



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Auditoría de Gestión y los Recursos Humanos, en la Empresa
Prolabora SAC, Distrito de Santiago de Surco, 2021

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

AUTOR:

Bartolo Vargas Alexis Adan ([ORCID: 0000-0001-7484-3084](https://orcid.org/0000-0001-7484-3084))

ASESOR:

Mg. Vásquez Villanueva Carlos Alberto ([ORCID: 0000-0002-0782-7364](https://orcid.org/0000-0002-0782-7364))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Auditoría

LIMA, PERÚ

2021

DEDICATORIA

A mis Padres por darme la dicha de existir, mantenerme firme en mis convicciones, apoyarme en todo momento en que lo necesite y darme su amor y comprensión, como también apoyarme en seguir creyendo en mí y ayudarme a ser mejor persona para la sociedad.

AGRADECIMIENTO

Agradezco de todo corazón a mi asesor Mg. Vásquez Villanueva Carlos Alberto, por su apoyo constante en la redacción del trabajo de Tesis realizado por mi persona, agradecerle por la confianza, paciencia y dedicación hacia mi persona. También, agradecer a mi hermosa Universidad César Vallejo por acogerme en sus aulas durante cinco años largos de esfuerzo, aprendizaje y desarrollo profesional.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenido	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEORICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1 Tipo y Diseño de la Investigación:.....	18
3.2 Variables y Operacionalización:	19
3.3 Población, Muestra y Muestreo:	19
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos:.....	20
3.5 Procedimientos.....	24
3.6 Métodos de Análisis de Datos:	25
3.7 Aspectos Éticos:.....	25
IV. RESULTADO	26
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES.....	40
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS.....	46

Índice de tablas

Tabla 1. Escala de Likert.....	21
Tabla 2. Juicio de Expertos.....	22
Tabla 3. V de Aiken.....	22
Tabla 4. Prueba de Confiabilidad de Alfa de Cronbach – Variable 1	23
Tabla 5. Prueba de Confiabilidad de Alfa de Cronbach – Variable 2	24
Tabla 6. Prueba de Confiabilidad de Alfa de Cronbach – Ambas Variables	24
Tabla 7. Prueba de Normalidad Auditoría de Gestión y Recursos Humanos...	26
Tabla 8. Prueba de Correlación Auditoría de Gestión y Recursos Humanos...	27
Tabla 9. Prueba de Normalidad Examen Preliminar y Recursos Humanos	28
Tabla 10. Prueba de Correlación Examen Preliminar y Recursos Humanos ...	29
Tabla 11. Prueba de Normalidad de Planificación y Recursos Humanos	30
Tabla 12. Prueba de Correlación Planificación y Recursos Humanos	31
Tabla 13. Prueba de Normalidad de Ejecución y Recursos Humanos.....	32
Tabla 14. Prueba de Correlación Ejecución y Recursos Humanos.....	33
Tabla 15. Prueba de Normalidad de Informe y Recursos Humanos	34
Tabla 16. Prueba de Correlación Informe y Recursos Humanos	35

RESUMEN

Se desarrolló la investigación Auditoría de Gestión y los Recursos Humanos, en la empresa Prolabora SAC, Distrito de Santiago de Surco, 2021. La investigación es de tipo Aplicada, con un diseño No Experimental y de nivel Correlacional, así que para el análisis de datos de las variables se utilizó la técnica de la Encuesta y al tener el instrumento del Cuestionario se realizó la validación por expertos del tema, se midió la validez a través de la V de Aiken dando un valor de 89% siendo altamente válido. Luego se pasó a medir la confiabilidad con el coeficiente de Alfa de Cronbach obteniendo un alfa de 0.802 para la variable Auditoría de Gestión, un alfa de 0.810 para la variable Recursos Humanos y un alfa de 0.807 para ambas variables. Se utilizó la prueba de normalidad de Shaphiro Wilk dando un p valor de 0.000, por lo que se realizó el estadístico de Rho de Spearman para datos no paramétricos. De este modo la investigación busca determinar la relación significativa entre la Auditoría de Gestión y los Recursos Humanos el cual arrojó un Rho de 0.704 siendo una correlación de nivel positivo alta.

Palabras Clave: Auditoría de Gestión, Recursos Humanos.

ABSTRACT

The research was carried out on Management Audit and Human Resources in the company Prolabora SAC, District of Santiago de Surco, 2021. The research is applied, with a non-experimental design and correlational level, so for the data analysis of the variables was used the technique of the survey and having the questionnaire instrument was validated by experts on the subject and the validity was measured through the V of aiken giving a value of 89% being highly valid. Reliability was then measured with Cronbach's alpha coefficient, obtaining an alpha of 0.802 for the Management Audit variable, an alpha of 0.810 for the Human Resources variable and an alpha of 0.807 for both variables. The Shaphiro Wilk normality test was used, giving a p value of 0.000, and Spearman's Rho statistic was used for non-parametric data. Thus, the research seeks to determine the significant relationship between Management Audit and Human Resources, which yielded an Rho of 0.704 being a high positive level correlation.

Keywords: Management Audit, Human Resources.

I. INTRODUCCIÓN

El área más importante de lucha a nivel mundial dentro de una empresa es la de Recursos Humanos, ya que a partir de esa área cada empresa se enfoca a retener, construir y desarrollar al mejor talento de colaboradores a nivel profesional y volverlos el recurso más importante hablando empresarialmente, ya que escoger y tener a los mejores profesionales en cada campo es una gran ventaja para competir excelentemente, por lo tanto hoy los Recursos Humanos se ha logrado consolidar como una función estratégica para todas las empresas.

Por lo tanto, en el ámbito internacional para Chiavenato (2017) en España se puede observar que la Auditoria de Recursos Humanos es el estudio objetivo de la política y el comportamiento del talento humano de una organización y también evalúa como funciona dichas políticas, como se comporta el personal en la empresa para luego poder dar un juicio de valor y generar el mejoramiento de la misma. También menciona que el objetivo principal de la auditoria de recursos humanos es evidenciar de qué manera funciona el área, evidenciando el trabajo erróneo y condiciones que perjudican a la empresa, o por otra parte que no den beneficio alguno dichos comportamientos haciendo que las políticas y la práctica de dichas funciones sean mejoradas.

Según Fombrun et al., (2014) en New York la auditoria de gestión de recursos humanos se desempeña en suministrar datos a la empresa los cuales van a demostrar el trabajo interno del área de recursos humanos, como también va a suministrar datos del personal de acuerdo al tipo de servicio que va a necesitar la empresa en las áreas de operación, administrativas y gerenciales. Para Werther y Davis (2013) en México la auditoria de recursos humanos debe realizar el análisis de inventario de recursos humanos, de esta manera escoger los mejores dotes de personal para lograr que la empresa haga una planificación adecuada para su futuro y que pueda alcanzar los objetivos trazados.

Asimismo Reyes (2002) afirma que la auditoria de gestión a los recursos humanos tiene el objetivo de verificar y evidenciar, bajo un programa especializado, cada una de las funciones y actividad que realizan los colaboradores en las diversas áreas de trabajo, de esta manera poder informar si realizan las actividades de acuerdo a lo establecido y también realizar una

evaluación a cada objetivo y política fijada en la empresa, y poder realizar un informe y sugerir las mejoras que deben cumplirse para poder alcanzar los objetivos trazados e la empresa.

En el ámbito a nivel latinoamericano para Guvenc (1985) los recursos humanos van a limitar el margen para que la empresa se pueda desarrollar y crecer continuamente, así que este límite de margen es más importante que el mercado, la tecnología y el aspecto económico de la empresa. Entonces al desarrollar la auditoria a los recursos humanos, sirve para apoyar a que se desarrolle un mejor control y un mejor plan estratégico en la empresa, como también apoyar a toda la corporación a generar la mejora continua de todos los procesos. Por otro lado Sánchez y Alvear (2020) afirma que la auditoria de gestión a los recursos humanos evidencia de qué manera se están aprovechando los recursos humanos en la empresa y si los colaboradores están aportando mejora a la empresa.

Dentro del marco nacional según Hernández y Maldonado (2008) nos menciona que para la mejorar la gestión de los recursos humanos en la municipalidad de Ica, la auditoria de gestión ayuda a encontrar errores y desatenciones en el trabajo de los recursos humanos y las practicas que realiza cada colaborador, de esta manera detecta y genera un informe el cual a través de recomendaciones hará que los errores y malas prácticas dentro de recursos humanos sean mejoradas para conseguir los objetivos planeados y mejorar el desarrollo del talento humano.

La problemática de la empresa Prolabora SAC se encuentra, en que hoy en día toda empresa desea emplear a los mejores talentos profesionales que encajen en de forma eficiente y eficaz en la organización, y que estos hagan el uso adecuado de todos los recursos de la empresa; de esta manera mejorar el funcionamiento y gestión de la empresa, para un mejor desarrollo y cumplimiento de objetivos. Según Carrizo (2011) para evaluar de forma parcial o total la eficacia de la gestión en relación con los objetivos generales y la eficiencia de la organización, la auditoria de gestión permite un informe que recoge la realidad general y la acción de la conducta. Por lo cual su incidencia en desarrollar un examen objetivo y profesional al área de recursos humanos ayuda a mejorar el funcionamiento general de la empresa.

Asimismo, el comportamiento eficaz y eficiente de los recursos humanos de la empresa también va a depender del conocimiento de las responsabilidades relacionadas al giro del negocio. Los trabajadores de la empresa tienen que estar altamente capacitados, para que de esta manera apoyen al cumplimiento de los objetivos de la empresa, realizando una gestión adecuada de todos los recursos y utilizarlos de la mejor manera para beneficio de la organización. Por otro lado, un adecuado uso de la Auditoría de Gestión minimizará los riesgos en las áreas examinadas, como también a identificar la falta de un control que va a prevenir y controlar toda operación errónea, la debilidad en el programa de auditoría interna (si contara con el área), inexistencias de procedimientos o procesos de trabajo que sirven a la hora de realizar la medida correctiva ya que no existe un análisis de errores. Entonces, cabe resaltar la necesidad de una Auditoría de Gestión para reducir y evitar riesgos en el funcionamiento de la organización, por otro lado, sirve para tener un mejor control de los recursos humanos de la empresa en cada área observada y mejorar el beneficio hacia la empresa y hacia los clientes. Por lo cual la gran problemática es no solo no contar con los mejores talentos humanos y el mejor manejo de los recursos humanos de la empresa para el uso más eficientes de estos, sino también no tener medidas que ayuden al mejoramiento de ellos, por lo cual es donde la auditoría de gestión facilitará recomendaciones para corregir dichos errores y hacer de estos más eficaces y eficientes.

Por esta razón y a través de un estudio correlacional se busca responder al consecuente **problema general**: ¿En qué medida la Auditoría de Gestión se relaciona con los Recursos Humanos, en la Empresa Prolabora SAC, Distrito de Santiago de Surco, 2021?, asimismo de este problema general se deriva a los siguientes **problemas específicos**: ¿En qué medida el Examen preliminar se relaciona con los Recursos Humanos, en la Empresa Prolabora SAC, Distrito de Santiago de Surco, 2021?, ¿En qué medida el Planeamiento se relaciona con los Recursos Humanos, en la Empresa Prolabora SAC, Distrito de Santiago de Surco, 2021?, ¿En qué medida la Ejecución se relaciona con los Recursos Humanos, en la Empresa Prolabora SAC, Distrito de Santiago de Surco, 2021?, ¿En qué medida el Informe se relaciona con los Recursos Humanos, en la Empresa Prolabora SAC, Distrito de Santiago de Surco, 2021?.

La justificación del estudio menciona la importancia de la Auditoría de Gestión en la empresa Prolabora SAC, ya que debe contar con todos los medios que garanticen que los recursos humanos relacionados con el giro de la empresa sean los más aptos para desempeñar las funciones que tienen encomendadas, sin embargo la empresa Prolabora SAC según la observancia efectuada, no haya realizado un trabajo de auditoría para examinar las actividades, funciones, procedimientos y políticas del personal no lograra el desarrollo y el alcance de objetivos, ya que aún tiene falencias en el área de recursos humanos y de estos depende el trabajo general de la empresa.

Es por ello que en lo social es importante requerir de una auditoría de gestión como herramienta que optimice el área de recursos humanos dentro de la empresa y que sirva de apoyo en los cambios, mejoras, y capacitación de personal idóneo en cada área de la empresa. Lo que se pretende es buscar un uso eficiente, eficaz y de calidad de todos los recursos humanos en la empresa, de esta manera tengan buen desempeño en las actividades encomendadas a futuro.

Por otra parte, en lo teórico la Auditoría de Gestión no soluciona directamente los problemas, sino que, los detecta e informa a través de sus recomendaciones, a los responsables de la conducción de la empresa, para que tomen las decisiones correspondientes.

