



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Propuesta de una Auditoría de Recursos Humanos Para Mejorar
la Rentabilidad de la Empresa Buenas Piedras Agregados S.A.C.
– Año 2019**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
CONTADOR PÚBLICO

AUTOR:

Bachiller: Eyzaguirre Macedo, Joselin Katherine

(<https://orcid.org/0000-0002-6439-0330>)

ASESOR:

Mg. Salazar Quispe, Víctor Abel

(<https://orcid.org/0000-0003-0142-6604>)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

AUDITORÍA

LIMA ATE –PERÚ

2021

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a Dios,
A mis padres que siempre me han ayudado y
Son un ejemplo a seguir como también a mis
Hermanos que han sido un apoyo incondicional.

ÍNDICE

| | |
|---|-----|
| DEDICATORIA..... | ii |
| ÍNDICE..... | iii |
| ÍNDICE DE TABLAS..... | iv |
| ÍNDICE DE FIGURAS | iv |
| RESUMEN: | v |
| ABSTRACT: | vi |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 4 |
| III. METODOLOGÍA..... | 12 |
| 3.1. Variables y Operacionalización | 12 |
| 3.2. Población Muestra y Muestreo..... | 14 |
| 3.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos..... | 15 |
| 3.4. Procedimientos:..... | 15 |
| 3.5. Método de Análisis de Datos:..... | 15 |
| 3.6. Aspectos Éticos:..... | 16 |
| IV. RESULTADOS | 17 |
| V. DISCUSIONES..... | 23 |
| VI. CONCLUSIONES:..... | 27 |
| VII. RECOMENDACIONES: | 28 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| tabla 1: Índice De Productividad | 10 |
| Tabla 2: Rentabilidad Sobre Activos (Roa) | 10 |
| Tabla 3: Roe | 10 |
| Tabla 4: Indicador De Rentabilidad Sobre Las Ventas Por Tamaño De La Empresa, Año 2007 | 11 |
| Tabla 5: Unidad De Análisis..... | 14 |
| Tabla 6: Técnicas E Instrumentos De Recolección De Datos..... | 15 |
| Tabla 7: Cronograma De Actividades | 18 |
| Tabla 8: Porcentajes De Análisis De Las Encuestas | 18 |
| Tabla 9: Porcentajes De Ratios En Comparación Con La Actividad Económica . | 20 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1: Etapas De La Auditoría | 8 |
| Figura 2: Etapas De La Auditoría | 9 |
| Figura 3: Indicador De Rentabilidad Sobre Ventas, Según Actividad Económica - Año 2007 | 11 |
| Figura 4: Análisis De Las Encuestas Por Niveles..... | 19 |
| Figura 5: Gráficos De Ratios En Comparación Con La Actividad Económica .. | 20 |

RESUMEN:

La presente Tesis ha tenido como Objetivo principal proponer una Auditoría de Recursos Humanos para así incrementar la Rentabilidad de la empresa Buenas piedras Agregados S.A.C. Se han propuesto los siguientes Objetivos específicos: Explicar los procesos de contratación de Recursos Humanos, capacitación de personal y analizar la rentabilidad de la Empresa. El tipo de investigación utilizado para esta tesis es Aplicada, No Experimental.

Se realizaron encuestas al personal administrativo para analizar la situación actual. Los resultados obtenidos fueron: La empresa no tiene un buen control Administrativo, no cuenta con un organigrama, un manual de funciones y tampoco con capacitaciones, se hicieron recomendaciones de las deficiencias encontradas para un mejor control administrativo. Y por último se analizaron los estados financieros mediante ratios observando que la empresa obtuvo un ROE de 2.15%, que muestra la rentabilidad obtenida por los inversionistas de la compañía sobre los recursos propios y un ROA de 10.72% que mide la capacidad que posee la empresa para generar ganancias tomando en cuenta los activos de la compañía. Concluyendo que una auditoría en el área de Recursos Humanos es importante para mejorar la toma de decisiones, tener un mejor manejo de sus Recursos y así poder incrementar la Rentabilidad.

Palabras clave: Auditoría, Auditoría de Recursos Humanos, Rentabilidad, Gestión.

ABSTRACT:

The main objective of this thesis is to propose a Human Resources Audit in order to increase the profitability of the company Buenas piedras Agregados S.A.C. The following specific objectives have been proposed: To explain the Human Resources hiring processes, personnel training and to analyze the company's profitability. The type of research used for this thesis is applied, non-experimental.

Surveys were made to the administrative personnel to analyze the current situation. The results obtained were: The company does not have a good administrative control, does not have an organization chart, a manual of functions and no training, recommendations were made of the deficiencies found for a better administrative control. Finally, the financial statements were analyzed by means of ratios, observing that the company obtained a ROE of 2.15%, which shows the profitability obtained by the company's investors on its own resources, and a ROA of 10.72%, which measures the company's capacity to generate profits, taking into account the company's assets. Concluding that an audit in the Human Resources area is important to improve decision making, have a better management of its resources and thus be able to increase profitability.

Key words: Audit, Human Resources Audit, Profitability, Management.

I. INTRODUCCIÓN

La auditoría es la técnica más usada e importante en una organización ya que una mala administración de los recursos puede llevar a una organización a no cumplir con sus metas y objetivos. Siendo la Auditoría un mecanismo de control para encontrar las fallas y errores más comunes que cometen las organizaciones, para así poder tomar decisiones adecuadas, esto es fundamental para la organización; como también es importante que los trabajadores de las empresas tenga conocimiento de sus funciones , tener un personal bien capacitado, motivado que pueda identificarse con la organización para la que labora, para así tener una mejor eficiencia y eficacia dentro de la organización que permita el logro de objetivos y tener una mejor toma de decisiones. Por eso es importante que una organización haga auditorías periódicas no solo para encontrar fallas y dar soluciones si no para saber si la organización cumple o no con los objetivos trazados y saber qué errores se cometen en la gestión y cómo se manejan sus recursos para el logro de objetivos. (Vega, Álvarez, Medina, & Wilson, 2018).

