



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

Auditoría interna y la gestión de recursos humanos de la clínica  
Camino Real S.A.C. San Isidro - Lima, 2022

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

**Contador Público**

**AUTORAS:**

Aquise de La Cruz, Yessica Anali ([orcid.org/0009-0005-2523-9581](https://orcid.org/0009-0005-2523-9581))

Hoyos Hoyos, Brenda Elizabeth ([orcid.org/0009-0002-1585-2030](https://orcid.org/0009-0002-1585-2030))

**ASESOR:**

Mg. Alcantara Molina, Carlos Jesus ([orcid.org/0009-0009-3428-1000](https://orcid.org/0009-0009-3428-1000))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Auditoría

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA - PERÚ**

**2024**

## **DEDICATORIA**

A Dios por guiarnos y hacer que culminemos nuestra carrera y ser nuestra guía en el proceso académico.

A nuestros padres y a las personas que siempre nos alentaron y acompañaron, en todo nuestro desarrollo profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

A la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO y a nuestro asesor, por brindarnos y guiarnos con sus enseñanzas durante el desarrollo de nuestro aprendizaje.

A Dios por ser siempre nuestro guía en todo momento y a las personas tan maravillosas en nuestras vidas, por brindarnos la sabiduría para alcanzar nuestros sueños.

## DECLARATORIA DE 5I H9BH7 -858 DEL ASESOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ALCANTARA MOLINA CARLOS JESUS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de CONTABILIDAD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Auditoría Interna y la Gestión de Recursos Humanos de la Clínica Camino Real S.A.C. San Isidro - Lima, 2022.", cuyos autores son AQUISE DE LA CRUZ YESSICA ANALI, HOYOS HOYOS BRENDA ELIZABETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 05 de Enero del 2024

| <b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>   | <b>Firma</b>  |
|--|---|
| ALCANTARA MOLINA CARLOS JESUS<br><b>DNI:</b> 08211680<br><b>ORCID:</b> 0009-0009-3428-1000 | Firmado electrónicamente<br>por: AMOLINACJ el 08-<br>01-2024 16:55:30 |

Código documento Trilce: TRI - 0721607

# DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

## Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, AQUISE DE LA CRUZ YESSICA ANALI, HOYOS HOYOS BRENDA ELIZABETH estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de CONTABILIDAD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Auditoría Interna y la Gestión de Recursos Humanos de la Clínica Camino Real S.A.C. San Isidro - Lima, 2022.", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

| Nombre y Apellidos   | Firma  |
|--|--|
| BRENDA ELIZABETH HOYOS HOYOS<br>DNI: 74453255<br>ORCID: 0009-0002-1585-2030    | Firmado electrónicamente por: BRHOYOSHO el 08-01-2024 18:15:36 |
| YESSICA ANALI AQUISE DE LA CRUZ<br>DNI: 76240527<br>ORCID: 0009-0005-2523-9581 | Firmado electrónicamente por: YELACR el 08-01-2024 19:10:43    |

Código documento Trilce: TRI - 0726651



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

|  |      |
|--|------|
| CARÁTULA   | i    |
| DEDICATORIA  | ii   |
| AGRADECIMIENTO                                       | iii  |
| DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL ASESOR              | iv   |
| DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES          | v    |
| ÍNDICE DE TABLAS                                     | vii  |
| ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS                         | viii |
| RESUMEN  | ix   |
| ABSTRACT   | x    |
| I. INTRODUCCIÓN                                      | 1    |
| II: MARCO TEÓRICO                                    | 4    |
| III. METODOLOGÍA                                     | 11   |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación                  | 11   |
| 3.2. Variables y operacionalización                  | 11   |
| 3.3. Población, muestra y muestreo                   | 14   |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 14   |
| 3.5. Procedimientos                                  | 15   |
| 3.6. Método de análisis de datos                     | 15   |
| 3.7. Aspectos éticos                                 | 17   |
| IV. RESULTADOS                                       | 18   |
| V. DISCUSIÓN   | 31   |
| VI. CONCLUSIONES                                     | 34   |
| VII. RECOMENDACIONES                                 | 35   |
| REFERENCIAS  | 36   |
| ANEXOS   | 39   |

## ÍNDICE DE TABLAS

|  |    |
|--|----|
| Tabla 1 Confiabilidad V1 Auditoría Interna .....           | 16 |
| Tabla 2 Confiabilidad V2 Gestión de Recursos Humanos ..... | 16 |
| Tabla 3 Análisis de confiabilidad del instrumento .....    | 17 |
| Tabla 4 Auditoría Interna.....                             | 18 |
| Tabla 5 Planeación de Auditoria .....                      | 19 |
| Tabla 6 Ejecución de Auditoría .....                       | 20 |
| Tabla 7 Informe y seguimiento de auditoría .....           | 21 |
| Tabla 8 Gestión de Recursos Humanos.....                   | 22 |
| Tabla 9 Administración.....                                | 23 |
| Tabla 10 Liderazgo .....                                   | 24 |
| Tabla 11 Estrategias de recursos humanos .....             | 25 |
| Tabla 12 Prueba de normalidad .....                        | 26 |
| Tabla 13 Prueba de hipótesis general .....                 | 27 |
| Tabla 14 Prueba de hipótesis específica 1 .....            | 28 |
| Tabla 15 Prueba de hipótesis específica 2 .....            | 29 |
| Tabla 16 Prueba de hipótesis específica 3 .....            | 30 |

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

|  |    |
|--|----|
| Figura 1 V1 Auditoría Interna .....              | 18 |
| Figura 2 D1 Planeación de auditoría .....        | 19 |
| Figura 3 D2 Ejecución de Auditoría.....          | 20 |
| Figura 4 D3 Informe y seguimiento .....          | 21 |
| Figura 5 V2 Gestión de Recursos Humanos .....    | 22 |
| Figura 6 D1 Administración .....                 | 23 |
| Figura 7 D2 Liderazgo.....                       | 24 |
| Figura 8 D3 Estrategias de recursos humanos..... | 25 |



## RESUMEN

La actual investigación presenta la finalidad de determinar de qué manera la auditoría interna se relaciona con la gestión de recursos humanos de la Clínica Camino Real S.A.C. San Isidro, Lima 2022, en consecuencia fue necesario analizar la auditoría que viene realizando a la clínica y evaluar los procedimientos de gestión que vienen realizando de liquidación al personal debido a que no se les brindan los beneficios sociales y buscan personal extranjero para minimizar costos de personal, no cuentan con un manual de funciones sino con un reglamento interno que no todo el personal tiene conocimiento de ello, lo cual trae consigo acumulación de funciones. La metodología hace frente a un diseño no experimental, tipo aplicada y de enfoque cuantitativa. Para obtener los datos de los dominios de las variables, se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento: un cuestionario, contó con una población y muestra de 30 colaboradores de las áreas de contabilidad, recursos humanos y administración y finanzas, posterior a la recopilación de información se procedió al procesamiento de información estadísticamente y se comprobaron las hipótesis planteadas a través del sistema SPSS versión 26, para ser analizados y finalmente se llegó a la conclusión que la auditoría interna se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos de la Clínica Camino Real S.A.C. San Isidro, Lima 2022, ya que se determinó un coeficiente de correlación del 61.7% positiva moderada, un  $p=0.000 > 0.05$ , por lo tanto, se demostró que, con la ejecución de la auditoría interna contribuye en ayudar a la gestión en sus procesos de administración para que se puedan lograr las metas y objetivos trazados.

**Palabras clave:** Auditoría interna, gestión de recursos humanos, procesos.

## ABSTRACT

The current investigation presents the purpose of determining how the internal audit is related to the human resources management of Clínica Camino Real S.A.C. San Isidro, Lima 2022, consequently it was necessary to analyze the audit that has been carried out at the clinic and evaluate the management procedures that have been carried out to liquidate the staff because they are not provided with social benefits and they are looking for foreign personnel to minimize costs of personnel, they do not have a manual of functions but rather an internal regulation that not all staff is aware of, which brings with it accumulation of functions. The methodology faces a non-experimental design, applied type and quantitative approach. To obtain data from the domains of the variables, the survey technique was applied and as an instrument: a questionnaire, with a population and sample of 30 collaborators from the areas of accounting, human resources and administration and finance, after the information was collected, the information was processed statistically and the hypotheses raised were tested through the SPSS version 26 system, to be analyzed and finally the conclusion was reached that the internal audit is significantly related to the human resources management of the Clinic. Camino Real S.A.C. San Isidro, Lima 2022, since a moderate positive correlation coefficient of 61.7% was determined,  $p=0.000 > 0.05$ , therefore, it was demonstrated that, with the execution of the internal audit, it contributes to helping management in its administration processes so that the goals and objectives set can be achieved.

**Keywords:** Internal audit, human resources management, processes.

## I. INTRODUCCIÓN

Según el reporte de la Gerenta de EY Uruguay en todo el mundo la auditoría interna tiene como propósito brindar un valor a las empresas, sin embargo, la tecnología y la evolución forma parte de los procesos y estas se han ido acoplado en el desarrollo de las actividades, eliminando procesos manuales y documentación. La globalización y los avances tecnológicos permiten automatizar aquellos procedimientos de evaluación de riesgos, controles de tiempo, información de desviaciones de forma inmediata con el fin de ser más competitivo en un mundo globalizado, de esta manera las empresas estarán en un mismo nivel, sin embargo, el aumento de fraudes cibernéticos sigue poniendo en riesgo a aquellas pequeñas empresas. (Prezioso, 2023)

Según FLAI (2023) mencionan que en los últimos 10 años en los países de Latinoamérica las corporaciones de diversos rubros se encuentran padeciendo una recesión financiera, y para ello las encargados de la auditoría se centran en la búsqueda de cómo determinar los riesgos y los problemas para disminuir sus costos, lo cual resulta integral, ya que es la pieza fundamental del control y la autoevaluación, que a través de un proceso independiente, sistemático, objetivo y documentado contribuye a disminuir los riesgos en las empresas.

En Perú la auditoría interna es importante en especial en el capital humanos por lo que permite detectar riesgos y problemas de procedimientos que se vienen realizando, asimismo una gestión adecuada de recursos humanos permite un buen desempeño y funcionamiento de los demás departamentos de la organización ya que depende de ello la eficacia de todos los colaboradores. (PWC, 2023)

La clínica Camino Real S.A.C. se encuentra ubicada en la Av. Camino Real 492, del distrito de San Isidro, tiene como principal especialidad las cirugías médicas. Fue creada y fundada el 27 de agosto del 2020, dentro de una sociedad.

En la clínica Camino Real S.A.C. se detectaron los constantes cambios de sus colaboradores porque no cuentan con una adecuada programación de auditorías internas además de no contar con una comunicación eficiente entre las distintas áreas. Además fue necesario evaluar de qué manera se relaciona la gestión de recursos

humanos en la Clínica, por lo que determinamos necesario evaluar lo siguiente: evaluar los procedimientos de gestión que vienen realizando de liquidación al personal debido a que no se les brindan los beneficios sociales y buscan personal extranjero para minimizar costos de personal, no cuentan con un manual de funciones sino con un reglamento interno que no todo el personal tiene conocimiento de ello, lo cual trae consigo acumulación de funciones. Asimismo, no cuentan con un sistema integrado de contabilidad y recursos humanos donde se evidencia una información inexacta en el cálculo y contabilización de las liquidaciones del personal, también carecen de comunicación entre el departamento contable y planillas.

Para la investigación se presenta el problema general; ¿De qué manera la auditoría interna se relaciona con la gestión de recursos humanos de la Clínica Camino Real S.A.C. San Isidro, Lima 2022?, y los problemas específicos fueron: a) ¿De qué manera la auditoría interna se relaciona con la administración de recursos humanos de la Clínica Camino Real S.A.C. San Isidro, Lima 2022?, b) ¿De qué manera la auditoría interna se relaciona con el liderazgo de recursos humanos de la Clínica Camino Real S.A.C. San Isidro, Lima 2022?, c) ¿De qué manera la auditoría interna se relaciona con las estrategias de recursos humanos de la Clínica Camino Real S.A.C. San Isidro, Lima 2022?

Para nuestra investigación existieron varios motivos que implica implementar un software de control adecuado y determinar la relación de la gestión de recursos humanos de la clínica Camino Real y sean dirigidos de manera eficiente en la contabilidad y la administración.

La investigación permitió conocer la importancia de contar con una auditoría interna y llevar a cabo una gestión eficiente en los recursos humanos, de esta manera permitió crear nuevos métodos y controles en función a las técnicas y métodos que viene aplicando la empresa. Por lo tanto, analizar las diversas dificultades que viene atravesando la Clínica permitió conocer más de cerca la administración y llevar un control adecuado del personal y así determinar su manual de métodos y procesos adecuado a cada función de sus trabajadores.

Asimismo, se formularon objetivos, como general, determinar de qué manera la auditoría interna se relaciona con la gestión de recursos humanos de la Clínica Camino

Real S.A.C. San Isidro, Lima 2022; los objetivos específicos fueron: a) Determinar de qué manera la auditoría interna se relaciona con la administración de recursos humanos de la Clínica Camino Real S.A.C. San Isidro, Lima 2022; b) Determinar de qué manera la auditoría interna se relaciona con el liderazgo de recursos humanos de la Clínica Camino Real S.A.C. San Isidro, Lima 2022; c) Determinar de qué manera la auditoría interna se relaciona con las estrategias de recursos humanos de la Clínica Camino Real S.A.C. San Isidro, Lima 2022.

Finalmente se formularon las siguientes hipótesis: General, La auditoría interna se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos de la Clínica Camino Real S.A.C. San Isidro, Lima 2022; y las hipótesis específicas fueron: a) La auditoría interna se relaciona significativamente con la administración de recursos humanos de la Clínica Camino Real S.A.C. San Isidro, Lima 2022; b) La auditoría interna se relaciona significativamente con el liderazgo de recursos humanos de la Clínica Camino Real S.A.C. San Isidro, Lima 2022; c) La auditoría interna se relaciona significativamente con las estrategias de recursos humanos de la Clínica Camino Real S.A.C. San Isidro, Lima 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Se identifican trabajos internacionales como al autor Armella (2022) en su estudio denominado "Las dinámicas de la Auditoría Interna en la gestión del Gobierno de Tarija", tuvo como propósito modificar los procedimientos y técnicas de la unidad del gobierno de Tarija con el fin de estructurar lineamientos para los funcionarios que ingresan en el departamento, concluye que es necesario crear un sistema que controle la calidad de las políticas diseñadas y hacer seguimientos a las técnicas y procesos que ejecuta la entidad, posterior a ello la unidad de auditoría debe capacitar y entrenar a todo los trabajadores a poner en práctica el manual de funciones y crear una estructura necesaria a cada departamento para su desarrollo y actualización.

Por otro lado Mungabusi (2021) investigación denominada "La Auditoría Interna y su Incidencia en las Operaciones Financieras y Administrativas de la Coac "Kullki Wasi", tuvo como finalidad conocer cuánto aporta la auditoría en la administración y sus operaciones y financieras del Coac, ejecutó el método deductivo-documental, mixto, llega a la conclusión que la auditoría interna si proporciona herramientas importantes para la eficiencia de los procesos operativos y administrativos mediante la identificación de los riesgos y correcciones de las mismas, debido a que cumplen con las normativas ejecutadas en el área asimismo realizan seguimiento de las operaciones con el fin de hacer cumplir los objetivos de la organización.

Finalmente, para Grajales y Gutiérrez (2020) en su investigación titulada "Auditoría del Proceso de Gestión Humana para una Empresa del Sector de la Construcción con los Criterios de la Norma ISO 9001-2015", llegan a la conclusión que las empresas no permiten alinearse a los objetivos estratégicos, ya que no cumplen sus metas establecidas por la gerencia, por lo tanto, realizar una adecuada gestión de recursos humanos es la pieza clave para alcanzar los objetivos de lo contrario no tendrían personal adecuado para desempeñarse en sus labores y por ende no se alcanzarían los resultados esperados por la organización.