En el aspecto metodológico, la investigación es de suma importancia y a través de esta, se pudo desarrollar el instrumento de recolección de datos del Cuestionario el cual contiene ítems de respuesta que son medidos en la escala de Likert que tiene un alto nivel de confiabilidad, la misma que podrá servir de apoyo para futuras investigaciones que tengan relación a la materia de estudio. De esta manera se desarrolló el siguiente **objetivo general**: Determinar de qué manera la Auditoría de Gestión se relaciona con los Recursos Humanos, en la Empresa Prolabora SAC, Distrito de Santiago de Surco, 2021 y por otra parte tenemos a los **objetivos específicos**: Determinar de qué manera el Examen preliminar se relaciona con los Recursos Humanos, en la Empresa Prolabora SAC, Distrito de Santiago de Surco, 2021, Determinar de qué manera el Planeamiento se relaciona con los Recursos Humanos, en la Empresa Prolabora SAC, Distrito de Santiago de Surco, 2021, Determinar de qué manera la Ejecución se relaciona

con los Recursos Humanos, en la Empresa Prolabora SAC, Distrito de Santiago de Surco, 2021, Determinar de qué manera el Informe se relaciona con los Recursos Humanos, en la Empresa Prolabora SAC, Distrito de Santiago de Surco, 2021.

Por último, se estableció la siguiente **hipótesis general**: La Auditoria de Gestión se relaciona significativamente con los Recursos Humanos, en la Empresa Prolabora SAC, Distrito de Santiago de Surco, 2021, por consiguiente se desarrolló las siguientes **hipótesis específicas**: El Examen preliminar se relaciona significativamente con los Recursos Humanos, en la Empresa Prolabora SAC, Distrito de Santiago de Surco, 2021, El Planeamiento se relaciona significativamente con los Recursos Humanos, en la Empresa Prolabora SAC, Distrito de Santiago de Surco, 2021, La Ejecución se relaciona significativamente con los Recursos Humanos, en la Empresa Prolabora SAC, Distrito de Santiago de Surco, 2021, El Informe se relaciona significativamente con los Recursos Humanos, en la Empresa Prolabora SAC, Distrito de Santiago de Surco, 2021.

II. MARCO TEORICO

Dentro de los trabajos previos de la presente investigación dentro del contexto a nivel internacional según Freire (2012) menciona que la investigación tiene como objetivo plantear a la Auditoría de Gestión como una herramienta para poder examinar el nivel de eficiencia del colaborador, el grado de eficacia del colaborador y también el sustento económico del colaborador, de esta manera va a generar recomendaciones para mejorar estas características del talento humano. Por otra parte, también se menciona que la Auditoría de Gestión va a determinar cada área que necesita un examen objetivo, buscando toda causa relacionada, como también poder generar un juicio de valor en el informe para la mejora continua del área problemática. Entonces la importancia de la Auditoría de Gestión dentro de una empresa es fundamental, ya que el área gerencial no logra evidenciar el total de errores en todas las áreas problemáticas de la empresa.

Por lo tanto, se llegó a la conclusión que la Auditoría de Gestión genera una mejora al área problemática, en este caso generar mayor valor al área de Recursos Humanos, asimismo la ganancia de realizar o programar una auditoría de gestión es muy grande, ya que, a través de esta, se mejora las funciones del área examinada y facilita la conquista de las metas trazadas, ayuda a mejorar la calidad de las actividades, ayuda a crear oportunidad de aprendizaje y desarrollo constante. Todo esto hace que la Auditoría de Gestión sea una gran herramienta para la evolución de todos los elementos y procesos del área de Recursos Humanos.

Según Martín (2011) donde encontramos que el objetivo fundamental de este trabajo, es verificar de manera eficiente cómo se gestiona todos los recursos humanos de una empresa y como estos ofrecen el fácil alcance de las metas, ya que toda función realizada por los mejores y más destacados colaboradores de la empresa hacen posible esto.

Por otra parte, esta investigación nos brinda un enfoque de cómo se administra los recursos humanos para la obtención del resultado organizativo, donde el área de recursos humanos tiene un rol importantísimo al momento de generar el desarrollo profesional del colaborador, como también el contrato de

nuevos talentos y hacer todo lo posible para generar comodidad para que el personal potencialmente importante no deje la organización en mucho tiempo, de esta manera lograr cumplir todos los objetivos a largo plazo.

Por lo tanto, se puede rescatar que dentro de la organización el recurso con mayor impacto e importancia es el talento humano, ya que la administración correcta de todo el talento humano en la organización hará que genere un impacto positivo en la obtención de metas futuras, entonces crear una buena gestión del área de recursos humanos da felicidad de obtener, desarrollar y crear fidelidad del talento humano.

Según Cabezas (2012) menciona que esta investigación, muestra la importancia del objetivo de la Auditoría de Gestión para poder realizar la mejor administración de los recursos humanos, ofrecer los elementos necesarios para tomar la mejor decisión de planes periódicos y poder corregir de manera eficiente los problemas o errores que existen a partir de informe y generar recomendaciones para su seguimiento posterior. Por otra parte, expone el deficiente trabajo de los colaboradores que no se adaptan al área de trabajo específica, los cuales no están capacitados profesionalmente, y reflejan la deficiencia del área de recursos humanos la cual no logra el cumplimiento eficiente de la selección del talento humano más competitivo, por lo que una Auditoría de Gestión servirá de apoyo en la mejora de los recursos humanos.

Por lo tanto, la presente investigación afirma que para un apoyo efectivo a toda la gestión de la organización la auditoría de gestión es de gran ayuda, a través de esto se muestran las diferentes variables y todos los controles que se deben de realizar en una organización, las cuales deben de tener las condiciones de poder hallar y valorar su importancia como el elemento que tendrá impacto en la competitividad de la misma.

Por otra parte, dentro antecedentes nacionales de la investigación tenemos según Saavedra (2014) menciona que el objetivo que tiene esta investigación es examinar el impacto que tuvo la auditoría de gestión dentro del área de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital Norte Chico del Departamento Lambayeque durante el periodo 2011 de esta manera tomar decisiones para el mejor funcionamiento de la gestión del talento humano. Por otro lado, brinda un enfoque detallado sobre la auditoría de gestión, ya que hoy en día tiene mucha

importancia dentro de toda organización, porque gracias a esta se pueden encontrar deficiencias dentro de la organización y a través de esta se aplican mejoras que ayudan a la empresa, las cuales tienen un mal manejo de sus recursos humanos los cuales son muy deficientes.

Por lo tanto, la presente investigación apoya la aplicación de una auditoría de gestión que servirá de mecanismo de control, que nos va a ayudar a encontrar las falencias del área de recursos humanos y nos dará recomendaciones para el mejoramiento de esta y de esta manera generar un beneficio a la Municipalidad.

Según Huayllani (2012) menciona como objetivo de su tesis, la propuesta de que la autoridad competente debe ejercer el pedido de la realización de una Auditoría de Gestión, y a través de esta se realice la evaluación de un profesional que va a desarrollar un plan de auditoría para medir el desempeño del Gobierno Local, de esta manera ir desarrollando las recomendaciones respectivas para poder realizar las mejoras correspondientes como otro tipo de acciones de control. Por otro lado, nos brinda otro enfoque de la auditoría de gestión, ya que nos menciona que este tipo de examen ayudara a la mejora de la economía de la organización, como también a la mejora de la eficiencia y eficacia del uso que se les da a los recursos públicos en el gobierno local, de esta manera realizar una buena toma de decisiones de los responsables de ejercer las acciones correctivas y mejorar la responsabilidad ante el público.

Por lo tanto, esta tesis nos permite reafirmar que los encargados de la auditoría realicen un examen exhaustivo de los procesos de selección de personal, así poder realizar la elección indicada de los colaboradores que estén más capacitados para tomar el puesto indicado, y a través de ellos hacer un uso eficaz y eficiente de todos los recursos del sector público para la consecución de los objetivos propuestos.

Según Bardales (2013) menciona que la tesis brinda un enfoque sobre el área de los recursos humanos, la cual debe de ser imparcial al momento de la elección y tener equidad con todos los participantes en el proceso de selección, como también ver el mejor manejo de contratación como otros aspectos que se vean relacionados con la gestión del área de recursos humanos en la organización, en donde el área debe de realizar la mejor elección del colaborador, ya que tiene que ser el más capacitado para el puesto y tener el mejor

conocimiento relacionado al giro del negocio, de esta manera haga un uso eficaz y eficiente de todos los recursos para mejorar el funcionamiento del ente y ayudar al alcance de los objetivos.

Para la investigación se realizó el análisis y la búsqueda de las bases teóricas, con información apoyada de sustentos científicos y profesionales.

La Auditoría de Gestión, es la evaluación realizada a toda organización para poder medir el grado de eficiencia y eficacia, como también el aspecto económico en la gestión de la empresa, por otra parte, examinar el control que se realiza al uso de todos sus recursos y poder hallar la observancia de todas las disposiciones pertinentes, con el fin de comprobar el uso más racional de todos los recursos y poder ayudar al mejoramiento de las actividades principalmente observadas.

La Auditoría de Gestión citado por Álvarez (2015) donde hace referencia que la auditoría de gestión es un examen sistematizado de forma profesional, para recabar evidencias concretar con la finalidad de organizar un examen independiente al área afectada o entidad afectada. De esta manera mejorar la calidad de eficiencia, eficacia y economía, así poder dar viabilidad a la toma de decisiones en la empresa para corregir errores y mejorar las responsabilidades.

De acuerdo con lo mencionado con el autor, la auditoria de gestión es el examen sistemático realizado por un profesional en el área observada, con el fin de poder proporcionar un examen independiente sobre el desempeño del rendimiento de la entidad, por lo tanto, ayudara al uso más eficaz y eficiente de los recursos, por otro lado, facilita la toma de decisiones de los responsables que adoptan acciones.

Examen preliminar se refiere al estudio que debe realizarse como previo a la auditoría y contempla conocer adecuadamente la estructura organizativa de la empresa y sus funciones, sus características productivas, capacidad de producción y la evaluación del sistema de control interno contable y administrativo.

Según García (2006) menciona que la auditoria de gestión va a consistir en tener un conocimiento incisivo de la entidad a la cual se va a examinar, poniendo mayor importancia al giro principal del negocio, su estructura organizacional y las funciones que ejercen, de esta manera nos va a permitir un adecuado proceso de

planificación, ejecución y obtención de los objetivos de la auditoria a un tiempo y costo razonable.

Por otro lado, menciona que una auditoría de gestión es demasiado importante para los procesos administrativos, ya que a través de esta se va a detectar las deficiencias de todas las políticas administrativas de la organización, con el propósito de poder ayudar a la mejora de estas antes que sea demasiado tarde. Por lo tanto, se llega a la conclusión que es de gran importancia reconocer las deficiencias en las operaciones para poder evitar complicaciones, y a través de la auditoria dar la corrección necesaria para un aporte a la empresa.

El análisis de los elementos contemplados en el examen preliminar conducirá a definir los aspectos que deben ser objeto de comprobación, determinar las áreas y funciones críticas y definir los objetivos específicos de la auditoría.

Planificación según el Colegio de Contadores Públicos Guadalajara Jalisco (2015) define la importancia de la planificación de la auditoria donde se tiene que establecer estrategias globales de auditoria que se relaciona con el trabajo y desarrollo del plan de auditoria.

Dicho esto, menciona que a través de estas estrategias se va optimizar el trabajo del auditor en diferentes aspectos, en primer lugar, lo ayudara a tener razón de las mayores falencias del área a auditar y que necesitan de un examen exhaustivo, por otro lado, ayuda a mejorar el enfoque de identificación de riesgos y poder suprimir los errores más perjudiciales oportunamente. También ayuda a los auditores a gestionar de forma positiva el trabajo de auditoria, así el trabajo se realice de la forma más profesional y de calidad.

Por otro lado, ayuda a la elección del equipo de auditoria los cuales contaran con los mejores dotes de trabajo y conocimiento, para la mayor eficiencia de conocimientos con respecto a lo que se está auditando y poder emitir un mejor juicio de valor. Por último, para el jefe de equipo de auditoria le permite dar la mejor dirección y análisis al equipo, como también ayuda a coordinar todos los componentes inmersos en el trabajo de auditoria.

Según Alatrística (2016) menciona que, para realizar la planificación de la auditoría de gestión, se debe de tener en cuenta el alcance del objetivo, priorizar las áreas que se van a auditar, tener resultados parciales a tener en cuenta,

otorgar plazos para la ejecución del trabajo de auditoria, proponer un equipo de auditoria y por ultimo dar un presupuesto.

De acuerdo con el autor, la planificación tiene como cuerpo principal puntos en conciso, en donde se va a tomar procesos y procedimientos especiales para poder llegar a dar un informe correcto, el cual a través de la planificación será probado y examinado de manera profesional.

