



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Auditoria y gestión en el área de recursos humanos en la
empresa consorcio Gecoi – Ate 2019**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Lao Panaifo, Xena Adrianita (orcid.org/0000-0002-6723-1028)

ASESORA:

Mgr. Huamani Cajaleon, Diana (orcid.org/0000-0001-8879-3575)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo sostenible y adaptación al cambio climático

LIMA – PERÚ

2021



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DIANA LUCILA, HUAMANI CAJALEON, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES y Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, asesor(a) del Trabajo de Investigación / Tesis titulada: " AUDITORIA Y GESTIÓN EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS EN LA EMPRESA CONSORCIO GECOI – ATE 2019" del (los) autor (autores) LAO PANAIFO XENA ADRIANITA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud 20% establecido, y 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 el Trabajo de Investigación / 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, 03 de julio de 2019

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HUAMANI CAJALEON, DIANA LUCILA ORCID: 0000-0001-8879-3575	





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor / Autores

Yo LAO PANAIFO XENA ADRIANITA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES y Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, declaro (declaramos) bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado: " AUDITORIA Y GESTIÓN EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS EN LA EMPRESA CONSORCIO GECOI – ATE 2019", es de mi(nuestra) autoría, por lo tanto, declaro (declaramos) que el Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He (Hemos) mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado 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 asumo (asumimos) 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.

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
LAO PANAIFO XENA ADRIANITA DNI: 72614841 ORCID: 0000-0002-6723-1028	

Dedicatoria

La tesis en presentación, va dedicado en primer lugar a Dios por darme la fuerza, la inteligencia y la capacidad de seguir avanzando en lo personal y lo profesional, por con siguiente a mi madre por ser la impulsadora en mi día a día para lograr mis metas, a mi pareja por el apoyo incondicional y a mis asesores por la orientación en mi investigación a todos ellos les dedico.

Agradecimiento

Mi principal agradecimiento sobre todas las cosas es a Dios por darme la capacidad de entender y el conocimiento para seguir adelante con mis estudios.

A mis seres queridos en especial a mi madre por darme la fuerza que necesitaba por impulsarme constantemente y a enseñarme a luchar por mis ideales a mi pareja por acompañarme y motivarme a seguir.

Como no agradecer a mis asesores que constantemente compartieron sus conocimientos con mi persona gracias Mgtr. Jesus Romero Pacora y Mgtr, Diana Lucila Huamani Cajaleon, por guiarme en este trayecto de mi desarrollo profesional mil gracias por su apoyo incondicional y apoyarme en la culminación de mi tesis.

Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor(es)	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA	16
III. RESULTADOS.....	29
IV. DISCUSIÓN	38
V. CONCLUSIONES	40
VI. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	25
Valor de cuestionario	25
Tabla 3	27
Confiabilidad de la variable Auditoria	27
Tabla 4	28
Confiabilidad de la variable Gestión en el área de recursos humanos.....	28
Tabla 5	29
Cruzada Auditoria y Gestión en el área de RR. HH	29
Tabla 6	30
Cruzada Control Y Gestión en el área de RR. HH	30
Tabla 7	32
Cruzada Servicio Y Gestión en el área de RR. HH.....	32
Tabla 8	33
Cruzada Calidad Y Gestión en el área de RR. HH	33
Tabla 9	34
Cruzada Toma De Decisión Y Gestión en el área de RR. HH	34
Tabla 10	35
Correlaciones Auditoria –Gestión en el área de recursos humanos.....	35
Tabla 11	36
Correlaciones Control –Gestión en el área de recursos humanos.....	36
Tabla 12	37
Correlaciones Servicio –Gestión en el área de recursos humanos	37
Tabla 13	38
Correlaciones Calidad –Gestión en el área de recursos humanos.....	38
Tabla 14	37
Correlaciones Toma de decisión –Gestión en el área de recursos humanos.....	37

Resumen

El presente estudio tuvo como finalidad general determinar la relación entre la auditoría con la gestión en el área de RR. HH de la empresa Consorcio Gecoi, distrito de Ate – 2019. las teorías que ayudaron al desarrollo de la variable de Auditoría y sus dimensiones, control, servicio, calidad y toma de decisión y mientras que de la segunda variable tenemos sus dimensiones, procesos básicos, proceso de afectación, formación y desarrollo y por último evaluación y compensación, basado en teorías relacionadas al tema en el caso de la primera variable se citó al autor Enrique (2013); de la misma manera se utilizó teorías relacionadas a la segunda variable donde se citó al autor Calle & Urbina (2014). Es así como el trabajo se desarrolló con un método científico, y de tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental de tipo transversal; como muestra se tomó a 30 trabajadores utilizándolo como muestra censal, se llegó a utilizar como técnica muy confiable la encuesta con escala Likert. Para poder confiar en los datos obtenidos por la encuesta se tuvo que validar el instrumento por juicio de expertos y también la confiabilidad con el Alfa de Cronbach, para poder analizar estadística los datos se utilizó el programa Spss versión 25 ya que de esa manera se pudo evidenciar las relaciones que existen entre las dos variables.

Palabras Clave: Empresa, contribución y procedimientos

Abstract

The general purpose of this study was to determine the relationship between the audit and management in the HR area of the Consorcio Gecoi company, district of Ate - 2019. The theories that helped the development of the Audit variable and its dimensions, control, service, quality and decision making and while the second variable has its dimensions, basic processes, process of affectation, training and development and last evaluation and compensation, based on theories related to the subject in the case of the first variable the author Enrique (2013) was cited; In the same way, theories related to the second variable were used, where the author Calle & Urbina (2014) was quoted. This is how the work was developed with a scientific method, and correlational descriptive type, with no experimental design of transversal type; As a sample, 30 workers were taken using it as a census sample. The Likert scale survey was used as a very reliable technique. In order to be able to trust the data obtained by the survey, the instrument had to be validated by expert judgment and reliability with Cronbach's Alpha. In order to analyze the statistics, the Spss version 25 program was used as it was possible to do so. evidence the relationships that exist between the two variables.

Keywords: Company, contribution and procedur

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día la auditoria en gestión y recursos humanos está siendo un método integral de revisión de las políticas, en los procedimientos, las documentaciones y el sistema que se va manejando, es un objetivo muy claro y preciso que es identificar los problemas y mejorarlas según los procedimientos y al mismo tiempo asegurar que los protocolos se cumplan de manera correcta en la empresa en forma óptima y transparente. Así mismo se puede decir que la auditoria es un buen método que sirve para un asesoramiento de ayuda y de análisis profundo para cualquier evaluación de la empresa, con un fin de tener una buena gestión de éxito. La auditoría es un valor fundamental dentro de la empresa ya que conlleva al fortalecimiento de las funciones, y al mismo tiempo ayuda a mantener la secuencia fluida y recta los procedimientos. Con esta razón es importante conocer el valor fundamental que esto tiene y poder identificar si se está llevando un proceso de acuerdo a lo estipulado en la empresa.

En el ámbito internacional, Gutiérrez (2017), argumento que la auditoria son estrategias para que una empresa pueda funcionar de manera potencial dando así un buen inicio a trabajar con calidad sin alterar información alguna. (p.54). De esta manera, Zavala (2018) menciona que es de mucha relevancia los factores del crecimiento del personal como los cumplimientos de estas, en donde se pasa de la división del trabajo basada en habilidades técnicas de cada puesto de trabajo (p.6). Por otro lado, basándonos en Calero y Burgos (2016), sostuvieron que esto ayuda a efectuar diagnóstico un análisis de todo objetivo planteado en la organización, verificar el nivel de seguridad de la gestión de capital y materiales que posee, ya que permite realizar las tareas de identificación, intervención, reparación, cambio, verificación, verificación, evaluación, análisis y registro funcional para garantizar que se pueda realizar el trabajo anterior mas eficientemente (p.5).

Por consiguiente, Macías y Aguilera (2012) mencionaron que la gestión RRHH está dedicada a la dirección del personal de la organización y, se por consiguiente se centra en medición y en la intervención de la construcción, personalización, disseminación y uso del conocimiento de los empleados (p.140). De acuerdo al estudio se posiciono a Suiza como el país que lidera básicamente en la conserva de recursos humanos desarrollado en el país, y teniendo como segundo lugar a Singapur, Reino Unidos, Suecia, Australia, Luxemburgo, Dinamarca y países bajos. Esto es de suma importancia para saber y tener en cuenta las estrategias utilizan en diferentes partes del mundo.

La primera es una de las grandes y muy conocida a nivel nacional, quien lleva por nombre “Backus y Johnston” según un estudio publicado en el Diario Gestión por Merco (2016) indicó que al obtener profesionales eficientes y potenciales la empresa puede alcanzar un alto nivel de calidad en sus servicios teniendo una buena rentabilidad. Esto nos deja un buen camino y proyecciones para una mejor gestión de RR. HH para tener bien claros las estrategias para tener una mejor y coordinada gestión ya que esto nos ayuda crecer no solo como profesional sino como personas (párr.2). La segunda empresa Banco de Crédito del Perú según el diario Gestión por Merco (2016) sostuvo por su capacidad de retener al personal, para una mejora continua y evolución constante para un mejor servicio al cliente en el colaborador ya que el estudio se hizo mediante una encuesta con personal profesionales y expertos en el tema (párr.2).

En referencia a lo ya expresado es de suma importancia tener en cuenta estos datos para poder tener un buen manejo de las normas y hacerlas cumplir como de lugar ya que esta implica una buena gestión del área con su personal y con los procesos que debe cumplirse, como indicó Cluster (2019) teniendo como fuente compartir con colegas compartiendo experiencias y adaptarlas y mejorarlas (párr.2).

En este sentido, a nivel local, la empresa Consorcio Gecoi que está ubicada en la Calle Marie Curie Nro.410 Urb. Industrial Santa Rosa Lima distrito de Ate, brinda servicio de instalación de gas natural, abarcando diferentes líneas de negocios, entre ellas Gas, Energía, Acueducto, tele comunicaciones, infraestructura vial y construcción civil. La empresa, no realiza auditoría por lo que se refleja en los problemas de falta de control, en los procedimientos y documentaciones del personal nuevo al ingresar(anexo 5), la falta de toma de decisiones por parte del área de recursos Humanos, genera alteraciones al momento de reclutar(anexo 6), la empresa concerniente a gestión en el área de recursos Humanos, no se está cumpliendo en su totalidad, claro ejemplo está en las vinculaciones del personal nuevo a la empresa, sin antes seguir los protocolos y requisitos solicitados(anexo 7).

Tales como entrega de documentación para el expediente del personal y antecedentes policial ya que estos son requisitos fundamentales para saber con certeza al quien se contrata, también se puede visualizar la falta de capacitación y el control al personal, salteando nuevamente los procedimientos establecidos dentro de la empresa, las contrataciones suelen ser constantes. También se puede identificar que la falta de capacitación al personal de planilla que constantemente suele tener errores al momento de hacer los cálculos a pagar a cada personal y también no se suele hacer seguimiento a las marcaciones del sistema de control. La presente investigación planteó como objetivo general, Determinar la relación entre auditoría y gestión en el área de recursos humanos de la empresa Consorcio Gecoi, S.A.C., Ubicada en el distrito de Ate-2019 a fin de relevar si alguna de las variables ha tenido algún efecto sobre la otra.