La Empresa Buenas Piedras Agregados S.A.C. Cuenta con 12 obreros y 4 empleados administrativos entre ellos los accionistas de la empresa. La presente investigación nos dio a conocer que una inadecuada Gestión de los Recursos Humanos es importante para la rentabilidad de la organización. Es por tal motivo que el siguiente proyecto de investigación se realizó con el tipo de investigación Aplicada, No Experimental donde no solo se buscó obtener información encontrar fallas en la gestión de Recursos Humanos y cómo estos afectan la rentabilidad de la empresa como también fue importante proponer una Auditoría en el área de recursos humanos con el fin de mejorar la gestión administrativa y mejorar la rentabilidad de la empresa para un mejor manejo de los recursos.

El problema principal de toda organización es un mal manejo de los recursos especialmente de los recursos humanos, el no contar con un organigrama, un manual de funciones , haciendo que el personal no tenga una definición clara de sus funciones y responsabilidades , como también el no tener capacitaciones periódicas a los empleados siendo estas necesarias por ser un trabajo de riesgo, este es un de los factores principales de su baja

rentabilidad es por ello la importancia de proponer una Auditoría de Recursos Humanos.

Como Justificación teórica se definió que esta investigación dio a conocer la importancia de una buena administración de los Recursos en una organización, ya que esta puede ayudar a incrementar la rentabilidad en una empresa, cumplir con sus metas y objetivos y poder conocer las fallas que comete el personal dentro de la organización.

Problema General, es conocer ¿Como la propuesta de una Auditoría en el área de Recursos Humanos puede incrementar la Rentabilidad en la organización Buenas Piedras Agregados S.A.C?

Problema Específico ¿Cómo son los procesos de contratación de Recursos Humanos en la Empresa Buenas Piedras Agregados S.A.C?, ¿Cuál es la rentabilidad en la empresa Buenas Piedras Agregados S.A.C.? ¿Cómo la propuesta de una Auditoría de recursos humanos incrementa la rentabilidad de la empresa Buenas Piedras Agregados S.A.C?

Describimos también como Justificación práctica que esta investigación se realizó porque existe la necesidad de mejorar la rentabilidad de la Empresa de extracción y venta de agregado, se realizaron observaciones y recomendaciones para que la empresa mejore la gestión administrativa y aproveche sus recursos y los empleados puedan desempeñarse correctamente y se identifiquen con la organización.

Añadiendo también como Justificación metodológica que la siguiente investigación ayudó a comprobar y entender la importancia de una mejora en la gestión de los Recursos Humanos en una empresa para poder ser rentable. En cuanto a la metodología se aplicaron técnicas para la investigación, recolectar datos, se realizaron y analizaron los estados financieros de La Empresa Buenas Piedras Agregados S.A.C., también se identificaron a la población y muestra.

El siguiente Proyecto de investigación su objetivo General fue proponer una Auditoría de Recursos Humanos para incrementar la Rentabilidad de la Organización Buenas piedras Agregados S.A.C. Identificando así los objetivos específicos, fue explicar los procesos de contratación de Recursos Humanos y la capacitación de personal, como también se analizó la rentabilidad de la

Empresa Buenas piedras Agregados S.A.C., y se propuso una Auditoría de recursos Humanos para mejorar la rentabilidad.

Es importante añadir que el siguiente trabajo de investigación tiene como hipótesis que la propuesta de una Auditoría de recursos humanos mejora la rentabilidad de la Empresa Buenas piedras Agregados S.A.C.

Finalmente, este trabajo de investigación se podrá tomar como referente para posteriores Investigaciones relacionadas con el tema

II. MARCO TEÓRICO

En el siguiente Capítulo se hará una síntesis de las Investigaciones más importantes referidas a la Auditoría de Recursos Humanos y La Rentabilidad de la Empresa, seguido se desarrollará los enfoques conceptuales y las teorías básicas para un mejor entendimiento de la importancia de un mejor manejo administrativo donde se enmarcará la siguiente investigación.

En los siguientes párrafos daremos una descripción y los aportes más importantes de las Investigaciones Internacionales que nos ayudan a reforzar y a aclarar conceptos para su aplicación.

El trabajo de Ojeda, (2015) denominado “Propuesta de una Auditoría Administrativa para ser aplicada en el área de Recursos Humanos de la Empresa Textiles TEXSA S.A.”, El autor señala como objetivo que. La finalidad del proyecto es entender cómo está estructurada la empresa TEXSA S.A., su planificación del mercado dentro de la organización, como también las fases de la producción, utilizando como Metodología Descriptiva. Concluyendo que. Las fases para una buena Administración de los Recursos Humanos tienen la facultad de individualidad durante la ejecución haciendo que el resultado al final de la Auditoría sea producto de una apropiada concordancia con las fases dando un mejor manejo administrativo ayudando así también que la empresa pueda disponer de un personal mejor capacitado y más eficiente a la hora de cumplir con sus labores dentro de la organización.

La tesis de Cepeda & Diego, (2014) denominada “Auditoría de Gestión de Recursos Humanos de la Empresa MEGAMAXI. De la Ciudad de Ambato, Provincia de Tungurahua” Define como objetivo, Evaluar a la Organización, a su personal, la dirección de los Recursos Humanos de la Empresa. La metodología Descriptiva, Obteniendo como resultado, renovar el estándar de producción, economizar costos de una manera eficiente con una mejor atención al público .El autor concluye en su investigación que .La presente tesis de Auditoría de Gestión ayudo a encontrar fallas en la Organización

durante la Auditoría, por lo que se pudo dar las recomendación necesarias para que se apliquen en la empresa y se puedan lograr los objetivos planeados.

El ensayo de Domínguez, (2018) denominado “Auditoría de Seguridad Social como Fortalecimiento de Control Interno en el Departamento de Recursos Humanos de la Empresa”, Identifica que el objetivo de todo auditor es poder evaluar a la organización y así mismo también poder es el control interno del área de Recursos Humanos de la Empresa, además de aumentar el grado de confianza del personal encargado. Metodología Descriptiva, obteniendo como Resultado de la Auditoría un mejor control interno en la organización, se pudo optimizar la calidad de sus servicios. El autor concluye que en algunos casos el dictamen de ha considerado erróneamente como una práctica molesta sin llegar a entender que se trata de una oportunidad de identificar situaciones de mejora en la práctica de control interno.