Sobre los antecedentes nacionales a nivel nacional se identifica que Camacho, Pari, y Vega (2021), en su tesis denominado “Auditoría Interna y su Relación con la Gestión de Recursos Humanos de la Empresa Marketing Alterno Perú S.A.C. Magdalena del Mar 2019”, tuvieron como objetivo analizar la relación de sus temas de estudio, emplearon el método descriptivo-correlacional, llegan a la conclusión que ambas variables se relacionan favorable y significativamente donde demuestran con un valor de  $0.000 < a 0.05$  donde acepta su hipótesis planteada.

Hopkins (2020) denominado “La Auditoría Interna y su Incidencia en la Gestión de Riesgos Operacionales en Essalud, de Lima 2018–2019”, tiene una relevancia con nuestra investigación y su objetivo fue aportar a los investigadores como incide la auditoría sobre la gestión de riesgos operativos de Essalud, aplicó el nivel descriptivo-correlacional, tipo aplicada, para recoger datos realizó una encuesta por medio de una entrevista, llega a la conclusión que incide de forma positiva la auditoría interna en la gestión operativa del Essalud, debido a que el presupuesto destinado para el sector salud no vienen ejecutando de manera eficiente y no obedece al planeamiento que tiene este sector.

Por su parte Ángeles (2020) titulada “La Auditoría Interna en el Procedimiento de Debida Diligencia con Beneficiarios Finales de las Empresas de Servicios de Lima 2018-2019”, concluye que un porcentaje razonable de empresas cuentan con dificultades en su auditoria debido a que no existe un control eficaz en los procedimientos de las bebidas y no cuentan con un control de procesos que va de acuerdo a sus actividades y servicios que prestan las empresas de bebidas.

Por otro lado se tiene a Meza (2021) quien sostiene en su investigación titulada “Auditoría operativa en el departamento de recursos humanos para mejorar la eficiencia del personal de ECOPSEM”, tuvo como objetivo buscar la influencia de sus variables de investigación con la finalidad de mantener al personal eficiente, empleó el enfoque mixto, aplicada, nivel deductivo-inductivo, descriptivo y explicativo, concluye que la empresa no cuenta con una organización planificada sobre los servicios que brinda como la asesoría técnica, administrativa y financiera a todo su personal, principalmente al área de producción y encargado de la planilla, asimismo

determinan que todo el personal brinda los servicios de acuerdo a lo aprendido y no siempre es eficiente para alcanzar los objetivos de ECOPSEM.

En cuanto al marco teórico, se divide en dos categorías de estudio, la primera categoría es la Auditoría Interna, por su parte Santillana (2013) afirma que la auditoría interna es asegurar el adecuado funcionamiento de los métodos y procesos que planifica una empresa con el fin de alcanzar óptimos resultados, para ello es importante que cada organización considere la planeación, ejecución, el informe y seguimiento, asimismo menciona que la auditoría se basa a los principios donde se evalúan el cumplimiento y su función de las normas así como las actividades que realiza la empresa. (p.11)

Al respecto, Tupia, et al, (2017) menciona que la auditoría interna tiene una presencia constante en cualquier organización, donde permite satisfacer las necesidades, así como agregar valor y mejorar sus actividades de la empresa, concurriendo a un enfoque disciplinado y moderno en su sistema para analizar y enriquecer la eficiencia de los procedimientos en la gestión y el control.

Por otro lado, Greco (2018) sostiene que el control es donde llevan a cabo un conjunto de individuos en una empresa, que tiene como fin de obtener información relevante para analizarlos y ejecutar pruebas de efectividad sobre el sistema y aplicación adecuada de los procedimientos de una empresa, y así comprobar si se cumplen o no con la aplicación correcta de dichos procesos y si evidencian deficiencias para posteriormente detectarlos y minimizar riesgos a tiempo. Por lo tanto, para lograr la eficacia, la auditoría interna propone mejoras a la dirección de una empresa, así como a los colaboradores de la organización, lo cual tiene un interés personal en las competencias de las organizaciones dentro de estas áreas.

De la misma forma fue necesario analizar las teorías de la primera dimensión Planeación de Auditoría, al respecto Álvarez (2016) menciona que en esta fase el auditor elabora un plan de actividades donde se marca el objetivo, los criterios, los departamentos a auditar definen y comunican responsabilidades, en el cual permite al auditor organizar de forma eficiente sus programas y estrategias que aplicará para alcanzar resultados confiables. (p.30)



Por su parte Londoño (2020) menciona que se deben cumplir con algunas determinaciones como las áreas a auditar, contar con algunos alcances sobre la empresa o cliente, los objetivos, el tiempo que tomara realizar la auditoría e inspección entre otros. Además, el auditor debe informar a la gerencia del plan a desarrollarse y posterior coordinar la ejecución de la auditoria con el equipo de trabajo.

Por lo tanto, Calle (2020) hace hincapié que la planificación es una etapa importante en la auditoría interna ya que permite cumplir con las tareas que se les designa al grupo de trabajo, es allí que realizan el plan a ejecutar y se discute con el cliente, considerando el objetivo, los auditores, las funciones, su agenda, el idioma, los requerimientos confidenciales y la fecha en que se elaborara el informe.

Como segunda dimensión se consideró la Ejecución de Auditoria, al respecto Barcenas (2016) afirma que en esta fase se detectan las dificultades y deficiencias que tiene una organización en sus actividades, también se realizan pruebas de identificación de hallazgos, y es aquí donde evalúan los procesos que vienen desempeñándose en todas las áreas y funciones que vienen realizando los colaboradores de una empresa, de esta manera comprueban si son adecuadas las técnicas que vienen ejecutando o no, por lo tanto es importante que el auditor considere algunos pasos como a prueba de auditoría, los procesos de muestreo, reflejar las evidencias, los papeles de trabajo.

Asimismo, Pacheco (2021) afirma que la ejecución de la auditoria está establecida en la planificación, es allí donde realizaran las pruebas, para ello se aplican técnicas de comprobación en las cifras de los informes, así como la aplicación correcta de las normas, por ello que se debe mantiene una comunicación efectiva con el departamento que se está realizando la auditoría o los encargados de la empresa, y posterior realizar un pronunciamiento.

Del mismo modo se consideró la tercera dimensión el Informe y Seguimiento de auditoría, por lo que expresa Botero (2013) es donde los hechos detectados se describen, donde se exponen las diversas observaciones y hallazgos conforme los objetivos planificados en la auditoría. Este informe se presenta al finalizar la auditoria, donde se detallan los resultados por este medio, donde es redactada de manera lógica, objetiva e imparcial, relevando las desviaciones detectadas.

Para Hernández (2021) consolida los resultados alcanzados en la auditoría y se deben presentar oportunamente, donde no solo se informa los hallazgos sino también las recomendaciones que debe tomar en cuenta y el sustento como soporte documental a los encargados de la empresa. Por lo tanto, el informe debe ser elaborado con cuidado y precisión ya que es el medio de comunicación de los auditores.

Asimismo, Hernández (2021) menciona que posterior al informe el auditor debe hacer seguimiento de las recomendaciones realizadas a la empresa. El seguimiento de auditoría cumple con algunas pautas como fijar una fecha para que la empresa auditada pueda responder a las observaciones y recomendaciones del informe, así como verificar las sugerencias del auditor para ver si es idóneo las acciones a tomar, gestionar las carencias de respuestas en los procesos de comunicación, las faltas de los planes y reportarlos, realizar documentaciones sobre los progresos de las evidencias detectadas.

La NIA 2500. A1, menciona que el auditor es el encargado de implantar procesos como el de confirmar y supervisar las acciones de la dirección que hayan sido creadas eficientemente o que la gerencia no toma el riesgo de considerar medidas de prevención. El auditor, por ende, debe propiciar una cultura de seguimiento y de ser posible, de auto gestión por parte de las gerencias.

Con relación a la categoría 2 del estudio: Gestión de Recursos Humanos al respecto Snell (2013) indica que es la necesidad para preparar a los colaboradores de una compañía para alcanzar la calidad en los procesos o servicios del mismo colaborador, por ello menciona la importancia de contar con una planificación en la gestión para mejoras continuas del sistema de calidad, de esta manera los encargados de las organizaciones no pierdan de vista las metas planificadas. (p.293)

Por su parte Rodríguez (2013) menciona que debe cumplir con ciertas características como las habilidades, los conocimientos, la perseverancia del esfuerzo y otros, es decir una gestión eficiente conquista y mantiene a los colaboradores de una empresa creando un ambiente de trabajo positivo, armonioso y favorable para todos, donde se organizan, se planifican el desempeño eficiente con estrategias idóneas para alcanzar los objetivos de la gestión.

Para Aular (2021) es un proceso de desarrollo y mantenimiento de colaboradores competentes para una empresa con la finalidad de alcanzar sus objetivos de forma eficiente, es decir se encarga de diversas funciones interrelacionadas con personas que incluyen una serie de prácticas como sus beneficios sociales, la contratación, el rendimiento, la seguridad, la comunicación y el bienestar que se requiere de un enfoque estratégico, cultural y global empresarial que realizan los encargados de gestionar este departamento.

De la misma forma fue necesario analizar las teorías de la primera dimensión la Administración, Vallejo (2015) expresa que es la ciencia que permite alcanzar los objetivos empresariales, acompañado de una lista de mecanismos que proporciona a la gerencia, donde se encuentran los colaboradores competitivos que cumplan los estándares que busca cada empresa y satisface las necesidades de los objetivos que se planifican. Además, es importante y necesario resaltar que las organizaciones cuenten con un talento humano eficiente para lograr sus metas planificadas en la dirección que los gerentes desean ejecutar. (p.17 y 18).

Asimismo, Bueno, Ramos, y Berelleza (2018) indican que se encarga de diversas actividades en diferentes ámbitos a diario, por lo tanto, son propuestas que tiene un líder, de hacer funcionar y realizar una evaluación de las tareas que desempeñan en el proceso, con ideas, planificando, organizando y dirigiendo los recursos de una empresa para lograr los objetivos económicos, lo cual se puede definir que en la administración se hacen uso de herramientas y procesos eficientes que ayudan a desempeñar funciones basadas en lo teórico y practica del conocimiento. (p.11)

Según Chiavenato (2014) la administración en la gestión del talento va más allá de dirigir un grupo de trabajo, aplicando una serie de protocolos y herramientas que se ejecutan para garantizar que los empleados de una empresa alcancen sus objetivos profesionales y personales en beneficio de la empresa, por lo tanto, es importante que los encargados de liderar la empresa conduzcan a sus compañeros con eficientes habilidades alcanzar los planes planteados. (p.15).

Contar con una gestión adecuada del capital humano puede ser el elemento que determina el momento de alcanzar el éxito de la empresa, para ello es necesario analizar el Liderazgo en la gestión humana por lo que mencionan los autores Aguirre,

Serrano, Sotomayor (2017) indican que es la capacidad que influye en un conjunto de personas que tienen como fin de alcanzar sus metas, es decir que los líderes son quienes motivan a los trabajadores con entusiasmo para lograr lo planificado por la empresa.

Para Latorre (2015) es una secuencia de competencias profesionales que posee una persona con la intención de desempeñar competencia de otros, a través del uso de la comunicación efectiva, dirigen grupos de personas para cumplir con los planes de la empresa a través de una estrategia determinada. Además, un buen líder hace uso de herramientas para influir en algunas personas o equipos de trabajo, el cual esta influencia debe ser desarrollada con una visión sustentada por los valores que ayude a lograr las metas de las personas.

Por último, fue necesario analizar las teorías sobre las Estrategias de Recursos humanos para ello Latorre (2015) menciona que la estrategia ayuda a resolver de forma específica un problema a la hora de tomar decisiones, asimismo es un conjunto finito de acciones, así como la proporción y la formación de herramientas necesarias para que un colaborador pueda desempeñar sus funciones. También recordemos que en algunos casos como la educación la aplicación de estrategias es siempre direccionados a un objetivo específico.

En tal sentido Montoya (2013) expresa que hoy en día las empresas realizan un plan de capacitación a su personal donde les permite desarrollar sus propias habilidades en el lugar de trabajo, el cual tiene como objetivo guiar y dirigir las decisiones de los trabajadores con un plan que dirige la implementación de técnicas específicas para la administración de los RR.HH.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1 Tipo de investigación**

Nuestra tesis fue de tipo aplicada y de enfoque cuantitativo por lo que se realizó una encuesta para recoger información sobre nuestras variables de investigación.

Como expresa Caballero (2014) es conocida como estudio empírico, que se realiza como una serie de actividades con la finalidad de aplicar la ciencia y la tecnología, por lo tanto, se caracteriza por que tiene como finalidad poner en práctica los resultados y conocimientos de la investigación, tiene como propósito desarrollar conocimientos con inmediata aplicación de soluciones ante una determinada situación. (p.39)

Por su parte Escudero y Cortez (2018) mencionan que una investigación cuantitativa es en la que se ejecuta un minucioso análisis de la realidad, por medio de mediciones y estimaciones numéricas que permiten recoger datos confiables, con el fin de encontrar explicaciones contrastadas y generalizadas estadísticamente. Es así como este enfoque se caracteriza por medir y estimar problemas de estudios concretos sobre algún fenómeno.

##### **3.1.2 Diseño de la investigación**

Nuestra tesis fue de diseño no experimental, por lo que no se manipularan los temas del estudio.

Como expresa Hernández, Fernández y Baptista (2014) es cuando los temas a investigar no sufren ningún cambio o no tienen una variación durante el desarrollo de la investigación, es decir solo comprende de las observaciones que se realizan a los hechos o fenómenos en su situación natural para posterior ser evaluados.

#### **3.2. Variables y operacionalización**

Santillana (2013) afirma que la auditoría interna es asegurar el adecuado funcionamiento de los métodos y procesos que planifica una empresa con el fin de alcanzar óptimos resultados, para ello es importante que cada organización considere

la planeación, ejecución, el informe y seguimiento, asimismo menciona que la auditoría se basa a los principios donde se evalúan el cumplimiento y su función de las normas, así como las actividades que realiza la empresa. (p.11)

Álvarez (2016) menciona que en esta fase el auditor elabora un plan de actividades donde se marca el objetivo, los criterios, los departamentos a auditar definen y comunican responsabilidades, en el cual permite al auditor organizar de forma eficiente sus programas y estrategias que aplicará para alcanzar resultados confiables. (p.30)

Ejecución de la Auditoría: Barcenés (2016) afirma que en esta fase se detectan las dificultades y deficiencias que tiene una organización en sus actividades, también se realizan pruebas de identificación de hallazgos, y es aquí donde evalúan los procedimientos y funciones que vienen desarrollando las áreas así como los colaboradores de una empresa, de esta manera comprueban si son adecuados las técnicas que vienen ejecutando o no, por lo tanto es importante que el auditor debe considerar algunos pasos como a prueba de auditoría, los procesos de muestreo, los hallazgos, los papeles de trabajo, y demás.

Informe y seguimiento de auditoría: Asimismo, Hernández (2021) menciona que posterior al informe el auditor debe hacer seguimiento de las recomendaciones realizadas a la empresa. El seguimiento de auditoría cumple con algunas pautas como fijar una fecha para que la empresa auditada pueda responder a las observaciones y recomendaciones del informe, así como verificar las sugerencias del auditor para ver si es idóneo las acciones a tomar, gestionar las carencias de respuestas en los procesos de comunicación, las faltas de los planes y reportarlos, realizar documentaciones sobre los progresos de las evidencias detectadas.

La NIA 2500. A1, menciona que el auditor es el encargado de implantar procesos como el de confirmar y supervisar las acciones de la dirección que hayan sido creadas eficientemente o que la gerencia no toma el riesgo de considerar medidas de prevención. El auditor, por ende, debe propiciar una cultura de seguimiento y de ser posible, de auto gestión por parte de las gerencias.

Snell (2013) indica que es la necesidad para preparar a los colaboradores de una compañía para alcanzar la calidad en los procesos o servicios del mismo colaborador, por ello menciona la importancia de contar con una planificación en la gestión para mejoras continuas del sistema de calidad, de esta manera los encargados de las organizaciones no pierdan de vista las metas planificadas. (p.293)

Administración: Chiavenato (2014) la gestión del talento va más allá de dirigir un grupo de trabajo, aplicando una serie de protocolos y herramientas que se ejecutan para garantizar que los empleados de una empresa alcancen sus objetivos profesionales y personales en beneficio de la empresa, por lo tanto, es importante que los encargados de liderar la empresa conduzcan a sus compañeros con eficientes habilidades alcanzar los planes planteados. (p.15).