En cuanto a los antecedentes internacionales: Illescas & López (2015) tuvo como objetivo Determinar la responsabilidad en la información que se genera por el auditor con un propósito de dar lugar a opiniones profesionales. Las teorías utilizadas por el investigador se realizaron mediante aportes de (Gestiopolis, s.f.) para la primera y segunda variable. La metodología es de diseño no experimental de un corte transversal, tipo aplicada con un nivel descriptivo correlacional aplicada en esta tesis fue cuantitativa con el fin de entender el problema de investigación y comprobar las hipótesis establecidas. En el trabajo tomaron como muestra una población con 40 trabajadores para poder ver así el desempeño de los mismos. El trabajo concluyó en la relación muy fuerte entre las dos variables con Rho Spearman obteniendo un resultado eficiente 0.779, contando con un nivel en la confiabilidad de 0.000. Esto indica que existe una buena segmentación del desempeño de los colaboradores dado que con un porcentaje de 88% de los colaboradores indicaron que se encuentra dentro de un buen desempeño con una cantidad de 35, así mismo se pudo confirmar que el 12% cuenta con un bajo desempeño, esto quiere decir que esas personas no superan las expectativas que la empresa desea. Los datos estadísticos muestran que del total de personal evaluado existe una conclusión, cuando se desea aplicar una auditoria para conocer si los factores son bien evaluados alteraciones en los trabajos efectuados y para recién poder dar un punto de vista que pueda ayudar a la mejora de los procesos y eso es plasmado mediante un informe, es así que el siguiente el aporte que la tesis puede dar en la nuestra es cómo funciona recursos humanos.

Álvarez y Galdámez (2013) en su tesis planteó como objetivo informar una auditoria de gestión de recursos humanos bien proporcionado con un único criterio a la gerencia y de ese modo tomar la decisión y las recomendaciones para seguir mejorando y tenga una buena secuencia y por ende tener un mejor procedimiento y sea de manera eficaz. Las teorías utilizadas fueron Bazán y Bello (2003) este planteamiento de secuencia de gestión de recursos humanos y de Chiavenato (2002) con su dimensión planeación, organización, desarrollo, coordinación y control. La metodología tipo aplicada, en nivel descriptivo correlacional, población de

30 trabajadores dentro de la organización en estudio, concluyeron mediante la prueba de Rho Spearman teniendo un resultado de coeficiente 0.779 con un nivel de significancia de 0.000. Por consiguiente, el que nos brinda esta investigación favorece al proyecto ya que nos brinda métodos que son efectivos y que se pueden usar en favorecimiento y mejoramiento de la empresa y del equipo de trabajo brindando un enfoque distinto donde exista una buena sincronía de todos los procedimientos o protocolos establecidos

Icanaque & Neyra (2016) en su tuvo como objetivo la implementación de la auditoria como una herramienta de mejora continua en el ámbito de seleccionar los procesos que mejoran el desarrollo de la empresa, la investigación se fundamentó en la teoría Franklin (2003) con el libro de Auditoria administrativa dada que se relacionaba con las variables en mención a investigar también se hace mención Chiavenato (2007). La metodología aplicada en proyecto de tesis es descriptivo correlacional no experimental ya que no se alteran datos obtenidos. Conforme planteo el tesista el objetivo fue la determinación de las secuencias de la modalidad que se puede alcanzar con las variables de la aldea esto describirá la localidad o la población y la necesidad de la reforma que requiere. Mediante la prueba de Rho Spearman =0.603 Sig. 0.00, concluyó que la auditoría administrativa puedan tener el control de lo que suelen desarrollar como instrumento de control para la evaluación de los procesos de selección, Por consiguiente, el aporte a nuestra línea de investigación presentan concientizándonos a tomar nuevas estrategias que funciones y sean efectivas no solo mencionarlas sino explicándola el valor de importancia que tienen llenándolos de buenos y profundos conocimientos que pueda nutrir su desarrollo personal y profesionalmente y un crecimiento favorable en la empresa.

Sánchez. (2017) en su tesis el objetivo General es Describir de qué manera la auditoria aplicada al recurso humano mejora la gestión laboral de la empresa COSTA TRANSPORT EIRL, la investigación tipo aplicada. Se basó a las teorías de Aumatell. (2012) y Mantilla (2013 en la primera variable y para la segunda variable, La metodología aplicada de un tipo no experimental, se tomó una muestra de 30

colaboradores trabajadores de la empresa COSTA TRANSPORT EIRL – PAITA, 2017. Es así que el desarrollo se procedió a realizar con un muestreo no probabilístico. Los datos estadísticos que se utilizó fue el Alfa de Cronbach de 560 con 28 elementos. Se concluyó, que la productividad es un papel muy importante en los colaboradores de la empresa ya que esto ayuda hacer eficientes en los protocolos empleado en la empresa. De acuerdo a los datos que se logró alcanzar se puede indicar que los procesos operativos son buenos y que tienen que ejecutarlo de manera óptima. Tuvieron como evidencias bajo los resultados estadísticos de Rho Spearman y teniendo como resultado coeficiente de 0.560 en un nivel de significancia 0.000. Teniendo como aporte para nuestra investigación son la mejoría causada por una buena y contralada auditoria no solo por detención de problemas sino de la forma en como dar vuelta a eso y levantarlas haciendo las correcciones necesarias con el fin de tener todo en regla fomentando a tener indicadores que nos permitan evaluar y identificar los aspectos que gastan la empresa y que por consiguiente no genera valor ni eficiencia es así como esta tesis nos servirá para tener un mejor enfoque de los procedimientos del departamento de recursos humanos.

Por otro lado, Trujillo (2017) en su tesis el objetivo planteado fue Implementar por lo menos una vez al año una Auditoría de Gestión para mantener una eficiente Administración de Recursos Humanos aplicados a los Procesos administrativos. La tesis en estudio se elaboró mediante los autores teóricos como William (1996) para la primera variable y Pérez (1998) para la primera y segunda variable. La metodología aplicada en esta investigación descriptiva - correlacional, esto indicó el vínculo que puedan tener las dos variables en estudio y saber que tanto puede favorecer no a la empresa en investigación, para la investigación se tomó una muestra donde un muestreo por conveniencia ya que esta fue seleccionada de una manera estratificada en cantidad que favorecía a la investigación donde los datos tomados fueron de 30 colaboradores de la misma empresa. Y esto muestra una coincidencia en los datos de la organización, al igual que los demás tesis se formó y se planteó preguntas relacionadas las dos variables. Por consiguiente, se tomó

datos estadísticos del alfa de Cronbach de 983 con 6 elementos. En conclusión, el tesista comprobó que si existía una la relación significativa entre las dos variables que plantearon en la empresa IMPETU. mediante la prueba Rho Spearman=0.583 Sig= 0.00,

Es así que el aporte que esta tesis genera en la nuestra nos ayudara a dar un mayor índice de auditoria aplicada para una buena dentro de recursos humanos y su gestión en los protocolos, esto con lleva un mejor control de las normas a seguir mejorando el reclutamiento de las personas que suelen postular para los puestos que se requiere cumpliendo con los estándares buscados ya que mediante esos parámetros todo fluirá en regla y en forma para la estabilidad de la empresa y de los que conforman ellas porque cuando uno es selectivo en su personal tendrá un mejor desarrollo tanto para el trabajador como para la empresa Gecoi, es por ello que tomaremos en cuenta cada detalle y circunstancia que se puedan presentar en el desarrollo de lo investigado sin tener la necesidad de alterar ningún dato o resultado que se puedan dar.

Prosiguiendo con los trabajos previos mencionaremos a los tesisas Palomino & Vega (2015) en su como objetivo general la determinación de la auditoria Auditoria de Gestión en el Área de Recursos Humanos puede contribuir a lograr mayor eficiencia, eficacia y economía en el desempeño de sus trabajadores de la empresa constructora Icucon Peruana E.I.R.L. de la ciudad de Huancavelica. Es así como se desarrolló mediante teoría de Williams P. Leonard (1962) para la primera y segunda variable. La metodología aplicada en esta investigación es no experimental porque no se logra manipular ni alterar las variables planteadas. El nivel de la investigación fue correlacional porque se medirán los propósitos que se medirá como por ejemplo cuanto es tu nivel de coincidencia en las 2 o más variables en estudio. Para la investigación ya que tomara una muestra con 20 colaboradores filtrando a los que tienen más años trabajando, cogiendo como principal a los fijos, resumiendo a todo los que tienen contratos fijos y se encuentran dentro de la planilla de la empresa porque son los que darán una información confiable y real. Se

concluyó resultado a través de Rho Spearman= 0.576 Sig. 0.00, concluyeron que existe una relación fuerte en la misma ya que la primera variable permitió tener un resultado real en la empresa permitiendo tener como conclusión medidas que son efectivas para aplicar al área creando nuevas formas que darán buenos resultados es así que aprueban con seguridad la H.A por consiguiente se rechaza la hipótesis nula.

Es así como esta información obtenida ayuda a relacionar y entender nuestro tema ya que se relaciona en las variables de nuestro tema, se enfoca con evaluación de recursos donde cada área se organiza, dirige, coordina las actividades de cada trabajador para así lograr los objetivos propuestos en la empresa Gecoi. En cuanto a las teorías relacionadas al tema se mencionaran a los siguientes autores que nos hablaron de la primera variable Auditoria porque es así como justificaremos: Enrique (2013) explicó: La auditoría, es un estudio que sirve para analizar de manera profunda las funciones y desarrollo de las actividades que la empresa efectúa ya que esta supervisión permitirá tener un resultado para mejorar y seguir generando una buena competitividad (...)contribuyendo herramientas con una buena fundamentación que ayude a incrementar de la empresa demostrando que cada área cuenta con un orden de ejecución óptimo sin errores (p.15) El autor manifestó que la auditoria es un proceso de revisión total de las actividades que conlleva la empresa dando así mismo busca la mejora continua y eficaz de las normas y reglamentos establecidos en la organización ya que mediante este proceso de auditoria se va verificando que departamentos requiere de más control y por ende de más mejora ya que esta permite levantar las observaciones de manera óptima y correcta y así poder ser más competitivos en las labores que la organización brinda.

El autor menciona sus dimensiones tales como: Control que son acciones que van destinados a orientar y a una evaluación de los comportamientos organizacionales con referencia a su estándar establecido como empresa, ya que esta permite la detección corrección de desvíos de información y congruencias en instrumentación, realización y evaluación de acciones con el propósito de hacer

cumplir las normas que se está rigiendo en la organización y Servicio El servicio representa a acciones que son realizadas para brindar o servir a alguien en alguna causa o circunstancias ya que estas son funciones ejecutadas por las personas hacia otras personas con la única finalidad de cumplir con las expectativas o satisfacer la necesidad de la misma. La Calidad destaca la búsqueda de calidad en la auditoria elevar los estándares de niveles en la organización en todos los sentidos en cuanto a la organización para así producir y brindar un buen servicio altamente competitivo cumpliendo con las normas y protocolos establecidos. Toma de decisión Son las decisiones que posibilitan el manejo inteligente en funciones a estrategias para diferenciar la relación entre otros competidores con un fin de ser y mantenerse en una organización líder en el servicio que ofrece ya que esta permite que se fortalezca permita día a día a seguir siendo lo mejor.

Por otro lado, el autor Mendivil (2016) definió: que inspección en lo que se refiere a estado financiero son secuencia correspondiente de la persona encargada independientemente a los resultados que se encuentre dando que son procedimientos de cómo se efectúa los estados financieros y los sustentos que estas puedan tener, permitiendo esto una recomendación profesional que permita la mejora de los estados (p.01). Lo que manifestó en autor es que la auditoría tiene protocolos que se tienen que seguir para un mejor manejo de sistemas en las organizaciones brindando así un orden y maneras de trabajar sin incumplir con ninguna ley o poniendo en tela de juicio el desarrollo en efecto, para mejorar los procedimientos permitiendo gestionar sin ninguna, no conformidades.