Entre los antecedentes nacionales tenemos:

Según Panta, (2019) en su tesis titulada “Auditoría Administrativa Y Gestión De Los Recursos Humanos En La Municipalidad Provincial De Huaura-Huacho, 2018.”, describe y determina la conexión existente entre la Auditoría Administrativa y Gestión de Recursos Humanos de la empresa para lograr un mejor manejo de recursos , siendo su Objetivo, Es examinar la relación de los Recursos Humanos y la Gestión Administrativa en la , la metodología de investigación que utilizó el autor fue de tipo básica, No experimental, Obteniendo como Resultado Se encontró relación entre Auditoría Administrativa y la Gestión de recursos humanos. El siguiente trabajo nos da como Conclusión que. La Auditoría Administrativa y la Gestión de Recursos Humanos tienen una Relación Lineal y significativa ayudando a una mejor toma de decisiones.

Según Cárdenas, (2016) en la tesis titulada “Auditoría Administrativa y su Incidencia En la Rentabilidad de la Empresa Centro Médico Especializado Trujillo S.A.C, Trujillo año 2016”, Siendo su objetivo principal del proyecto que se realizó fue, diagnosticar cómo influye La Auditoría Administrativa en la

Rentabilidad de la Empresa. Su metodología descriptiva. Teniendo como resultado: Realizar recomendaciones que ayuden a incrementar sus ventas y disminuir su alto stock de medicamentos. Concluye que. La Auditoría administrativa se puede hallar deficiencias en las áreas Recursos Humanos, Logística y Gestión lo que ocasionó pérdidas en las ventas de medicamentos como también el alto stock de medicamentos.

Por otro lado Trujillo, (2017) en la siguiente tesis denominada “Auditoría de Recursos Humanos y Logro de Objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU EDITORIAL S.R.L Distrito de Callería, Pucallpa 2016.”, teniendo como principal Objetivo. Determinar como la Auditoría de Recursos Humanos se vincula con la realización de objetivos de la organización. De Pucallpa la metodología del diseño será correlacional, analítica y descriptiva. Los resultados obtenidos detallan que los encuestados afirman que la Auditoría de Recursos Humanos es importante .Concluyendo que para el logro de objetivos la Auditoría de recursos humanos es esencial.

Entre los antecedentes locales tenemos

Según Chávez, (2016) en su tesis denominada “La Auditoría Administrativa como una Herramienta para la Mejora de la Gestión en las agencias de aduana caso: “Azsnet S.S. Agencia de Aduanas, Periodo 2016” teniendo como objetivo principal Emplear la Auditoría Administrativa para mejorar la dirección de Empresa. Usando como metodología el tipo de investigación fue cuantitativo, obteniendo como resultados que es un factor esencial que la administración de la empresa debía regirse a organizar, planear, dirigir y controlar. Concluyendo que, Es esencial que para una Auditoría la organización proporcione toda la información al auditor y para que los resultados que se obtengan sean los más cercanos a la realidad y así se pueda lograr un mejor dictamen de Auditoría y la Organización pueda tomar una mejor decisión sobre sus actividades a realizar

Según Saira, (2020) En su investigación denominada “Plan De Gestión de Costos y Gastos para Mejora de la Rentabilidad Considerando la Organización de Actividades Contables y Minimización de Riesgos Tributarios en una

Empresa Constructora, Arequipa 2018” Plantea como principal objetivo ,Proponer una mejor Gestión de sus Costos y Gastos para así poder mejorar la Rentabilidad de su empresa. Su metodología es descriptiva, correlacional. Teniendo como resultado identificar actividades Estratégicas .Concluyendo que. Si se elabora un buen plan de estrategias de Administración de costos y gastos, mejorará la rentabilidad de la empresa, ya que esta puede ayudar a registrar cuales son los riesgos y cuáles son sus actividades principales con el fin de incrementar su rentabilidad.

Según Toledo, (2016) en su tesis denominada “Auditoría de gestión y su relación con la rentabilidad fija de las empresas de transmisión eléctrica en el distrito de Miraflores, 2016” plantea como objetivo Determinar de qué manera una auditoria de gestión tiene relación con la rentabilidad, la eficiencia y la utilidad de la empresa usando como metodología Descriptivo-básico No Experimental teniendo como resultado que las empresas no llevan un seguimiento claro de si se cumplen con los objetivos y que si se llevan evaluaciones constantes se tendría un trabajo más eficiente concluyendo el autor de que si se llevan auditorías constantes y se reformulan los procesos se subsanan los errores a tiempo los resultados obtenidos serán más óptimos.

En el siguiente punto se describirán conceptos básicos de las palabras claves de la presente investigación.

La Auditoría tiene como finalidad poder determinar la veracidad de los estados financieros de la empresa. Para que esta evaluación sea confiable debe ser realizada por un auditor independiente que no tenga ningún vínculo con la empresa auditada, para no generar desconfianza y el auditor pueda emitir su dictamen imparcialmente (Cuéllar, 2009, pág. 6)

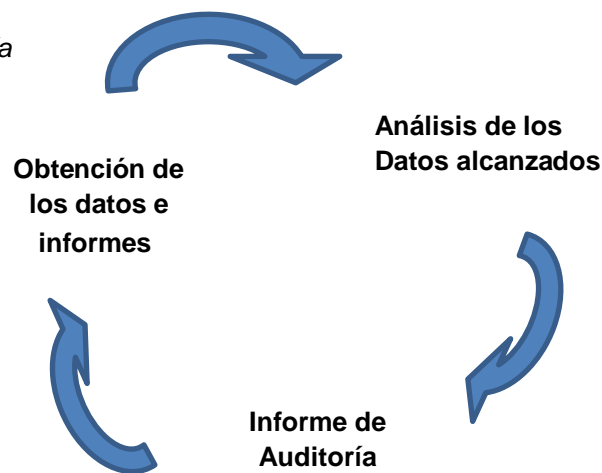
En su libro Auditoría de Auditoría de Recursos nos dan como definición de la Auditoría.