Liderazgo: Latorre (2015) es una secuencia de competencias profesionales que posee una persona con la intención de desempeñar competencia de otros, a través del uso de la comunicación efectiva, dirigen grupos de personas para cumplir con los planes de la empresa a través de una estrategia determinada. Además, un buen líder hace uso de herramientas para influir en algunas personas o equipos de trabajo, el cual esta influencia debe ser desarrollada con una visión sustentada por los valores que apoye a las personas a incorporarse en el logro de sus metas.

Estrategias de Recursos humanos: Latorre (2015) menciona que la estrategia ayuda a resolver de forma específica un problema a la hora de tomar decisiones, asimismo es un conjunto finito de acciones, así como la proporción y la formación de herramientas necesarias para que un empleado pueda desempeñar sus funciones. También recordemos que en algunos casos como la educación la aplicación de estrategias es siempre direccionados a un objetivo específico.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1 Población**

Nuestra tesis contó con 30 trabajadores de la Clínica Camino Real S.A.C. colaboradores responsables del área de contabilidad, recursos humanos, administración y finanzas.

Según Behar (2008), define a la población, como conjunto finito o infinito de sujetos que comparten similitudes parecidas que se consideran en una investigación, además infiere que es una agrupación donde se conoce que existe una documentación de registro de dichos elementos. (p.6)

#### **3.3.2 Muestra**

Nuestra muestra fue censal ya que se consideró al total de la población que conformaron los trabajadores de la Clínica Camino Real S.A.C.

Ramírez (2007) afirma que una muestra censal es donde se considera al total de las unidades o elementos de una población a investigar. Asimismo, una muestra es aquel conjunto de un universo, si no es una muestra censal es un subconjunto de una población.

#### **3.3.3 Muestreo**

El método que se utilizó fue el muestreo probabilístico, este método es cuando todos los sujetos cuentan con la misma probabilidad de pertenecer a una muestra, es decir que este método me aseguro la representatividad de la muestra extraída.

Arias (2006) describe que el muestreo probabilístico se le conoce como la probabilidad que tiene de formar un elemento de la muestra.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Se aplicó en nuestra investigación la encuesta.



### **3.4.1 La encuesta**

En nuestra investigación se realizó una encuesta que fue conformada por 23 interrogantes sobre la auditoría interna y su relación con la gestión de recursos humanos de la Clínica Camino Real S.A.C., para obtener información confiable y válidos para nuestro estudio. Los encuestados fueron considerados al total de la población ya que involucra a las áreas donde se detectaron falencias sobre el tema a investigar.

### **3.5. Procedimientos**

Para nuestra tesis se realizó una encuesta a la muestra que se seleccionó haciéndole entrega de una ficha de preguntas al personal de contabilidad, recursos humanos, administración y finanzas de la de la Clínica Camino Real S.A.C., con la finalidad de alcanzar información confiable sobre el tema a investigar, la encuesta tuvo una duración de 15 minutos, posterior a la recolección de información mediante la encuesta se logró calificar los datos que obtuvimos y posteriormente fueron analizados en el sistema SPSS versión 26, las mismas que fueron demostradas mediante tablas estadísticas, y finalmente realizamos la comprobación de hipótesis utilizando el método Rho de Spearman para llegar a concluir y recomendar a la gerencia sobre los resultados de nuestra tesis.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Se realizó mediante la validación y la prueba de confiabilidad de nuestro instrumento.

#### **3.6.1 Validez**

La validación se realizó solicitando la evaluación de 3 profesionales de la carrera de Contabilidad quienes se encargaron a su criterio creer conveniente si la encuesta es adecuada para su aplicación. Esta validación de los instrumentos quedara como evidencia en los Anexos.

#### **3.6.2 Confiabilidad**

Asimismo, los resultados de nuestra encuesta fueron sometidos a la evaluación bajo la confiabilidad de alfa de Cronbach.

**Tabla 1**

*Confiabilidad V1 Auditoría Interna*

| <b>Estadísticas de fiabilidad</b> |                |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach                  | N de elementos |
| .823                              | 14             |

**Tabla 2**

*Confiabilidad V2 Gestión de Recursos Humanos*

| <b>Estadísticas de fiabilidad</b> |                |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach                  | N de elementos |
| .796                              | 9              |

Del valor resultante de la prueba que mide la confiabilidad del instrumento, se ve evidenciado que los ítems que engloban a la variable 1 demuestran un nivel de 0.823 (82.3%) y la segunda variable fue 0.796 (79.6%), por lo tanto, queda expuesto que la encuesta se encuentra con un nivel adecuado de confiabilidad.

**Tabla 3**

*Análisis de confiabilidad del instrumento*

| <b>Resumen de procesamiento de casos</b> |                       |    |       |
|--|-----------------------|----|-------|
|  |                       | N  | %     |
| Casos                                    | Válido                | 30 | 100.0 |
|  | Excluido <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|  | Total                 | 30 | 100.0 |

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

| <b>Estadísticas de fiabilidad</b> |                |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach                  | N de elementos |
| .893                              | 23             |

Asimismo, el valor resultante de la prueba del instrumento demuestra un nivel de 0.893 (89.3%), por lo tanto, queda expuesto que la encuesta se encuentra en un nivel adecuado de confiabilidad.

### **3.7. Aspectos éticos**

Esta tesis cumplió con los criterios establecidos por la Universidad César Vallejo en el diseño de investigación cuantitativa.

## IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

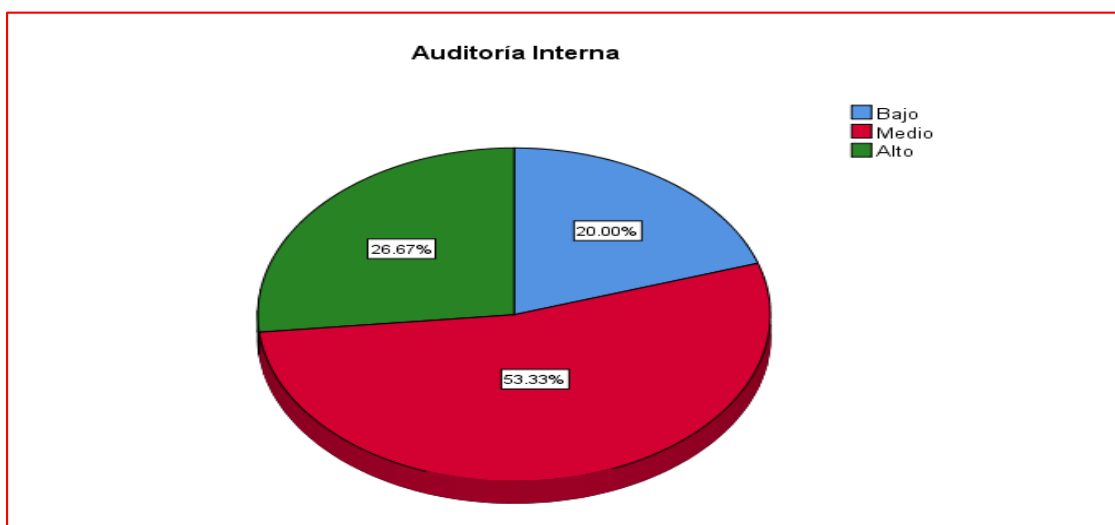
**Tabla 4**

*Auditoría Interna*

| Auditoría Interna |       |            |            |                   |                      |
|-------------------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|                   |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido            | Bajo  | 6          | 20.0       | 20.0              | 20.0                 |
|                   | Medio | 16         | 53.3       | 53.3              | 73.3                 |
|                   | Alto  | 8          | 26.7       | 26.7              | 100.0                |
|                   | Total | 30         | 100.0      | 100.0             |                      |

**Figura 1**

*V1 Auditoría Interna*



Nota: Conforme se muestra los resultados en la tabla 4, los encuestados indican el nivel medio con 53% sobre la auditoría interna en la Clínica, alto en 27%, y bajo a un 20%, lo cual se determina que contar con una auditoría permite contar con un análisis exhaustivo sobre los procesos y métodos que se vienen realizando en la empresa para

mejorar las diversas técnicas de procesos, por lo cual, por lo tanto debe tener un efecto positivo de la auditoria ya que luego de determinar lo riesgos y falencias se tendrán que realizar cambios con el fin de lograr resultados óptimos.

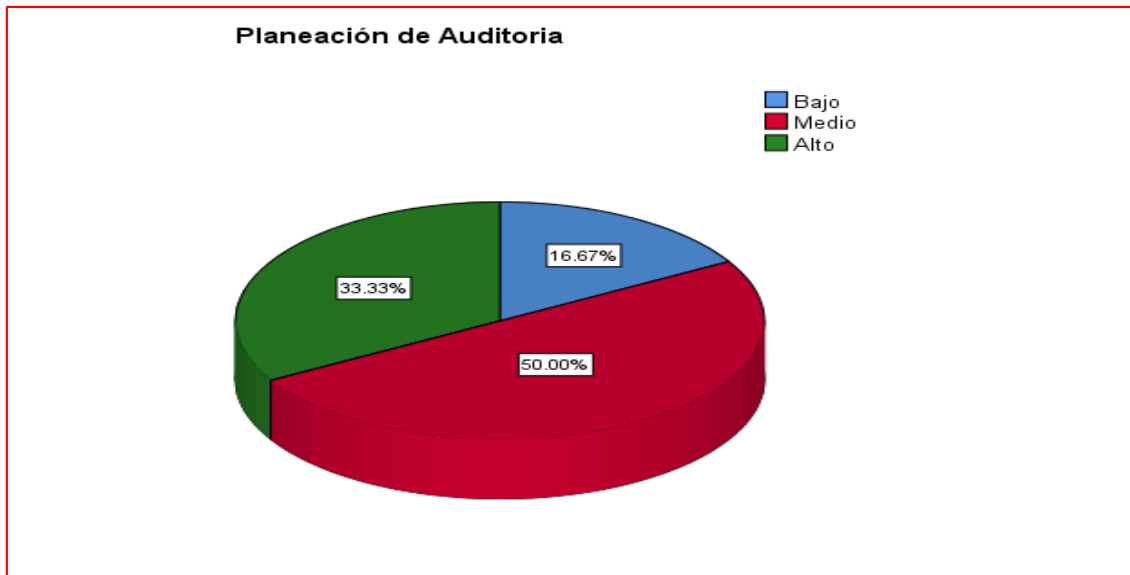
**Tabla 5**

*Planeación de Auditoria*

| <b>Planeación de Auditoría</b> |       |            |            |                   |                      |
|--------------------------------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|                                |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido                         | Bajo  | 5          | 16.7       | 16.7              | 16.7                 |
|                                | Medio | 15         | 50.0       | 50.0              | 66.7                 |
|                                | Alto  | 10         | 33.3       | 33.3              | 100.0                |
|                                | Total | 30         | 100.0      | 100.0             |                      |

**Figura 2**

*D1 Planeación de auditoría*



Nota: Se determinó en la tabla 5, que mencionan sobre la planeación en un nivel medio 50%, de nivel alto un 33% y otra porción poco considerable de 17%, lo que se demuestra que la planeación permite llevar a cabo de manera eficiente y oportuna la auditoría.

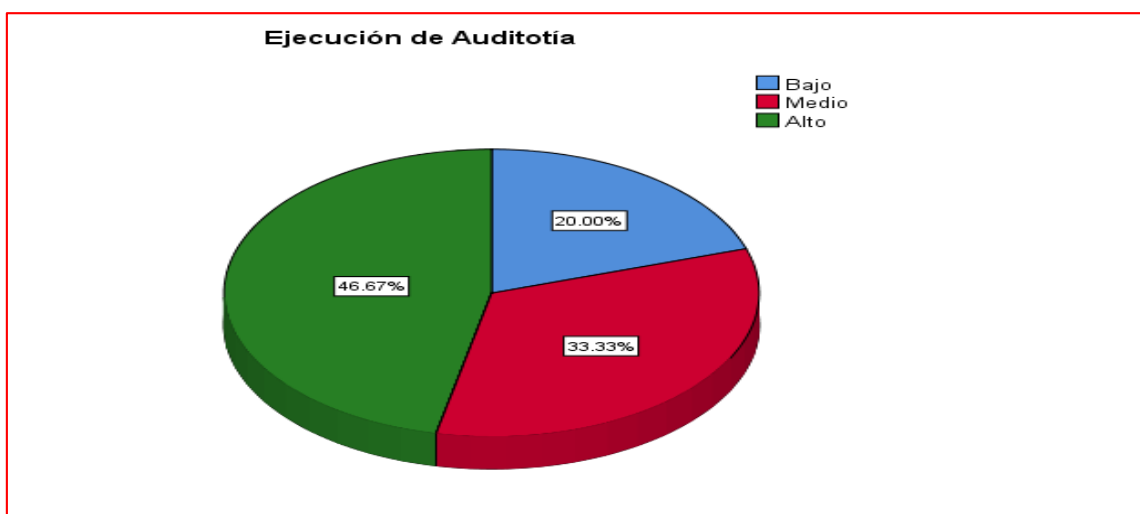
**Tabla 6**

*Ejecución de Auditoría*

| <b>Ejecución de Auditoría</b> |       |            |            |                   |                      |
|-------------------------------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|                               |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido                        | Bajo  | 6          | 20.0       | 20.0              | 20.0                 |
|                               | Medio | 10         | 33.3       | 33.3              | 53.3                 |
|                               | Alto  | 14         | 46.7       | 46.7              | 100.0                |
|                               | Total | 30         | 100.0      | 100.0             |                      |

**Figura 3**

*D2 Ejecución de Auditoría*



Nota: El resultado que muestra la tabla 6, un 47% mencionan que la ejecución en la auditoría se centra en un nivel alto, un 33% medio y 20% bajo, por lo tanto, se determina que la ejecución involucra una serie de actividades, como realizar evaluaciones de riesgo, revisar procesos analizar evidencias y demás acciones que comprenden en la planificación del auditor, esto demuestra que la auditoria es fundamental para prevenir futuras contingencias que pueden afectar la integridad de la clínica.

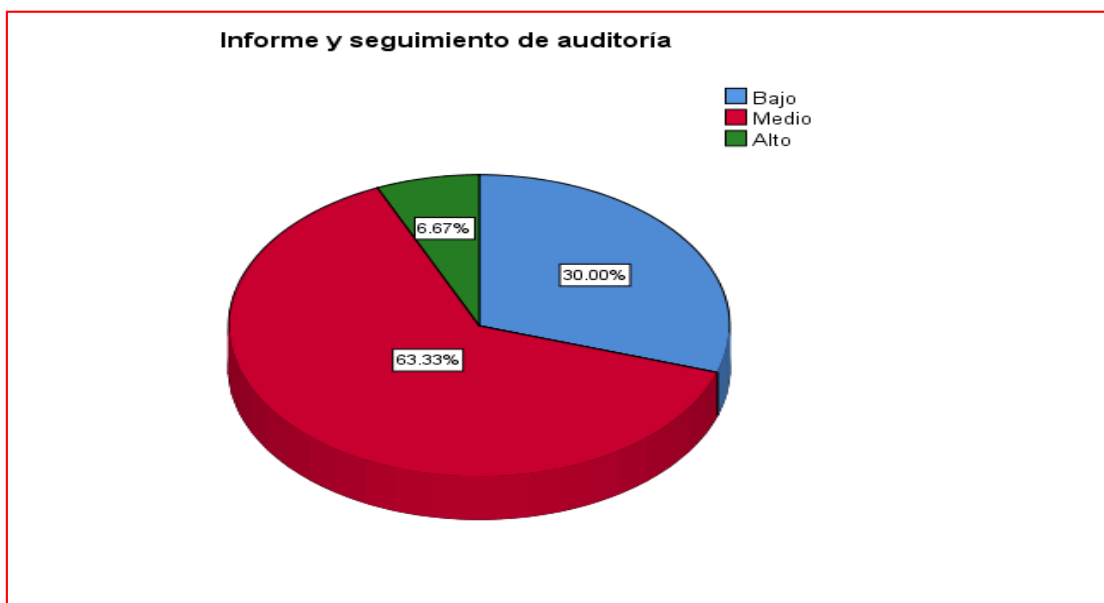
**Tabla 7**

*Informe y seguimiento de auditoría*

| <b>Informe y seguimiento de auditoría</b> |       |            |            |                   |                      |
|---|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|   |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido                                    | Bajo  | 9          | 30.0       | 30.0              | 30.0                 |
|   | Medio | 19         | 63.3       | 63.3              | 93.3                 |
|   | Alto  | 2          | 6.7        | 6.7               | 100.0                |
|   | Total | 30         | 100.0      | 100.0             |                      |

**Figura 4**

*D3 Informe y seguimiento*



Nota: De acuerdo con la tabla 8, del total de muestra un 63% indicaron de nivel medio, un 30% bajo, y un 7% alto, sobre el informe y seguimiento que realiza el auditor a la Clínica, por lo tanto se demostró que los colaboradores y gerentes tienen conocimiento del valor y la importancia que tiene el informe para que puedan tomar decisiones oportunas y certeras asimismo el seguimiento que realiza el auditor tiene la finalidad de hacer cumplir las recomendaciones y evitar riesgos así como monitorear las

actividades y el desempeño de los gerentes y colaboradores del departamento de operaciones de la empresa.