El autor menciona sus dimensiones, Objetividad, en esta dimensión se tiene que ser claros y veraces con las cosas que se puede obtener mediante un informe ya que en esta yace la verdad y la veracidad de las cosas. Diligencia, es muy importante que las personas apropiadas sean precavidas y juicioso al momento de hacer una cuestión en observación no ser imprudentes en la misma. confidencialidad, si bien es cierto cuando se habla de confidencialidad se sabe que se está hablando de algo muy importante que más allá de ello es ético, todo lo que se puede recopilar en una información se tiene que mantener en privado y

exponerlo solo con las personas correctas. Es así que el autor Ramón (2014) manifestó: la auditoria es una función capacitada por personas que cuentan con el profesionalismo que esta requiere teniendo en cuenta un alto nivel de conocimientos en todos los rangos que esta tiene siendo sistemático en todos los procedimientos que se evalúen y mejorando las estrategias para alcanzar los resultados óptimas en la empresa (p.11). Es importante destacar lo que el autor nos indica que las auditorias solo lo hacen personas capacitadas con sistema ordenado y profundizado que les permite detectar flujos de mal manejo que se puede estar dando dentro de la organización, por ende, ayuda a dar una buena orientación a las funciones, permitiendo así alcanzar el éxito de forma óptima y formal. El autor en su libro nos indica las siguientes dimensiones: Intercambio de documentación, esta acción suele ocurrir con las personas capacitadas para la derivación de los resultados obtenidos en la auditoria con el fin de deliberar si esta correcta ya información encontrada. Capacitación, es importante que cada auditor tenga su respectiva capacitación constante ya que el trabajo que estos realizan es de mucha importancia de cuidado. Seguimiento e hallazgo, cuando se encuentra una observación es importante hacer seguimiento si lo observado está siendo corregido con el fin de mantener el reglamento que ésta establecido dentro de la organización y así no tener ningún problema.

Por consiguiente, mencionaremos a los autores que nos hablan de la segunda variable, mediante Teoría del autor De la calle. y Ortiz. (2014) indicó que La principal gestión en RR.HH contribuye a la mejora continua en la empresa mediante estrategias cooperativa es el buen uso de los talentos para que tenga una buena contribución dentro de la empresa. (p.8). El autor indica que la finalidad de gestión en RR. HH son la contribución en empresa mediante estrategias y de esa manera dar impulso a la buena organización de la empresa área ya que así se puede ir de forma ordenada y optima hacia los objetivos deseados, dando así un esquema de formalidad en todos los procesos a ejecutaren la organización. En sus dimensiones el autor menciona las siguientes: Procesos básicos Los procesos básicos son siempre el punto de partida que se realiza sobre estímulos o situaciones que representan un análisis y diseño de trabajo y las planeaciones a

ejecutar ya que esto da un orden y al mismo tiempo ayuda a seguir mejorando. Proceso de afectación Son el proceso de una organización que conlleva a buscar e integrar un personal ya que esto requiere de pasos claros y adecuados para un determinado puesto de trabajo dentro de este proceso es importante aclarar que incluye el reclutamiento y la selección e incluso la socialización.

Mientras que en la siguiente dimensión: Formación y desarrollo En esta dimensión cabe recalcar que es importante ya que nos permite mejorar en la capacitación del personal y de esta manera gestionar mediante indicadores la evolución de la misma dentro de la organización ya que esto incluye formación y un desarrollo personal y profesional del trabajador. Evaluación y compensación Por medio de esta dimensión es importante resaltar la evaluación del rendimiento del trabajador con el fin de identificar si está cumpliendo con los requisitos que se requirió y exigió para un puesto, por otro lado, el sistema de retribución que compensa el esfuerzo de una forma justa y equitativa. Por otra parte Soldavila (2013) manifestó: Que la gestión de RR.HH consiste tomando una buena decisión mediante actividades que afectan a la relación de los trabajadores con la empresa y tiene como meta fundamental aumentar la eficacia y el rendimiento en la organización (p.12). Conforme lo expresado del autor nos da a entender que una buena gestión va acompañada de una buena toma de decisiones ya que esta permite que el trabajo pueda ser eficaz y productivo para la organización, brindando estrategias positivas para el crecimiento de la empresa y en sus dimensiones indica lo siguiente, Habilidad. Liderazgo. Comunicación. Trabajo en equipo el autor Interconsulting (2015) manifestó.

La gestión de RR.HH se establece y se mantiene una buena eficiencia y eficacia con un objetivo dando aportaciones y generando desarrollo en los siguientes tales como cantidad, criterios alcanzado una buena sincronización que sea efectivo entre ellos (p.42). El autor nos explica que la gestión de recursos humanos siempre va a buscar tener una buena relación que sea efectiva para el personal y por consiguiente la organización brinda una calidad de personal que sigan un protocolo que conlleva a un buen camino con un fin de establecer parámetros que mantenga a la empresa de pie, es por ello contar con un buen objetivo en con y lograrse todo las metas, el autor tiene dimensiones y indicadores que permiten medir la eficacia de los trabajadores y el desempeño que puedan tener en sus funciones y estas son las siguientes: Adaptación. Formación. Administración. Prevención. Riesgos laborales. Psicología social. Relaciones Laborales. Servicio social:

Basado en la problemática de la investigación se plantearon las siguientes preguntas tanto general como específicos. En el general se buscó determinar ¿Qué relación existe entre auditoría y la gestión en el área de recursos humanos en la empresa CONSORCIO GECOI, distrito de ATE - 2019? Y los problemas específicos se trató de encontrar la relación que existe entre las dimensiones: (a) control (b) servicio (c) calidad (d) toma de decisiones y la gestión en el área de recursos humanos en la empresa CONSORCIO GECOI, distrito de ATE - 2019?

Mientras en la justificación teórica diremos que el informe se justifica teóricamente ya que se tomó como aporte a la primera variable Auditoría, con el autor Enrique, F. y para la segunda variable Gestión en el área de recursos humanos, al autor De la Calle y Ortiz por lo cual justificó, porque brinda a la empresa la oportunidad de analizar, descubrir la realidad predominando en una empresa como es Consorcio Gecoi distrito de Ate – 2019, para así poder tomarla decisiones de manera eficiente para la mejora de los cambios solicitados, por lo cual nos mostrara signos positivos o negativos dependiendo el tipo de dirección y organización.

La cual fue de mucha utilidad al sector empresarial y así puedan optar por dar una mejor herramienta para la eficaz y eficacia en su entorno empresarial competitivo. De la misma manera para la Justificación práctico, mediante estas se obtuvieron en la indagación mediante la vinculación de las dos variables ya que permitió que la empresa pueda descubrir criterios de solución ante el problema que existe dentro de la empresa y así poder entablar movimiento en función de disminuir la baja gestión en los empleados dentro del departamento RR.HH por lo cual ayudara a elevar la calidad, principalmente anulando los errores que se pueden estar cometiendo y alteraciones en las informaciones.

Por consiguiente tenemos la justificación metodológica donde la tesis elegida fue de diseño metodológico descriptivo correlacional y no experimental ya que obtiene la realización en la investigación, que esta alcanzar y manejar con mayor veracidad y real de los datos que se obtuvieron y dado a estos resultados se pudo tener o considerar aportes que puedan mejorar el diagnóstico real dentro del departamento de RR.HH. en Consorcio Gecoi y de cómo estaría siendo aplicada esta herramienta de la investigación. De misma manera la justificación social nos indicó que la investigación en presentación podrá ser usada para futuras investigaciones ayudando a la sociedad desarrollando con mayor colaboración dudas que no son bien acertadas y dando nuevas soluciones con eficacia y sean aplicadas a la empresa.

El valor que agrega la indagación apoyará mucho a la sociedad permitiendo desarrollar en el entorno de la empresa Consorcio Gecoi, por ende, la población tendrá mayor conocimiento de buen proceso y calidad brindada por la empresa. Es así que por parte justificada tecnológica diremos que, por el hecho de no contar con el sistema conveniente para el pago de planillas de los trabajadores, hace que no haiga un adecuado clima laboral en la empresa Gecoi, por motivos a este inconveniente, se detectan atrasos en los pagos, es por ello que se realiza la auditoria para que se realice un buen funcionamiento en la empresa. La adaptación

propuesta tiene como fin la evolución de la auditoria en la empresa. Es importante también conocer de qué herramientas manejan los trabajadores de la empresa Gecoi para buscar otras alternativas.

La justificación económica es un tema importante, si la investigación por parte de la auditoria será factible para la obtención de los resultados necesarios. Por consiguiente, la auditoria ejerce una actividad económica de forma regular, por este motivo todo proceso de producción y servicios están destinados a cubrir las necesidades de la empresa. Un adecuado proceso debe partir de un análisis correcto de investigación económica. Ahora tenemos el planteamiento de la hipótesis general Según la revista Scielo afirma que la Hipótesis que debe tener calidad de generalización. La definición es de representación universal y trasciende a una ilustración o conjetura de hechos singulares; la supuesto debe comprender a una condición de fenómenos que tengan suficiente propiedad en frecuente. Por otro lado, no debe ser tan usual que impida hacer falta los conceptos y sistematización que de ella se desprendan. Mientras que en la Revista El Diario. La pieza primordial del desarrollo de argumento forma la suposición, y es así como comienzo del procedimiento estudiando lo principal y de cómo deben lograr ser contrastadas mediante comprobación u investigación.

La hipótesis general fue si existe relación entre auditoria y gestión en el área de recursos humanos en la empresa Consorcio Gecoi, distrito de Ate – 2019. También se precisó las hipótesis específicas donde se buscó: La primera, si existe relación entre control y gestión en el área de recursos humanos en la empresa Consorcio Gecoi, distrito de Ate – 2019. La segunda si existe relación entre servicio y gestión en el área de recursos humanos de la empresa Consorcio Gecoi, distrito de Ate – 2019. La tercera si existe relación entre calidad y gestión en el área de recursos humanos de la empresa Consorcio Gecoi, distrito Ate – 2019. La cuarta si existe relación entre la Toma de Decisiones y gestión en el área de recursos humanos en la empresa Consorcio Gecoi, distrito Ate – 2019.

Como en toda investigación se tiene un Objetivo General que fue la siguiente: Determinar la relación entre auditoría y gestión en el área de recursos humanos de la empresa Consorcio Gecoi, distrito Ate – 2019. Mientras que los objetivos específicos fueron: La primera, identificar relación existe entre el control y la gestión en el área de recursos humanos en la empresa Consorcio Gecoi, distrito Ate – 2019. La segunda, identificar relación existe entre el servicio y la gestión en el área de recursos humanos de la empresa Consorcio Gecoi, distrito Ate – 2019. La tercera, identificar relación existe entre la calidad y la gestión en el área de recursos humanos en la empresa Consorcio Gecoi, distrito Ate – 2019. La cuarta, identificar relación existe entre toma de decisión y gestión en el área de recursos humanos de la empresa Consorcio Gecoi, distrito Ate – 2019.

II. METODOLOGÍA

Diseño y tipo de investigación Tipo de estudio

Carrasco (2013), se dice que esta investigación es fundamental porque sólo necesita profundizar en la comprensión de las propias variables. (p.32).

Lo que el autor indico, es que este tipo de investigación va permitir que la investigación obtenga una vinculación entre las dos variables.

Nivel

Descriptiva

según Fernández y Baptista (2010) manifestaron que la investigación descriptiva permitió a la investigación identificar, analizando situaciones y conocimientos previos donde se detallan como se manifiestan, permitiendo tener una mejor visión de una descripción enfocada en la primera y segunda variable para darnos resultados que puedan ayudar a identificar los datos que nos permitirán ver de manera real lo que a la empresa se conviene y por consiguiente mejorar.