“Explican las técnicas y fases que deben utilizarse para obtener un mejor resultado. La auditoría de gestión permite detectar los problemas para una mejor toma de decisiones dentro de la organización como también prevenir

riesgos y dar solución a los problemas.”. (Vega, Álvarez, Medina, & Wilson, 2018, pág. 45)

La auditoría de Recursos Humanos es un conjunto de procesos Por lo que podemos decir que .Toda Auditoría nos ayuda a encontrar deficiencias en la organización y dar soluciones para poder mejorar no solo la eficiencia si no también mejorar la rentabilidad de la empresa, permitiendo también mejorar la eficiencia de los trabajadores, revisar en que se puede mejorar para una mejor toma de decisiones y el cumplir objetivos teniendo en cuenta las etapas de la Auditoría de personal estas ayudan a llevar un mejor control de la Auditoría (Vega, Álvarez, Medina, & Wilson, 2018, pág. 87)

Figura 1: *Etapas de la Auditoría*



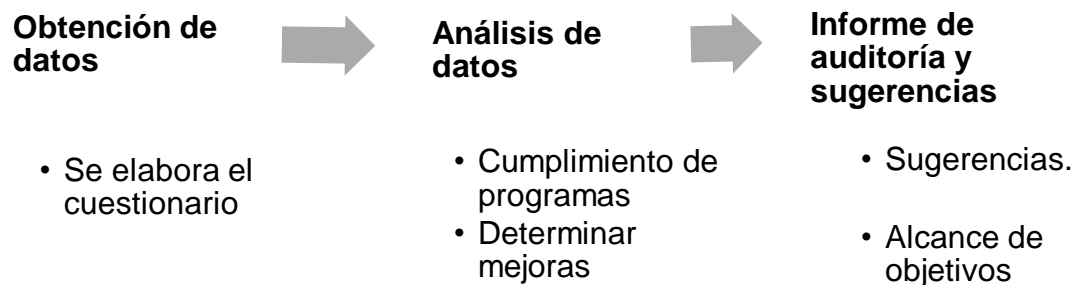
Fuente: (Vega, Álvarez, Medina, & Wilson, 2018, pág. 90)

La Auditoría de Recursos Humanos es una serie de pasos, que tiene como finalidad analizar cada uno de hechos que ejerce la organización para así mismo poder evaluar si es que la organización cumple con los objetivos y poder realizar las mejoras correspondientes para un mejor cumplimiento de la administración del personal para ello es necesario tener en cuenta tres etapas básicas:, Obtención de todos los datos necesarios , así mismo Analizar todos los datos que se recaudaron y emitir un informe apropiado de la auditoría y emitir sugerencias que sean necesarias para una mejor toma de decisiones..

Para la Obtención de Datos se elabora el cuestionario con el fin de obtener toda la información necesaria que será analizada. En la etapa de análisis de datos permite señalar si se cumplen los parámetros o no del plan de trabajo, el por qué y proponer cómo mejorar. En el informe de auditoría y sugerencias debe contener si se cumplen con los objetivos, las fallas comparación de planes y objetivos, como también las mejoras necesarias para un mejor control. Alcance de objetivos (Ordoñez, Garcíá, & Moncada, 2019)

Figura 2: *Etapas de la Auditoría*

Etapas de la Auditoría de Recursos Humanos



Fuente: Elaboración Propia

La Rentabilidad es fundamental en toda actividad económica definiéndose de la siguiente manera:

“La Rentabilidad es la facultad de inversión que tiene la organización para obtener mejores beneficios a los invertidos en la empresa pudiendo ser tanto a corto como en el largo plazo, para el cálculo de la rentabilidad de una empresa se emplean ratios lo cual ayudan a medir la efectividad en la que se usan los recursos (Sánchez, 2002, pág. 2)

Según él (Instituto Nacional De Investigación, 2008) nos dice que: “mide la utilidad que obtiene la empresa en un ejercicio respecto a las ventas netas realizadas en el mismo año. Conocida como margen sobre las ventas o índice de productividad. Mientras más elevado sea el resultado de este ratio indica que la empresa tiene una mejor situación económica y es más eficiente.

Tabla 1: *Índice de productividad*

$$\text{Margen sobre Ventas} = \frac{\text{Resultado del Ejercicio}}{\text{ventas netas}} \times 100$$

Fuente:(Instituto Nacional De Investigación, 2008, pág. 129)

Según él (Instituto Nacional De Investigación, 2008) nos dice que “mide la rentabilidad con relación a la inversión total de la empresa, También llamado ROA (“rentabilidad de las inversiones”), si el resultado el elevado nos muestra que la empresa ha realizado eficientes inversiones dentro del ejercicio.

Tabla 2: *Rentabilidad sobre Activos (roa)*

$$\text{Rentabilidad Sobre Activos} = \frac{\text{Utilidad de Operación}}{\text{Total activo}} \times 100$$

Fuente: (Instituto Nacional De Investigación, 2008, pág. 151)

Según en (Instituto Nacional De Investigación, 2008) nos dice que, “muestra el beneficio obtenido en relación con la inversión que realizaron los propietarios de la empresa”. Este ratio refleja la Rentabilidad que se han obtenido por las inversiones hechas por los accionistas. La rentabilidad de los accionistas será alta mientras mayor sea el resultado del de este ratio

Tabla 3: *ROE*

$$\text{ROE} = \frac{\text{Resultado del Ejercicio}}{\text{Total patrimonio}} \times 100$$

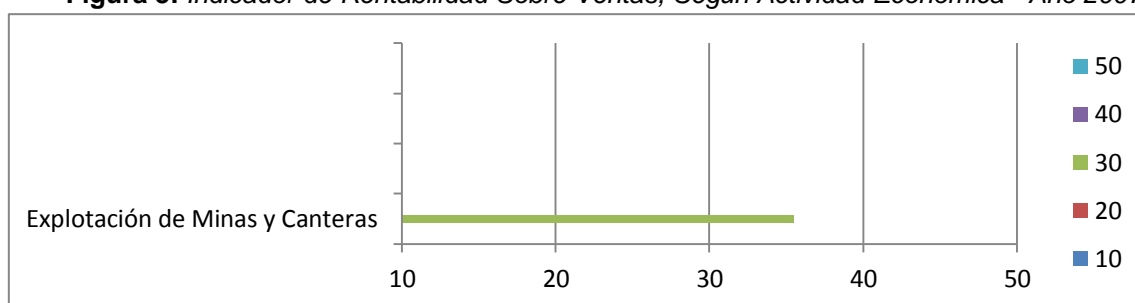
Fuente: (Instituto Nacional De Investigación, 2008, pág. 151)

A continuación se hace una referencia del índice de rentabilidad según la actividad económica de Explotación de mineras y Canteras.