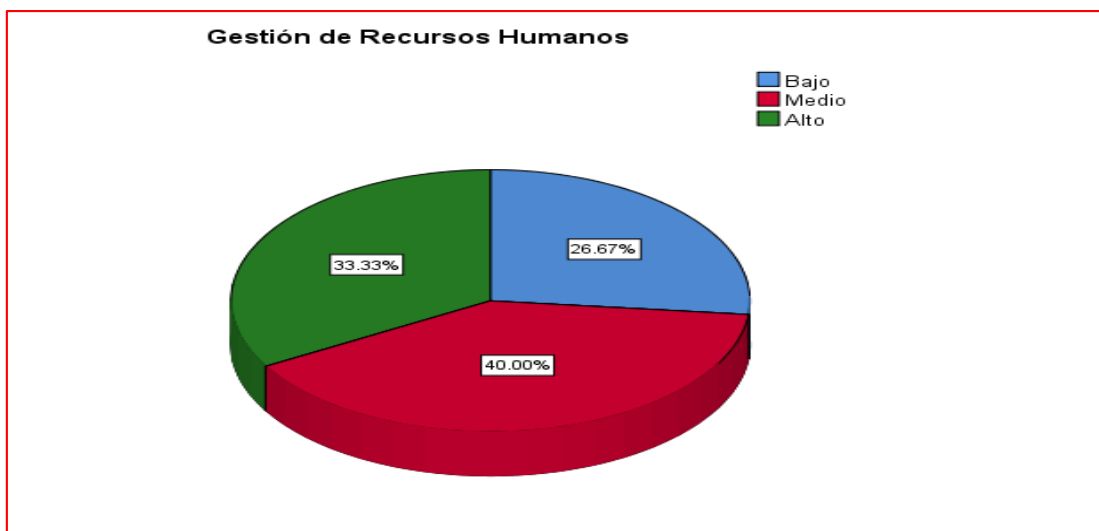
**Tabla 8**

*Gestión de Recursos Humanos*

| <b>Gestión de Recursos Humanos</b> |       |            |            |                   |                      |
|------------------------------------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|                                    |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido                             | Bajo  | 8          | 26.7       | 26.7              | 26.7                 |
|                                    | Medio | 12         | 40.0       | 40.0              | 66.7                 |
|                                    | Alto  | 10         | 33.3       | 33.3              | 100.0                |
|                                    | Total | 30         | 100.0      | 100.0             |                      |

**Figura 5**

*V2 Gestión de Recursos Humanos*



Nota: Conforme a los encuestados, se evidenció que en su mayoría mencionaron que la gestión de RR.HH se encuentran en un alto y medio nivel , mientras que una parte poco considerable bajo, por lo tanto, se determinó que los responsables de llevar a cabo una gestión eficiente donde deben transmitir los objetivos de manera clara que se planifican para que los involucrados de las áreas realicen sus funciones motivados y cumplan con las planificaciones con mayor productividad para alcanzar los objetivos.



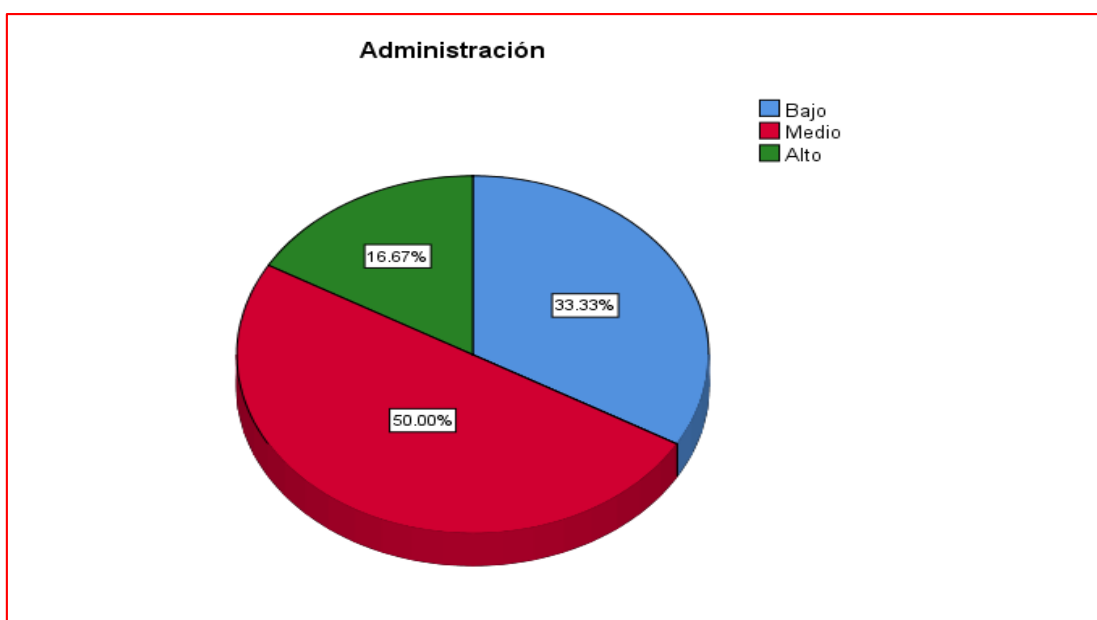
**Tabla 9**

*Administración*

| <b>Administración</b> |       |            |            |                   |                      |
|-----------------------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|                       |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido                | Bajo  | 10         | 33.3       | 33.3              | 33.3                 |
|                       | Medio | 15         | 50.0       | 50.0              | 83.3                 |
|                       | Alto  | 5          | 16.7       | 16.7              | 100.0                |
|                       | Total | 30         | 100.0      | 100.0             |                      |

**Figura 6**

*D1 Administración*



Nota: Se evidenció que la administración en la Clínica se viene ejecutando de forma adecuada y se viene utilizando de forma adecuada los recursos que posee la empresa logrando una productividad eficiente, esto con el nivel medio y alto que indicaron los encuestados.

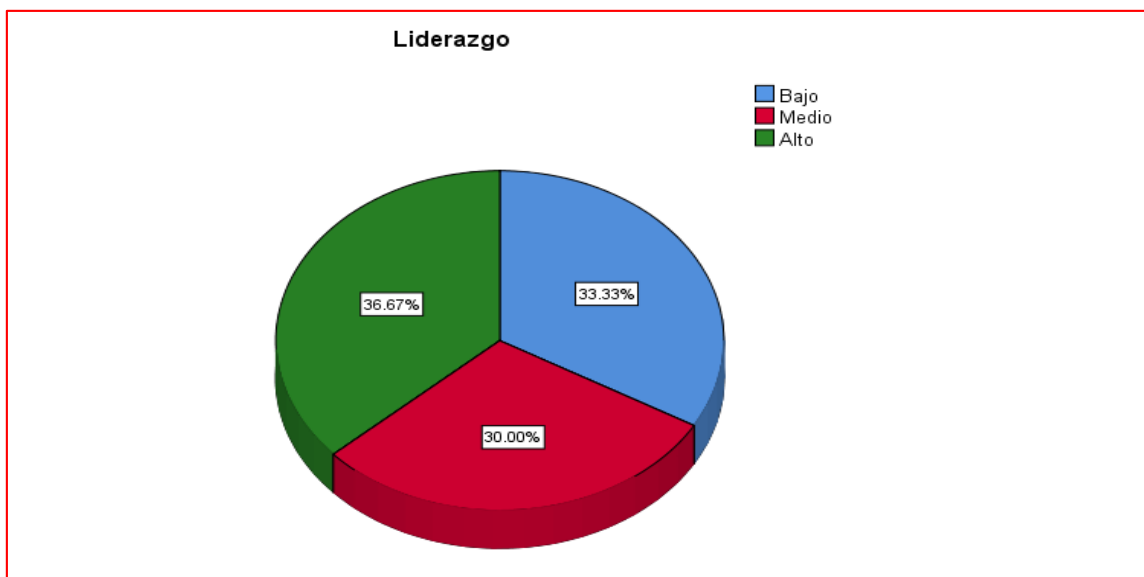
**Tabla 10**

*Liderazgo*

| <b>Liderazgo</b> |       |            |            |                   |                      |
|------------------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|                  |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido           | Bajo  | 10         | 33.3       | 33.3              | 33.3                 |
|                  | Medio | 9          | 30.0       | 30.0              | 63.3                 |
|                  | Alto  | 11         | 36.7       | 36.7              | 100.0                |
|                  | Total | 30         | 100.0      | 100.0             |                      |

**Figura 7**

*D2 Liderazgo*



Nota: Determinamos del total de encuestados que la mayoría indicaron que el liderazgo es de nivel alto y medio, lo que se demuestra que el líder es capaz de reconocer sus habilidades e impulsa a sus subordinados para lograr sus metas y aquellos objetivos específicos, por lo tanto, contar con un buen liderazgo es esencial para alcanzar estimaciones diversas que se planifican a futuro.

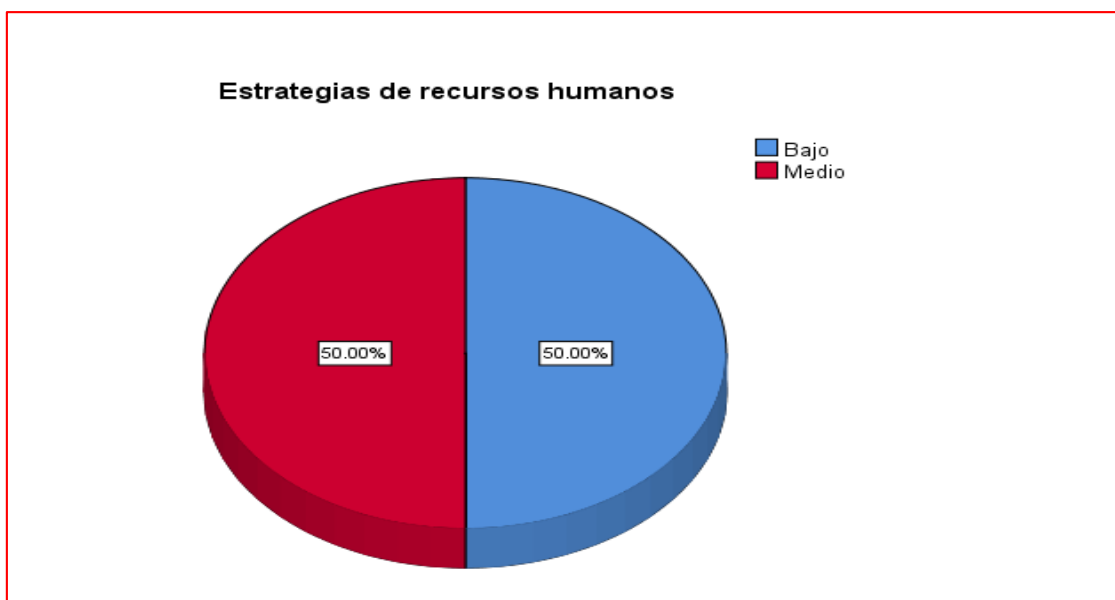
**Tabla 11**

*Estrategias de recursos humanos*

| <b>Estrategias de recursos humanos</b> |       |            |            |                   |                      |
|--|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|  |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido                                 | Bajo  | 15         | 50.0       | 50.0              | 50.0                 |
|  | Medio | 15         | 50.0       | 50.0              | 100.0                |
|  | Total | 30         | 100.0      | 100.0             |                      |

**Figura 8**

*D3 Estrategias de recursos humanos*



Nota: Según los resultados obtenidos, se demostró un nivel medio y bajo sobre los encuestados que las estrategias de RR.HH. son planificadas por la administración el cual vienen siendo efectivas, sin embargo, es importante mencionar que si no se aplican de manera correcta la empresa no tendrá un impacto positivo económicamente, y puede afectar las salidas de dinero.

Prueba de normalidad

**Tabla 12**

*Prueba de normalidad*

|                             | Shapiro-Wilk |    |      |
|-----------------------------|--------------|----|------|
|                             | Estadístico  | gl | Sig. |
| Auditoría Interna           | .774         | 30 | .000 |
| Gestión de Recursos Humanos | .733         | 30 | .000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota:

Tras observar los resultados obtenidos de la prueba de normalidad y nuestra muestra fue < a 50 se tuvo en consideración la verificación de Shapiro-Wilk, en consecuencia, se determina que no siguen una distribución normal las variables debido a que el P-Valor es < a 0,05, por lo tanto, se ejecutará la prueba de Rho de Spearman para comprobar la correlación de las variables y probar las hipótesis planteadas.

Prueba de hipótesis

Regla de decisión

Si el p valor es > 0,05 se acepta la Hipótesis Nula (H0).

Si el p valor < 0,05 se rechaza la Hipótesis Nula (H0).

Prueba de hipótesis general

**H0:** La auditoría interna no se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos de la Clínica Camino Real S.A.C. San Isidro, Lima 2022.

**H1:** La auditoría interna se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos de la Clínica Camino Real S.A.C. San Isidro, Lima 2022.

**Tabla 13***Prueba de hipótesis general*

| <b>Correlaciones</b> |                                   |                            |                                   |       |
|----------------------|-----------------------------------|----------------------------|-----------------------------------|-------|
|                      |                                   | Auditoría<br>Interna       | Gestión de<br>Recursos<br>Humanos |       |
| Rho de<br>Spearman   | Auditoría<br>Interna              | Coeficiente de correlación | 1.000                             |       |
|                      |                                   | Sig. (bilateral)           | .617**                            |       |
|                      |                                   | N                          | 30                                |       |
|                      | Gestión de<br>Recursos<br>Humanos | Coeficiente de correlación | .617**                            | 1.000 |
|                      |                                   | Sig. (bilateral)           | .000                              | .     |
|                      |                                   | N                          | 30                                | 30    |

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota:

Tras observar los resultados de la hipótesis se determina que Sig. Fue de  $0,000 < 0,05$ , con una correlación de 61.7% (0,617) positiva moderada, por lo tanto, se demuestra que la variable auditoría interna se relaciona significativamente con la variable gestión de recursos humanos.

Pruebe de hipótesis específicas:

Hipótesis específica N° 1

**H0:** La auditoría interna no se relaciona significativamente con la administración de recursos humanos de la Clínica Camino Real S.A.C. San Isidro, Lima 2022.

**H1:** La auditoría interna se relaciona significativamente con la administración de recursos humanos de la Clínica Camino Real S.A.C. San Isidro, Lima 2022.

**Tabla 14***Prueba de hipótesis específica 1*

|                    |                      | <b>Correlaciones</b>          |                      |                |
|--------------------|----------------------|-------------------------------|----------------------|----------------|
|                    |                      |                               | Auditoría<br>Interna | Administración |
| Rho de<br>Spearman | Auditoría<br>Interna | Coeficiente de<br>correlación | 1.000                | .539**         |
|                    |                      | Sig. (bilateral)              |                      | .002           |
|                    |                      | N                             | 30                   | 30             |
|                    | Administración       | Coeficiente de<br>correlación | .539**               | 1.000          |
|                    |                      | Sig. (bilateral)              | .002                 |                |
|                    |                      | N                             | 30                   | 30             |

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota:

Para la hipótesis específica 1, luego de obtener los resultados, se determina que el Sig. Fue de  $0,002 < 0,05$ , con una correlación de 53.9% (0,539) positiva moderada, en consecuencia, se demuestra que la variable auditoría interna se relaciona significativamente con la dimensión Administración y se aprueba la hipótesis planteada.