Correlacional

En el estudio correlacional se midió el grado de semejanza que puedan tener dos variables en sí, es así que estas relaciones se dan dentro de un mismo contexto: “la secuencia de la información que se pueda tener cuenta con un objetivo que es ver la coincidencia existente en los contextos particulares” (Fernández y Baptista, 2010, p.81).

Diseño

No experimental

Según Fernández y Bautista (2014) no experimental transaccional o transversal ya que se recolectan o recopilan información en una primera instancia en un momento determinado donde el único fin desarrolla las variables y por consiguiente analiza las incidencias y relaciones mediante un tiempo determinado” (p.151)

El tema a investigar reunió características de un tipo de diseño no experimental por las variables son verdaderas sin manipulación en donde se recopiló información que ayudan a la identificación de las dos variables en sí, y es por ello que fue temporal y de corte transversal, dado que la ejecución tuvo un periodo o plazo determinado.

Operacionalización de las variables

Dimensiones de la auditoria:

De control – sus indicadores son Actividades, Funciones, Revisión, Normas.

Servicio – sus indicadores son Cumplimiento de órdenes, Entrega puntual, Atención a incidencia y Funcionalidad

Calidad – supervisión, Liderazgo, Productividad, Eficacia.

Toma de decisiones – practica, resultados y Decisiones programadas.

Variable 2: Representada por la Gestión en el are de recursos Humanos

Según De la calle y Ortiz (2014) indicaron que administrar dentro de un área de trabajo como lo es recursos humanos vendría hacer contribuciones de organización mediante estrategias dando así un esquema mucho más sistemática y fluida con normalidad a las empresas que permitan contrarrestar una misma Sincronización.

Dimensiones de Gestión en el área de recursos Humanos:

Procesos básicos – sus indicadores Análisis, Diseño, Descripción de procesos, Cumplimiento de requisitos.

Proceso de afectación – sus indicadores son reclutamiento, Selección del personal, Dificultades, Informe de procesos.

Formación y desarrollo – sus indicadores son Capacitación, Gestión, Eficacia, Aprendizaje.

Evaluación y compensación – sus indicadores Rendimiento del trabajador, Sistema retributivo, Puntualidad de Pago.

Población, muestra y muestreo

Hernández (2010), indicó que la población es menor a 50 sujeto será igual a la muestra.

La investigación fue determinada con un grupo de trabajadores de la parte administrativa vinculadas al departamento de rr.hh estas presentan frecuentes reclamos, inconvenientes, entre otro, por esta razón dentro de las dos variables y es así que se tomara una suma de 30 trabajadores de la empresa Consorcio Gecoi con el fin de recopilar datos que ayudan a encontrar resultados.

Censo

Sabino (2009) explicó: “Que el censo son procedimientos que permiten recopilar datos como información con relación a los problemas relacionados al estudio realizado” (p.71).

Para este caso se tomó el censo, dado que la cartera de que se tiene fue de 30 trabajadores de dicha empresa siendo así mismo este tipo censo es más favorable para obtener datos fiables y sin ninguna alteración de la misma.

Criterio de Exclusión:

A las áreas de almacén, programación y digitación ya que no son vinculados directamente con el área de recursos humanos.

Criterios inclusión:

Áreas administrativas vinculadas a recursos humanos como tesorería, contabilidad estas áreas se vinculan de manera directa con el área ya que trabajan de la mano de la empresa Consorcio Gecoi, distrito de Ate- 2019.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica de recolección de datos.

El trabajo realizado la herramienta es la encuesta, como una buena forma de emplear preguntas que sean reales y poder generar los estudios respectivos, en el cual el instrumento utilizado fue en cuestionario, esto consiste en adjuntar los datos que se llegaron a recopilar en la encuesta realizadas ya sea a favor o encontrada de los trabajadores de la empresa.

Instrumentos de recolección de datos

En esta condición se tomó el cuestionario el cuestionario ya antes mencionado el cual constara de 60 preguntas para el total de variables.

Tabla 1:

Valor de cuestionario

1	NUNCA
2	CASI NUNCA
3	AVECES
4	CASI SIEMPRE
5	SIEMPRE

Validez

Sedebe medir en terminología general la confiabilidad del instrumento y recién poder aplicarla en las variables a medir” (p.201).

Como es de esperarse en este sentido se tomó en cuenta las opiniones y calificaciones de expertos asesores de nuestra casa de estudio prestigiosa.

Mecanismo que fue utilizado fueron validados y analizados juiciosamente bajo criterios de docentes calificados verificando la veracidad de la misma y así poder aplicar al objetivo en investigación.

Para lograr tener la validación se plasma la siguiente formula

Tabla 2: *V de Aiken*

$$V = \frac{X-1}{K}$$

De acuerdo a lo que se pudo evidenciar, según los expertos que indicaron que la validez del instrumento que se llegó a utilizar era fiable se procedió con la aplicación de la misma ya que eso indico que las preguntas tuvieron veracidad, fue clara, pertinente y de relevancia esto también indicó el desarrollo inmediato para la recopilación de datos y poder encontrar los resultados estadístico que se deseó saber.

Confiabilidad

En la confiabilidad se refiere al mismo margen de la confiabilidad es así que genera los resultados al mismo resultado de las dos variables arrojando un mismo valor” (p.200).

Como el autor indicó que la confiabilidad permitirá ver si el grado de aplicación era repetida, ya que esto significa que eso producirá un resultado igual y es por ello que nos da una aprobación para seguir con la investigación.

Al mismo tiempo según el autor Valderrama. (2014) manifestó que “Un instrumento confiable producirán resultados verdaderos cuando sea aplicado de distintas maneras” (p.2015).

Lo que me manifiesta el autor es que para una buena evaluación del instrumento se llegó a utilizar tres técnicas con sus respectivos tratamientos estadísticos, esto se llegó a determinar mediante cálculos de coeficientes del alfa de Cronbach con el programa estadístico SPSS 25.

La principal metodológica que nos ofreció el programa fue, solo de una sola administración de prueba. Es por ello que en este tipo de estudio se utilizó uno solo como instrumento la prueba.

Fiabilidad de la variable Auditoria

Tabla 3

Confiabilidad de la variable Auditoria

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,938	30

Mediante los datos que se procesaron en el programa SPSS se obtuvieron los resultados del alfa de cronbach del 0.938 esos datos fueron solo de la primera variable de las preguntas que se realizaron a los trabajadores de la empresa consorcio gecoi en ate, 2019.

Fiabilidad de la variable Gestión en el área de Recursos Humanos

Tabla 4

Confiabilidad de la variable Gestión en el área de recursos humanos

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,939	30

Así mismo cuando se procesó los resultados de la encuesta de la segunda variable Gestión en el área de recursos humanos se llegó a obtener un resultado del alfa de Cronbach muy bueno que fue de 0.939 y por consiguiente se confirmó la fiabilidad del trabajo que se desarrolló.

Procedimiento

La presente indagación se formuló mediante recopilación de datos con un instrumento que fue la encuesta que tuvo una validación de expertos que indicaron que las preguntas fueron óptimas para el desarrollo. Se procedió a realizar la encuesta que fue aplicada a los trabajadores.

Método de análisis de Datos

Se analizaron los resultados mediante el programa spss versión 25, lo cual nos permite las pruebas de normalidad y correlación de variables.

Aspectos éticos

Las investigaciones se realizan con un alto grado de ética y objetividad, la información recopilada se recopila de manera honesta y respeta los derechos de autor y valores protegidos por nuestro centro de investiga

III. RESULTADOS

Tabla cruzada de variable y dimensión

Tabla 5

Cruzada Auditoria y Gestión en el área de RR. HH

		GESTION EN AREA DE RECURSOS HUMANOS			Total	
		MALO	REGULAR	BUENO		
AUDITORIA	MALO	Recuento	3	2	0	5
		% del total	10,0%	6,7%	0,0%	16,7%
	REGULAR	Recuento	2	5	2	9
		% del total	6,7%	16,7%	6,7%	30,0%
	BUENO	Recuento	0	6	10	16
		% del total	0,0%	20,0%	33,3%	53,3%
Total		Recuento	5	13	12	30
		% del total	16,7%	43,3%	40,0%	100,0%

Fuente: SPSS en base de las encuestas

Interpretación

Tal como se puede apreciar, con un porcentaje de 53.3% los empleados de Consorcio Gecoi, manifestaron que auditoria es bueno, mientras que por el otro lado se indicó con un porcentaje de 43.3% manifestaron que la: gestión en recursos humanos es regular según los resultados obtenidos por los datos recepcionados de los colaboradores de la empresa Consorcio Gecoi.

Así mismo lo que se busca en el objetivo general son la vinculación existente de dos variables en investigación, es así que por medio de los resultados obtenidos podremos decir que: tanto la auditoria y la gestión en recursos humanos son buenos mediante un porcentaje del 33.3%, por consiguiente se puede decir que mientras que la auditoria es regular la gestión de recursos humanos también será regular con 16.7%. Por último se puede visualizar que si la auditoria es mala, la gestión de recursos humanos es mala en un 10.0%.

Tabla 6

Cruzada Control Y Gestión en el área de RR. HH

		GESTION EN EL AREA DE RECURSOS HUMANOS			
		<u>MALO</u>	<u>REGULAR</u>	<u>BUENO</u>	Total
CONTROL MALO	Recuento	3	0	0	3
	% del total	10,0%	0,0%	0,0%	10,0%
REGULAR	Recuento	2	5	3	10
	% del total	6,7%	16,7%	10,0%	33,3%
BUENO	Recuento	0	8	7	15
	% del total	0,0%	26,7%	23,3%	50,0%
MUY BUENO	Recuento	0	0	2	2
	% del total	0,0%	0,0%	6,7%	6,7%
Total	Recuento	5	13	12	30
	% del total	16,7%	43,3%	40,0%	100,0%

Fuente: SPSS en base de las encuestas

Interpretación

Como indica el resultado de tabla referente a la dimensión primera observamos con un 50.0% que el control es bueno, mientras que por otro lado se puede ver que la gestión en recursos humanos es regular con un nivel de porcentaje 50.0%, con los datos obtenidos de los trabajadores de la empresa Consorcio Gecoi.

Ahora veremos la relación de los objetivos específicos la cual se determinará la existencia entre el control y la gestión de recursos humanos, dado los resultados podemos decir que con un porcentaje de las tablas cruzadas el 23.3% indica que el control y la gestión de recursos humanos es bueno. Por consiguiente, se puede ver que el control es regular la gestión de recursos humanos es regular con un porcentaje del 16.7%. Así mismo se puede decir que mientras el control es malo la gestión de recursos humanos será mala en un porcentaje del 10.0%.

Tabla 7

Cruzada Servicio Y Gestión en el área de RR. HH

		GESTION EN EL AREA DE RECURSOS HUMANOS			Total	
		MALO	REGULAR	BUENO		
SERVICIO	MALO	Recuento	3	3	0	6
		% del total	10,0%	10,0%	0,0%	20,0%
	REGULAR	Recuento	2	6	2	10
		% del total	6,7%	20,0%	6,7%	33,3%
	BUENO	Recuento	0	4	10	14
		% del total	0,0%	13,3%	33,3%	46,7%
Total		Recuento	5	13	12	30
		% del total	16,7%	43,3%	40,0%	100,0%

Fuente: SPSS en base de las encuestas

Interpretación

Mediante el estero cruzada, podemos ver que el servicio es bueno con 46.7%, mientras que la gestión de recursos humanos es regular en un porcentaje 43.3%.