Ejecución, dentro de esta fase, de acuerdo a la misma palabra es cuando se empieza a ejecutar de manera veraz la auditoria, en donde a raíz de esto, se comenzará a examinar toda la información recabada verbalmente y también la documentada; y adquirir la suficiente evidencia, que sean oportunos e importantes.

Debido que son fuentes importantes para poder dar sustento al examen preparado por los auditores y otros especialistas; asimismo se debe tener presente: que las evidencias obtenidas van a determinar toda causa y toda condición que van a originar los errores o posibles fraudes; por otro lado, si es importante o de apoyo las pruebas externas a la empresa se tomaran en cuenta, y se tendrá que indagar lo necesario para poder determinar el tamaño del riesgo o de fraude.

También se debe tener presente, que en todo momento de la auditoria se debe prestar gran atención para que de esta manera el trabajo resulte de manera eficaz y eficiente, como también económico; de esta manera se va cumplir con el plan presupuestado. Por último, todo trabajo que va a realizar el especialista de auditoria se deberá realizar, bajo el marco compuesto en el planeamiento de auditoria anteriormente mencionado.

Según Teodoro (2009) menciona que la auditoría de gestión debe de estar supervisado por un especialista en auditoria, el cual debe de ser un profesional con ética moral para la realización del examen que se llevara a cabo, este especialista debe de estar debidamente facultado en su cargo, de esta manera poder dar apoyo al cumplimiento con un buen criterio, el cual debe de tener en todo momento en cuenta la condición, el efecto y la causa.

De acuerdo al autor la ejecución de la auditoria, se debe llevar a cabo bajo un estricto control del supervisor de la comisión encargada. Por otro lado, se debe

tener en cuenta el grado de cumplimiento de las tres E, las cuales son eficiencia, eficacia y economía.

Informe, va a contener en forma general todo el trabajo de auditoría realizado, de esta manera como el mismo título lo describe, va a informar de manera objetiva, veraz, y concreta, toda causa como una forma de instrumento que lo va a direccionar. Por consiguiente, adicional a esto, se debe de considerar las siguientes pautas: todo informe deberá de contener la introducción, las causas y consecuencias, las conclusiones realizadas por el equipo de trabajo, así como las recomendaciones y todos los anexos.

Según García (2006) menciona que todos los objetivos mencionados en el informe van en relación a todo lo expresado en la etapa de planificación, las conclusiones del informe serán detallada de manera que va a informar de la manera más concisa y resumida posible las deficiencias del área auditada. Por otro lado, se expondrá también de forma resumida las causas y consecuencias de todas las falencias encontradas, por otro lado, también dará mención si se cumple con eficiencia, eficacia y economía dentro del área auditada.

También, menciona que todo informe tiene Cuerpo y Recomendaciones, donde en primera instancia en el cuerpo deberá ir toda información que tenga que ver con cantidades y con todo lo que se pueda cuantificar, también deberá hablar de eficiencia y eficacia del trabajo del área auditada. De esta manera, las recomendaciones deben informar de manera general y de manera veraz la auditoría realizada, como también se podrá mencionar un resumen de los agravios y errores encontrados y también de los responsables o responsabilidades involucradas en dichos agravios.

De acuerdo al autor, el informe de auditoría es la fase final del examen y análisis de la empresa. De esta manera el auditor tiene que realizar una opinión de la evaluación, y en estos casos expondrá los resultados de la auditoría como los hallazgos encontrados, que contienen riesgos significativos para la empresa, a través de esto la empresa impone controles correctivos para evitar futuras adversidades en la empresa. Por lo tanto, el informe resume los fallos de la empresa que se debe optimizar o mejorar, de esta manera generar valor en la empresa.

Por parte de la segunda variable encontramos a los Recursos Humanos.

Recursos Humanos se forma al momento de la concesión de un ente empresarial o de otro modo cuando ya está constituida la misma, de esta forma se desea que el equipo de trabajo tenga permanencia y puedan ascender. Es fundamental tener presente todo aspecto que va a beneficiar, y por otro lado cuales no los van a beneficiar para trabajar en ellos. En ese aspecto el uso correcto de los recursos humanos de una organización servirá para el cumplimiento de objetivos y el funcionamiento de toda la organización.

Para Martin (2011) en su tesis menciona que el recurso humano en toda empresa sea con o sin fines de lucro, es el talento con la que va a contar para generar valor a la empresa, de esta manera ayudar al cumplimiento de los objetivos de la misma. Ejerciendo de manera eficiente y correcta el uso de las habilidades de los mismos para un mayor impacto de calidad. Por otra parte, el poder contar con los mejores talentos de conocimientos y experiencia, genera una ventaja a favor de la empresa, ya que dichas características son ventajas competitivas para cualquier entidad en la actualidad.

Por ello comentamos que, para una empresa el uso correcto de sus recursos en general la va hacer más eficiente y eficaz, ya que el uso correcto de esta mejora las acciones, actividades y tareas que se asignan dentro de la organización y son cumplidas de manera correcta para el alcance de los objetivos de la empresa.

Función de Empleo, son instrumentos o puntos que serán llevados a cabo por todo el personal que va a laborar en una organización o empresa, los cuales van a realizar el trabajo de forma óptima, en donde a raíz de esto todo el personal tiene claro cada concepto fundamental para hacer más eficaz el trabajo, por lo tanto, se define como el proceso de utilizar racionalmente cada talento humano para la consecución de todo objetivo de la empresa u organización. Asimismo, ser eficiente significa que hay gran relación entre toda inversión y cada recurso que son destinados a una tarea, en donde a raíz de esto se obtienen resultados económicos que tienen relación entre cada egreso y el total que era estimado para poder cubrir ese aspecto.

Según Díaz (2015) la función de empleo está conectado con la eficiencia por lo tanto menciona, que se verán relacionados ya que el aspecto de poder elegir el mejor profesional para cada campo, generar el manual de actividades

para cada trabajador, también poder dar la inducción necesaria hacia el trabajador nuevo en la empresa va a mejorar la eficiencia dentro de la entidad. De esta manera, poder dar los resultados eficientemente contando con el personal calificado para cada gestión, y optimizar todos los recursos de la empresa, ya que los profesionales más competentes dentro de una empresa generan mayor valor con menores errores.

Con lo mencionado con el autor, la eficiencia ayuda a mejorar el rendimiento del trabajo en la utilización de recursos humanos, resaltando que no necesariamente se tiene que limitar el uso de recursos humanos, sino que usarlos de manera correcta y evitar el uso inadecuado o desmedido de estos. Por lo tanto, se debe tener en cuenta que todos los recursos de la organización, tanto monetarios como no monetarios son imprescindibles en la empresa.

Según Brizuela (2003) menciona que es importantísimo conocer hacia dónde va la empresa, por lo tanto, es importante empaparse en los objetivos trazados a largo y corto plazo, y ayudar al alcance de estos. Dicho de este modo se menciona que al usar menos recursos se logra mayor eficiencia, así que contar con el profesional con mayor capacidad de conocimientos, experiencia y aprendizaje ayudara a la empresa a usar menores recursos y alcanzar los objetivos en el menos tiempo estimado.

Con lo anterior mencionado por el autor, la eficacia está basada al resultado de las operaciones de la organización. Tener en cuenta los objetivos o metas que se desean alcanzar en un periodo correspondiente, estar pendientes de los recursos a utilizar, determinar si su uso es correcto o inadecuado para el alcance de los resultados de la empresa.

Administración de Personal, principalmente se relaciona a un negocio, que es todo aporte que se va a disponer de un tercero, dentro de una empresa o de un grupo de acciones, con la finalidad, que tal gestión pueda incrementar toda ganancia que va a generar dicho fondo y plan empresarial. Básicamente se dice que todo tipo de administración, siempre va a generar un tipo de riesgo como también se sabe que va a generar una oportunidad de cambio. Entonces se dice que una mala administración de personal generara riesgo, ya que no se sabe, si a final de cuentas el tiempo invertido lograra compensado el cual no está

garantizado. Y, por otro lado, genera una oportunidad en cuanto toda gestión pueda tener éxito e implique poder multiplicar el dinero.

Según Brizuela (2003) habla que la gestión eficaz de personal dentro de una empresa, va a mejorar el rendimiento de capital para la empresa. Asa que al realizar el mayor gestiona miento de todos los talentos humanos en la empresa, va a ayudar a mejorar la rentabilidad en la misma. Por lo que alcanzar los objetivos en un menor tiempo posible, es sinónimo de la buena gestión del talento humano. Por lo tanto, está totalmente resguardado el crecimiento exponencial a futuro, siempre y cuando se cuente con el mejor manejo del personal en la empresa.

En concordancia con el autor, la administración de personal será una gestión destinados a futuro para el aumento del capital de la empresa. Por lo tanto, se comprende a través de la cita que la gestión tiene fluctuaciones a través del tiempo, ya que al pasar el tiempo determinado generara para la empresa incrementos en sus capitales para poder usarlo en la producción de recursos futuros.

Según Rodríguez (2017) menciona que en estos tiempos actuales todas las empresas peruanas se han enfocado en invertir en el área de recursos humanos, ya que de esta manera desean crear un mejor clima laboral y contar con el mejor personal capacitado para la organización y ayudan a la consecución de los objetivos y al mejoramiento de esta.

De acuerdo al autor la función de empleo es una gran herramienta para generar rentabilidad a la empresa, ya que, a través de ella se puede potenciar la contratación de talento humano y mejorar el desarrollo laboral de la empresa. Por otra parte, la inversión en los recursos humanos nos ayuda a obtener los mejores talentos profesionales, y mejorar la competitividad de la empresa.

Desarrollo del Talento Humano, en relación al aspecto laboral es todo acto que se va a destinar a la mejora de las habilidades que se relacionan a las competencias laborales de todo recurso humano, con el fin de poder potenciar la mejora de la empleabilidad y poder hacer más fácil el acceso al mercado laboral, en otro contexto se puede llegar a conocer como una capacitación para el trabajo. El proyecto de capacitación es un trabajo completo, íntegro y lógico de toda

capacidad, contenido y criterio de evaluación, en donde cada uno de los ya mencionados son potenciadores de habilidades y se acumulan con el tiempo.

Según Chiavenato (2003) define la capacitación como procedimiento de la empresa hacia el trabajador, en donde se va a mejorar y ayudar al colaborador profesionalmente. Cuyo proceso va a ofrecer nuevos conocimientos para mejorar el resultado del trabajo y mejorar las capacidades del talento humano, de esta manera poder llegar al alcance de los objetivos contando con el mejor personal capacitado posible. En tanto con respecto al colaborador, obtendrá mayores habilidades y mejores actitudes frente al trabajo realizado.

De acuerdo con el autor la capacitación es un proceso de aprendizaje, en donde se adquieren conocimientos, habilidades y actitudes para la mejora del trabajo dentro de la empresa. De esta manera se busca potenciar el desempeño de los colaboradores, haciéndolos más competentes para hacer frente a situaciones actuales o a futuro.

Según Rodríguez (2017) menciona que más de la mitad de las empresas a nivel nacional desean invertir en la generación de nuevos conocimientos en su personal, por ello desean destinar un gran porcentaje de dinero en la creación y obtención de medios de aprendizaje para el personal, así ayudar a que la empresa mejore su calidad.

Entando de acuerdo con el autor, las empresas peruanas no planean invertir en el talento humano de manera correcta, por lo tanto, se puede inferir que en la actualidad no se lleva a cabo la capacitación necesaria para el talento humano y esto hace que los colaboradores no tengan los conocimientos necesarios para desarrollar sus funciones dentro de la empresa. De esta manera, se puede deducir que la capacitación es un factor importante para generar rentabilidad y optimizar los recursos de la empresa.

Servicios Sociales al Personal, es muy esencial en toda organización o empresa, y es de gran importancia hacer un buen uso de estos servicios, así que estos beneficios logran potenciar el trabajo de producción de cada empleado, no obstante, se menciona que se deberá de invertir en servicios apropiadas para el personal y sea conveniente para la empresa que lo va a utilizar. Para utilizar estos servicios de alto beneficio, los cuales van a dar comodidad ya conocida, se deberá lograr adaptar al personal para el uso de los mismos antes de poder

reemplazar todos los servicios. De esta manera, muchas empresas no tienen presente esto, por lo cual al momento de adquirir nuevos servicios no logran la eficiencia y eficacia del personal.

Según Pérez (2009) menciona que el servicio social es el conjunto de procesos y actividades para apoyar psicológicamente al personal de trabajo, visto de otra forma son sesiones de aprendizaje con un profesional que ayudara al colaborador a mejorar su estado emocional, y poder ejercer un apoyo en el ámbito de conciencia y sentimiento del colaborador.

Concordamos con el autor, que los servicios sociales es un recurso para generar más productividad en la empresa, de este modo se menciona que los servicios sociales en un conjunto de métodos y procedimientos implantados dentro de una organización para hacerla más eficiente. Por lo tanto, este servicio puede servir de ayuda para la empresa como la adquisición de un activo para la producción, o de manera intangible como software sofisticado para la empresa, el cual generara valor a través de su uso.