## Hipótesis específica N° 2

**H0:** La auditoría interna no se relaciona significativamente con el liderazgo de recursos humanos de la Clínica Camino Real S.A.C. San Isidro, Lima 2022.

**H1:** La auditoría interna se relaciona significativamente con el liderazgo de recursos humanos de la Clínica Camino Real S.A.C. San Isidro, Lima 2022.

**Tabla 15***Prueba de hipótesis específica 2*

| <b>Correlaciones</b> |                      |                               |                      |           |
|----------------------|----------------------|-------------------------------|----------------------|-----------|
|                      |                      |                               | Auditoría<br>Interna | Liderazgo |
| Rho de<br>Spearman   | Auditoría<br>Interna | Coeficiente de<br>correlación | 1.000                | .509**    |
|                      |                      | Sig. (bilateral)              |                      | .00       |
|                      |                      | N                             | 30                   | 30        |
|                      | Liderazgo            | Coeficiente de<br>correlación | .509**               | 1.000     |
| Sig. (bilateral)     |                      | .004                          |                      |           |
| N                    |                      | 30                            | 30                   |           |

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Nota:**

Con referencia a la hipótesis específica 2, se obtuvo un resultado del valor el Sig. de  $0,004 < 0.05$ , con una correlación de 50.9% (0,509) positiva moderada, en consecuencia, se aprobó la hipótesis planteada, por lo tanto, se demuestra que la variable auditoría interna se relaciona positivamente con la dimensión Liderazgo.

## Hipótesis específica N° 3

**H0:** La auditoría interna no se relaciona significativamente con las estrategias de recursos humanos de la Clínica Camino Real S.A.C. San Isidro, Lima 2022.

**H1:** La auditoría interna se relaciona significativamente con las estrategias de recursos humanos de la Clínica Camino Real S.A.C. San Isidro, Lima 2022.

**Tabla 16***Prueba de hipótesis específica 3*

| <b>Correlaciones</b> |                                       |                            |                      |                                       |
|----------------------|---------------------------------------|----------------------------|----------------------|---------------------------------------|
|                      |                                       |                            | Auditoría<br>Interna | Estrategias<br>de recursos<br>humanos |
| Rho de<br>Spearman   | Auditoría Interna                     | Coeficiente de correlación | 1.000                | .382*                                 |
|                      |                                       | Sig. (bilateral)           |                      | .037                                  |
|                      |                                       | N                          | 30                   | 30                                    |
|                      | Estrategias de<br>recursos<br>humanos | Coeficiente de correlación | .382*                | 1.000                                 |
|                      |                                       | Sig. (bilateral)           | .037                 |                                       |
|                      |                                       | N                          | 30                   | 30                                    |

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

**Nota:**

Según la prueba para la hipótesis específica 3, se obtuvo el valor Sig. de 0,03 < que 0.05, con una correlación de 38.2% (0,539) positiva baja, en consecuencia, aprobamos la hipótesis alterna, donde demostramos la variable auditoría interna se relaciona significativamente con la dimensión Estrategias de recursos humanos.



## V. DISCUSIÓN

Luego de realizar los procedimientos del recojo de información y posteriormente de la aplicación de procesos estadísticos para cumplir con el contraste de las hipótesis planteadas, se procedió a realizar la comparabilidad de los resultados obtenidos con tesis previos a la presente. De acuerdo con la autenticidad de las fichas de recojo de datos fueron los resultados aplicables por los expertos con un porcentaje del 100% que hay suficiencia, en consecuencia, consideramos el objetivo principal para el presente capítulo: Determinar de qué manera la auditoría interna se relaciona con la gestión de recursos humanos de la Clínica Camino Real S.A.C. San Isidro, Lima 2022. Con referencia a la hipótesis general del presente estudio se demostró que la auditoría interna guarda relación significativa con la gestión de recursos humanos, según el Sig. Fue de 0,000 y con relación del 61.7% positiva moderada, aprobando la hipótesis alterna, donde se evidenció que, la planificación y ejecución de la auditoría van de la mano con la gestión que realiza la Clínica, y mediante el informe de auditoría se evidencian las deficiencias que tiene por mejorar además es una herramienta que permite controlar y verificar procesos internos de la Clínica para su mejora constante. Resultado similar a la tesis de Meza (2021) quien concluye que la empresa no cuenta con una organización planificada sobre los servicios que brinda como la asesoría técnica, administrativa y financiera a todo su personal, principalmente al área de producción y encargado de la planilla, asimismo determinan que todo el personal brinda los servicios de acuerdo con lo aprendido y no siempre es eficiente para alcanzar los objetivos de ECOPSEM. Por otro lado, también resaltar que el autor Santillana (2013) afirma que es asegurar el funcionamiento adecuado de los métodos y procesos que planifica una empresa con el fin de alcanzar óptimos resultados, para ello es importante que cada organización considere la planeación, ejecución, el informe y seguimiento, asimismo menciona que la auditoría se basa a los principios donde se evalúan el adecuado funcionamiento y que las normas se cumplan, así como las actividades que realiza la empresa.

Respecto a la hipótesis específica 1, el resultado del valor Sig. Fue de  $0,002 < 0,05$ , con una relación de 53.9% positiva moderada donde demostramos que la auditoría interna se relaciona significativamente con la Administración, y determinamos que es importante se realicen auditorías programadas para una adecuada gestión en la administración y es ahí donde se planifican las estrategias y nuevas técnicas para la Clínica con el fin de ser más rentables en un mundo competitivo, además prevenir circunstancias que deterioran la integridad de la Clínica.

Dichos resultados se relacionan con la tesis de Mungabusi (2021) donde concluyó que la auditoría interna si proporciona herramientas importantes para la eficiencia de los procesos operativos y administrativos mediante la identificación de los riesgos y correcciones de estas, debido a que cumplen con las normativas ejecutadas en el área asimismo realizan seguimiento de las operaciones con el fin de hacer cumplir los objetivos de la organización. El autor Chiavenato (2014) afirma que la administración en la gestión del talento va más allá de dirigir un grupo de trabajo, aplicando una serie de protocolos y herramientas que se ejecutan para garantizar que los empleados de una empresa alcancen sus objetivos profesionales y personales en beneficio de la empresa.

A cerca a la hipótesis específica 2, se determinó que la auditoría interna se relaciona significativamente con el liderazgo con un Sig. de  $0,004 < 0,05$  con una relación del 50.9% positiva moderada, lo que se demostró que el liderazgo en la clínica es fundamental ya que se direcciona a motivar y contagiar la motivación al personal, el cual tiene como objetivo perseguir fines comparativos no solo de dar órdenes para alcanzar una meta. Concuerdando con su estudio Grajales y Gutiérrez (2020) llegan a la conclusión que las empresas no permiten alinearse a los objetivos estratégicos, ya que no cumplen sus metas establecidas por la gerencia, por lo tanto, realizar una adecuada gestión de recursos humanos es la pieza clave para alcanzar los objetivos de lo contrario no tendrían personal adecuado para resolver sus tareas y por ende no alcanzarían los resultados esperados por la organización. Asimismo, el autor Latorre (2015) menciona que es una serie de competencias profesionales que posee una persona con la

intención de desempeñar competencia de otros, a través del uso de la comunicación efectiva, dirigen grupos de personas al logro de los objetivos planificados por una estrategia determinada. Además, un buen líder hace uso de herramientas para influir en algunas personas o equipos de trabajo, el cual esta influencia debe ser desarrollada con una visión sustentada por los valores que apoye a las personas a incorporarse en el logro de sus metas.

Respecto a la hipótesis específica 3, se demostró que la auditoría interna se relaciona significativamente con las estrategias de recursos humanos con un valor Sig. De 0,03 y una relación de 38.2% positiva baja, lo cual se determinó que es necesario contar con estrategias en los recursos humanos ya que permite minimizar riesgos y tomar decisiones oportunas en los procesos de esta manera corregir oportunamente las desviaciones o falencias para alcanzar los objetivos planificados por la clínica.

Finalmente, este resultado también concuerda con la investigación de Armella (2022), concluye que es necesario crear un sistema que controle la calidad de las políticas diseñadas y hacer seguimientos a las técnicas y procesos que ejecuta la entidad, posterior a ello la unidad de auditoría debe capacitar y entrenar al todo los trabajadores a poner en práctica el manual de funciones y crear una estructura necesaria a cada departamento para su desarrollo y actualización. Además, el autor Latorre (2015) menciona que la estrategia ayuda a resolver de forma específica un problema a la hora de tomar decisiones, asimismo es un conjunto finito de acciones, así como la proporción y la formación de herramientas necesarias para que un empleado pueda desempeñar sus funciones. También recordemos que en algunos casos como la educación la aplicación de estrategias es siempre direccionados a un objetivo específico.

## VI. CONCLUSIONES

Luego de evaluar los resultados alcanzados a través de la encuesta y ser procesado estadísticamente logramos concluir en lo siguiente:

1. Se concluye ante la hipótesis general que la auditoría interna se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos de la Clínica Camino Real S.A.C. San Isidro, Lima 2022, ya que se determinó un coeficiente de correlación del 61.7% positiva moderada, un  $p=0.000 > 0.05$ , por lo tanto, se demostró que, con la ejecución de la auditoría interna contribuye en ayudar a la gestión en sus procesos de administración para que se puedan lograr las metas y objetivos trazados.
2. Se concluye ante la hipótesis específica 1, que la auditoría interna se relaciona significativamente con la administración de los recursos humanos de la Clínica Camino Real S.A.C. San Isidro, Lima 2022. ya que se determinó un coeficiente de correlación del 53.9% positiva moderada, un  $p=0.002 > 0.05$ , por lo tanto, se demostró que con la ayuda de esta herramienta de control se puedan detectar las falencias que se tengan en la administración, para poder mejorar los procesos, para que estos sean más eficientes.
3. Se concluye ante la hipótesis específica 2, que la auditoría interna se relaciona significativamente con el liderazgo de los recursos humanos de la Clínica Camino Real S.A.C. San Isidro, Lima 2022, se determinó un coeficiente de correlación del 50.9% positiva moderada, con un  $p=0,004$  por lo tanto, se demostró que contar con un buen líder es importante ya que tiene como objetivo perseguir fines comparativos para alcanzar una meta.
4. Se concluye ante la hipótesis específica 3, que la auditoría interna se relaciona significativamente con las estrategias de recursos humanos de la Clínica Camino Real S.A.C. San Isidro, Lima 2022, e determinó un coeficiente de correlación del 38.2% positiva baja, con un  $p=0,03$  por lo tanto, se demostró que contar con una auditoría interna permite evaluar las políticas, procesos y objetivos de los recursos humanos de la Clínica, con la finalidad de detectar riesgos para que posteriormente se mejoren y se reparen.

## VII. RECOMENDACIONES

Al término de la tesis se presentan las siguientes recomendaciones a los gerentes y encargados de la Clínica Camino Real S.A.C.:

1. De acuerdo con los resultados obtenidos, realice de manera periódica una auditoría interna para detectar deficiencias en la administración y en la ejecución de su gestión, asimismo, evaluar sus políticas internas y objetivos, para que posteriormente de acuerdo con el resultado de la auditoría se puedan tomar decisiones con la finalidad de minimizar riesgos y detectar oportunamente para alcanzar los objetivos que se planteen.
2. Se recomienda que, la auditoría interna tenga una correcta planificación y donde se estructuren el plan de auditoría, en el cual contenga el alcance y la magnitud de su revisión en la Clínica con la finalidad de que su resultado sea el que demuestre la realidad en que la empresa se encuentra, ya que el resultado servirá de base para la toma de decisiones.
3. Se recomienda que, la gestión en la organización sea evaluada periódicamente con índices de productividad y como también con niveles de satisfacción por parte de sus subordinados, ya que de acorde a su resultado se demostrará si están realizando de manera eficiente parte de su gestión del personal, Además, es necesario que la clínica realice capacitaciones a la gerencia y el personal involucrado sobre temas de procesos y gestión.
4. Por último, se recomienda, la realización de estrategias en las cuales participen tanto los encargados de la administración como también de los subordinados, para que éstas estrategias puedan ir de acorde a lo que la organización requiera para el cumplimiento de sus objetivos, y también esto servirá para que cada integrante de la empresa se pueda sentir comprometido alcanzar los objetivos en conjunto de la organización.

## REFERENCIAS

- Aguirre León, G., Serrano Orellana, B., & Sotomayor Pereira, G. (2017). *El liderazgo de los gerentes de las Pymes de Machala. Universidad y Sociedad*. Ecuador: seriada en línea. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n1/rus27117.pdf>
- Álvarez, J. (2016). *Auditoría Financiera de Acuerdo a la NIA*. Lima, Perú: Entrelíneas.
- Angeles Sevilla, G. M. (2020). La Auditoría Interna y el Procedimiento de Debida Diligencia con los Beneficiarios Finales Empresas de Servicios De Lima 2018-2019. *Tesis de Pregrado*. Universidad Nacional Federico Villareal, Lima.
- Armella Andrade, M. E. (2022). Las dinámicas de la Auditoría Interna en la gestión del Gobierno autónomo Departamental de Tarija: Un análisis Propositivo. *Tesis de Pregrado*. Universidad Autónoma Juan Misael Saracho, Tarija, Bolivia.
- Aular, M. (18 de 01 de 2021). *Gestión de Recursos Humanos*. Obtenido de Degerencia.com: <https://degerencia.com/tema/gerencia/recursos/humanos/>
- Barcenes, P. (19 de 07 de 2016). *Auditoría Financiera*. Obtenido de Auditoría Financiera SPBF: <https://sites.google.com/site/misitiowebspbf/7---compilación-documental>
- Behar Rivero, D. S. (2008). *Metodología de la Investigación*. Shalom. Obtenido de <https://docplayer.es/11821713-Introduccion-a-la-metodologia-de-la-investigacion.html>
- Botero Mejía, L. I. (2013). Procedimiento Para La Ejecución de Auditoría. En L. I. Botero Mejía, *Procedimiento Para La Ejecución de Auditoría* (pág. 1). Colombia: Contraloría de Bogotá. Obtenido de Contraloría.
- Bueno Blanco, R., Ramos Sámano, Mireya, & Berelleza Gaxiola, Carlos Francisco. (2018). *Elementos Básicos de la Administración* (1 ed.). México: Servicios Editoriales Once Ríos.
- Caballero, A. (2014). *Metodología integral innovadora para planes y tesis*. México: Cengage Learning.
- Camacho Gonzales, K., Pari Camasca, N., & Vega Echevarria, A. (2021). Auditoría Interna y su Relación con la Gestión de Recursos Humanos de la Empresa

- Marketing Alterno Perú S.A.C. Magdalena del Mar 2019. *Tesis de Pregrado*. Universidad Peruana de las Américas, Lima, Perú.
- Escudero Sánchez, C., & Cortez Suárez, L. (2018). *Técnicas y Métodos Cualitativos para la Investigación Científica*. (1, Ed.) Machala - Ecuador: UTMACH.
- FLAI. (05 de 06 de 2023). *Fundación Latinoamericano de Auditoría Interna*. Obtenido de <https://laflai.org/>
- Grajales Narváez, M., & Gutiérrez Ramos, Y. (2020). Auditoría del Proceso de Gestión Humana para una Empresa del Sector de la Construcción de acuerdo con los Criterios Definidos en la Norma ISO 9001:2015. *Tesis de Posgrado*. Corporación Universitaria UNIMINUTO, Bogotá, Colombia.
- Greco, O. (2018). *Auditoría interna*. México: Herden.
- Hernández, E. (04 de 02 de 2021). *Ejecución de Auditoría*. Obtenido de Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/la-ejecucion-del-proceso-de-auditoria/>
- Hopkins Zarate, N. S. (2020). La Auditoría Interna y su Incidencia en la Gestión de Riesgos Operacionales en la Prestación de Servicios Asistenciales, En Essalud, de Lima Metropolitana, 2018 – 2019. *Tesis de Pregrado*. Universidad San Martín de porres, Lima, Perú.
- Latorre Ariño, M. (2015). *Método, Procedimiento, Técnicas y Estrategias de Aprendizaje*. Lima, Perú: Universidad Marcelino Champagnat.
- Londoño, I. (14 de 10 de 2020). *¿Cómo hacer un plan de auditoría interna?* Obtenido de Opirani: <https://www.piranirisk.com/es/blog/conozca-como-hacer-un-plan-de-auditoria-interna>
- Meza Gala, N. S. (2021). Auditoría operativa en el área de recursos humanos para mejorar la eficiencia del personal de la empresa ECOPSEM. *Tesis de Pregrado*. Universidad Continental, Huancayo.
- Montoya, A. (2013). *Notas de gestión humana*. Sabaneta: Universidad CEIPA.
- Mungabusi Galarza, N. F. (2021). La Auditoría Interna y su Incidencia en las Operaciones Financieras y Administrativas de la Coac “Kullki Wasi”, Período 2018-2019. *Tesis de Pregrado*. Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador.