Como queremos saber la relación entre el servicio y gestión de recursos humanos de la empresa Consorcio Gecoi: dado los resultados obtenidos podemos decir que el servicio y la gestión de recursos humanos es bueno en 33.3%. sin embargo, se puede decir que el servicio y la gestión de recursos humanos es regular con un 10.0%. así mismo cuando el servicio y la gestión en el área de recursos humanos es malo en un porcentaje que es 10.0%.

Tabla 8

Cruzada Calidad Y Gestión en el área de RR. HH

		GESTION EN EL AREA DE RECURSOS HUMANOS				
		MALO	REGULAR	BUENO	Total	
CALIDAD	MALO	Recuento	1	0	0	1
		% del total	3,3%	0,0%	0,0%	3,3%
	REGULAR	Recuento	4	5	3	12
		% del total	13,3%	16,7%	10,0%	40,0%
	BUENO	Recuento	0	8	9	17
		% del total	0,0%	26,7%	30,0%	56,7%
Total		Recuento	5	13	12	30
		% del total	16,7%	43,3%	40,0%	100,0%

Fuente: SPSS en base de las encuestas

Interpretación

Como se puede observar en el cuadro la calidad es bueno con un porcentaje de 56.7% mientras que la gestión de recursos humanos es regular en un porcentaje de 43.3%.

Como queremos saber la coincidencia de calidad y gestión de recursos humanos: con los datos obtenidos podemos decir que la calidad y la gestión de recursos humanos es bueno con 30.3%, mientras que la calidad y la gestión de recursos humanos es regular en 16.7% además cuando la calidad y la gestión de recursos humanos es malo con un porcentaje recopilado de encuesta son de 3.3%.

Tabla 9

Cruzada Toma De Decisión Y Gestión en el área de RR. HH

		GESTION EN EL AREA DE RECURSOS HUMANOS			Total	
		MALO	REGULAR	BUENO		
TOMA DE DECISION	MALO	Recuento	1	3	0	4
		% del total	3,3%	10,0%	0,0%	13,3%
	REGULAR	Recuento	4	3	0	7
		% del total	13,3%	10,0%	0,0%	23,3%
	BUENO	Recuento	0	7	10	17
		% del total	0,0%	23,3%	33,3%	56,7%
	MUY BUENO	Recuento	0	0	2	2
		% del total	0,0%	0,0%	6,7%	6,7%
	Total	Recuento	5	13	12	30
		% del total	16,7%	43,3%	40,0%	100,0%

Fuente: SPSS en base de las encuestas

Interpretación

Tal como se puede observar que 56.7% es bueno. Mientras que la gestión en el área de recursos humanos es regular con 43.3%. Como queremos saber la relación entre el servicio y la calidad en el área de recursos humanos de la empresa Gecoi; es así que mediante los resultados se puede identificar que cuando la toma de decisión es muy buena, también será buena la gestión en el área de recursos humanos con un porcentaje de 33.3%, humanos también será regular con un porcentaje del 10.0% así mismo se puede decir que si la toma de decisión es malo también será mala la gestión en el área de recursos humanos con un porcentaje de 3.3%.

Contrastación de Hipótesis General

Tabla 10

Correlaciones Auditoria –Gestión en el área de recursos humanos

		AUDITORIA	GESTION DE RECURSOS HUMANOS
Rho de Spearman	AUDITORIA	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,626**
		N	,000
	GESTION DE RECURSOS HUMANOS	Coeficiente de correlación	30
		Sig. (bilateral)	30
		N	30
			30

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

Ho: No existe relación entre la auditoria y gestión en el área de recursos humanos de la empresa Consorcio Gecoi, distrito de Ate -2019.

Ha: Existe relación entre la auditoria y la gestión en el área de recursos humanos en la empresa Consorcio Gecoi, distrito de Ate -2019.

Mediante los resultados obtenidos en la contratación de hipótesis, se pudo evidenciar la aceptación de la hipótesis alterna con un valor de significancia 0.000 donde el índice correlacional fue de 0.626 ya que esto indica que existe una relación moderada entre las variables de la tesis.

Tabla 11

Correlaciones Control–Gestión en el área de recursos humanos

			GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	
		CONTR OL		
Rho de Spearman	CONTROL	Coeficiente de correlación	1,000	,558**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	30	30
	GESTION DE RECURSOS HUMANOS	Coeficiente de correlación	,558**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	30	30

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

Ho: No existe relación entre el control y gestión en el área de recursos humanos de la empresa Consorcio Gecoi, distrito de Ate -2019.

Ha: Existe relación entre el control y la gestión en el área de recursos humanos en la empresa Consorcio Gecoi, distrito de Ate -2019.

Dentro de los resultados estadísticos realizado sobre la contrastación de hipótesis, nos sirvió tanto como para aceptar la hipótesis alterna ya que nos arrojó un nivel de significancia del 0.000 más la contrastación que fue de 0.558 y esto nos indica que existe una relación moderada entre las variables investigadas.

Tabla 12

Correlaciones Servicio –Gestión en el área de recursos humanos

		SERVICIO		GESTION DE RECURSOS HUMANOS
Rho de Spearman	SERVICIO	Coeficiente de correlación	1,000	,6576**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	GESTION DE RECURSOS HUMANOS	Coeficiente de correlación	,676**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Ho: No existe relación entre el servicio y gestión en el área de recursos humanos de la empresa Consorcio Gecoi, distrito de Ate -2019.

Ha: Existe relación entre el servicio y la gestión en el área de recursos humanos en la empresa Consorcio Gecoi, distrito de Ate -2019.

Mediante los resultados de contrastación de hipótesis podemos decir que con un valor del 0.000 de nivel de significancia se acepta la hipótesis alterna ya que su nivel de correlación fue de 0.676 y esto indica que existe una relación moderada entre las variables de la investigación.

Tabla 13

Correlaciones Calidad – Gestión en el área de recursos humanos

			CALIDAD	GESTION DE RECURSOS HUMANOS
Rho de Spearman	CALIDAD	Coeficiente de correlación	1,000	,472**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	30	30
	GESTION DE RECURSOS HUMANOS	Coeficiente de correlación	,472**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	30	30

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

Ho: No existe relación entre la calidad y gestión en el área de recursos humanos de la empresa Consorcio Gecoi, distrito de Ate -2019.

Ha: Existe relación entre la calidad y la gestión en el área de recursos humanos en la empresa Consorcio Gecoi, distrito de Ate -2019

Mediante los resultados obtenidos en la contratación de hipótesis desde un análisis estadístico podemos decir que con un nivel de significancia del 0.008 más el 0.472 de correlación que es existe entre las dos variables existe una relación positiva moderada entre las mismas.

Tabla 14

Correlaciones Toma de decisión –Gestión en el área de recursos humanos

		Toma de decisión		
Rho de Spearman	TOMA DE DECISION	Coeficiente de correlación	1,000	,699**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	GESTION DE RECURSOS HUMANOS	Coeficiente de correlación	,699**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Ho: No existe relación entre la toma de decisión y gestión en el área de recursos humanos de la empresa Consorcio Gecoi, distrito de Ate -2019.

Ha: Existe relación entre la toma de decisión y la gestión en el área de recursos humanos en la empresa Consorcio Gecoi, distrito de Ate -2019

Según resultados estadísticos podemos decir que con un nivel de significancia del 0.000 más el 699 de grado de correlación se acepta la hipótesis alterna y esto nos indica que si existe una relación positiva moderada entre las dos variables investigadas.

IV. DISCUSIÓN

La investigación comprendió de un Objetivo General que era la determinación de coincidencia entre la auditoria con gestión en el área de recursos humanos en la empresa consorcio Gecoi, distrito de Ate, 2019 es por ello que se determina con las coincidencias de todas las dimensiones de las dos variables.

Mediante los resultados obtenidos en las tablas cruzadas, y recopiladas por las preguntas realizadas en encuesta, se obtuvo un porcentaje de 33.3% que la Auditoria es buena mientras que con un porcentaje de 16.7% indicaron que la Auditoria es regular, pero por el otro lado los trabajadores indican que es mala con un porcentaje del 10.0% siento esto menor, con los datos realizados en las tablas cruzadas podemos indicar que el control y la gestión es buena con un porcentaje de 23.3% mientras que con un 16.7% se dice que el control y gestión es regular no obstante podemos decir que con un porcentaje de 10.0% el personal nos indicaron que el control es mala. Es por medio de estos resultados que podemos decir que existe uan coincidencia entre la primera y la segunda variable investigadas, es asi la confirmación en las pruebas estadísticas de la correlación Rho de Spearman ($Rho = 0.626$, con nivel de Significancia (Bilateral) $= 0.000$ ($p \leq 0.05$)).

La contrastación que se hizo a las hipótesis para las dos variables tanto de Auditoria y Gestión en el área de recursos humanos se logró obtener relación moderada de Sperman (0.626 , significancia (Bilateral) $= 0.000$ ($p \leq 0.05$)). Por lo tanto, esto quiere decir que existe una correlación moderada consorcio Gecoi, distrito de Ate- 2019. Illescas & López. (2015), en su investigación manifestó que si existe una relación entre la Auditoria de Gestión al sistema de Recursos humanos aplicada a la empresa Importadora Humberto Valverde Pesantes e Hijos Cía. LTDA Spearman, mediante la prueba ($Rho 0.779$, significancia (Bilateral) $= 0.000$ ($p \leq 0.05$)), confirmando que la auditoria ordena y mejora los procesos de control de la empresa. Asimismo, Álvarez & Galdámez & López (2013), obtuvo un Sperman ($Rho 0.779$, significancia (Bilateral) $= 0.000$ ($p \leq 0.05$)). Mostrando que existe relación entre: Auditoria de Gestión de Recursos Humanos con Enfoque al Proceso Administrativo, por consiguiente, genera eficiencia y mejora la ejecución de sus operaciones.

Sánchez. (2017) determino mediante el Spearman con un coeficiente de 0.560 nivel Bilateral de 0.000. lo que permitió identificar la relación moderada de Auditoria. Palomino & Vega (2015), concluyó a través de $Rho = 0.576$ Sig. 0.00, concluyeron que existe una relación fuerte en la misma ya que la primera variable permitió tener un resultado real en la empresa permitiendo tener medidas que son efectivas para aplicar al área, creando nuevas formas que darán buenos resultados. Por otro lado, Trujillo (2017), mediante la prueba $Rho Spearman=0.583$ Sig= 0.00 Concluyo que existe una la relación significativa entre las dos variables que plantearon en la empresa IMPETU, por lo tanto la auditoria beneficia a la empresa de forma positivo, verificando si han cumplido con lo establecido por la empresa, Icanaque & Neyra (2016), Mediante la prueba de $Rho Spearman =0.603$ Sig. 0.00, concluyó que la auditoría administrativa puedan tener el control de lo que suelen desarrollar como instrumento de control para la evaluación de los procesos de selección.