Por lo tanto, se menciona que todo ente empresarial que va a incurrir en la obtención de nuevos servicios para el personal, contara con mayor recurso para lograr una producción eficaz y competitiva, mientras que toda empresa que no incurra en la obtención de nuevos servicios se quedaran en el olvido y se harán menos rentables, ya que estas no contarán con la mejora que pueda ocasionar un cambio de servicios que sean incómodos para el personal, en donde las otras empresas serán más productivas y competitivas por tener a los colaboradores satisfechos por los servicios. Por lo que toda empresa que incurra en adquirir nuevos servicios sociales irá en avance y crecimiento constante.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de la Investigación:

Tipo de Investigación

El tipo de investigación es de Tipo Aplicada por lo cual Hernández Sampieri et al. (2016) señala que la investigación aplicada está caracterizada por la utilización de conocimientos o teorías relacionadas al tema de investigación. De esta manera se puede lograr adquirir conocimientos nuevos de las teorías ya planteadas y servir de referencia a trabajos en lo sucesivo. Por lo tanto, en concordancia con los autores mencionados este trabajo está apoyado por teorías ya existentes e investigadas previamente, en donde el autor hizo aplicación de las mismas para explicar las definiciones pertinentes del contenido de la Investigación.

Diseño de Investigación

El diseño de investigación del presente trabajo es de diseño no experimental, de tipo transversal en donde Hernández Sampieri et al. (2016) lo define como un tipo de investigación que se realizara sin la necesidad de la manipulación premeditada de las variables, por lo cual se trata de un estudio en el cual no se tendrá que usar de forma intencional una variable independiente para que de esta manera tenga un efecto en otras variables. De esta forma, de acuerdo a la investigación no experimental se trata de observar las anomalías tal cual se muestran en su estado natural, para que de esta manera se pueda analizar posteriormente.

Entonces se concluye que cada variable mencionada en la investigación jamás será operada por el hombre, ya que dichas variables serán representadas en bases teóricas y de esta manera obtener información con sustento probatorio y verdadero que se obtuvieron en su debido momento, así que no se llevara a cabo experimentos probatorios para el sustento de las variables. Muy aparte de lo ya mencionado, el diseño no experimental llegado a un momento dentro de la investigación se pasará a la recolección de datos y esto solo ocurrirá en un tiempo único, en donde se tomará datos de encuestas.

Por otro lado, el nivel de investigación es de tipo Correlacional en donde Hernández Sampieri et al. (2016) en donde menciona que se tiene como objetivo

la investigación de las diferentes modalidades, categorías o niveles de las variables empleadas en el trabajo, también se menciona la relación que tendrán dos o más variables dentro del proyecto de investigación en un momento determinado, de las cuales tendremos variables relacionadas, en donde si una variable tiene una fluctuación la otra también tiene que tener el mismo resultado. Entonces, se busca una explicación a la relación de las variables teniendo en cuenta los rasgos diferentes de las mismas, por lo que, si una variable y otra se relacionan entre sí, no siempre tendrán un vínculo causal y de efecto ya que no es lo único que las puede relacionar, por lo que puede haber un vínculo de relación a través de pruebas o resultados estadísticos.

3.2 Variables y Operacionalización:

Las variables como la operacionalización de las mismas, estarán descritas en el anexo 2 de la presente investigación, por otro lado, al ser una investigación de tipo correlacional tendremos dos variables las cuales serán medidas, de este modo mostrar el grado de relación entre las mismas.

Variable X: Auditoria de Gestión

X1: Examen Preliminar

X2: Planificación

X3: Ejecución

X4: Informe

Variable Y: Recursos Humanos

Y1: Función de Empleo

Y2: Administración de Personal

Y3: Desarrollo del Talento Humano

Y4: Servicios Sociales al Personal

3.3 Población, Muestra y Muestreo:

Población

En la investigación como población, nuestra unidad de muestreo será enfocada en la empresa Prolabora SAC del distrito de Santiago de Surco en la ciudad de Lima y se tomará como población a los trabajadores del área de recursos humanos y auditoria, de esta manera Hernández Sampieri et al. (2016) nos menciona que la población será todo el conjunto en donde tendrán concordancia un determinado número de especificaciones, asimismo que

delimitar de forma adecuada la población para el trabajo de investigación nos ayudara al cumplimiento de los objetivos del presente proyecto.

Criterios de Inclusión: Se consideró en la investigación a todos los trabajadores del área de Recursos Humanos y Auditoría de la empresa Prolabora SAC del distrito de Santiago de Surco en el 2021.

Criterios de Exclusión: En la investigación no se tomó en cuenta a los colaboradores de otras áreas de trabajo de la empresa Prolabora SAC ya que no tienen relación con la investigación.

Muestra

Inicialmente se tuvo en mente usar como muestra al total de trabajadores del área de Recursos Humanos y Auditoría, con esta directiva Hernández Sampieri et al. (2016) afirma que la muestra es un sub conjunto o un pequeño grupo del universo que vendría ser la población, por lo tanto señala que para el investigador en lo general es complicado que sea medida, por lo que se escoge una muestra de toda la población la cual va a tener las características específicas a estudiar.

Muestreo

La muestra contara con 24 trabajadores del área de Recursos Humanos y Auditoría de la empresa Prolabora SAC en el 2021, por lo tanto usaremos un muestreo no probabilístico, según Hernández Sampieri et al. (2016) nos dice que se tendrá que hacer un tipo de muestra no probabilístico, donde todos los individuos escogidos estarán alineados bajo el juicio de valor del investigador y tendrán características y elementos que otros no tengan. Con concordancia con el autor ya que la investigación tiene como característica la Auditoría de Gestión y los Recursos Humanos, de acuerdo al juicio crítico se utilizará dicha área para la recolección de datos.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos:

Técnica

La técnica utilizada fue la encuesta según Hernández Sampieri et al. (2016) afirma que dicha técnica va a extraer de manera elaborada lo que opina la muestra o población que está involucrado en un mismo fenómeno. Asimismo, por medio de la misma se realizará la toma de encuestas a diversos personajes seleccionados por medio del muestreo no probabilístico, a los cuales se les

entregara un formato que va a contener los ítems seleccionados para cada variable. Dicho formato el cual va a contener todos los ítems es llamado cuestionario y es el instrumento que servirá de apoyo para la obtención de la información confiable, y pasar al procesamiento de los datos. Por consiguiente, se tendrá una carta de autorización de la empresa Prolabora SAC, para la toma de encuestas en sus instalaciones.

Instrumento

Para Sánchez (2018) el instrumento es utilizado como una herramienta para la recolección de los datos, el cual nos servirá de apoyo para la aplicación de la técnica. La investigación utilizara el cuestionario de instrumento para la recolección de datos, y a través del mismo poder recabar la información necesaria y poder hacer el análisis de datos.

Según Hernández Sampieri et al. (2016) nos dice que el cuestionario es formado por un grupo de interrogativas que está relacionada a una variable o a más de una que se pretende calcular. Del mismo modo Navarro et al. (2017) menciona que el cuestionario sirve de gran apoyo para la recolección de datos para investigaciones correlacionales, las cuales buscaran medir la relación de dos o más variables a través de encuestas procesadas en escalas de Likert.

Entonces Murillo et al. (2018) menciona que el cuestionario de respuestas politómicas, en este caso en Escala de Likert tendrán una varianza de 1 a 5 en donde se medirá el valor máximo en relación a la pregunta tanto que esta sea positiva o negativa. Así que esta clase de respuestas, dará a conocer diversos niveles de percepción, opinión, conformación, etc.

Tabla 1.

Escala de Likert

NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

Validez

Para Sanchez (2018) la validación es la técnica que ayudara al investigador a saber el grado de confiabilidad del instrumento a usar, y por otra parte como el mismo término lo dice ver la viabilidad del instrumento. De este

modo, para poder dar soporte y calificación al instrumento este pasara por la revisión de expertos relacionados al tema de investigación, los cuales darán un juicio de valor para poder dar el siguiente paso que sería la encuesta.

Por consiguiente, se presenta la relación de los expertos los cuales dieron validez y realizaron el juicio necesario para poder tener un instrumento válido y conciso para los encuestados.

Tabla 2.

Juicio de Expertos

Expertos	Especialidad	Años de Experiencia	Observación
1. CPC Pedro, Palomino Esquivel	Contador	27	Aplicable
2. CPC Flor Magali, Celiz Llanos	Auditor - Contador	7	Aplicable
3. CPC Luis Vasconzuelo Huaman	Auditor - Contador	8	Aplicable

Entonces podemos concluir que el instrumento es Aplicable, ya que Charter R. (2003) nos menciona que para medir la validez de un instrumento de investigación se utilizara la V de Aiken la cual nos arrojará el grado de valor que posee nuestro instrumento. Asimismo, afirma que si la V de Aiken nos arroja valores por encima al 0.70 es adecuado y valido.

$$V = \frac{\bar{x} - l}{k}$$

V = V de Aiken
 \bar{X} = Promedio de calificación de jueces
 k = Rango de calificaciones (Max-Min)
 l = calificación más baja posible

Tabla 3.

V de Aiken

Ítem de Evaluación	V Aiken
<i>Relevancia</i>	89%
<i>Pertinencia</i>	89%
<i>Claridad</i>	89%
PROMEDIO	89%

Según los resultados presentados en la Tabla 3 nos muestra que nuestro instrumento es válido y aplicable para su uso, por otra parte, podemos interpretar que de los 31 ítems que posee el instrumento y de acuerdo a la evaluación de los expertos, podemos verificar que en promedio (relevancia, pertinencia, claridad) tiene un 89% de validez y que se pudo superar el valor de 0.70 que es lo recomendado.

Confiabilidad

Para medir la confiabilidad del instrumento se tomara en cuenta el uso del Alfa de Cronbach, entonces según Oviedo & Campo (2005) menciona que realizar un examen interno del instrumento es aproximar de una mayor confiabilidad, una escala confiable y consistente la cual va a correlacionar cada ítem del instrumento ayudara a obtener un mejor trabajo de investigación, por lo que al realizar el Alfa de Cronbach y obtener valores cercanos a 0.70 o 0.90 da a entender que nuestro instrumento tiene una consistencia y confiabilidad alta o muy alta. Por consiguiente, de acuerdo al autor los niveles del Alfa de Cronbach van desde el 0.01 a 0.20 que tendrá una consistencia Muy Baja, de 0.21 a 0.40 una consistencia Baja, de 0.41 a 0.60 una consistencia Moderada, de 0.61 a 0.80 una consistencia Alta y por ultimo de 0.81 a 1.00 tendrá una consistencia Muy Alta.

Tabla 4.

Prueba de Confiabilidad de Alfa de Cronbach – Variable 1

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.802	16

De acuerdo a la Tabla 4 después de haber realizado el análisis de fiabilidad de la primera variable Auditoría de Gestión, que contiene en su totalidad 16 ítems con respecto al instrumento y habiendo hecho uso para la encuesta de 24 individuos. Se logró obtener un Alfa de Cronbach de 0.802 lo que concluye que el nivel de confiabilidad es de nivel Muy Alta.

Tabla 5.

Prueba de Confiabilidad de Alfa de Cronbach – Variable 2

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.810	15

Según el resultado de la Tabla 5 luego de realizar el análisis de fiabilidad para la segunda variable Recursos Humanos, que en su totalidad contiene 15 ítems de acuerdo al instrumento y el cual fue utilizado para la encuesta de 24 individuos. Se logró obtener un Alfa de Cronbach de 0.810, por lo que se puede afirmar que el nivel de confiabilidad es de nivel Muy Alta.

Tabla 6.

Prueba de Confiabilidad de Alfa de Cronbach – Ambas Variables

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.807	31

De acuerdo a la Tabla 6 que muestra el resultado del análisis de fiabilidad realizada a las variables Auditoría de Gestión y Recursos Humanos, la cual contiene 31 ítems el cual es el instrumento en su totalidad y al haber realizado la encuesta a 24 individuos. Se logró obtener un Alfa de Cronbach de 0.807 por lo que las variables tienen un nivel de confiabilidad Muy Alta.

3.5 Procedimientos

Al iniciar la investigación el primer paso dado fue buscar o identificar una problemática dentro de la empresa, y a raíz de esta problemática proseguir y tener la base para comenzar con el desarrollo de la investigación; luego se estableció el título de Auditoría de Gestión y los Recursos Humanos, en la Empresa Prolabora SAC, Distrito de Santiago de Surco, 2021. Se prosiguió de determinar las variables de la investigación, como también a desarrollar la matriz de consistencia que contendrá el problema, los objetivos y la hipótesis. Después se realizó la matriz de operacionalización la cual contiene variables, dimensiones e indicadores, con ayuda de esto se pudo realizar la matriz instrumental que servirá para la recolección de datos a través de la encuesta. Luego se prosiguió a

realizar el documento en donde se va a redactar la introducción de la investigación, el marco teórico que tendrá las teorías relacionadas a la investigación, la metodología correspondiente al tipo de investigación. Después se pasará al procesamiento de datos para obtener los resultados, luego se va a redactar la discusión que contendrá los hallazgos, por último, se va a redactar las conclusiones donde se va a presentar los principales hallazgos y se dará las recomendaciones del caso.