- NIA 2500. (21 de 06 de 2023). *Seguimiento del progreso*. Obtenido de [http://www.hrplopez.gov.co/archivos/1\\_%20Normas%20Internacionales%20AI.pdf](http://www.hrplopez.gov.co/archivos/1_%20Normas%20Internacionales%20AI.pdf)
- Prezioso, P. (06 de 06 de 2023). *El nuevo rol de la Auditoría Interna en las organizaciones*. Obtenido de EY Building a Better Working World: [https://www.ey.com/es\\_uy/news/2019/07/el-nuevo-rol-de-la-auditoria-interna-en-las-organizaciones](https://www.ey.com/es_uy/news/2019/07/el-nuevo-rol-de-la-auditoria-interna-en-las-organizaciones)
- PWC. (06 de 06 de 2023). *Auditoría Interna*. Obtenido de PWC: <https://www.pwc.com/ve/es/servicios/auditoria/auditoria-interna.html>
- Rodriguez Lagual, Y. L. (10 de 03 de 2013). *Gestión de Recursos Humanos*. Obtenido de Escuela de Organización Industrial: <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/10/gestion-de-recursos-humanos/#comments>
- Santillana, J. (2013). *Auditoría interna* ((3°. ed.) ed.). México: Pearson Educación.
- Snell, S. &. (2013). *Administración de Recursos Humanos*. México: Cengage.
- Tupia Iturriaga, C. K., Rueda de Leon Contreras, Rahell Susana, & Silva Villavicencio, Ricardo Alejandro. (2017). *Auditoría Interna Perspectivas de Vanguardia*. México: Instituto Mexicano de Contadores Públicos A.C.
- Vallejo Chávez, L. M. (2015). *Gestión del Talento Humano*. Ecuador: La Caracola Editores.



## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz De Consistencia

Auditoría Interna y la Gestión de Recursos Humanos de la Clínica Camino Real S.A.C. San Isidro, Lima 2022

| PROBLEMAS   | OBJETIVOS   | HIPÓTESIS   | VARIABLES<br>DIMENSIONES<br>INDICADORES   | METODO   |
|---|---|---|---|--|
| <p><b><u>PROBLEMA PRINCIPAL</u></b><br/>¿De qué manera la auditoría interna se relaciona con la gestión de recursos humanos de la Clínica Camino Real S.A.C. San Isidro, Lima 2022?</p>   | <p><b><u>OBJETIVO PRINCIPAL</u></b><br/>Determinar de qué manera la auditoría interna se relaciona con la gestión de recursos humanos de la Clínica Camino Real S.A.C. San Isidro, Lima 2022.</p>   | <p><b><u>HIPÓTESIS PRINCIPAL</u></b><br/>La auditoría interna se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos de la Clínica Camino Real S.A.C. San Isidro, Lima 2022.</p>  | <p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b><br/><b>X. Auditoría Interna</b><br/>Dimensiones:<br/>X.1. Planeación<br/>X.2. Ejecución<br/>X.3. Informe y seguimiento</p>   | <p><b>Tipo:</b> aplicada<br/><b>Enfoque:</b><br/>Cuantitativa<br/><b>Diseño:</b> No experimental<br/><b>La población y muestra:</b> es de 30 Trabajadores de la clínica Camino real S.A.C.</p> |
| <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>a) ¿De qué manera la auditoría interna se relaciona con la administración de recursos humanos de la Clínica Camino Real S.A.C. San Isidro, Lima 2022?</p> <p>b) ¿De qué manera la auditoría interna se relaciona con el liderazgo de recursos humanos de la Clínica Camino Real S.A.C. San Isidro, Lima 2022?</p> <p>c) ¿De qué manera la auditoría interna se relaciona con las estrategias de recursos humanos de la Clínica Camino Real S.A.C. San Isidro, Lima 2022?</p> | <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>a) Determinar de qué manera la auditoría interna se relaciona con la administración de recursos humanos de la Clínica Camino Real S.A.C. San Isidro, Lima 2022.</p> <p>b) Determinar de qué manera la auditoría interna se relaciona con el liderazgo de recursos humanos de la Clínica Camino Real S.A.C. San Isidro, Lima 2022.</p> <p>c) Determinar de qué manera la auditoría interna se relaciona con las estrategias de recursos humanos de la Clínica Camino Real S.A.C. San Isidro, Lima 2022.</p> | <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>a) La auditoría interna se relaciona significativamente con la administración de recursos humanos de la Clínica Camino Real S.A.C. San Isidro, Lima 2022.</p> <p>b) La auditoría interna se relaciona significativamente con el liderazgo de recursos humanos de la Clínica Camino Real S.A.C. San Isidro, Lima 2022.</p> <p>c) La auditoría interna se relaciona significativamente con las estrategias de recursos humanos de la Clínica Camino Real S.A.C. San Isidro, Lima 2022.</p> | <p><b>VARIABLE DEPENDIENTE</b><br/><b>Y. Gestión de Recursos Humanos</b><br/>Dimensiones:<br/>Y.1. Administración<br/>Y.2. Liderazgo<br/>Y.3. Estrategias</p> | <p>El instrumento de recolección de datos será, la encuesta y la entrevista</p>  |

### Matriz de Operacionalización de Variables

#### Auditoría Interna y la Gestión de Recursos Humanos de la Clínica Camino Real S.A.C. San Isidro, Lima 2022

| Variables del estudio       | Definición Conceptual  | Definición Operacional  | Dimensiones                        | Indicadores                                | Ítems | Escala de Medición   |
|-----------------------------|--|---|------------------------------------|--|-------|--|
| Auditoría Interna           | Para Santillana (2013) la auditoría interna es garantizar el adecuado funcionamiento a los procedimientos para obtener óptimos resultados para la organización, por lo tanto, es necesario tener en cuenta las principales etapas de la auditoría como la planeación, ejecución, el informe de auditoría, y el seguimiento, también hace mención que la auditoría interna se basa a sus principios en realizar un análisis a la contabilidad con el fin de verificar el buen funcionamiento de los procesos de esta manera garantizar la integridad jurídica y económica de la empresa mediante un control continuo de recomendaciones dirigidas hacia el ejecutivo de la entidad. (p.11). | La auditoría interna es garantizar el adecuado funcionamiento a los procedimientos para ello es necesario tener en cuenta las principales etapas de la auditoría como la planeación, ejecución, el informe de auditoría, y el seguimiento | Planeación de Auditoría            | Procedimientos para desarrollar            | 1     | Escala ordinal (LIKERT)<br><br>5=Totalmente de acuerdo<br>4 = De acuerdo<br>3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo<br>2 = En desacuerdo<br>1 = Totalmente en desacuerdo  |
|                             |  |   |                                    | Comunicación de responsabilidades          | 2     |  |
|                             |  |   |                                    | Definir responsabilidades                  | 3     |  |
|                             |  |   |                                    | Objetivos                                  | 4     |  |
|                             |  |   | Ejecución de la Auditoría          | Pruebas de control.                        | 5     |  |
|                             |  |   |                                    |  | 6     |  |
|                             |  |   |                                    | Procedimientos                             | 7     |  |
|                             |  |   |                                    | Identificación de los hallazgos            | 8-9   |  |
|                             |  |   |                                    | Evidencias                                 | 10    |  |
|                             |  |   |                                    |  | 11    |  |
|                             |  |   | Informe y seguimiento de auditoría | Opinión de auditoría                       | 12    |  |
|                             |  |   |                                    | Evaluar la respuesta del auditado          | 13    |  |
|                             |  |   |                                    | Implementación de procesos de comunicación | 14    |  |
|                             |  |   |                                    |  | 15    |  |
| Gestión de Recursos Humanos | Para Snell (2013) la gestión de recursos humanos es la necesidad para formar a sus trabajadores por las empresas para lograr la calidad en los servicios, y en los procesos de los mismos colaboradores, por ello es importante desarrollar en la gestión planificación en mejora continuo del sistema de calidad, para que los jefes y líderes de las empresas no pierdan de vista los objetivos planteados, utilizando estrategias orientadas a la capacitación con base a las metas. (p.293)  | Para determinar el correcto funcionamiento de una gestión es necesario mencionar la administración, el liderazgo y las estrategias de los recursos humanos.   | Administración                     | Planificar                                 | 15    | Escala ordinal (LIKERT)<br><br>5= Totalmente de acuerdo<br>4 = De acuerdo<br>3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo<br>2 = En desacuerdo<br>1 = Totalmente en desacuerdo |
|                             |  |   |                                    | Organización                               | 16    |  |
|                             |  |   |                                    | Dirección y control                        | 17    |  |
|                             |  |   | Liderazgo                          | Trabajo en equipo                          | 18    |  |
|                             |  |   |                                    | Motivación                                 | 19    |  |
|                             |  |   |                                    | Logro de Metas                             | 20    |  |
|                             |  |   | Estrategias de recursos humanos    |  | 21    |  |
|                             |  |   |                                    | Planificación                              | 22    |  |
|                             |  |   |                                    | Liderazgo                                  | 22    |  |
|                             |  |   |                                    | Talento                                    | 23    |  |

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario de la variable Auditoría Interna

Estimado (a) sr. (a):

El presente cuestionario es un instrumento de uso académico para la investigación titulada Auditoría Interna y su Relación con la Gestión de Recursos Humanos de la Clínica Camino Real S.A.C. San Isidro, Lima 2022, se dividen en 2 partes, está compuesto por 23 enunciados y las respuestas son de carácter académico.

Instrucción:

Marque con una X la opción que considere: 1: Totalmente en desacuerdo, 2: en desacuerdo, 3: ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: de acuerdo, 5: totalmente de acuerdo.

| VARIABLE: Auditoría Interna |  |   |   |   |   |   |
|-----------------------------|--|---|---|---|---|---|
|                             | DIMENSIÓN 1: Planeación de Auditoría   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1                           | La planeación de auditoría permite mejorar los <b>procedimientos</b> que se llevan a cabo durante la auditoría en la Clínica Camino Real S.A.C.  |   |   |   |   |   |
| 2                           | El responsable de la auditoría <b>comunica las responsabilidades</b> para el desarrollo de la auditoría interna en la Clínica Camino Real S.A.C. |   |   |   |   |   |
| 3                           | Considera usted que la gerencia define con claridad y comunica las <b>responsabilidades</b> para el proceso de auditoría interna.                |   |   |   |   |   |
| 4                           | Se planifican los <b>objetivos</b> estratégicos en la gestión del área de contabilidad de la Clínica Camino Real S.A.C.                          |   |   |   |   |   |
|                             | DIMENSIÓN 2: Ejecución de la Auditoría   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5                           | Las <b>pruebas de control</b> cumplen con la efectividad sobre la ejecución de auditoría interna en la Clínica Camino Real S.A.C.                |   |   |   |   |   |
| 6                           | Considera usted que las <b>pruebas de control</b> que realiza el auditor es importante en la ejecución de la auditoría.                          |   |   |   |   |   |
| 7                           | Considera usted que los <b>procedimientos</b> del programa de auditoría interna con las adecuadas para la clínica Camino Real S.A.C.             |   |   |   |   |   |
| 8                           | Durante la ejecución de la auditoría interna se logran identificar hallazgos para determinar las deficiencias de la Clínica Camino Real S.A.C.   |   |   |   |   |   |
| 9                           | El departamento de auditoría interna <b>identifica los riesgos</b> de forma oportuna y segura, para una correcta toma de decisiones.             |   |   |   |   |   |

|    |   |          |          |          |          |          |
|----|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 10 | En la empresa se obtuvieron evidencias ya sean físicas, documentales o testimoniales.   |          |          |          |          |          |
|    | <b>DIMENSIÓN 3: Informe y seguimiento de auditoría</b>  | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| 11 | Las <b>observaciones de auditoría</b> son importantes para la evaluación de los estados financieros en el informe de auditoría financiera.          |          |          |          |          |          |
| 12 | De acuerdo con la <b>opinión de auditoría</b> presentada en el informe permitirá minimizar riesgos financieros.                                     |          |          |          |          |          |
| 13 | Considera necesario <b>evaluar la respuesta del auditor</b> para un seguimiento efectivo de la Clínica Camino Real S.A.C.                           |          |          |          |          |          |
| 14 | Es necesario implementar procesos de comunicación con el auditor encargado y la clínica para el seguimiento de las observaciones y recomendaciones. |          |          |          |          |          |

### Cuestionario de la variable Gestión de Recursos Humanos

| <b>VARIABLE: Gestión de Recursos Humanos</b>        |   |          |          |          |          |          |
|---|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| <b>DIMENSIÓN 1: Administración</b>                  |   | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| 15  | Considera importante <b>planificar</b> la administración para una buena gestión de recursos humanos de la clínica Camino Real S.A.C.                      |          |          |          |          |          |
| 16  | Una gestión eficiente de los recursos humanos permite alcanzar a la organización sus objetivos.   |          |          |          |          |          |
| 17  | La administración de recursos humanos permite mantener la dirección y el control con una fuerza laboral adecuada en la clínica Camino Real S.A.C.         |          |          |          |          |          |
| <b>DIMENSIÓN 2: Liderazgo</b>                       |   | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| 18  | Se considera usted, que posee gran capacidad para relacionarse interpersonalmente y trabajar en equipo con sus compañeros.                                |          |          |          |          |          |
| 19  | La motivación influye en el logro de sus objetivos de la clínica Camino Real S.A.C.   |          |          |          |          |          |
| 20  | La Clínica otorga incentivos por el logro de metas y el buen desempeño laboral.   |          |          |          |          |          |
| <b>DIMENSIÓN 3: Estrategias de recursos humanos</b> |   | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| 21  | La <b>planificación</b> para alcanzar el cumplimiento y logro de objetivos empresariales está definida y es liderada por el personal encargado.           |          |          |          |          |          |
| 22  | La retroalimentación recibida por parte de su jefe es frecuente y buscando siempre mejoras profesionales.   |          |          |          |          |          |
| 23  | Considera usted que existen talentos para utilizarlos como herramientas de estrategias en la gestión de recursos humanos de la clínica Camino Real S.A.C. |          |          |          |          |          |

Gracias por su participación.