Indicador de Rentabilidad Sobre Ventas, Según Actividad Económica - Año 2007

Según los Resultados que se obtuvieron a nivel nacional en el análisis por actividad económica en el rubro de Explotación de minas y Canteras señala que el indicador de rentabilidad sobre ventas en el año 2007 es de 35.5% que nos sirve como referencia para dar a conocer en cuanto es el indicador de rentabilidad promedio para una empresa del rubro de extracción.

Figura 3: Indicador de Rentabilidad Sobre Ventas, Según Actividad Económica - Año 2007



Fuente: (Instituto Nacional De Investigacion, 2008, pág. 130)

Indicador de Rentabilidad sobre las Ventas por tamaño de la Empresa, Año 2007

En este análisis se agrupa a las empresas por tamaño de trabajadores o agrupadas por el monto de sus ventas (la UIT referencial es de S/3450.00)

Tabla 4: Indicador de Rentabilidad sobre las Ventas por tamaño de la Empresa, Año 2007

| POR ESTRATO DE PERSONAL OCUPADO CENSAL | Total | ESTRATO I | ESTRATO II | ESTRATO III |
|---|-------------|------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | | De 1 a 10 trabajadores | De 11 a 50 trabajadores | De 51 a 100 trabajadores |
| Nacional | 12.5 | 16.6 | 6.8 | 9.3 |
| Empresas con ventas netas mayores a 300 UIT | 11.5 | 8.3 | 6.6 | 9.3 |
| Empresas con ventas netas hasta 300 UIT | 22.7 | 23.5 | 11.7 | 2.3 |
| POR ESTRATO DE VENTAS NETAS | Total | Hasta 150 UIT | Más de 150 hasta 300 UIT | Más de 300 hasta 850 UIT |
| Nacional | 12.5 | 25.3 | 13.4 | 3.8 |
| Empresas con ventas netas mayores a 300 UIT | 11.5 | - | - | 3.8 |
| Empresas con ventas netas hasta 300 UIT | 22.7 | 25.3 | 13.4 | - |

Fuente: (Instituto Nacional De Investigacion, 2008, pág. 130)

III. METODOLOGÍA

Tipo y Diseño de Investigación

Aplicada: La finalidad de este proyecto de investigación es desarrollar conocimientos que se puedan utilizar para dar solución a una situación determinada (Sanchez & Liliana, 2017, pág. 19)

El tipo de Estudio que se realizó para este trabajo de investigación es de tipo Aplicada en donde se requiere no solo obtener información necesaria para analizar cómo administran sus recursos y hallar errores en la toma de decisiones si no también encontrar soluciones para un mejor manejo administrativo si no también poder incrementar la rentabilidad de la empresa, como también dar soluciones para un mejor manejo de los recursos, y una mejor toma de decisiones.

No experimental, Descriptivo- correlacional:

En el siguiente trabajo de investigación No experimental recolectaremos la información para el estudio descriptivo sin manipular la información recolectada.

El tipo de investigación que se desarrollara será de tipo Descriptivo Correlacional por que explicara como una auditoria en el Área de Recursos Humanos puede llegar a a ayudar a cumplir con los objetivos de la empresa que es poder aumentar la rentabilidad de la empresa Buenas Piedras Agregados S.A.C.

3.1. Variables y Operacionalización

Variable Dependiente: Es la variable que reunirá las modificaciones que se efectuará al manipular la variable independiente. Es la que se debe observar y la que se debe medir y que nos proporcionará toda la información a tener en cuenta (Murillo, 2011, pág. 10)

Variable Independiente: la variable independiente es la razón del objeto de estudio es la variable que el investigador va a manipular. (Murillo, 2011, pág. 9)

a) Variable independiente

- Auditoría de Recursos Humanos: La finalidad de la Auditoría de Recursos Humanos es analizar las políticas de la organización y todas las prácticas del personal de la organización y así poder evaluar el funcionamiento actual que sean perjudiciales y que impiden a la organización cumplir con su objetivos e indicar sugerencias para mejorar en funcionamiento de un mejor control administrativo de la organización. (Chiavenato, 2017)

b) Variable dependiente

- Rentabilidad : Es una acción económica en las que se movilizan medios materiales, humanos y financieros con el único propósito de poder cumplir con todos los objetivos que se traza una empresa, , siendo este el resultado de una buena toma de decisiones en la Administración (Sánchez, 2002)

Ver Matriz De Operacionalización De Variables en Anexo 1

3.2. Población Muestra y Muestreo

Población: Empresa Buena Piedras Agregados S.A.C

Muestra: Estados Financieros del año 2019 de la empresa y el personal Administrativo del Área de Recursos Humanos a la Empresa Buena Piedras Agregados S.A.C. conformado por 4 trabajadores, 1 Gerente General, 1 administrador de Recursos Humanos, 1 Jefe de Planta, 1 trabajador del departamento de Contabilidad.

Muestreo: Se elaborará entrevistas, al área de Recursos Humanos de la empresa realizándose también encuestas para obtener información necesaria, se analizarán los estados financieros de la empresa.

Unidad de Análisis: Estados Financieros del año 2019 de la Empresa Buenas Piedras Agregados S.A.C, como también al personal encargado en el área de Recursos Humanos de la empresa para ser objeto de análisis.