3.6 Métodos de Análisis de Datos:

La Herramienta a usar para el procesamiento de datos del instrumento de investigación será el programa estadístico SPSS 25 el cual dará un nivel de significancia del 0.05, y nos servirá de apoyo para poder procesar y cruzar la información, dando como resultado las tablas estadísticas que se tendrán en cuenta para la investigación.

Estadística Descriptiva para Sabino (2014) menciona que la función principal de una estadística descriptiva es ayudar a reunir y resumir los datos numéricos de una investigación, de esta manera el investigador pueda interpretarlo de manera más fácil.

Estadística Inferencial el autor Martínez & Gonzáles (2014) describe que este tipo de estadística demostrara los juicios u opiniones de los supuestos de la investigación, por otra para ayudar a realizar el cálculo de las variables investigadas.

3.7 Aspectos Éticos:

El presente trabajo es realizado bajo los parámetros éticos y profesionales del investigador, teniendo en cuenta todas las normas, políticas y procedimientos para el desarrollo de la investigación. Por otra parte, se llevará a cabo la redacción del trabajo siguiendo la guía de elaboración de la tesis expuesta por la Universidad Cesar Vallejo en el RVI N° 011-2020, como también siguiendo el código de ética expuesto en el RCU N° 0262-2020-UCV, respetando el reglamento de propiedad intelectual expuesto en el RCU N°0168-2020-UCV. Así mismo la redacción del presente trabajo se realizó siguiendo las pautas del Manual de Normas APA Séptima Edición (American Psychological Association, 2020) la cual nos servirá de apoyo para la cita de autores, respetando la originalidad del autor.

IV. RESULTADO

Para poder realizar el análisis estadístico de la investigación, iniciamos por obtener la prueba de normalidad, entonces para Parada Guachalla (2019) explica que para investigaciones con menos de 50 pruebas es recomendable usar el test de normalidad de Shapiro Wilk. Por otro lado, el cuestionario cuenta con 31 ítems y fue realizado a 24 individuos, de acuerdo con el autor es recomendable realizar el test de Shapiro Wilk donde se va establecer que si el P-valor es mayor al 0.05 los datos tendrán estructura normal, pero si el P-valor es menor a 0.05 se concluye que los datos tienen estructura no normal.

Del mismo modo a través de la prueba de normalidad al obtener si los datos son normales o no son normales, y a raíz de esto poder elegir la prueba de correlación de Pearson o Spearman. Para Restrepo & Gonzáles (2007) el análisis de correlación se lleva a cabo para saber la relación entre una variable y otra y si las mismas tienen algún tipo de asociación, y menciona que este tipo de coeficiente va desde -1 a 1 por lo tanto se tendrán correlaciones negativas y positivas según el resultado.

Auditoría de Gestión y su relación con los Recursos Humanos

Prueba de Normalidad

Prueba de Hipótesis

H₀: La variable X está distribuida de manera normal.

H₁: La variable X está distribuida de manera no normal.

Regla de Decisión

Si el p valor es > 0.05 se acepta la Hipótesis Nula (H₀)

Si el p valor es < 0.05 se rechaza la Hipótesis Nula (H₀)

Tabla 7.

Prueba de Normalidad Auditoría de Gestión y Recursos Humanos

Shapiro-Wilk	
Variables	Valor Sig.
Auditoría de Gestión	0.000
Recursos Humanos	0.007

Nota: El resultado de la tabla muestra el Sig. a un nivel significativo de 0.05 de acuerdo a la prueba de normalidad de Shapiro Wilk.

De acuerdo al resultado de la Tabla 7 después de haber realizado la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, la variable Auditoría de Gestión muestra un p valor de 0.000 lo cual de acuerdo a la regla de decisión es <0.05 así que tiene una distribución no normal, por otro lado, la variable Recursos Humanos muestra un p valor de 0.007 el cual de acuerdo a la regla de decisión es <0.05 entonces tienen una distribución no normal. Entonces se utilizará una prueba de correlación no paramétrica, en este caso usaremos el Rho de Spearman para medir el grado de relación de las variables.

Prueba de Correlación

Prueba de Hipótesis

H₀: La Auditoría de Gestión no se relaciona significativamente con los Recursos Humanos, en la Empresa Prolabora SAC, Distrito de Santiago de Surco, 2021

H₁: La Auditoría de Gestión se relaciona significativamente con los Recursos Humanos, en la Empresa Prolabora SAC, Distrito de Santiago de Surco, 2021

Regla de Decisión

Si el p valor es > 0.05 se acepta la Hipótesis Nula (H₀)

Si el p valor es < 0.05 se rechaza la Hipótesis Nula (H₀)

Tabla 8.

Prueba de Correlación Auditoría de Gestión y Recursos Humanos

Relación	Valor Sig.	Rho Spearman	N
Auditoría de Gestión	0.000	,704**	24
Recursos Humanos			

Nota: La tabla muestra la prueba de correlación del Rho de Spearman de las variables Auditoría de Gestión y Recursos Humanos en la empresa Prolabora SAC, del distrito de Santiago de Surco, 2021, donde la correlación es significativa a un nivel de 0.01 (bilateral)

La Tabla 8 muestra el resultado de la relación existente entre la variable Auditoría de Gestión y la variable Recursos Humanos, por lo cual podemos afirmar que de acuerdo al p valor de 0.000 el cual es menor a 0.05 se procede a rechazar la Hipótesis Nula y aceptar la Hipótesis Alternativa por lo tanto la Auditoría de Gestión se relaciona significativamente con los Recursos Humanos en la empresa Prolabora SAC. Así mismo el resultado estadístico del Rho de Spearman nos muestra un valor de 0.704 entonces se tiene un nivel de correlación positiva

alta del 70.4%, por lo cual se interpreta que a cuanto mejor sea la Auditoría de Gestión mejores serán los procesos y funciones de Recursos Humanos.

Examen Preliminar y su relación con los Recursos Humanos

Prueba de Normalidad

Prueba de Hipótesis

H₀: La variable X está distribuida de manera normal.

H₁: La variable X está distribuida de manera no normal.

Regla de Decisión

Si el p valor es > 0.05 se acepta la Hipótesis Nula (H₀)

Si el p valor es < 0.05 se rechaza la Hipótesis Nula (H₀)

Tabla 9.

Prueba de Normalidad Examen Preliminar y Recursos Humanos

Shapiro-Wilk	
Variables	Valor Sig.
Examen Preliminar	0.000
Recursos Humanos	0.032

Nota: El resultado de la tabla muestra el Sig. a un nivel significativo de 0.05 de acuerdo a la prueba de normalidad de Shapiro Wilk.

Al realizar la Prueba de Normalidad la Tabla 9 nos muestra que la dimensión 1 Examen Preliminar y la variable Recursos Humanos tienen una estructura no normal, ya que el p valor de la dimensión 1 es 0.000 y de acuerdo a la regla de decisión es menor a 0.05 por lo que se rechaza la Hipótesis Nula, por otro lado, la variable 2 nos muestra un p valor de 0.032 y según la regla de decisión es menor a 0.05 por lo que también se rechaza la Hipótesis Nula. Por lo tanto, ambas serán medidas con una prueba de correlación no paramétrica así que se utilizara el Rho de Spearman.

Prueba de Correlación

Prueba de Hipótesis

H₀: El Examen preliminar no se relaciona significativamente con los Recursos Humanos, en la Empresa Prolabora SAC, Distrito de Santiago de Surco, 2021

H₁: El Examen preliminar se relaciona significativamente con los Recursos Humanos, en la Empresa Prolabora SAC, Distrito de Santiago de Surco, 2021

Regla de Decisión

Si el p valor es > 0.05 se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si el p valor es < 0.05 se rechaza la Hipótesis Nula (H_0)

Tabla 10.

Prueba de Correlación Examen Preliminar y Recursos Humanos

Relación	Valor Sig.	Rho Spearman	N
Examen Preliminar	0.001	,635**	24
Recursos Humanos			

Nota: La tabla muestra la prueba de correlación del Rho de Spearman de la dimensión Examen Preliminar y la variable Recursos Humanos en la empresa Prolabora SAC, del distrito de Santiago de Surco, 2021, donde la correlación es significativa a un nivel de 0.01 (bilateral)

La tabla 10 nos muestra la relación existente entre la dimensión 1 Examen Preliminar y la variable 2 Recursos Humanos, por consiguiente, la prueba arroja un p valor de 0.001 el cual es menor a 0.05 así que podemos rechazar la Hipótesis Nula y aceptar la Hipótesis Alterna. Por lo tanto, la dimensión 1 y la variable 2 tienen una relación significativa en la empresa Prolabora SAC. Así mismo se puede observar que el resultado estadístico de Rho Spearman nos arroja un valor de 0.635, entonces se puede inferir que tienen un nivel de correlación positiva alta del 63.5%, entonces podemos interpretar que a mejor Examen Preliminar lo cual nos conllevara a un mejor hallazgo de errores ayudara a una mejora de los procesos de Recursos Humanos.

Planificación y su relación con los Recursos Humanos

Prueba de Normalidad

Prueba de Hipótesis

H_0 : La variable X está distribuida de manera normal.

H_1 : La variable X está distribuida de manera no normal.

Regla de Decisión

Si el p valor es > 0.05 se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si el p valor es < 0.05 se rechaza la Hipótesis Nula (H_0)

Tabla 11.

Prueba de Normalidad de Planificación y Recursos Humanos

Shapiro-Wilk	
Variables	Valor Sig.
Planificación	0.000
Recursos Humanos	0.002

Nota: El resultado de la tabla muestra el Sig. a un nivel significativo de 0.05 de acuerdo a la prueba de normalidad de Shapiro Wilk.

La Tabla 11 demuestra la Prueba de Normalidad realizada a la dimensión 2 Planificación y variable 2 Recursos Humanos las cuales tienen una estructura no normal. Podemos observar que el p valor de la dimensión 2 es de 0.000 el cual es menor a 0.05 entonces rechazamos la Hipótesis Nula, de la misma forma la variable 2 nos muestra un p valor de 0.002 el cual también es menor a 0.05 así que se rechaza la Hipótesis Nula. De acuerdo a los resultados podemos concluir que se usara una prueba no paramétrica de correlaciona si que usaremos el estadístico de Rho de Spearman.

Prueba de Correlación

Prueba de Hipótesis

H₀: La Planificación no se relaciona significativamente con los Recursos Humanos, en la Empresa Prolabora SAC, Distrito de Santiago de Surco, 2021

H₁: La Planificación se relaciona significativamente con los Recursos Humanos, en la Empresa Prolabora SAC, Distrito de Santiago de Surco, 2021

Regla de Decisión

Si el p valor es > 0.05 se acepta la Hipótesis Nula (H₀)

Si el p valor es < 0.05 se rechaza la Hipótesis Nula (H₀)

Tabla 12.*Prueba de Correlación Planificación y Recursos Humanos*

Relación	Valor Sig.	Rho Spearman	N
Planificación	0.000	,695**	24
Recursos Humanos			

Nota: La tabla muestra la prueba de correlación del Rho de Spearman de la dimensión Planificación y la variable Recursos Humanos en la empresa Prolabora SAC, del distrito de Santiago de Surco, 2021, donde la correlación es significativa a un nivel de 0.01 (bilateral)

Los resultados de la Tabla 12 nos muestra la relación existente de la dimensión 2 Planificación y la variable 2 Recursos Humanos, se observa que el p valor es 0.000 el cual es menor a 0.05 así que se rechaza la Hipótesis Nula y aceptamos la Hipótesis Alterna por lo que se puede afirmar que la dimensión 2 se relaciona significativamente con la variable 2 en la empresa Prolabora SAC. De la misma manera, se observa que el resultado estadístico de Rho de Spearman es de 0.695 el cual tiene un nivel de correlación positiva alta de 69.5% entonces podemos interpretar que a mejor sea la Planificación de la auditoría de gestión, mejor será el proceso de examen de Recursos Humanos.

Ejecución y su relación con los Recursos Humanos**Prueba de Normalidad****Prueba de Hipótesis**

H₀: La variable X está distribuida de manera normal.

H₁: La variable X está distribuida de manera no normal.