El objetivo específico Identificar relación entre Servicio y Gestión en el área de recursos humanos en la empresa Consorcio Gecoi, distrito de Ate -2019, de acuerdo al $Rho Spearman$ su nivel de correlación fue de 0.676 y Sig. con un valor de 0.000, lo cual indica que existe una relación moderada entre ambas variables de estudio, entonces queda confirmado que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

El objetivo específico Identificar relación entre calidad y gestión en el área de recursos humanos en la empresa Consorcio Gecoi, distrito de Ate -2019, mediante la prueba de $Rho Spearman =0.472$ Sig. 0.008, afirma que existe una relación positiva moderada entre las mismas, entonces queda confirmado que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

V. CONCLUSIONES

Mediante los resultados que se llegaron a obtener en la investigación se pudo recopilar la información necesaria para llegar a las siguientes conclusiones:

1. Se detectó que existe una correlación alta entre las dos variables de Auditoría y gestión en el área de recursos humanos con un coeficiente de Spearman $Rho = 0.626$ con un nivel de significancia de 0.000, dado a los resultados con $p < 0.05$ la cual indica que se acepta la hipótesis alterna.
2. De acuerdo a los objetivos específicos mencionaremos que el primero control obtuvo una relación moderada con los resultados estadístico de Spearman la cual nos dio un dato donde el Rho es de 0.558^{**} , con un nivel de significancia del 0.001 la cual nos indica que existe una relación entre el control y la gestión en el área de recursos humanos ya que por ser menor $p < 0.05$ se pudo confirmar la relación entre ambas.
3. Por otra parte, en el objetivo específico segundo podemos decir mediante los resultados que existe una relación alta entre la segunda dimensión y la gestión en el área de recursos humanos teniendo de respaldo los de la prueba de Spearman con $Rho = 0.676$ y esto indica que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Con un nivel de significancia del 0.000 donde $p < 0.05$ y por ello decimos que si existe relación entre el servicio y la gestión en el área de recursos humanos.

4. Con respecto al tercer objetivo específico podemos confirmar que existe una relación moderada según resultados estadísticos de Spearman con $Rho = 0.472$ y con un nivel de significancia de 0.008 la cual indica que, si se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, esto indica que si existe una relación entre la calidad y la gestión en el área de recursos humanos.

5. Se determinó en el Objetivo específico cuarto que existe una relación alta entre la toma de decisión y la gestión en el área de recursos humanos con un resultado estadístico de Spearman de $Rho = 0.669$ con un nivel de significancia de 0.000 esto indica que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Donde se indica que si existe correlación entre la toma de decisión y la gestión en el área de recursos humanos.

VI. RECOMENDACIONES

Mediante a los resultados obtenidos de la empresa consorcio Gecoi del área de programación y mediante datos y resultados estadístico durante la investigación daremos las recomendaciones siguientes:

1. Se recomienda que la empresa debe planificar las auditorias con un cronograma que anticipe su ejecución de acuerdo a las actividades de sus funciones, por lo tanto, con los resultados obtenidos permitirá evaluar los procesos ejecutados que estén acorde a lo propuesto por la empresa, asimismo esto posibilitara corregir los errores que se reflejan.
2. Se recomienda que la empresa ejecute los objetivos del establecimiento para mantener un control permanente y efectivo en la empresa. donde se pueda tener una mejor revisión de las normas, de esta manera se logra el cumplimiento de los protocolos definidos por la empresa, para lo cual se debe tener acceso suficiente y oportuno.
3. Se sugiere que la organización pueda coordinar la información relevante a los trabajadores referentes a las dudas que puedan presentar en el centro de trabajo dando así un buen servicio, y mejorar aquellos procesos de comunicación que se relaciones entre empresa y colaboradores.
4. Se recomienda que la empresa promueva la mejora continua, pues mediante estas acciones es posible obtener beneficios, productividad, por tanto, para lograr los objetivos se tiene que mejorar la eficacia en el desempeño de la función. por parte de los trabajadores del área de recursos humanos.

REFERENCIAS

- Alonso, M.(24 - octubre 2016). *Audidores*. Revista del Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España. Recuperado de: https://www.icjce.es/adjuntos/revista_audidores_24.pdf
- Álvarez & Galdamez, E. (2013). “*Auditoría De Gestión De Recursos Humanos Con Enfoque Al Proceso Administrativo De La Asociación Intersectorial Para El Desarrollo Económico Y El Progreso Social En El Sector Educación Departamento De San Salvador .Casol lustrativo*”. Recuperado de: [file:///C:/Users/Maria/Desktop/tesis%20elegidas/TESIS%20%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Maria/Desktop/tesis%20elegidas/TESIS%20%20(2).pdf).
- Alvin A. Arens, James K. Loebbecke (2013), *Auditoría un enfoque integral*, VI Edición, Editorial Pearson Education, México.
- Americaeconomia (2019) *Ocho consejos del manchester city para la gestión de equipos de trabajo*. Artículo de recursos humanos mba & educación ejecutiv
- Audidores.(2014) *Pequeños y medianos despachos de auditoría: claves para crecer*; Revista del instituto de censores jurados de cuentas de España 21 de Junio:Madrid, Recuperado de: https://www.icjce.es/adjuntos/pdf/comunicacion/publicaciones/Revista/audit_ores21web.pdf.
- Bouzkurt, O., Islamoglu, M. (2013). *Perceptions of professionals interested in accounting and auditing about acceptance and adaptation of global financial reporting standards: Article* . Universidad esan by Elsevier España, S.L. Allrights reserved ISSN 2077-1886.

Carlos Fernández, C. (2014). Metodología de la investigación. Recuperado de https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf.

Carlos, M y Allan, A. (2012) *Contribución de la gestión de recursos humanos a la gestión del conocimiento*. Artículo Estudio Gerenciales. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v28n123/v28n123a09.pdf>.

Dave Ulrich, Michael R. Losey, Gerry Lake (2013), *El futuro de la dirección de recursos humanos*, I Edición, Ediciones Gestión 2000 S.A, Barcelona.

De la calle, M. y Ortiz, M(2014) *Fundamentos de recursos humanos*; 2ª edición; Person educación S.A; Madrid(España).

Donald E. Klingner (2013), *La administración del personal en el sector público*, IV Edición, Editorial Mc Graw Hill, México.

Enrique, F. (2013), *Auditoria Administrativa evaluación y diagnóstico empresarial*, III Edición, Editorial Pearson Educación, México.

Fabalentohumano. (2013). *Definición de Talento Humano*. 5 de marzo de 2013, Recuperado de: <http://talentohumanofaba2013.blogspot.com/2013/03/definicion-de-talento-humano.html>.

Gloria, Z.(2018), *Discurso millennial y desafíos en la gestión de recursos humanos en Chile*, Artículo Psicoperspectivas, recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242018000300052&lang=pt.

Hernández, R. (2010). *Metodología de la investigación*. México:

InteramericanaEditores.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014).

Metodolo

gía de la investigación. México: McGraw Hill.

Ibañez, M. (2011). *Gestión del talento humano en la empresa.* Perú: editorial SanMarcos

Illesca, J. & Lopez, K.(2015). *“Auditoría De Gestión Al Sistema De Recursos Humanos Aplicada A La Empresa “Importadora Humberto Valverde.*

Inaque,R & Neyra, J. (2016). *“Auditoria Administrativa Como Instrumento DeControl Para La Evaluación De Los Procesos De Selección De Personal DelCentro*

De GestiónTributario–

*Chiclayo2016”.*Recuperado<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/3065/Tesis%20Contabilidad.pdf;jsessionid=9BA1D0ED46BA47C0CD494DFA06F6068B?sequence=1>.de:

José, C. y John B. (2016)”La auditoria de gestión como herramienta de análisis de los objetivos empresariales y del grado de economía, eficiente y eficacia”, *Revista Observatorio de la economía latinoamericana*, Ecuador, Recuperado de: <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2016/eficacia.html>.

Maristany Jaime (2013); *Administración de Recursos Humanos*; 1 Edición; PearsonEducation S.A.; Buenos Aires-Argentina.

Mendivil Giró (2016) *Elementos de auditoria*; 7ª edición: Mexico, D.F, Cengage Learning.

Mercó (2016) *Las 100 empresas líderes en retención de talento.* Gestión de junio. Recuperado de:

<https://gestion.pe/economia/empresas/100-empresas-lideres-retencion-talento-146422>.

Miguel, G. (2017), "*The superior audit of the federation and the creation of de national anticorruption system*", *Revista mexicana de: Cuestiones Constitucionales*. Recuperado <http://www.scielo.org.mx/pdf/cconst/n37/1405-9193-cconst-37-51.pdf> .

Miguel H Bravo Cervantes (2013), *Auditoría Integral*, I Edición, Editorial FECAT, Perú

Miguel H Bravo Cervantes (2013), *Control Interno*, I Edición, Editorial San Marcos, Perú

Palomino, L & Vega. (2015). "*Auditoria De Gestion Al Area De Recursos Humanos De La Empresa Icycon Peruana E.I.R.L De La Ciudad De Huancavelica*". Recuperado

de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/1609/T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Prado, Luis. Y Cercuns, J. (2016) *Las empresas deberían de considerar al auditor como su mejor asesor*. Revista del instituto de censores jurados de cuentas de España 24 de Octubre: Madrid, Recuperado de: https://www.icjce.es/adjuntos/revista_audidores_24.pdf.

Preston, S., y De-Waal, F. (2002). *Empathy: Its ultimate and proximate bases*. Behavioral and Brain Sciences. 25(1), 1–20.

Quintana, J.P. (02. de enero 2018). *Cinco nuevas tendencias en la Gestion de Recursos Humanos*. Publicado el 02 de enero Gestión. Recuperado de

<https://gestion.pe/economia/management-empleo/cinco-nuevas-tendencias-gestion-recursos-humanos-223759>.

Rodriguez, E.(2015) *El papel de los auditores es importantísimo en el sistema de controles que garantizan la fiabilidad de la información financiera de las empresas*; Revista del instituto de censores jurados de cuentas de España
22 de Julio: Madrid, Recuperado de:<https://www.icjce.es/adjuntos/auditores22web.pdf>

Sabino, C. (2009). *El proceso de la investigación*. (2da ed), Caracas: Ed. Panapo.

Sanchez, K. (2017). *“Auditoria Aplicada Al Recurso Humano Para Una Mejor Gestion Laboral.Caso: Empresa Costa Transport Eirl, Paita – 2017”*. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/10782>

Tello, C (24 de Diciembre) *Cinta de moebio*.Universidad Nacional de San MartínBuenos Aires,Argentina.Recuperado de:
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0717554X2011000300001&script=sci_arttext&lng=en

Tovalino Castro Fiorella (2011), *Manual de gestión de recursos humanos*, I Edición,Ediciones Caballero Bustamante S.A.C, Perú.

Trujillo, A. (2017).*“Auditoria De Recursos Humanos Y Logro De Objetivos De La Empresa Impetu Editorial S.R.L Distrito De Callería, Pucallpa 2016”*.Recuperado de: Recuperado de file:
http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/96/1/tesis_trujillo.pdf

Tuesta, Y. (2007). *El ABC de la auditoria Gubernamental*. Tomo I. México: EditorialDiana.

Valle Cabrera Ramón (2014), *La gestión estratégica de los recursos humanos*, I Edición, Editorial Adisson Wesley Iberoamericana, S.A, Buenos Aires- Argentina

Vidal, M. Columbié, A & Pérez, G (2016) "*Programa de Auditoría para evaluar la Gestión de los Recursos Humanos en la Dirección Provincial de Planificación Física Las Tunas*" en *Observatorio de la Economía Latinoamericana*. Recuperado

de <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/cu/2009/mag.htm>

William B. Werther, Jr. Keith Davis (2014), *Administración de recursos humanos*, VE Edición, Mc Graw Hill editores, México.

William S. Swan, Ph. D. (2014), *Cómo escoger el personal adecuado*, I Edición, Grupo editorial Norma, Bogotá-Colombia.