Relación de los colaboradores que formaron parte de la encuesta

| N° | Apellidos y Nombres                 | DNI       |
|----|-------------------------------------|-----------|
| 1  | Gonzales Motta, Marisinha Antuanett | 75428159  |
| 2  | Castillo Osnayo, Danitza Andrea     | 73821470  |
| 3  | Cataño Llaja, José Martín           | 71642528  |
| 4  | Bocanegra Casma, Brenda Karina      | 71336906  |
| 5  | Plasencia Pichilingue, Luis Felipe  | 72868095  |
| 6  | Quispe Huamani, Naysha Astrid       | 74961411  |
| 7  | Mamani Huaytalla, Mónica            | 72316148  |
| 8  | Chilquillo Sernaque, Gilbert Ayrton | 70514538  |
| 9  | Hernández Quispe, Luisa Aracelly    | 76294189  |
| 10 | Llaja Ocas, Rosa                    | 06907013  |
| 11 | Quiroz Pérez, Jessenia Leonor       | 80464913  |
| 12 | Atauje Saldarriaga, Aaron           | 71406332  |
| 13 | Navarro Zavalaga, Luis Abdías       | 74450171  |
| 14 | Silva Lizarzaburo, Mauricio José    | 72634629  |
| 15 | Hiraoka Velásquez, Lizet Angela     | 40119631  |
| 16 | Cubas Cortez, Kimberly Nicole       | 74311687  |
| 17 | Loa Salazar, María Dejanira         | 77210141  |
| 18 | Quevedo Rivero, María Teresa        | 005009122 |
| 19 | Kanga Palacios, Lourdes Elizabeth   | 46037536  |
| 20 | Bravo Castellanos, José Rafael      | 004178916 |
| 21 | Caruajulca Sanchez, Jesús Julio     | 75234497  |
| 22 | Salvatierra Sulca, Alicia           | 47415322  |
| 23 | Estrada Noriega, Luis Erik          | 41602178  |
| 24 | Reyes Asencio, Alicia Vilma         | 41271935  |
| 25 | Pereda Cano, Hector Herman          | 41659241  |
| 26 | Vereau Jimenez, David Luis          | 07356059  |
| 27 | Cabrera Andía, Jose Luis            | 10230086  |
| 28 | Collao Oscoco Norka Mariamme        | 10327479  |
| 29 | Huarcaya Choque, Juan Carlos        | 40737648  |
| 30 | Tsaquim Sánchez, Cupertino          | 46084602  |

## Anexo 3. Evaluación por juicio de expertos

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Auditoría Interna de la Clínica Camino Real S.A.C. San Isidro, Lima 2022". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

|  |   |
|--|---|
| Nombre del juez:   | CARLOS AUGUSTO LOBATÓN GUTIÉRREZ  |
| Grado profesional:   | Maestría (X)      Doctor (      )   |
| Área de formación académica:                                   | Clinica (      )      Social (      )<br>Educativa (      )      Organizacional (X) |
| Áreas de experiencia profesional:                              | CONTABLE, FINANCIERA, ADMINISTRATIVA  |
| Institución donde labora:                                      | UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO   |
| Tiempo de experiencia profesional en el área:                  | 2 a 4 años (      )<br>Más de 5 años (X)  |
| Experiencia en Investigación Psicométrica:<br>(si corresponde) | Trabajo(s) psicométricos realizados<br>Título del estudio realizado.                |

#### 2. Objetivo de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la prueba (L. Kort)

|                       |   |
|-----------------------|---|
| Nombre de la Prueba:  | Cuestionario de la variable Auditoría Interna   |
| Autoría:              | Apaiza De La Cruz, Yessica Anali; Hoyos Hoyos, Brinda Elizabeth   |
| Procedencia:          | Lima  |
| Administración:       | Direcía   |
| Tiempo de aplicación: | 20 minutos  |
| Ámbito de aplicación: | Empresa de Servicio   |
| Significación:        | V1. La variable Auditoría Interna se midió por medio de las puntuaciones que se alcanzaron del cuestionario conformado por tres dimensiones: planeamiento, ejecución e informe y seguimiento<br>V2. La variable gestión de recursos humanos se midió por medio de las puntuaciones que se alcanzaron del cuestionario conformado por tres dimensiones: Administración, Liderazgo y estrategias. |

(Describir en función al modelo teórico)

| Escola/ÁREA                 | Subescola (dimensiones)            | Definición   |
|-----------------------------|------------------------------------|--|
| Auditoría Interna           | Planeación de Auditoría            | Para Santillana (2013) la auditoría interna es garantizar el adecuado funcionamiento a los procedimientos para obtener óptimos resultados para la organización, por lo tanto, es necesario tener en cuenta las principales etapas de la auditoría como la planeación, ejecución, el informe de auditoría, y el seguimiento, también hace mención que la auditoría interna se basa a sus principios en realizar un análisis a la contabilidad con el fin de verificar el buen funcionamiento de los procesos de esta manera garantizar la integridad jurídica y económica de la empresa mediante un control continuo de recomendaciones dirigidas hacia el ejecutivo de la entidad. (p.11). |
|                             | Ejecución de la Auditoría          |  |
|                             | Informe y seguimiento de auditoría |  |
| Gestión de Recursos Humanos | Administración                     | Para Snell (2013) la gestión de recursos humanos es la necesidad para formar a sus trabajadores por las empresas para lograr la calidad en los servicios, y en los procesos de los mismos colaboradores, por esto es importante desarrollar en la gestión planificación en mejora continuo del sistema de calidad, para que los jefes y líderes de las empresas no pierdan de vista los objetivos planteados, utilizando estrategias orientadas a la capacitación con base a las metas. (p.293)  |
|                             | Liderazgo                          |  |
|                             | Estrategias                        |  |

#### Presentación de Instrucciones para el Iuz:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre la auditoría interna elaborado y la gestión de recursos humanos elaborado por Aquise De La Cruz, Yessica Anali y Hoyos Hoyos, Brenda Elizabeth, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría  | Calificación  | Indicador   |
|--|---|---|
| <b>CLARIDAD</b><br>El ítem se comprende fácilmente; es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio                            | El ítem no es claro.  |
|  | 2. Bajo Nivel   | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
|  | 3. Moderado nivel                                       | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.  |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.  |
| <b>COHERENCIA</b><br>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.     | 1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.  |
|  | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)                   | El ítem tiene una relación tangencial lejana con la dimensión.  |

|   |                                       |  |
|---|---------------------------------------|--|
|   | 3. Acertado (moderado nivel)          | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.               |
|   | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.                |
| <b>IRRELEVANCIA</b><br>El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio          | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.         |
|   | 2. Bajo Nivel                         | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
|   | 3. Moderado nivel                     | El ítem es relativamente importante.   |
|   | 4. Alto nivel                         | El ítem es muy relevante y debe ser incluido.  |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitarle los breves observaciones que considere pertinente.

|                              |
|------------------------------|
| 1. No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel                |
| 3. Moderado nivel            |
| 4. Alto nivel                |

## VI. Auditoría Interna

### Dimensiones del Instrumento:

- Primera dimensión: Planeación de Auditoría
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación de la planeación e auditoría y la administración de los recursos humanos.

| Indicaciones                      | Ítem   | Claridad | Coherencia | Irrelevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-----------------------------------|--|----------|------------|--------------|--------------------------------|
| Procedimientos para desarrollar   | 1. La planeación de auditoría permite mejorar los procedimientos que se llevan a cabo durante la auditoría en la Clínica Camino Real S.A.C.  | 4        | 4          | 4            |                                |
| Comunicación de responsabilidades | 2. El responsable de la auditoría comunica las responsabilidades para el desarrollo de la auditoría interna en la Clínica Camino Real S.A.C. | 4        | 4          | 4            |                                |
| Definir responsabilidades         | 3. Considera usted que la gerencia define con claridad y comunica las responsabilidades para el proceso de auditoría interna.                | 4        | 4          | 4            |                                |
| Objetivos                         | 4. Se planifican los objetivos estratégicos en la gestión del área de contabilidad de la Clínica Camino Real S.A.C.                          | 3        | 3          | 4            |                                |



- Segunda dimensión: Ejecución de la Auditoría
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación de la ejecución de auditoría y el liderazgo.

| Indicadores                     | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|---------------------------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Pruebas de control              | 5. Las pruebas de control cumplen con la efectividad sobre la ejecución de auditoría interna en la Clínica Camino Real S.A.C.                     | 3        | 4          | 4          |                                   |
|                                 | 6. Las pruebas de control cumplen con la efectividad sobre la ejecución de auditoría interna en la Clínica Camino Real S.A.C.                     | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Procedimientos                  | 7. Considera usted que los procedimientos del programa de auditoría interna son las adecuadas para la clínica.                                    | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Identificación de los hallazgos | 8. Durante la ejecución de la auditoría interna se logran identificar hallazgos para determinar las deficiencias de la Clínica Camino Real S.A.C. | 4        | 4          | 4          |                                   |
|                                 | 9. El departamento de auditoría interna identifica los riesgos de forma oportuna y segura, para una correcta toma de decisiones.                  | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Evidencias                      | 10. En la empresa se obtuvieron evidencias ya sean físicas, documentales o testimoniales.   | 3        | 4          | 4          |                                   |

- Tercera dimensión: Informe y seguimiento de auditoría
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación del Informe y seguimiento de auditoría y las Estrategias de los recursos humanos.

| Indicadores                                | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|--|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Observaciones                              | 11. Las observaciones de auditoría son importantes para la evaluación de los estados financieros en el informe de auditoría financiera.                 | 4        | 3          | 4          |                                   |
| Opinión de auditoría                       | 12. De acuerdo con la opinión de auditoría presentada en el informe permitirá minimizar riesgos financieros.  | 3        | 3          | 4          |                                   |
| Evaluar la respuesta del auditado          | 13. Considera necesario evaluar la respuesta del auditor para un seguimiento efectivo de la Clínica Camino Real S.A.C.                                  | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Implementación de procesos de comunicación | 14. Es necesario implementar procesos de comunicación con el auditor encargado y la clínica para el seguimiento de las observaciones y recomendaciones. | 4        | 4          | 4          |                                   |

## V2. Gestión de recursos humanos

### Dimensiones del Instrumento:

- Primera dimensión: Administración
- Objetivos de la Dimensión: Determinar de qué manera la auditoría interna se relaciona con la administración de recursos humanos de la Clínica Camino Real S.A.C. San Isidro, Lima 2022

| Indicadores         | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|---------------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Planificar          | 15. Considera importante planificar la administración para una buena gestión de recursos humanos de la clínica Camino Real S.A.C.                     | 3        | 4          | 4          |                                   |
| Organización        | 16. Una gestión eficiente de los recursos humanos permite alcanzar a la organización sus objetivos.   | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Dirección y control | 17. La administración de recursos humanos permite mantener la dirección y el control con una fuerza laboral adecuada en la clínica Camino Real S.A.C. | 4        | 4          | 4          |                                   |

- Segunda dimensión: Liderazgo
- Objetivos de la Dimensión: Determinar de qué manera la auditoría interna se relaciona con el liderazgo de recursos humanos de la Clínica Camino Real S.A.C. San Isidro, Lima 2022.

| Indicadores       | Ítem   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|-------------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Trabajo en equipo | 18. Se considera usted, que posee gran capacidad para relacionarse interpersonalmente y trabajar en equipo con sus compañeros. | 3        | 4          | 4          |                                   |
| Motivación        | 19. La motivación influye en el logro de sus objetivos de la clínica Camino Real S.A.C.  | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Logro de Metas    | 20. La Clínica otorga incentivos por el logro de metas y el buen desempeño laboral.  | 4        | 4          | 4          |                                   |

- Tercera dimensión: Estrategias
- Objetivos de la Dimensión: Determinar de qué manera la auditoría interna se relaciona con las estrategias de recursos humanos de la Clínica Camino Real S.A.C. San Isidro, Lima 2022.

| Indicadores   | Item  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|---------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Planificación | 21. La planificación para alcanzar el cumplimiento y logro de objetivos empresariales está definida y es liderada por el personal encargado.                  | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Liderazgo     | 22. La retroalimentación recibida por parte de su jefe es frecuente y buscando siempre mejoras profesionales.   | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Talento       | 23. Considera usted que existen talentos para utilizarlos como herramientas de estrategias en la gestión de recursos humanos de la clínica Camino Real S.A.C. | 4        | 4          | 4          |                                   |



Firma del evaluador \_\_\_\_\_

DNI: 08445111

**FORMATO DE VALIDACIÓN**

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**VI. Auditoría Interna**
**Primera dimensión / subcategoría: Planeación de Auditoría**

Objetivos de la dimensión: cómo influye la planeación de auditoría en el desempeño del auditor

| Indicadores                       | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-----------------------------------|---|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Procedimientos para desarrollar   | 1. La planeación de auditoría permite mejorar los <b>procedimientos</b> que se llevan a cabo durante la auditoría en la Clínica Camino Real S.A.C.  | 3        | 3          | 3          | -                              |
| Comunicación de responsabilidades | 2. El responsable de la auditoría <b>comunica las responsabilidades</b> para el desarrollo de la auditoría interna en la Clínica Camino Real S.A.C. | 3        | 3          | 3          | -                              |
| Definir responsabilidades         | 3. Considera usted que la gerencia define con claridad y <b>comunica las responsabilidades</b> para el proceso de auditoría interna.                | 3        | 3          | 3          | -                              |
| Objetivos                         | 4. Se planifican los <b>objetivos estratégicos</b> en la gestión del área de contabilidad de la Clínica Camino Real S.A.C.                          | 3        | 3          | 3          | -                              |

**Segunda dimensión / subcategoría: Ejecución de la Auditoría**

Objetivos de la dimensión: Determinar cómo la ejecución de auditoría influye en los procedimientos de las áreas auditadas.

| Indicadores                     | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---------------------------------|---|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Pruebas de control              | 5. Las <b>pruebas de control</b> cumplen con la efectividad sobre la ejecución de auditoría interna en la Clínica Camino Real S.A.C.              | 3        | 3          | 3          | -                              |
|                                 | 6. Considera usted que las <b>pruebas de control</b> que realiza el auditor es importante en la ejecución de la auditoría.                        | 3        | 3          | 3          | -                              |
| Procedimientos                  | 7. Considera usted que los <b>procedimientos</b> del programa de auditoría interna son las adecuadas para la clínica Camino Real S.A.C.           | 3        | 3          | 3          | -                              |
| Identificación de los hallazgos | 8. Durante la ejecución de la auditoría interna se logran identificar hallazgos para determinar las deficiencias de la Clínica Camino Real S.A.C. | 3        | 3          | 3          | -                              |
|                                 | 9. El departamento de auditoría interna <b>identifica los riesgos</b> de forma oportuna y segura, para una correcta toma de decisiones.           | 3        | 3          | 3          | -                              |
| Evidencias                      | 10. En la empresa se obtuvieron evidencias ya sean físicas, documentales o testimoniales.   | 3        | 3          | 3          | -                              |

**Tercera dimensión / subcategoría: Informe y seguimiento de auditoría**Objetivos de la dimensión: *Evaluar el informe y seguimiento de auditoría para la toma de decisiones.*

| Indicadores                                | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|--|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Observaciones                              | 11. Las <b>observaciones de auditoría</b> son importantes para la evaluación de los estados financieros en el informe de auditoría financiera.          | 3        | 3          | 3          | -                                 |
| Opinión de auditoría                       | 12. De acuerdo con la <b>opinión de auditoría</b> presentada en el informe permitirá minimizar riesgos financieros.                                     | 3        | 3          | 3          | -                                 |
| Evaluar la respuesta del auditado          | 13. Considera necesario <b>evaluar la respuesta del auditor</b> para un seguimiento efectivo de la Clínica Camino Real S.A.C.                           | 3        | 3          | 3          | -                                 |
| Implementación de procesos de comunicación | 14. Es necesario implementar procesos de comunicación con el auditor encargado y la clínica para el seguimiento de las observaciones y recomendaciones. | 3        | 3          | 3          | -                                 |

**V2. Gestión de recursos humanos****Primera dimensión / subcategoría: Administración**Objetivos de la dimensión: *Determinar cómo la administración influye en los recursos humanos*

| Indicadores         | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|---------------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Planificar          | 15. Considera importante <b>planificar</b> la administración para una buena gestión de recursos humanos de la clínica Camino Real S.A.C.              | 3        | 3          | 3          | -                                 |
| Organización        | 16. Una gestión eficiente de los recursos humanos permite alcanzar a la organización sus objetivos.   | 3        | 3          | 3          | -                                 |
| Dirección y control | 17. La administración de recursos humanos permite mantener la dirección y el control con una fuerza laboral adecuada en la clínica Camino Real S.A.C. | 3        | 3          | 3          | -                                 |

**Segunda dimensión / subcategoría: Liderazgo**Objetivos de la dimensión: *Evaluar cómo el liderazgo influye en la gestión de recursos humanos.*

| Indicadores       | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|-------------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Trabajo en equipo | 18. Considera usted, que posee gran capacidad para relacionarse interpersonalmente y trabajar en equipo con sus compañeros. | 3        | 3          | 3          | -                                 |
| Motivación        | 19. La motivación influye en el logro de sus objetivos de la clínica Camino Real S.A.C.                                     | 3        | 3          | 3          | -                                 |
| Logro de Metas    | 20. La Clínica otorga incentivos por el logro de metas y el buen desempeño laboral.   | 3        | 3          | 3          | -                                 |