Regla de Decisión

Si el p valor es > 0.05 se acepta la Hipótesis Nula (H₀)

Si el p valor es < 0.05 se rechaza la Hipótesis Nula (H₀)

Tabla 13.*Prueba de Normalidad de Ejecución y Recursos Humanos*

Shapiro-Wilk	
Variablen	Valor Sig.
Ejecución	0.000
Recursos Humanos	0.001

Nota: El resultado de la tabla muestra el Sig. a un nivel significativo de 0.05 de acuerdo a la prueba de normalidad de Shapiro Wilk.

Después de la realizar la Prueba de Normalidad la Tabla 13 nos muestra que la dimensión 3 Ejecución y la variable 2 Recursos Humanos tienen una estructura no normal. Por lo tanto, se observa que la dimensión 3 arroja un p valor de 0.000 el cual es menor a 0.05 entonces rechazamos la Hipótesis Nula, por parte de la variable 2 tenemos un p valor de 0.001 el cual es menor a 0.05 entonces se rechaza la Hipótesis Nula. Entonces al tener ambas estructuras no normales se realizará una prueba estadística de Rho de Spearman para conocer la correlación entre sí.

Prueba de Correlación**Prueba de Hipótesis**

H₀: La Ejecución no se relaciona significativamente con los Recursos Humanos, en la Empresa Prolabora SAC, Distrito de Santiago de Surco, 2021

H₁: La Ejecución se relaciona significativamente con los Recursos Humanos, en la Empresa Prolabora SAC, Distrito de Santiago de Surco, 2021

Regla de Decisión

Si el p valor es > 0.05 se acepta la Hipótesis Nula (H₀)

Si el p valor es < 0.05 se rechaza la Hipótesis Nula (H₀)

Tabla 14.*Prueba de Correlación Ejecución y Recursos Humanos*

Relación	Valor Sig.	Rho Spearman	N
Ejecución	0.000	,650**	24
Recursos Humanos			

Nota: La tabla muestra la prueba de correlación del Rho de Spearman de la dimensión Ejecución y la variable Recursos Humanos en la empresa Prolabora SAC, del distrito de Santiago de Surco, 2021, donde la correlación es significativa a un nivel de 0.01 (bilateral)

La Tabla 14 refleja el grado de correlación de la dimensión 3 Ejecución y la variable 2 Recursos Humanos las cuales tienen un p valor de 0.000 el cual es menor a 0.05, entonces se rechaza la Hipótesis Nula y aceptamos la Hipótesis Alternativa por lo que se puede afirmar que la dimensión 3 y la variable 2 tienen una relación significativa en la empresa Prolabora SAC. También se puede observar que el estadístico de Rho de Spearman nos arroja un valor de 0.650 así que se concluye que el nivel de correlación de la dimensión 3 y la variable 2 es positivo alta con un 65% de correlación, de esta forma podemos interpretar que a mayor sea el grado de Ejecución del trabajo de auditoría utilizando las técnicas y programas de auditoría necesarios, mayor será la mejora en los procesos de Recursos Humanos.

Informe y su relación con los Recursos Humanos**Prueba de Normalidad****Prueba de Hipótesis**

H₀: La variable X está distribuida de manera normal.

H₁: La variable X está distribuida de manera no normal.

Regla de Decisión

Si el p valor es > 0.05 se acepta la Hipótesis Nula (H₀)

Si el p valor es < 0.05 se rechaza la Hipótesis Nula (H₀)

Tabla 15.*Prueba de Normalidad de Informe y Recursos Humanos*

Shapiro-Wilk	
Variables	Valor Sig.
Informe	0.000
Recursos Humanos	0.004

Nota: El resultado de la tabla muestra el Sig. a un nivel significativo de 0.05 de acuerdo a la prueba de normalidad de Shapiro Wilk.

La Tabla 15 nos muestra la Prueba de Normalidad de la dimensión 4 Informe y la variable 2 Recursos Humanos las cuales son de estructura no normal. Por lo tanto, la dimensión 4 muestra un p valor de 0.000 el cual es menor a 0.05 entonces rechazamos la Hipótesis Nula, para la variable 2 obtenemos un p valor de 0.004 el cual es menor a 0.005 de la misma forma rechazamos la Hipótesis Nula. De acuerdo al resultado las estructuras no normales se medirán por una prueba no paramétrica, por lo cual usaremos el estadístico de Rho de Spearman.

Prueba de Correlación**Prueba de Hipótesis**

H₀: El Informe no se relaciona significativamente con los Recursos Humanos, en la Empresa Prolabora SAC, Distrito de Santiago de Surco, 2021

H₁: El Informe se relaciona significativamente con los Recursos Humanos, en la Empresa Prolabora SAC, Distrito de Santiago de Surco, 2021

Regla de Decisión

Si el p valor es > 0.05 se acepta la Hipótesis Nula (H₀)

Si el p valor es < 0.05 se rechaza la Hipótesis Nula (H₀)

Tabla 16.*Prueba de Correlación Informe y Recursos Humanos*

Relación	Valor Sig.	Rho Spearman	N
Informe	0.000	,636**	24
Recursos Humanos			

Nota: La tabla muestra la prueba de correlación del Rho de Spearman de la dimensión Informe y la variable Recursos Humanos en la empresa Prolabora SAC, del distrito de Santiago de Surco, 2021, donde la correlación es significativa a un nivel de 0.01 (bilateral)

Los resultados de la Tabla 16 nos arroja el nivel de correlación de la dimensión 4 Informe y la variable 2 Recursos Humanos arroja un p valor de 0.000 el cual es menor a 0.05 por lo cual rechazamos la Hipótesis Nula y aceptamos la Hipótesis Alterna así que la relación entre la dimensión 4 y la variable 2 tiene un nivel de relación significativo en la empresa Prolabora SAC. Por otro lado, se observa que el estadístico de Rho de Spearman arroja un valor de 0.636 entonces se puede afirmar que la dimensión 4 y la variable 2 tiene una relación de 63.6% el cual tienen un nivel de correlación positivo alta, por lo tanto, de interpreta que a mejor sea el Informe de auditoría ofreciendo recomendaciones y dando seguimiento a las misas, mejor será los procesos de Recursos Humanos.

V. DISCUSIÓN

El objetivo primordial de la investigación es determinar de qué manera se relaciona la Auditoría de Gestión y los Recursos Humanos en la empresa Prolabora SAC, en el Distrito de Santiago de Surco, 2021. A raíz de esta premisa se creó el instrumento de cuestionario compuesto por 31 ítems para poder validar la relación existente entre ambas variables y poder lograr cumplir con el objetivo de la investigación, por lo que se validó el instrumento que se utilizó por tres expertos en el tema relacionado a la investigación obteniendo un resultado a través de la fórmula de la V de Aiken del 89% superando el 0.70 recomendado para la validez del instrumento.

También se realizó la prueba estadística del Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad al haber realizado la encuesta a 24 individuos y poder obtener los datos de respuesta, así que para la variable 1 Auditoría de Gestión presentó un coeficiente de Alfa de Cronbach de 80.2% obteniendo un nivel de confiabilidad Muy Alta, para la variable 2 la prueba arrojó un coeficiente de Alfa de Cronbach de 81% el cual se encuentra en un nivel de confiabilidad Muy Alta, por último la prueba para la variable 1 y variable 2 arrojó un coeficiente de Alfa de Cronbach de 80.7% siendo mayor a lo recomendado (0.70) así que se concluye que el nivel de consistencia del instrumento es Muy Alta.

Luego para saber el nivel de relación que tendrán las variables y dimensiones de la misma se pasó al análisis de datos en el programa SPSS y obtener los resultados estadísticos para su interpretación. Para poder medir la estructura de las variables 1 y 2 como también la estructura de la dimensión 1,2,3 y 4 de la primera variable, se utilizó la Prueba de Normalidad de Shapiro Wilk ya que tenemos menos de 50 encuestas. Luego de realizar la Prueba de Normalidad a todos nuestros datos correspondientes se concluyó que el p valor de la variable Auditoría de Gestión y Recursos Humanos es 0.000 así que se rechazó la Hipótesis Nula y se aceptó que las variables tienen estructuras no normales, lo mismo ocurrió al medir la Normalidad de las dimensiones 1, 2, 3 y 4 con la variable 2 obteniendo un p valor de 0.000 siendo todas de estructura no normal por lo que se rechazó la Hipótesis Nula.

Al saber que la estructura de las variables y dimensiones son no normales entonces se utilizó una prueba estadística no paramétrica, así que para la

investigación se hizo uso de la prueba de correlación del Rho de Spearman y así obtener el nivel relación positiva o negativa que existe entre ellas y poder saber si se relacionan o no significativamente entre ellas.

El resultado estadístico para el Objetivo General a través del Rho de Spearman de la variable Auditoria de Gestión y Recursos Humanos nos muestra un 0.704 de correlación, por lo que se afirma que el nivel de relación entre ambas de una correlación positiva alta y así mismo muestra el p valor de 0.000 siendo <0.05 rechazando la Hipótesis Nula y aceptando que existe una relación significativa entre la variable Auditoria de Gestión y la variable Recursos Humanos, en comprobación con el trabajo de Cutipa (2018) donde se relaciona las mismas variables investigadas obtiene un estadístico de Rho de Spearman de 0.688 teniendo un nivel de correlación positivo alta, por lo tanto en concordancia con la investigación se puede asumir que para ambas variables Auditoria de Gestión y Recursos Humanos existe una relación significativa.

Consecuentemente la investigación de Palomino Robles (2019) al realizar el estadístico de correlación de la variable Auditoria de Gestión y la variable Recursos Humanos obtuvo un p valor de 0.000 siendo <0.05 rechazando la Hipótesis Nula y aceptando que hay una relación significativa entre ambas variables, por otra parte el obtuvo un Rho de Spearman de 0.668 siendo un nivel de correlación positivo alta. Así que al haber comparado la investigación de Palomino se logra concordar que la variable Auditoria de Gestión y la variable Recursos Humanos tienen una relación significativa. Así mismo, al cotejar la investigación de Trujillo Wong (2017) quien relaciono las variables Auditoria de Gestión y Recursos Humanos obtuvo un Rho de Spearman de 0.796 y un p valor de 0.001, de esta manera demuestra que ambas variables tienen un nivel de relación positivo alta y por otra parte el p valor al ser <0.05 rechaza la Hipótesis Nula afirmando que existe una relación significativa entre Auditoria de Gestión y los Recursos Humanos

Para contrastar y dar un mejor sustento a la prueba de correlación del objetivo general, tomamos en consideración a Panta Cifuentes (2019) el cual al relacionar las variables de Auditoria de Gestión y Recursos Humanos afirma que existe relación significativa entre las dos (Rho Spearman 0.787, P valor 0.002) así que podemos acordar que la relación es de nivel positiva alta y que rechaza la

Hipótesis Nula y acepta que existe una relación significativa. Entonces podemos afirmar que, a través de la comparación de resultados por parte de la relación existente entre Auditoría de Gestión y Recursos Humanos, la investigación demuestro tener concordancia con los demás autores en que existe una correlación de nivel alto entre ambas variables ya que todas determinan que existe una relación significativa entre Auditoría de Gestión y Recursos Humanos.

Al comprobar la relación del primer objetivo específico que nos muestra la Tabla 10 que correlaciona el Examen Preliminar y Recursos Humanos se obtuvo un estadístico de Rho de Spearman de 0.635 y un p valor de 0.001 siendo <0.05 , se aprueba la correlación existente entre la primera dimensión y la segunda variable. Por ello al corroborar la investigación de Panta Cifuentes (2019) donde se muestra que el estadístico de Rho de Spearman es de 0.897 y el p valor de 0.000, dando una correlación de nivel positivo muy alta. Por lo tanto, en concordancia con el autor se afirma que existe una relación significativa entre el Examen Preliminar y Recursos Humanos.

De acuerdo a la Tabla 12 que muestra la relación del segundo objetivo específico, donde se relaciona la Planificación y Recursos Humanos se pudo obtener un estadístico de Rho de Spearman de 0.695 y un p valor de 0.000, teniendo una relación de nivel positivo alta. En comparación con lo sustentado por Rosas Alfaro (2019) que muestra una prueba de correlación donde obtuvo un Rho de Spearman de 0.533 teniendo un nivel de correlación positivo moderado. Por lo que se puede comprobar que para ambas pruebas se tiene un nivel de relación de Planificación y Recursos Humanos de nivel positivo, a diferencia con lo presentado por Rosas (Rho=0.533) la investigación obtuvo un estadístico mucho mayor (Rho=0.695) así que se interpreta que la relación de la Planificación y Recursos Humanos en la empresa Prolabora SAC es mucho mejor.