Tabla 5: *Unidad de Análisis*

| Tipo de Trabajador | Población | Muestra |
|---------------------------|------------------|----------------|
| Obreros | 12 | 0 |
| Empleados | 4 | 4 |

Fuente: Elaboración propia

3.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Tabla 6: Técnicas e instrumentos de recolección de datos

| TÉCNICA | INSTRUMENTO | |
|---------------------|-----------------------------|--|
| Entrevista | Guía de entrevistas | Mediante una entrevista al personal administrativo de la empresa Piedras Agregados S.A.C |
| Análisis Documental | Guía de Análisis Documental | Se examinara los Estados Financieros del año 2019 de la empresa Buenas Piedras Agregados S.A.C |

Fuente: Elaboración Propia

3.4. Procedimientos:

Entrevistas: Para realizarlas se solicitará información a la empresa Buenas Piedras Agregados S.A.C de los trabajadores y el cargo que ocupan dentro de la empresa.

Cuestionarios: Se elaborará un listado de preguntas cerradas estas serán formuladas por escrito, y serán directas con el personal para poder establecer y definir qué se necesita mejorar en la administración de recursos humanos y se realizarán los comentarios y sugerencias correspondientes para que el personal pueda tener una eficiente toma de decisiones y llevar a cabo el logro de objetivos que la organización necesita para incrementar su rentabilidad.

3.5. Método de Análisis de Datos:

El siguiente trabajo de investigación fue realizado mediante un análisis de los ratios financieros lo que nos ayudará a poder evaluar los resultados de cuanto es su rentabilidad en dicho periodo y así mismo poder mejorar la toma de decisiones y poder corregir errores permitiendo así no solo alcanzar objetivos si no también incrementar la Rentabilidad de la Empresa Buenas Piedras Agregados SAC.

El método para analizar los datos realizados es mediante estadística descriptiva ya que tiene como objetivo resumir la evidencia de manera sencilla y clara los cuadros se utilizan para mostrar cifras

puntuales y los gráficos señalaran tendencias y comparaciones.
(Rendo, Villasís, & Miranda, 2016)

3.6. Aspectos Éticos:

En el siguiente trabajo a investigar se desarrolló siempre respetando los valores éticos, así como también se respetó las identidades de los participantes que se encuestó dentro de la empresa Buenas Piedras Agregados S.A.C,

El trabajo de investigación cumple con las normas APA, reglamentos y normas de la universidad, utilizándose también la información obtenida por la empresa Buenas Piedras Agregados S.A.C.

IV. RESULTADOS

Para el siguiente trabajo de investigación se recolectaron los datos mediante encuestas para poder evaluar los resultados que se obtuvieron, se utilizó el método estadístico descriptivo para así poder detallar todos los datos obtenidos mediante gráficos tipo barra que ayudaran a un mejor análisis cada pregunta. Se encuestó al personal Administrativo de la empresa Buenas Piedras Agregados S.A.C 1 Gerente General, 1 Administrador, 1 contador y 1 jefe de planta

4.1. Objetivo General:

El Objetivo principal de este Proyecto fue proponer una auditoría en el Área de Recursos Humanos para mejorar la rentabilidad de la Empresa Buenas Piedras Agregados S.A.C. Para ello es importante dar a conocer los resultados obtenidos en la encuesta.

4.2. Objetivo Específico 1:

Explicar los procesos de contratación de Recursos Humanos y la capacitación de personal, A continuación se muestran los resultados obtenidos en las encuestas de los procesos de contratación de Recursos Humanos y la capacitación de personal. Para esta Auditoría se elaboró en III Etapas: I obtención de Datos, II Análisis de Datos y III Informe de Auditoría. Esta Auditoría es una Auditoría Interna con el propósito de mejorar la gestión de la empresa hecha por el autor de esta tesis para su investigación.

I. Etapa: Obtención de Datos

Se consideró conveniente elaborar un cronograma que ayude a obtener todos los datos necesarios para su análisis

Tabla 7: Cronograma de actividades

| ACTIVIDADES | INICIO | FIN |
|------------------------------|---------------|------------|
| Planeamiento | 15/10/2021 | 17/10/2021 |
| Visita a la institución | 18/10/2021 | 20/10/2021 |
| Conocimiento de los procesos | | |
| Ejecución | | |
| Elaboración de los hallazgos | 25/10/2021 | 27/10/2021 |
| Informe | 11/11/2021 | 13/11/2021 |

Fuente: Elaboración Propia

II. Etapa: Análisis de Datos

En esta etapa se analizó la encuesta hecha al personal administrativo .En la tabla a continuación se da un detalle por niveles de las encuestas hechas al personal en porcentajes

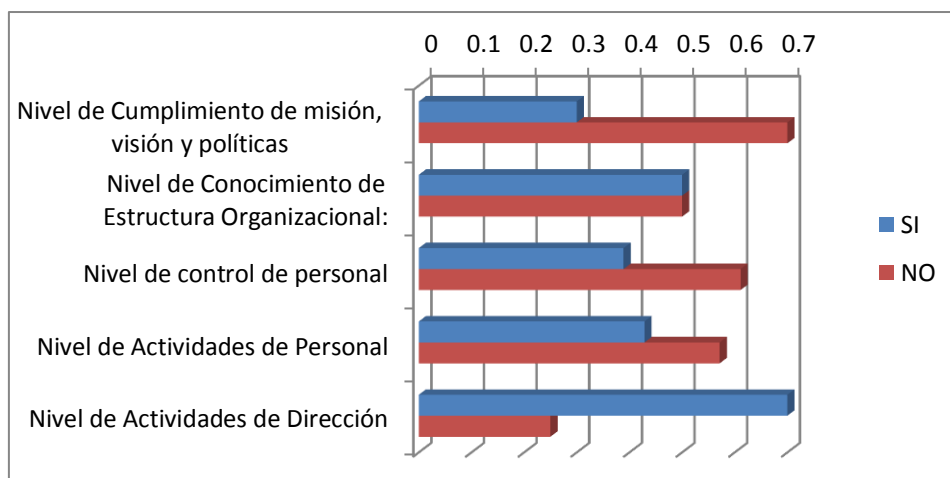
Tabla 8: Porcentajes de Análisis de las encuestas

Tabla: Porcentajes de Análisis de las encuestas por niveles

| | SI | NO | TOTAL |
|---|-----------|-----------|--------------|
| Nivel de cumplimiento | 30% | 70% | 100% |
| Nivel de Conocimiento de Estructura Organizacional | 50% | 50% | 100% |
| Nivel Control de Personal | 39% | 61% | 100% |
| Nivel Actividades de Personal | 43% | 57% | 100% |
| Nivel de actividades de Dirección | 75% | 25% | 100% |

Se muestran los gráficos de los resultados obtenidos en base a las encuestas hechas al personal administrativo por niveles para un mejor detalle de las respuestas.