Tercera dimensión / subcategoría: Estrategias

Objetivos de la dimensión: evaluar como las estrategias influyen en los recursos humanos.

| Indicadores   | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|---------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Planificación | 21. La <b>planificación</b> para alcanzar el cumplimiento y logro de objetivos empresariales está definida y es liderada por el personal encargado.           | 3        | 3          | 3          | .                                 |
| Liderazgo     | 22. La retroalimentación recibida por parte de su jefe es frecuente y buscando siempre mejoras profesionales.   | 3        | 3          | 3          | .                                 |
| Talento       | 23. Considera usted que existen talentos para utilizarlos como herramientas de estrategias en la gestión de recursos humanos de la clínica Camino Real S.A.C. | 3        | 3          | 3          | .                                 |

Observaciones: El instrumento es válido para ser aplicado

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr. Pillaca Esquivel, Ulmarico

Especialidad del evaluador: Contador Público Colegiado



Dr. Ulmarico Pillaca Esquivel  
Contador Público Colegiado Certificado  
Número N° 917 121

Firma del evaluador

28261619

18 de agosto de 2023

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez:

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Auditoría Interna y su Relación con la Gestión de Recursos Humanos de la Clínica Camino Real S.A.C. San Isidro, Lima 2022" se divide en 2 partes, está compuesto por 23 enunciados y las respuestas son de carácter académico.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

|   |   |                      |
|---|---|----------------------|
| Nombre del juez:                              | Avelino Sebastián Villafuerte de la Cruz  |                      |
| Grado profesional:                            | Maestría ( )  | Doctor ( X )         |
| Área de formación académica:                  | Clinica ( )   | Social ( )           |
|   | Educativa ( )   | Organizacional ( X ) |
| Áreas de experiencia profesional:             | Finanzas, Costos, Auditoría   |                      |
| Institución donde labora:                     | Universidad César Vallejo   |                      |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años ( )  | Más de 5 años ( X )  |
| Experiencia en Investigación                  | Docente investigador, con publicación de artículos de tesis de alto impacto, docente de taller de titulación. |                      |

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (likert)

|                       |   |
|-----------------------|---|
| Nombre de la Prueba:  | Cuestionario de la variable Auditoría Interna   |
| Autor (a):            | Aquise De La Cruz, Yessica Anali Hoyos Hoyos Brenda Elizabeth(2023)   |
| Procedencia:          | Lima  |
| Administración:       | Directa   |
| Tiempo de aplicación: | 20 minutos  |
| Ámbito de aplicación: | Empresa de Servicio   |
| Significación:        | V1. La variable Auditoría Interna se midió por medio de las puntuaciones que se alcanzaron del cuestionario conformado por tres dimensiones: planeamiento, ejecución e informe y seguimiento.<br>V2. La variable gestión de recursos humanos se midió por medio de las puntuaciones que alcanzaron del cuestionario conformado por tres dimensiones: Administración, Liderazgo y estrategias. |

4. Soporte teórico

| Escala/ÁREA                 | Subescala (dimensiones)            | Definición   |
|-----------------------------|------------------------------------|--|
| Auditoría Interna           | Planeación de Auditoría            | Para Santillana (2013) la auditoría interna es garantizar el adecuado funcionamiento a los procedimientos para obtener óptimos resultados para la organización, por lo tanto, es necesario tener en cuenta las principales etapas de la auditoría como la planeación, ejecución, el informe de auditoría, y el seguimiento, también hace mención que la auditoría interna se basa a sus principios en realizar un análisis a la contabilidad con el fin de verificar el buen funcionamiento de los procesos de esta manera garantizar la integridad jurídica y económica de la empresa mediante un control continuo de recomendaciones dirigidas hacia el ejecutivo de la entidad. (p.11). |
|                             | Ejecución de la Auditoría          |  |
|                             | Informe y seguimiento de auditoría |  |
| Gestión de Recursos Humanos | Administración                     | Para Snell (2013) la gestión de recursos humanos es la necesidad para formar a sus trabajadores por las empresas para lograr la calidad en los servicios, y en los procesos de los mismos colaboradores, por ello es importante desarrollar en la gestión planificación en mejora continuo del sistema de calidad, para que los jefes y líderes de las empresas no pierdan de vista los objetivos planteados, utilizando estrategias orientadas a la capacitación con base a las metas. (p.293)  |
|                             | Liderazgo                          |  |
|                             | Estrategias                        |  |

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre la Auditoría Interna elaborado y la Gestión de Recursos humanos elaborado por Aquise De La Cruz, Yessica Anali y Hoyos Hoyos, Brenda Elizabeth, en el año 2023.

De acuerdo con los siguientes indicadores le solicito que califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Criterio   | Calificación                 | Indicador   |
|--|------------------------------|---|
| <b>CLARIDAD</b><br>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro.  |
|  | 2. Bajo Nivel                | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
|  | 3. Moderado nivel            | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.  |
|  | 4. Alto nivel                | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.  |
| <b>COHERENCIA</b><br>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.     | 1. No cumple con el criterio | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.  |
|  | 2. Bajo Nivel                | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.   |
|  | 3. Moderado nivel            | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.  |
|  | 4. Alto nivel                | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.   |
| <b>RELEVANCIA</b><br>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.                     | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.  |
|  | 2. Bajo Nivel                | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.  |
|  | 3. Moderado nivel            | El ítem es relativamente importante.  |
|  | 4. Alto nivel                | El ítem es muy relevante y debe ser incluido.   |



**FORMATO DE VALIDACIÓN**

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**V1. Auditoría Interna**
**Primera dimensión / subcategoría: Planeación de Auditoría**

Objetivos de la dimensión: cómo influye la planeación de auditoría en el desempeño del auditor

| Indicadores                       | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones                                   |
|-----------------------------------|---|----------|------------|------------|--|
| Procedimientos para desarrollar   | 1. La planeación de auditoría permite mejorar los <b>procedimientos</b> que se llevan a cabo durante la auditoría en la Clínica Camino Real S.A.C.  | 2        | 3          | 4          | El ítem debe de ser de acción, no de concepto                    |
| Comunicación de responsabilidades | 2. El responsable de la auditoría <b>comunica las responsabilidades</b> para el desarrollo de la auditoría interna en la Clínica Camino Real S.A.C. | 4        | 4          | 4          |  |
| Definir responsabilidades         | 3. Considera usted que la gerencia define con claridad y <b>comunica las responsabilidades</b> para el proceso de auditoría interna.                | 2        | 3          | 4          | En el ítem anterior ya está si se comunica las responsabilidades |
| Objetivos                         | 4. Se planifican los <b>objetivos estratégicos</b> en la gestión del área de contabilidad de la Clínica Camino Real S.A.C.                          | 4        | 4          | 4          |  |

**Segunda dimensión / subcategoría: Ejecución de la Auditoría**

Objetivos de la dimensión: Determinar cómo la ejecución de auditoría influye en los procedimientos de las áreas auditadas.

| Indicadores                     | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones                  |
|---------------------------------|---|----------|------------|------------|---|
| Pruebas de control              | 5. Las <b>pruebas de control</b> cumplen con la efectividad sobre la ejecución de auditoría interna en la Clínica Camino Real S.A.C.              | 4        | 4          | 4          |   |
|                                 | 6. Considera usted que las <b>pruebas de control</b> que realiza el auditor es importante en la ejecución de la auditoría.                        | 4        | 4          | 3          |   |
| Procedimientos                  | 7. Considera usted que los <b>procedimientos</b> del programa de auditoría interna son las adecuadas para la clínica Camino Real S.A.C.           | 4        | 4          | 4          |   |
| Identificación de los hallazgos | 8. Durante la ejecución de la auditoría interna se logran identificar hallazgos para determinar las deficiencias de la Clínica Camino Real S.A.C. | 4        | 4          | 4          |   |
|                                 | 9. El departamento de auditoría interna <b>identifica los riesgos</b> de forma oportuna y segura, para una correcta toma de decisiones.           | 4        | 4          | 4          |   |
| Evidencias                      | 10. En la empresa se obtuvieron evidencias ya sean físicas, documentales o testimoniales.   | 3        | 3          | 4          | Sería mejor, en el proceso de auditoría se .... |

**Tercera dimensión / subcategoría: Informe y seguimiento de auditoría**

Objetivos de la dimensión: Evaluar el informe y seguimiento de auditoría para la toma decisiones.

| Indicadores          | Ítem   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones                |
|----------------------|--|----------|------------|------------|---|
| Observaciones        | 11. Las <b>observaciones de auditoría</b> son importantes para la evaluación de los estados financieros en el informe de auditoría financiera. | 2        | 3          | 4          | El ítem debe de ser de acción, no de concepto |
| Opinión de auditoría | 12. De acuerdo con la <b>opinión de auditoría</b> presentada en el informe permitirá minimizar riesgos financieros.                            | 3        | 4          | 4          |   |

|  |   |   |   |   |  |
|--|---|---|---|---|--|
| Evaluar la respuesta del auditado          | 13. Considera necesario <b>evaluar la respuesta del auditor</b> para un seguimiento efectivo de la Clínica Camino Real S.A.C.                           | 3 | 3 | 4 |  |
| Implementación de procesos de comunicación | 14. Es necesario implementar procesos de comunicación con el auditor encargado y la clínica para el seguimiento de las observaciones y recomendaciones. | 3 | 4 | 4 |  |

## V2. Gestión de recursos humanos

### Primera dimensión / subcategoría: Administración

Objetivos de la dimensión: *Determinar cómo la administración influye en los recursos humanos*

| Indicadores         | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones  |
|---------------------|---|----------|------------|------------|---|
| Planificar          | 15. Considera importante <b>planificar</b> la administración para una buena gestión de recursos humanos de la clínica Camino Real S.A.C.              | 2        | 3          | 4          | ¿Planificar la administración? La planificación es un componente de la administración |
| Organización        | 16. Una gestión eficiente de los recursos humanos permite alcanzar a la organización sus objetivos.   | 2        | 3          | 4          | El ítem debe de ser de acción de hecho, no de concepto                                |
| Dirección y control | 17. La administración de recursos humanos permite mantener la dirección y el control con una fuerza laboral adecuada en la clínica Camino Real S.A.C. | 3        | 4          | 4          |   |

### Segunda dimensión / subcategoría: Liderazgo

Objetivos de la dimensión: *Evaluar cómo el liderazgo influye en la gestión de recursos humanos.*

| Indicadores       | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones                                    |
|-------------------|---|----------|------------|------------|---|
| Trabajo en equipo | 18. Considera usted, que posee gran capacidad para relacionarse interpersonalmente y trabajar en equipo con sus compañeros. | 2        | 2          | 3          | Las preguntas van entorno a la empresa o al área no a la persona. |

|                |   |   |   |   |  |
|----------------|---|---|---|---|--|
| Motivación     | 19. La motivación influye en el logro de sus objetivos de la clínica Camino Real S.A.C. | 4 | 4 | 4 |  |
| Logro de Metas | 20. La Clínica otorga incentivos por el logro de metas y el buen desempeño laboral.     | 4 | 4 | 4 |  |

**Tercera dimensión / subcategoría: Estrategias**
*Objetivos de la dimensión: evaluar como las estrategias influyen en los recursos humanos.*

| Indicadores   | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|---------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Planificación | 21. La <b>planificación</b> para alcanzar el cumplimiento y logro de objetivos empresariales está definida y es liderada por el personal encargado.           | 3        | 4          | 4          |                                   |
| Liderazgo     | 22. La retroalimentación recibida por parte de su jefe es frecuente y buscando siempre mejoras profesionales.   | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Talento       | 23. Considera usted que existen talentos para utilizarlos como herramientas de estrategias en la gestión de recursos humanos de la clínica Camino Real S.A.C. | 3        | 4          | 4          |                                   |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr. Villafuerte de la Cruz, Avelino Sebastián

Especialidad del evaluador: Contador Público y Doctor en Ciencias Empresariales

19 de Setiembre de 2023


 Firma del evaluador  
 DNI: 25729654

## **Anexo 4. Consentimiento informado**

### **Consentimiento Informado**

Título de la investigación: Auditoría Interna y su Relación con la Gestión de Recursos Humanos de la Clínica Camino Real S.A.C. San Isidro, Lima 2022.

Investigadores: Aquise De La Cruz, Yessica Anali y Hoyos Hoyos, Brenda Elizabeth

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Auditoría Interna y su Relación con la Gestión de Recursos Humanos de la Clínica Camino Real S.A.C. San Isidro, Lima 2022.”, cuyo objetivo es determinar de qué manera la auditoría interna se relaciona con la gestión de recursos humanos de la Clínica Camino Real S.A.C. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Contabilidad, de la Universidad César Vallejo del campus Sede Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Clínica Camino Real S.A.C.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se detectaron los constantes cambios de sus colaboradores porque no cuentan con una adecuada programación de auditorías internas además de no contar con una comunicación eficiente entre las distintas áreas. Por ello, es necesario evaluar los procedimientos de gestión que vienen realizando de liquidación al personal debido a que no se les brindan los beneficios sociales y buscan personal extranjero para minimizar costos de personal, no cuentan con un manual de funciones sino con un reglamento interno que no todo el personal tiene conocimiento de ello, lo cual trae consigo acumulación de funciones. Asimismo, no cuentan con un sistema integrado de contabilidad y recursos humanos donde se evidencia una información inexacta en el cálculo y contabilización de las liquidaciones del personal, también carecen de comunicación entre el departamento contable y planillas.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Auditoría Interna y su Relación con la Gestión de Recursos Humanos de la Clínica Camino Real S.A.C. San Isidro, Lima 2022.”.

2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de la sala de reuniones de la Clínica Camino Real S.A.C. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas

\* Obligatorio a partir de los 18 años

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Aquire De La Cruz, Yessica Anali email: yessicaquire1407@gmail.com y Docente asesor Mg. Alcantará Molina, Carlos Jesús email: amolinacj@ucvvirtual.edu.pe

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: .....

Fecha y hora: .....

## Anexo 5. Autorización de la empresa

### AUTORIZACION

Señores:

Clínica Camino Real S.A.C

**Yo:** BEDOYA MISSANI DANIEL EDGAR de nacionalidad peruana identificado con DNI 10477786, como Director Médico de la empresa "Clínica Camino Real S.A.C" con RUC

Mediante el presente tengo a bien a pronunciarme:

Que por petición de las señoritas: Aqoise de la Cruz Yessica Anali identificada con DNI 76240527 y Hoyos Hoyos Brenda Elizabeth identificada con DNI 74453255, acepto que utilicen la información de la empresa "Clínica Camino Real S.A.C" con fines de trabajo de investigación de tesis para obtener el Título en la carrera de Contabilidad y Finanzas.

La información utilizada será eminentemente por dichas estudiantes y con fines de estudio e investigación científica, del trabajo que ha desarrollado de **"AUDITORIA INTERNA Y LA GESTION DE RECURSOS HUMANO de la Empresa CLINICA CAMINO REAL S.A.C 2022"**



  
Dr. DANIEL BEDOYA MISSANI  
DIRECTOR MEDICO  
CMP. 29505

## Anexo 6. Autorización de la institución

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD  
EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**  
RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

|  |                  |
|--|------------------|
| Nombre de la Organización:                       | RUC: 20606410663 |
| Clínica Camino Real S.A.C                        |                  |
| Nombre del Titular o Representante legal:        |                  |
| Nombres y Apellidos: Daniel Edgar Bedoya Missani | DNI: 10477786    |

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8°, literal "c" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) ( \*), autorizo , no autorizo  publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

|  |                                  |
|--|----------------------------------|
| Nombre del trabajo de investigación:<br><br><b>Auditoría Interna y la Gestión de Recursos Humanos de la<br/>Clínica Camino Real S.A.C. San Isidro, Lima 2022</b> |                                  |
| Nombre del Programa Académico:<br>Administración   |                                  |
| Autor:<br>Nombres y Apellidos:<br>Yessica Anali Aquis De La Cruz<br>Brenda Elizabeth Hoyos Hoyos   | DNI:<br><br>76240527<br>74453255 |

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Clínica Camino Real S.A.C  
Fecha: 7/06/2023

Firma y sello:



D. DANIEL BEDOYA MISSANI  
DIRECTOR D.I. UCV

**(Titular o Representante legal de la Institución)**