La Tabla 14 arroja la relación del tercer objetivo específico el cual busca determinar la relación de la Ejecución y Recursos Humanos, así que la tabla muestra el valor de Rho de Spearman de 0.650 y un p valor de 0.000 siendo <0.05 , de esta manera la relación de la dimensión 3 y la variable 2 tiene un nivel positivo alta y una correlación significativa. Al cotejar lo expuesto por Cutipa Villasante (2018) donde obtuvo una prueba de correlación con el Rho de Spearman de 0.708, identificando que el nivel de relación es positivo alta, por otra

parte muestra un p valor de 0.002 afirmando que la Ejecución y Recursos Humanos se relacionan significativamente. Así que, para ambas investigaciones el nivel de correlación es muy significativo, afirmando que la Ejecución ayuda en la mejora de los procesos de Recursos Humanos.

Para la relación del cuarto objetivo específico la Tabla 16 muestra la correlación del Informe y Recursos Humanos, el cual dio una prueba de correlación de Rho de Spearman de 0.636 y un p calor de 0.000 siendo <0.05 así que se interpreta que el nivel de relación es positivo alta y que ambas tienen una relación significativa. En contraste con lo expuesto por Rosas Alfaro (2019) que obtuvo una correlación de Rho de Spearman de 0.515 que afirma que el Informe y Recursos Humanos tienen una relación de nivel positivo moderado, así mismo rechaza la Hipótesis Nula ya que su p valor es 0.004 siendo <0.05 y afirmando que existe una relación significativa entre dimensión y variable. En concordancia con el investigador mientras mejor sea el Informe de Auditoria mejor será las recomendaciones y seguimiento para el cumplimiento de los procesos de Recursos Humanos.

Por lo descrito anteriormente, se puede afirmar que existe una relación muy fuerte de las variables investigadas, esta afirmación se logró a raíz del análisis de los datos recabados a través de las encuestas. A raíz de la pandemia el uso de esta técnica de encuesta se vio obligada a tomar un poco más de tiempo, ya que por el distanciamiento social y las medidas preventivas contra el Covid 19 se hicieron un poco más difíciles. Al termino de los tiempos programados se pudo realizar la encuesta al total de individuos del área de Recursos Humanos y Auditoria los cuales sumaron 24 encuestas. Estas sirvieron para el Procesamiento de datos y obtener el estadístico de Rho de Spearman para obtener en qué medida se relacionan los objetos de estudio.

De manera que, la importancia de la investigación de obtener la relación existente entre Auditoria de Gestión y Recursos Humanos ayudará a la mejora continua de la empresa Prolabora SAC, la cual, a través de su consentimiento para el uso de su propia información, estará al tanto de los resultados presentados en la presente investigación y usarlos de apoyo para los fines pertinentes en la empresa, y sustentar que la Auditoria de Gestión es un examen completo para la mejora de Recursos Humanos.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se concluyó que la Auditoría de Gestión tiene un nivel de correlación positivo alta, lo cual indica una relación significativa entre la variable 1 y la variable 2. Por lo que se interpreta que mientras al Auditoria de Gestión se realice de manera y en el tiempo oportuno va a mejorar los procesos de Recursos Humanos.

Segunda: Se llegó a la conclusión que el Examen Preliminar se relaciona de forma significativa con Recursos Humanos, obteniendo un nivel de correlación positivo alta. Por lo tanto, mientras el Examen Preliminar analiza mejor las falencias del área de Recursos Humanos, este podrá mejorar significativamente.

Tercera: En conclusión, se afirma que el nivel de correlación entre la Planificación y Recursos Humanos es positivo alta, de acuerdo al resultado la dimensión 2 y la variable 2 se relacionan significativamente. De esta forma, mientras mejor sea la Planificación de la auditoria integrando un programa exhaustivo, mejor será el examen de Recursos Humanos para la mejora eficiente.

Cuarta: Los resultados demostraron que la Ejecución y Recursos humanos obtienen una relación significativa, teniendo un nivel de correlación positiva alta. Así que se interpreta que cuanto mayor sea el grado de eficiencia de la Ejecución obteniendo las evidencias correspondientes a las falencias, Recursos Humanos podrá tener un mejor control de las actividades.

Quinta: La relación del Informe y Recursos Humanos tiene un nivel de correlación positivo alta, por lo que se concluye que la dimensión 4 y la variable 2 se relacionan significativamente. Entonces se interpreta que cuanto mejor sea el Informe presentando los hallazgos significativos de la auditoria ofreciendo recomendaciones y el seguimiento de las mismas, el área de Recursos Humanos mejorara positivamente.

VII. RECOMENDACIONES

Para promover el uso de la Auditoria de Gestión en la empresa Prolabora SAC a fin de poder realizar una mejora sustancial en la organización, después que se concluyó que la Auditoria de Gestión tiene una relación significativa en el área de Recursos Humanos de la empresa Prolabora SAC.

En primer lugar, se recomienda al Gerente General a potenciar el Examen Preliminar de Auditoria en la empresa, de esta manera realizar exámenes periódicos a cada área con falencias significativas y lograr el control y mejora de la misma.

En segundo lugar, se recomienda al Gerente de Recursos Humanos hacer hincapié en las recomendaciones del informe de auditoría, de esta manera generar una mejora sustancial en el área de Recursos Humanos asegurando la clasificación, desarrollo y obtención de los mejores talentos humanos para la organización.

En tercer lugar, se recomienda al Jefe de Auditoria apoyarse en el instrumento del cuestionario utilizado para la investigación, y poder realizar un cuestionario de control interno para cada área de la empresa.

En cuarto lugar, se recomienda el uso de la presente investigación como medio de apoyo teórico para la sustentación de ideas u objetivos relacionados al tema de investigación a futuro.

REFERENCIAS

- Alatrística, G. (2016). La auditoría como mejora continua en la empresa. Chile: MGM STUDIO.
- Álvarez, L. (2015). La optimización de recursos para potenciar la rentabilidad en una empresa industrial. USA: Atlanta.
- Bardales, G. (2013). *Evaluación de Puestos de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial San Miguel – Cajamarca de acuerdo al manual normativo de clasificación de cargos, Perú 2013 (Tesis de Licenciatura)*. Universidad Privada Antenor Orrego, Perú.
- Brizuela, M. (2003). La utilización progresiva de los recursos en la empresa. Honduras: IBBB.
- Cabezas, S. (2012). *Auditoría de Gestión al Departamento Municipal del Cantón Muisne, Ecuador 2012 (Tesis de Licenciatura)*. Universidad Técnica Particular de Loja, Loja, Ecuador.
- Carrizo Moyano, J. (2011). *Eficiencia, eficacia y tiempo*. Diario Gestipolis. <https://www.gestipolis.com/eficacia-eficiencia-y-tiempo/>
- Charter R., A. (2003). A breakdown of reliability coefficients by test type and reliability method, and the clinical implications of low reliability. *Journal of General Psychology*, 130, 290–304. <https://doi.org/10.1080/00221300309601160>
- Chiavenato, I. (2003). *Iniciación a la Administración de Personal. España: M&M, Volumen 3.*
- Chiavenato, Idalberto. (2017). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones (10ª ed.)*. España: McGraw Hill Interamericana.
- Colegio de Contadores Públicos Guadalajara Jalisco. (2015). NIA 300 Planificación de la Auditoría de Estados Financieros. México: IMCP.
- Cutipá Villasante, A. (2018). *La Auditoría del Capital Humano y el Desempeño*

- Laboral de los Trabajadores del Perú Instituto de Manejo de Agua y Medio Ambiente Año 2015 (Tesis para Obtener el Grado de Magister en Contabilidad y Finanzas)*. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca, Perú.
- Díaz, C. (2015). Eficacia y eficiencia en la utilización de recursos. *México: Editorial Sartor*.
- Fombrun, C., Tichy, N., & Devanna, M. (2014). Strategic human resource management. *New York: John Wiley and Sons*.
- Freire, C. (2012). *Auditoría de Gestión de los Recursos Humanos del Gobierno Municipal de Cayambe, Ecuador 2012 (Tesis de Licenciatura)*. Universidad Central de Ecuador, Ecuador.
- García, J. (2006). La auditoría de gestión en las empresas privadas. *Paraguay: Louis Edit*.
- Guvenc G., A. (1985). Planeación estratégica aplicada a los recursos humanos. *Bogotá, Colombia: Norma*.
- Hernandez Celis, D., & Maldonado Pimentel, P. Q. (2008). Auditoría de Recursos Humanos: Soporte para una Gestión Estratégica Municipal Eficaz. *Ica: Universidad Federico Villarreal*.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2016). *Metodología de la Investigación* (8° ed.). México: McGraw-Hill Educación.
- Huayllani, L. (2012). *La Auditoría de Gestión como un sistema de medición para evaluar el desempeño en el Gobierno local de la Provincia de Angares-Lircay, Región Huancavelica, Perú 2012 (Tesis Doctoral)*. Universidad Nacional Federico Villareal, Lima, Perú.
- Martin, C. (2011). *Gestión de los Recursos y Retención del Capital Humano Estratégico: Análisis de su Impacto en los Resultados de Empresas Innovadoras Españolas, España 2011 (Tesis Doctoral)*. Universidad de Valladolid, Valladolid, España.

- Martínez, C., & Gonzáles, A. (2014). *Técnicas e Instrumentos de Recogida y Análisis de Datos*. España: Editorial Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Murillo, J., Carrasquero, A., & Cañada, F. (2018). Diseño de una herramienta para medir la actitud hacia la química en adultos mayores. *Investigación En Ciencias Sociales y Humanidades*. <http://scielo.iics.una.py/pdf/academo/v5n2/2414-8938-academo-5-02-133.pdf>
- Navarro, E., Jiménez, E., Rapposort, S., & Thoilliez, B. (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa*. España: Editorial Universidad Internacional de la Rioja.
- Oviedo, H. C., & Campo Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfade Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(4), 572–580.
- Palomino Robles, D. S. (2019). *Auditoria de Gestión y su efecto en los Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital Santa Rosa de Sacco – Junín, 2016 (Tesis para Obtener el Grado de Magister en Ciencias Administrativas)*. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Cerro de Pasco, Perú.
- Panta Cifuentes, L. (2019). *Auditoría Administrativa y Gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2018 (Tesis para Obtener el Título de Contador Público)*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú.
- Parada Guachalla, L. (2019). PRUEBA DE Normalidad de Shapiro-Wilk. *Bolivia: RPubS*.
- Pérez, J. (2009). *Libro de Tecnología, Innovación y Empresa*. México: Corp. Edit.
- Restrepo B., L., & Gonzáles L., J. (2007). De Pearson a Spearman. *Revista Colombiana de Ciencias Pecuarias*, 20, 183–192.
- Reyes, A. (2002). Relaciones humanas. I Parte. Administración de personal. *México: Limusa*.
- Rodríguez, A. (2017, March). La Inversión de las empresas peruana destinada al

fortalecimiento del talento humano. *Diario Gestión*, 10–15.

Rosas Alfaro, M. (2019). *“La auditoría de gestión y su incidencia en la administración de recursos humanos de la empresa Green Fruits Perú S.A.C. – olmos, 2019 (Tesis para Obtener el Grado de Contador Público).* Universidad Privada del Norte, Trujillo, Perú.

Saavedra, M. (2014). *Auditoría de Gestión en el Área de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital Norte Chico del DPTO. Lambayeque en el periodo 2011 y propuesta de un Sistema de mejor Gestión (Tesis de Titulación CPC).* Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Perú.

Sabino, C. (2014). *El proceso de investigación.* Guatemala: Editorial Episteme.

Sánchez, D. (2018). Técnicas de selección utilizadas para la gestión del talento humano en tiendas por departamento del municipio Maracaibo. *CICAG: Revista Del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 95–117.

Sanchez, H. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística.* Perú: Editorial Bussiness Support Aneth.

Sánchez, J., & Alvear, S. (2020). Implementación de sistemas de evaluación de personal en empresas chilenas, etapa inicial para medir su impacto en la gestión de la empresa. *Revista Contaduría y Administración. México, Volumen 66.*

Teodoro, A. (2009). *Manual Especifico de Auditoría de Gestión, Unidad de Auditoría Interna.* Cuenca: Milton.

Trujillo Wong, A. (2017). *Auditoria de Recursos Humanos y Logro de Objetivos de la Empresa Imprenta Impetu Editorial S.R.L Distrito de Callería, Pucallpa 2016 (Tesis para Obtener el Grado de Contador Publico).* Universidad Privada de Pucallpa.

Werther, W., & Davis, K. (2013). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las empresas (7ª ed.).* Mexico: McGraw-Hill Interamericana.