Figura: 4 Análisis de las encuestas por niveles



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la figura número 4 se puede observar, (con referencia en la tabla de los anexos), que de la encuesta hecha al personal administrativo muestran que los empleados no tienen conocimiento de que realizaron auditorías en periodos pasados a la empresa, que no todo el personal administrativo conoce la misión de la empresa y no promueven el conocimiento tampoco cumplen con los objetivos y políticas de la empresa, el personal encuestado manifiesta que no existe un organigrama de la empresa lo cual es muy importante para saber no sólo la jerarquía organizacional sino también cuál es la función de cada trabajador, afirmando que la empresa cuenta con un reglamento interno pero no todos lo conocen. Tampoco cuentan con un proceso para la selección de personal, el personal que labora no es capacitado con regularidad, y que no todo el personal conoce la existencia de un manual de funciones.

Objetivo Específico 2:

Analizar la rentabilidad de la Empresa Buenas piedras Agregados S.A.C. Se analizó la rentabilidad de la Empresa Buenas piedras Agregados S.A.C del año 2019 mediante 3 ratios: Rentabilidad De Las Ventas Netas, Rentabilidad Sobre Activos, y el ROE para una mejor interpretación de estos los ratios fueron comparados Según los resultados a nivel nacional en el análisis por actividad económica en el

rubro de explotación de minas y canteras para empresas con ingresos menores a 300 UIT (Con referencia de S/3450.00 Soles) y con trabajadores de 11 a 50 empleados. (Instituto Nacional De Investigacion, 2008)

4.2.1. Análisis de Ratios Financieros:

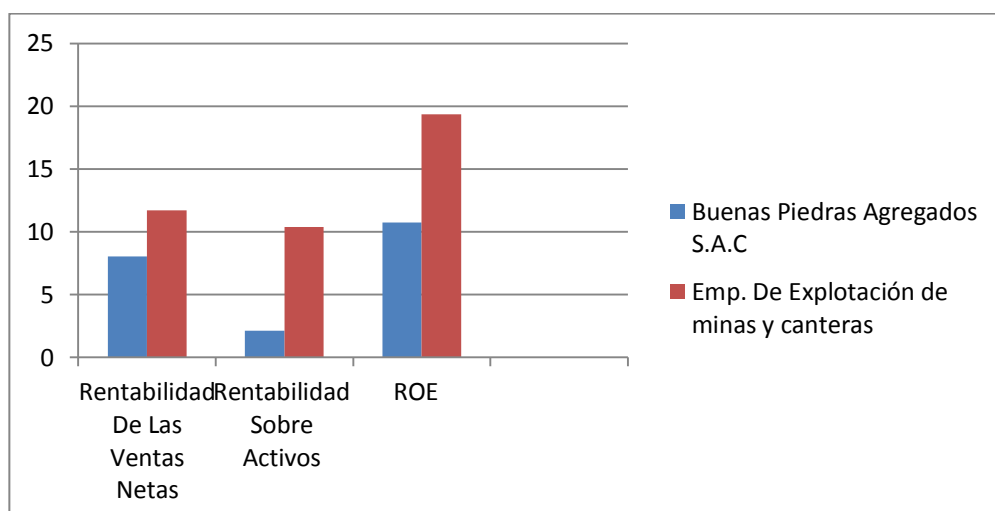
A continuación se mostraran el análisis de ratios de la empresa Buenas Piedras Agregados S.A.C del año 2019 comparándolos con los resultados obtenidos a nivel nacional en el rubro económico de explotación de minas y canteras en el 2007 de empresas con ingresos menores a 300 UIT (Con referencia de S/3450.00 Soles) y con trabajadores de 11 a 50 personas según referencia (Instituto Nacional De Investigacion, 2008)

Tabla 9: Porcentajes de ratios en comparación con la actividad económica

| Ratios Financieros | Buenas Piedras Agregados S.A.C | Según Actividad Económica (Instituto Nacional De Investigacion, 2008) |
|----------------------------------|--------------------------------|---|
| Rentabilidad De Las Ventas Netas | 8.03% | 11.7% |
| Rentabilidad Sobre Activos | 2.15% | 10.4% |
| ROE | 10.72% | 19.38% |

Fuente: Elaboración propia

Figura 5: Gráficos de ratios en comparación con la actividad económica



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Rentabilidad De Las Ventas Netas: Por cada S/ 1.00 que la empresa vendió en el año 2019 la empresa obtuvo una utilidad de 8.03% y para empresas con el rubro económico de explotación de minas y canteras en el 2007 para empresas con ingresos menores a 300 UIT (Con referencia de S/3450.00 Soles) y con trabajadores de 11 a 50 teniendo un 11.7% según (Instituto Nacional De Investigacion, 2008) por lo que se puede observar que la empresa Buenas piedras agregados S.A.C tiene una rentabilidad por debajo del sector .