ANEXOS

Tabla de operacionalización de variables o tabla de categorización

variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	N° de ítems	Escala de medición	
Auditoría	La auditoría administrativa es la revisión analítica total o parcial de una organización con el propósito de precisar su nivel de desempeño y perfilar oportunidades de mejora para innovar el valor y lograr una ventaja competitiva sustentable (Enrique, F. 2013. P,15)	Se medirá por las siguientes dimensiones	Control	Actividades	1-2	Ordinal – Tipo Likert modificado Nunca = 1 Casi nunca = 2A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5	
				Funciones	3-4		
				Revisión	5-6		
				Normas	7-8		
			Servicio	Cumplimiento de Ordenes	9-10		
				Entrega Puntual	11-12		
				Atención de incidencia	13-14		
			Calidad	Funcionalidad	15-16		
				Supervisión	17-18		
				Liderazgo	19-20		
				Productividad	21-22		
				Toma de decisiones	Eficacia		23-24
					Practica		25-26
Resultados	27-28						
Decisiones	29-30						

Fuente: Elaboración propia

variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Escala de medición
GESTION DE RECURSOS HUMANOS	La gestión de recursos humanos contribuye principalmente al éxito de una empresa al influir en su estrategia, promover el uso óptimo del talento y contribuir a los resultados financieros, los valores organizacionales y la cultura empresarial. (De la calle y Ortiz. 2014). P.8	Se medirá en dimensiones	Procesos	Análisis	1-2	Ordinal – Tipo Likert modificado Nunca = 1 Casi nunca = 2A veces =3 Casi siempre =4 Siempre = 5
			Básicos	Diseño	3-4	
				Descripción de Procesos	5-6	
				Cumplimiento de Requisitos	7-8	
			Proceso De	Reclutamiento	9-10	
			Afectación	Selección del Personal	11-12	
				Dificultades	13-14	
				Informe de Procesos	15-16	
				Capacitación	17-18	
			Formación Y	Gestión	19-20	
			Desarrollo	Eficacia	21-22	
				Aprendizaje	23-24	
			Evaluación Y	Rendimiento del	25-26	
			Compensación	Trabajador		
	Sistema Retributivo	27-28				
	Puntualidad de Pago	29-30				

Fuente: Elaboración propia

. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario variable: Auditoria

DATOS GENERALES: PORFAVOR MARCAR CON UNA X SU RESPUESTA

RECOMENDACIONES: A continuación, presentaremos una serie de preguntas en las que usted tendrá que responder marcando con una (x) la respuesta que considera correcta.

LEYENDA	INDICADOR
NUNCA	1
CASI NUNCA	2
AVECES	3
AVECES	4
SIEMPRE	5

Nº	VARIABLE N°1 - AUDITORIA	INDICADOR				
		1	2	3	4	5
	DIMENSION: PROCESOS BASICOS					
1	La empresa realiza reclutamiento, selección, contratación y capacitación del personal programadas					
2	Los empleados cumplen con el perfil para el puesto					
3	La empresa posee un manual de organización y funciones para cada área					
4	La empresa cuenta con un sistema de control interno					
5	La empresa cuenta con los documentos normativos de gestión					
6	El control Interno es un medio para alcanzar objetivos					
7	Existe un código ético para los colaboradores de la empresa					
8	La empresa entrega reglamentos internos a sus trabajadores					
	DIMENSIÓN 2: PROCESO DE AFECTACIÓN					
9	La empresa logra satisfacer la demanda del cliente.					
10	La empresa realiza las entregas correspondientes a los proyectos en los plazos previstos					
11	La empresa entrega los uniformes puntuales					
12	La empresa entrega los resultados médicos en el tiempo determinado					
13	En la empresa son realmente eficaces a la hora de proporcionar un servicio					

14	La empresa capacita al personal para no tener incidencias					
15	La empresa brinda capacitaciones que garantizan el cumplimiento de los objetivos					
	DIMENSIÓN 3: FORMACION Y DESARROLLO					
16	Recursos humanos informa al personal sobre su trabajo diario que realiza					
17	La empresa supervisa a recursos humanos sobre la evaluación que ha realizado al personal					
18	¿La empresa incentiva al personal a ser líderes?					
19	La empresa deriva al personal a capacitaciones sobre cómo ser un buen líder					
20	Considera usted que los recursos que posee la empresa son suficiente para realizar su trabajo o actividades diarias					
21	Considera usted que su sueldo refleja su productividad					
22	La empresa mide de manera constante en los procesos para el cumplimiento de objetivos					
23	Usted cree que están bien definidas las acciones precisas para alcanzar los objetivos					
	DIMENSIÓN 4: EVALUACIÓN Y COMPENSACIÓN					
24	Cuando recursos humanos no tiene una solución ante un problema, recursos, ¿consulta con otras áreas para solucionar el problema?					
25	Recursos humanos resuelve cualquier duda o consulta de los trabajadores					
26	El área de recursos humanos soluciona los inconvenientes de los trabajadores					
27	La institución brinda capacitaciones que garantizan el cumplimiento de los objetivos					
28	la empresa tiene decisiones programadas de acuerdo a los niveles de problemas que se presente en el área					
29	Las decisiones que toma la empresa son mediante procedimientos y políticas					
30	Cuando recursos humanos no tiene una solución ante un problema, recursos, ¿consulta con otras áreas para solucionar el problema?					

Cuestionario variable: Gestión en el área de recursos humanos

VARIABLE N°2 GESTION EN EL AREA DE RR. HH						
DIMENSIÓN 1: CONTROL		1	2	3	4	5
1	La empresa cuenta con los documentos normativos de gestión					
2	La empresa cuenta con un sistema de control interno					
3	Existe un código ético para los colaboradores de la empresa					
4	El control Interno es un medio para alcanzar objetivos					
5	La empresa posee un manual de organización y funciones para cada área					
6	Los empleados cumplen con el perfil para el puesto					
7	¿La empresa realiza reclutamiento, selección, contratación, capacitación del personal durante su permanencia?					
8	La empresa cuenta con el personal adecuado en cantidad y experiencia para el cumplimiento de sus objetivos					
DIMENSIÓN 2: SERVICIO						
9	En la empresa está establecida la forma de dejar evidencia de que los superiores deben dar el ejemplo					
10	La empresa brinda capacitaciones que garantizan el cumplimiento de los objetivos					
11	La institución establece un periodo en realizar capacitaciones al personal para ocupar el puesto					
12	La empresa incentiva al personal mediante bonos, premios					
13	La empresa se preocupa por el clima laboral del trabajador					
14	La empresa motiva al personal con paseos, días libres					
15	La empresa comunica al os trabajadores sobre los cambios que pueden haber en el aspecto laboral					
16	¿La empresa realiza encuestas al personal para tener conocimiento sus opiniones o desacuerdos que puedan tener de la empresa?					
DIMENSION 3: CALIDAD						
17	Recursos humanos informa al personal sobre su trabajo diario que realiza					
18	La empresa supervisa a recursos humanos sobre la evaluación que ha realizado al personal					
19	La empresa incentiva al personal a ser líderes					
20	¿La empresa da la oportunidad al personal a crecer en la empresa?					
21	La empresa deriva al personal a capacitaciones sobre cómo liderazgo					

22	Los trabajadores de recursos humanos tienen una buena actitud					
23	Los elementos materiales relacionados con el servicio que utiliza la empresa (folletos, estado de cuenta, etc.) son visualmente atractivo					
24	Los empleados de recursos humanos de la empresa cuentan con los niveles de actuación adecuado para producir bienes y servicios.					
DIMENSIÓN 4: TOMA DE DECISIONES						
25	Cuando recursos humanos no tiene una solución ante un problema, recursos humanos consulta con otras áreas para solucionar el problema					
26	Recursos humanos resuelve cualquier duda o consulta de los trabajadores					
27	En la empresa el área de recursos humanos toma las decisiones de cambios referente a la planilla de los trabajadores					
28	El área de recursos humanos soluciona los inconvenientes de los trabajadores					
29	La institución brinda capacitaciones que garantizan el cumplimiento de los objetivos					
30	El área de recursos humanos tiene una solución inmediata acerca de un problema de un trabajador					

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión en el Área de Recursos Humanos

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia					Relevancia					Cuantidad					Sugerencias
		A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	
DIMENSIONES / Items																	
DIMENSION 1: CONTROL																	
1	Los procesos de contratación son auditados de manera periódica con el fin de evitar errores en la selección de personal	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
2	Recursos humanos toma evaluaciones para seleccionar al personal	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
3	La institución planifica los requerimientos de la contratación de personal	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
4	La institución cuenta con políticas y normas que delimitan los procesos de contratación de personal?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
5	La empresa describe los procesos que el personal firm que pasar antes de un ingreso	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
6	La institución se preocupa por comunicar las tareas y actividades del proceso de selección	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
7	La empresa cumple con los requisitos que debe tener el trabajador para cubrir un puesto de trabajo	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
8	La empresa entrega los perfiles y reglamentos a los trabajadores antes de su primer día de trabajo	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
DIMENSION 2: SERVICIO																	
9	Recursos humanos toma en cuenta los estudios superiores para la selección del personal	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
10	Recursos humanos solicita al nuevo personal los documentos básicos para archivar la información	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
11	Toma mucho tiempo recursos humanos en seleccionar a su personal	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
12	Tiene por escrito procedimientos de cómo realizar la selección del personal	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
13	Recursos humanos tiene dificultades al momento del contrato al personal	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
14	Existen oportunidades de superación dentro de la empresa	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
15	Se incentiva a los empleados a la constante preparación y actualización	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
16	Cuenta Recursos Humanos con expedientes de información básica de los empleados	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
DIMENSION 3: CALIDAD																	
17	Los trabajadores suelen recibir capacitación constante	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
18	Usted conoce sus funciones específicas y los cambios que está puede tener	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
19	Recursos humanos tiene una buena gestión de los procedimientos a estructurar	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
20	Recursos humanos cuenta con procedimientos claros y precisos	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
21	Los trabajadores son productivos para la empresa	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	

18	La empresa supervisa a recursos humanos sobre la evaluación que ha realizado el personal	/	/	/	/	/	/	/	/
19	¿La empresa incentiva al personal a ser líderes?	/	/	/	/	/	/	/	/
20	¿La empresa da la oportunidad al personal a crecer en la empresa?	/	/	/	/	/	/	/	/
21	¿La empresa deriva al personal a capacitaciones sobre cómo liderar?	/	/	/	/	/	/	/	/
22	¿Los trabajadores de recursos humanos tienen una buena actitud?	/	/	/	/	/	/	/	/
23	¿Los elementos materiales relacionados con el servicio que utiliza la empresa (folletos, estado de cuenta, etc.) son visualmente atractivo?	/	/	/	/	/	/	/	/
24	Los empleados de recursos humanos de la empresa cuenta con los niveles de actuación adecuado para producir bienes y servicios.	/	/	/	/	/	/	/	/
DIMENSION 4: TOMA DE DECISIONES									
25	Cuando recursos humanos no tiene una solución ante un problema, recursos humanos consulta con otras áreas para solucionar el problema?	/	/	/	/	/	/	/	/
26	Recursos humanos resuelve cualquier duda o consulta de los trabajadores	/	/	/	/	/	/	/	/
27	¿En la empresa el área de recursos humanos toma las decisiones de cambios referente a la planilla de los trabajadores?	/	/	/	/	/	/	/	/
28	¿El área de recursos humanos soluciona los inconvenientes de los trabajadores?	/	/	/	/	/	/	/	/
29	La institución brinda capacitaciones que garantizan el cumplimiento de los objetivos	/	/	/	/	/	/	/	/
30	El área de recursos humanos tiene una solución inmediata acerca de un problema de un trabajador?	/	/	/	/	/	/	/	/

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ROMERO SACO A, JESÚS DNI: 06253522

Especialidad del validador: TEMA TIC .. 02 de MAYO de 2017



Firma del Experto Informante.
Especialidad

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión en el Area de Recursos Humanos

