b>Específicos</b>							
1. Conocer las características de equipo de trabajo y las políticas de motivación de las empresas comerciales de Cuzhuaz.				Encuesta Análisis documental	Cuestionario Ficha resumen	Investigador	Me excel Frecuencias
2. Identificar los directivos de desarrollo de personal y los objetivos logrados por el personal de las empresas comerciales de Cuzhuaz.				Encuesta Análisis documental	Cuestionario Ficha resumen	Investigador	Me excel Frecuencias
3. Identificar la integridad, conformidad y consistencia de la información financiera de las empresas comerciales de Cuzhuaz.				Encuesta Análisis documental	Cuestionario Ficha resumen	Investigador	Me excel Frecuencias
4. Identificar la precisión, oportunidad y confiabilidad de la información financiera de las empresas comerciales de Cuzhuaz.				Encuesta Análisis documental	Cuestionario Ficha resumen	Investigador	Me excel Frecuencias