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Auditoria de Gestión y los Recursos Humanos, en la Empresa Prolabora SAC, Distrito de Santiago de Surco, 2021				
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGIA
P. GENERAL	O. GENERAL	H. GENERAL		
¿En qué medida la Auditoría de Gestión se relaciona con los Recursos Humanos, en la Empresa Prolabora SAC, Distrito de Santiago de Surco, 2021?	Determinar de qué manera la Auditoria de Gestión se relaciona con los Recursos Humanos, en la Empresa Prolabora SAC, Distrito de Santiago de Surco, 2021.	La Auditoria de Gestión se relaciona significativamente con los Recursos Humanos, en la Empresa Prolabora SAC, Distrito de Santiago de Surco, 2021.	X: AUDITORIA DE GESTION X1: EXAMEN PRELIMINAR	TIPO: Aplicada NIVEL: Correlacional
P. ESPECIFICOS	O. ESPECIFICOS	H. ESPECIFICAS		
¿En qué medida el Examen preliminar se relaciona con los Recursos Humanos, en la Empresa Prolabora SAC, Distrito de Santiago de Surco, 2021?	Determinar de qué manera el Examen preliminar se relaciona con los Recursos Humanos, en la Empresa Prolabora SAC, Distrito de Santiago de Surco, 2021.	El Examen preliminar se relaciona significativamente con los Recursos Humanos, en la Empresa Prolabora SAC, Distrito de Santiago de Surco, 2021.	X2: PLANIFICACION X3: EJECUCIÓN	INSTRUMENTO: Cuestionario de Preguntas
¿En qué medida el Planeamiento se relaciona con los Recursos Humanos, en la Empresa Prolabora SAC, Distrito de Santiago de Surco, 2021?	Determinar de qué manera el Planeamiento se relaciona con los Recursos Humanos, en la Empresa Prolabora SAC, Distrito de Santiago de Surco, 2021.	El Planeamiento se relaciona significativamente con los Recursos Humanos, en la Empresa Prolabora SAC, Distrito de Santiago de Surco, 2021.	X4: INFORME	MUESTRA: 24 trabajadores del area de Recursos Humanos y Auditoría de la Empresa Prolabora SAC, Distrito de Santiago de Surco, 2021
¿En qué medida la Ejecución se relaciona con los Recursos Humanos, en la Empresa Prolabora SAC, Distrito de Santiago de Surco, 2021?	Determinar de qué manera la Ejecución se relaciona con los Recursos Humanos, en la Empresa Prolabora SAC, Distrito de Santiago de Surco, 2021.	La Ejecución se relaciona significativamente con los Recursos Humanos, en la Empresa Prolabora SAC, Distrito de Santiago de Surco, 2021.	Y: RECURSOS HUMANOS Y1: FUNCIÓN DE EMPLEO	
¿En qué medida el Informe se relaciona con los Recursos Humanos, en la Empresa Prolabora SAC, Distrito de Santiago de Surco, 2021?	Determinar de qué manera el Informe se relaciona con los Recursos Humanos, en la Empresa Prolabora SAC, Distrito de Santiago de Surco, 2021.	El Informe se relaciona significativamente con los Recursos Humanos, en la Empresa Prolabora SAC, Distrito de Santiago de Surco, 2021.	Y2: ADMINISTRACIÓN DEL PERSONAL Y3: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO Y4: SERVICIOS SOCIALES AL PERSONAL	MUESTREO: No Probabilístico

Anexo 2. Matriz de Operacionalización

Auditoría de Gestión y los Recursos Humanos, en la Empresa Prolabora SAC, Distrito de Santiago de Surco, 2021					
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
AUDITORÍA DE GESTIÓN	Es un examen objetivo, sistemático y profesional de evidencias, realizado con el fin de proporcionar una evaluación independiente sobre el desempeño (rendimiento) de una entidad (Álvarez, 2017).	La variable Auditoría de Gestión es de ambiente cuantitativo la cual va hacer medida a través de la encuesta.	EXAMEN PRELIMINAR	Selección del Área a Auditar	Escala de Likert - Ordinal 5. Siempre 4. Casi Siempre 3. A veces 2. Casi Nunca 1. Nunca
				Selección del equipo de trabajo de Auditoría	
				Cronograma del trabajo de Auditoría	
			PLANIFICACIÓN	Programa del trabajo de Auditoría	
				Objetivos de la Auditoría	
				Procedimientos de Auditoría	
			EJECUCIÓN	Desarrollo de las Técnicas de Auditoría	
				Evidencias de Auditoría Física	
				Evidencias de Auditoría Documental	
				Evidencias de Auditoría Testimonial	
				Evidencias de Auditoría Analítica	
				Hallazgos de Auditoría	
			INFORME	Resultados de la Auditoría	
				Informe de Hallazgos Significativos	
Recomendaciones de la Auditoría					
Seguimiento de la Auditoría					

Auditoria de Gestión y los Recursos Humanos, en la Empresa Prolabora SAC, Distrito de Santiago de Surco, 2021

RECURSOS HUMANOS	Se denomina recursos al talento humano, tecnología, bienes e inmuebles con las que una organización (con o sin fines de lucro, y de cualquier tipo de asociación) cuenta para desarrollar y ejecutar de manera correcta las acciones (Sierra, M., 2011)	La variable Recursos Humanos es de ambiente cualitativo la cual va hacer medida a traves de la encuesta.	FUNCIÓN DE EMPLEO	Descripción de los puestos de trabajo	Escala de Likert - Ordinal 5. Siempre 4. Casi Siempre 3. A veces 2. Casi Nunca 1. Nunca
				Descripción del perfil profesinal de los candidatos	
				Acogida del nuevo personal	
				Inducción del nuevo personal	
			ADMINISTRACION DE PERSONAL	Elección de los contratos de trabajo	
				Formalización de los contratos de trabajo	
				Control de Asistencia del Personal	
				Asignación de funciones por puesto	
			DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Capacitación para el personal	
				Becas de estudio profesional	
				Evaluación de la motivacion del personal	
				Control del desempeño del trabajo	
			SERVICIOS SOCIALES AL PERSONAL	Servicios médicos complementarios	
				Apoyo Psicologico al personal	
				Centros recreativos	

Anexo 3. Instrumento de Recolección de Datos

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
 ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

CUESTIONARIO DE AUDITORÍA DE GESTIÓN Y RECURSOS HUMANOS

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás afirmaciones del Control de Inventarios. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

- 5 = Siempre
- 4 = Casi siempre
- 3 = A veces
- 2 = Casi nunca
- 1 = Nunca

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
EXAMEN PRELIMINAR		1	2	3	4	5
1.	La Selección del Área a Auditar , se escoge a fin de que la Auditoría realice un examen objetivo y genere una mejora al área.					
2.	La Selección del Equipo de Trabajo de Auditoría está conformado por profesionales realmente capacitados para realizar la Auditoría.					
3.	El Cronograma del Trabajo de Auditoría da el tiempo necesario para recabar los hallazgos de auditoría.					
PLANIFICACIÓN		1	2	3	4	5
4.	El Programa del Trabajo Auditoría muestra de manera concisa y detallada los objetivos y procedimientos de Auditoría.					
5.	Los Objetivos de Auditoría presentados logra abarcar todos los criterios de análisis del área auditada.					
6.	Los Procedimientos de Auditoría están debidamente señalados y redactados, a fin de poder realizar una buena auditoría.					
EJECUCIÓN		1	2	3	4	5
7.	Se realiza de forma profesional y ética el Desarrollo de las Técnica de Auditoría , para llevar a cabo una auditoría objetiva.					
8.	Se logra recabar de manera eficiente las Evidencias de Auditoría Físicas , a través de la observación e indagación del área auditada.					
9.	Se logra recabar de manera eficiente las Evidencias de Auditoría Documental , a través del manejo y análisis documental del área auditada.					
10.	Se logra recabar de manera eficiente las Evidencias de Auditoría Testimonial , a través del dialogo y entrevistas del área auditada.					
11.	Se logra recabar de manera eficiente las Evidencias de Auditoría Analítica , a través de la observación y análisis del área auditada.					
12.	Los Hallazgos de Auditoría los cuales fueron seleccionados de manera objetiva, son significativos para el área auditada.					
INFORME		1	2	3	4	5
13.	El informe contiene los Resultados de Auditoría , de acuerdo al motivo de examen, alcance y objetivos trazados al área auditada.					
14.	El Informe de Hallazgos Significativos presentados y redactados, contiene la mayor evidencia de errores del área auditada.					
15.	Las Recomendaciones de Auditoría expresadas en el informe final de Auditoría, ofrece un proceso de mejora al área auditada.					
16.	El Seguimiento de la Auditoría , posteriormente se realiza con gran atención y trabajo arduo para la mejora del área auditada.					

FUNCIÓN DE EMPLEO		1	2	3	4	5
17.	La Descripción de los Puestos de Trabajo señalan de forma correcta las características principales de cada puesto de trabajo					
18.	Se redacta de forma completa y exacta la Descripción del Perfil Profesional de los Candidatos necesarios para el área de trabajo.					
19.	La empresa realiza la Acogida del Nuevo Personal , de manera que el nuevo colaborador se siente representado por la empresa.					
20.	Todo colaborador nuevo contratado, recibe la Inducción del Nuevo Personal para que reconozca los objetivos de la empresa.					
ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL		1	2	3	4	5
21.	Se realiza de manera legal e imparcial la Elección de los Contratos de Trabajo de manera que todo colaborador tenga los mismos derechos.					
22.	La Formalización de los Contratos de Trabajo se lleva a cabo de forma oportuna, concisa y rápida, para la firma de los contratos de trabajo.					
23.	Todo colaborador tiene un Control de Asistencia del Personal , del cual es responsable de marcar las horas propuestas por la empresa.					
24.	Se tiene un manual de la Asignación de Funciones por Puesto relacionadas a cada área de trabajo, así poder especificar la responsabilidad de cada colaborador.					
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO		1	2	3	4	5
25.	Se da a conocer la Capacitación al Personal , tales como charlas, cursos y demás sistemas de enseñanza.					
26.	Se ofrece Becas de Estudio Profesional con Universidades o Institutos, donde cada colaborador pueda acceder al beneficio.					
27.	Se realiza una Evaluación de Motivación al Personal , para medir el grado de satisfacción y comodidad para con el trabajo y la empresa.					
28.	Se realiza un Control de Desempeño del Trabajo a los colaboradores, para conocer a los colaboradores más eficientes.					
SERVICIOS SOCIALES AL PERSONAL		1	2	3	4	5
29.	La empresa ofrece Servicios Médicos Complementarios a los colaboradores, así puedan tener una mejor atención médica.					
30.	Se ofrece Apoyo Psicológico al Personal , de esta manera ayudar en la mejora social de la empresa.					
31.	La empresa ofrece el uso de Centros Recreativos de convenios con Clubes Privados, y dar al colaborador un espacio de ocio y diversión.					

Gracias por completar el cuestionario.

Anexo 4. Validación de Expertos



Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg / CPC: Pedro Palomino Escrivel DNI: 70236557

Especialidad del validador: CONTADOR GENERAL

N° de años de Experiencia profesional: 27 años

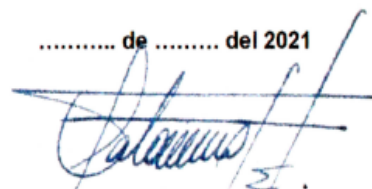
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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

..... de del 2021



CPC Fernando Palomino E.

CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO
MATRÍCULA N° 50850
Especialidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg / CPC: Vasquez Huaman Luis Eduardo DNI: 46341856

Especialidad del validador: contador general

Nº de años de Experiencia profesional: 08 años

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**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

3/ de 05 del 2021



Firma del Experto Informante.

Especialidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg / CPC: M^g Magali Celis Blanco DNI: 43760184

Especialidad del validador: Auditor

Nº de años de Experiencia profesional: 7 años

31 de Mayo del 2021

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**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

.....
M^g J. Magali Celis L.
Contador Público
C.P.O. N° 002-6563
Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo 5. Carta de Autorización



Lima, 20 de abril del 2021

Señor:

Bartolo Vargas Alexis Adan

Asunto: Autorización del uso de la información empresarial de Prolabora S.A.C. para los fines pertinentes del interesado.

Mediante el documento presente, se da la autorización de usar la información necesaria y para los fines pertinentes de la empresa **PROLABORA S.A.C.** con numero de RUC **20550463441**, al señor **Bartolo Vargas Alexis Adan** con código de alumno **6500096690**, alumno de la universidad **César Vallejo** de la sede **Ate**, por medio de la presente autorización pueda realizar el trabajo de Tesis titulada **"Auditoría de Gestión y los Recursos Humanos, en una Empresa Outsourcing del Distrito de Santiago de Surco 2021"**.

Se emite la carta de autorización, para los fines del interesado.

Atentamente.



BETETA DOMINGUEZ TULA

PROLABORA S.A.C.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, BARTOLO VARGAS ALEXIS ADAN estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de CONTABILIDAD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "AUDITORÍA DE GESTIÓN Y LOS RECURSOS HUMANOS, EN LA EMPRESA PROLABORA SAC, DISTRITO DE SANTIAGO DE SURCO, 2021", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
BARTOLO VARGAS ALEXIS ADAN DNI: 70233589 ORCID 0000-0001-7484-3084	Firmado digitalmente por: ABARTOLO1 el 06-07-2021 12:27:12

Código documento Trilce: INV - 0274915