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹					Relevancia ²					Claridad ³					Sugerencias
		M	A	S	D	N	M	A	S	D	N	M	A	S	D	N	
DIMENSIONES / Items																	
DIMENSION 1: CONTROL																	
1	Los procesos de contratación son auditados de manera periódica con el fin de evitar errores en la selección de personal.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
2	Recursos Humanos toma evaluaciones para seleccionar al personal.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
3	La institución planifica los requerimientos de la contratación de personal.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
4	La institución cuenta con políticas y normas que delimitan los procesos de contratación de personal?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
5	La empresa describe los procesos que el personal tiene que pasar antes de un ingreso.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
6	La institución se preocupa por comunicar las tareas y actividades del proceso de selección.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
7	La empresa cumple con los requisitos que debe tener el trabajador para cubrir un puesto de trabajo.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
8	La empresa entrega los perfiles y reglamentos a los trabajadores antes de su primer día de trabajo.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
DIMENSION 2: SERVICIO																	
9	Recursos humanos toma en cuenta los estudios superiores para la selección del personal.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
10	Recursos humanos solicita al nuevo personal los documentos básicos para archivar la información.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
11	Toma mucho tiempo recursos humanos en seleccionar a su personal.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
12	Tienen por escrito procedimientos de cómo realizar la selección del personal.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
13	Recursos humanos tiene dificultades al momento del contrato al personal.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
14	Existen oportunidades de superación dentro de la empresa.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
15	Se incentiva a los empleados a la constante preparación y actualización.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
16	Cuenta Recursos Humanos con expedientes de información básica de los empleados.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
DIMENSION 3: CALIDAD																	
17	Los trabajadores suelen recibir capacitación constante.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
18	Usted conoce sus funciones específicas y los cambios que esta puede tener.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
19	Recursos humanos tiene una buena gestión de los procedimientos a afectar.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
20	Recursos humanos cuenta con procedimientos claros y precisos.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
21	Los trabajadores son productivos para la empresa.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	

Resultados del análisis de consistencia interna (de corresponder)

Confiabilidad de la variable auditoria

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach

N de elementos

,938

30

Confiabilidad de la variable Gestión en el área de recursos humanos

Estadísticas de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach

N de elementos

,939

30

Consentimiento o asentimiento informado UCV (según corresponda)



Thalia Olivo

Lun 15/04/2019 08:53



Jorge Florez; Xena Lao; Jairo Rangel; Edwin Uribe; Blanca Jaramillo; Patricia Paz

Estimado Jorge:

Buenos días, de acuerdo a las indicaciones de Edwin, se procederá con la vinculación de personal para cubrir los 13 km asignados por Calidda.

El número a completar será entregado por Franz García una vez que valide el número de excavadores en campo el día de hoy.

Así mismo, confirmamos que hoy se suman 01 cortador y 01 excavador autorizados por Jairo Rangel. (Bravo Basilio y Sixto Huapaya)

Saludos cordiales,



Thalia Olivo Jimenez

Jefe de Talento Humano

Calle Marie Curie N° 410, Ate, Lima - Perú

• Correo: Thalia.Olivo@grupoecoi.com

• Móvil: (+51) 972 009 795

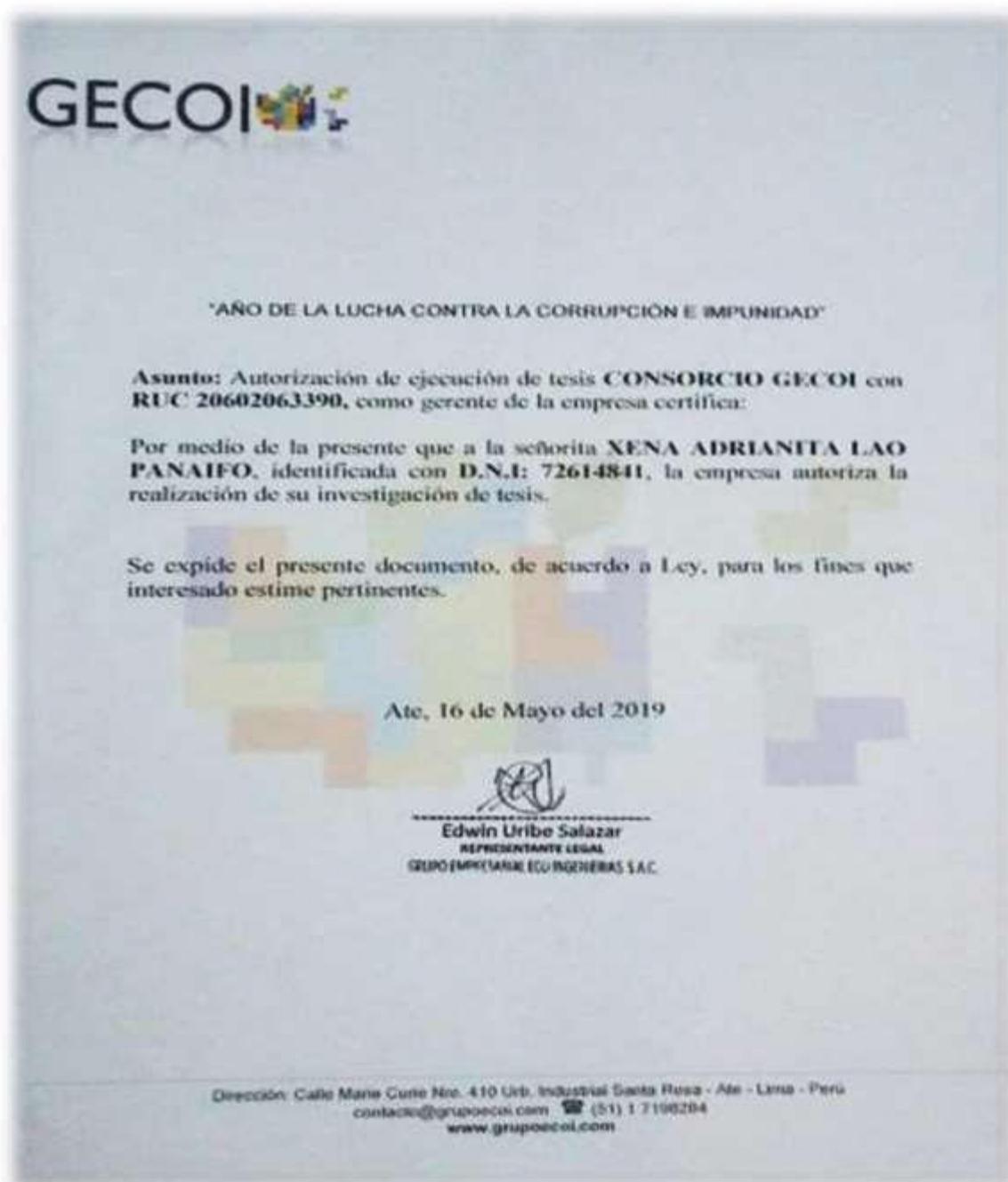
Sitio Web: www.grupoecoi.com

...

Análisis complementario

Para este caso se tomó el censo, dado que la cartera de que se tiene fue de 30 trabajadores de dicha empresa siendo así mismo este tipo censo es más favorable para obtener datos fiables y sin ninguna alteración de la misma.

Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación



Otras evidencias

N°	NOMBRE COMPLETO	ESTADO DEL PERSONAL	CV	CONSTANCIA TRABAJO	CA/ CONSTANCIA DE ESTUD.	COPIA DNI	CARNET COML	RECIBO LUZ O AGUA	POLICIA	DI DOMICILIO	DNI HUÉS	DI COMENSA
1	CABANA CHAICO JOSE	FALTA DOCUMENTACIÓN	OK	OK	NO	OK	OK	OK	OK	OK	OK	OK
2	PALMINO PARIONA ELISEO	FALTA DOCUMENTACIÓN	OK	OK	OK	OK	OK	NO	OK	OK	OK	OK
3	VASQUEZ CAÑARI RONALD	FALTA DOCUMENTACIÓN	OK	OK	NO	OK	OK	NO	OK	OK	NA	NA
4	PEREZ BENAVIDES WALTER	RENOVAR CARNET	OK	OK	OK	OK	NO	OK	OK	OK	NA	NA
5	RETUERTO MATOS EDWIN MANUEL	FALTA DOCUMENTACIÓN	OK	OK	OK	OK	OK	NO	OK	OK	OK	NA
6	VASQUEZ BARBOZA WALTER	FALTA DOCUMENTACIÓN	OK	OK	NO	OK	OK	OK	NO	OK	NA	NA
7	CARRANZA MORI EZEQUIEL	RENOVAR CARNET	OK	OK	OK	OK	NO	OK	NO	OK	NA	NA
8	PINTADO GUERRERO JOSE CARLOS	FALTA DOCUMENTACIÓN	OK	NO	NO	OK	OK	NO	OK	OK	NA	NA
9	MATTOS YAUYO TITO	RENOVAR CARNET	OK	OK	OK	OK	NO	OK	OK	OK	NA	NA
10	RUIZ RIOJA ALCIDES WILLINGTON	RENOVAR CARNET	OK	OK	NO	OK	NO	NO	OK	OK	OK	NA
11	FLORES GARRIAZO FRANCISCO	FALTA DOCUMENTACIÓN	OK	OK	NO	OK	OK	OK	OK	OK	NA	NA
12	CAMPOS PUSMA HECTOR GABRIEL	FALTA DOCUMENTACIÓN	OK	NO	NO	OK	OK	NO	OK	OK	NA	NA
13	PUSMA HUAMAN JOSE SANTO	SE PUEDE PROGRAMAR ENO	OK	OK	OK	OK	OK	OK	OK	OK	NA	NA
14	CHAUPIS CAPCHA LOLO WILLINTON	RENOVAR CARNET	OK	OK	OK	OK		OK	OK	OK	OK	NA
15	TAPIA CARRERA CARLOS ALFREDO	RENOVAR CARNET	OK	NO	NO	OK	NO	OK	OK	NO	NA	NA
16	CHAVEZ ODAR ELISEO PAUL	RENOVAR CARNET	OK	OK	NO	OK	NO	OK	NO	OK	NA	NA
17	CHAVEZ ODAR WILMER	RENOVAR CARNET	OK	OK	NO	OK	NO	OK	NO	OK	NA	NA
18	POZO RUELAS LEJO WALTER	RENOVAR CARNET	OK	OK	NO	OK	NO	OK	OK	OK	OK	NA
19	YUCRA MEDINA RICHARD	FALTA DOCUMENTACIÓN	OK	OK	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NA	NA
20	FLORES GALINDO REYNALDO	FALTA DOCUMENTACIÓN	OK	OK	NO	OK	NO	NO	NO	NO	NA	NA
21	SAGUANAY QUIISPE FELIPE NERICO	RENOVAR CARNET	OK	OK	NO	OK	NO	OK	NO	OK	NA	NA
22	CHICO TORRES JESUS ALFONSON	RENOVAR CARNET	OK	OK	NO	OK	NO	OK	OK	OK	NA	NA
23	LLANOS CHUQUIZUTA JUAN JOSE	RENOVAR CARNET	OK	OK	NO	OK	NO	OK	OK	OK	OK	OK
24	PACHECO MEZA ANGEL	RENOVAR CARNET	NO	NO	NO	OK	NO	OK	OK	OK	NA	NA
25	PACHERRES SIAPO IVAN	RENOVAR CARNET	OK	NO	NO	OK	NO	NO	NO	OK	NA	NA
26	TOGAS GUERRERO ADAN	RENOVAR CARNET	OK	NO	OK	OK	NO	OK	OK	OK	OK	NA
27	RAMIREZ BERNABE JAVIER	RENOVAR CARNET	OK	OK	OK	NO	NO	NO	OK	NO	NA	NA