Rentabilidad Sobre Activos (ROA): Por cada unidad monetaria invertida en los activos de la empresa la empresa obtiene un rendimiento del 2.15% sobre la inversión en el año 2019 y para empresas con el rubro económico de explotación de minas y canteras en el 2007 para empresas con ingresos menores a 300 UIT (Con referencia de S/3450.00 Soles) y con trabajadores de 11 a 50 según: (Instituto Nacional De Investigacion, 2008) teniendo un 10.4%, estando la empresa Buenas piedras agregados S.A.C. por debajo del promedio de con 2.15%

ROE: Por cada unidad monetaria que el dueño mantiene en el año 2019 este genera un rendimiento del 10.72% sobre el capital de la empresa 2019 y para empresas con el rubro económico de explotación de minas y canteras en el 2007 para empresas con ingresos menores a 300 UIT (Con referencia de S/3450.00 Soles) y con trabajadores de 11 a 50 según:(Instituto Nacional De Investigacion, 2008) teniendo un 19.38%, estando la empresa Buenas piedras agregados S.A.C. teniendo una rentabilidad por debajo del promedio normal del sector .

Por lo que podemos añadir que La empresa obtuvo un ROA DE 2.15% Este Muestra la rentabilidad obtenida por los inversionistas de la compañía sobre los recursos propios y un ROE DE 10.72% que mide la capacidad que posee la empresa para generar ganancias tomando en cuenta los activos de la compañía. Lo que indica que parte del activo fue financiado con deuda y de esa forma ha crecido la Rentabilidad en

otras palabras la deuda que se ha utilizado para financiar el activo supera la rentabilidad económica.

Contrastación de Hipótesis

Hipótesis: Que la propuesta de una Auditoría de recursos humanos mejore la rentabilidad de la Empresa Buenas piedras Agregados S.A.C.

Después de haber desarrollado mis objetivos específicos y el general por medio de encuestas al personal Administrativo después de hacer un análisis de deficiencias encontradas y de realizar las recomendaciones como también se analizaron los estados financieros de la empresa Buenas Piedras Agregados S.A.C. Se acepta la hipótesis ya que la auditoría en el área de Recursos Humanos es muy importante ya que permite a la organización no solo determinar las deficiencias si no también dar soluciones a los errores y poder mejorar las actividades lo cual se verán los resultados económicos en los estados financieros.

V. DISCUSIONES

La siguiente investigación fue realizada a la empresa Buenas piedras agregados S.A.C. El Tema que de instigación es demostrar como una propuesta de auditoria de recursos humanos ayudaría a incrementar la rentabilidad de la empresa, se hizo una encuesta al personal administrativo. Dándonos a conocer que no solo no se hizo una auditoría de Recursos Humanos si no que la empresa no promueve el conocimiento de la misión y visión de la organización que tampoco cuenta con un organigrama ni todo el personal conoce la existencia de un manual de funciones siendo estos muy importantes ya que estos son una parte importante que ayuda a poder cumplir con los no solo con las funciones y responsabilidades de cada trabajador.

Otra de las deficiencias encontradas es que el personal no es capacitado con regularidad siendo las capacitaciones muy importantes ya que un personal altamente capacitado genera productividad a la empresa no solo ayuda a prevenir accidentes ayuda también a mejorar la estabilidad dentro de la organización el objetivo de un personal capacitado es mejorar la eficiencia de los trabajadores que juega un papel importante para lograr objetivos. Estas deficiencias encontradas contrastan con la teoría del autor (Ojeda, 2015) en el que señala que un mejor manejo administrativo ayuda a que la empresa pueda disponer de un personal mejor capacitado y más eficiente a la hora de cumplir con sus labores dentro de la organización.

Otro de los errores encontrados es que puede percatar que la empresa no cuenta con una herramienta para detectar fallas o errores que no solo es importante para tener clientes satisfechos sino también es importante saber si que procesos son deficientes y no funcionan correctamente si es que se da un mal servicio teniendo en cuenta desde el nivel de productividad de la empresa. Estas deficiencias encontradas contrastan con la teoría del autor (Cepeda & Diego, 2014) en lo que el autor señala que una eficiente atención al cliente puede ayudar a economizar costos.

En la encuesta realizada también se observó que no todo el personal realiza las funciones en las que fue contratado si bien es cierto que la gran mayoría si sabe sus funciones es importante que todo el personal cumpla con labores dentro de la organización y no haya un recargo de labores puesto que esto también puede ser un factor importante en la baja productividad. Cumpliéndose a lo que el autor (Panta, 2019) señala en su tesis nos indica que una forma de garantizar y fomentar el desempeño de los recursos humanos es comprobar el buen desempeño y los resultados que se obtienen y cómo funciona actualmente la organización y qué prácticas están haciendo cometer fallas dentro de la organización para esto es importante analizar e informar cuan eficiente y eficaz es el desempeño de la organización , que fallas y errores se están cometiendo.

Es importante señalar que en las encuestas realizadas el personal señaló que no es capacitado con regularidad por lo que se puede contrastar con la información que señala el autor en sus tesis (Chavez, 2016) en donde indica que es necesario elaborar y planificar programas de capacitación para que así se pueda sensibilizar , y así también el trabajador se identifique como también pueda ser estimulado para poder tener un mejor desempeño laboral para poder lograr objetivos en la organización

En la Empresa Buenas Piedras Agregados S.A.C se pudo observar que la empresa que si existe un una proceso para medir el desempeño del personal pero no se han cumplido al 100% al personal por lo que contrasta a la investigación del autor hecha por (Suarez & Torres, 2018) El proceso de organización de recursos humanos se debe desarrollar a través de una previa evaluación de desempeño la empresa no cuenta con una descripción clara de cómo se evalúa al personal para poder medir su desempeño y así poder seleccionar al personal que no ha llegado a sus objetivos y poder rotar al personal o en otros casos desvincular al trabajador de la empresa.

El autor (Trujillo, 2017) en sus tesis indica que el sistema de comunicación interpersonal se relaciona significativamente con el logro de objetivos de la empresa estos aportes tiene una relación importante en la encuesta en la Empresa Buenas Piedras Agregados S.A.C en donde se señala en la

encuesta realizada se pudo observar que el 75% de los encuestados afirman que el proceso de comunicación es eficiente y efectivo.

Los siguientes (Cepeda & Diego, 2014) autores señalan en su investigación que al no contar con organigrama establecido fomenta a que el personal no tenga claro cuáles son las funciones que le corresponden lo cual en un descuido de los encargados de Recursos Humanos lo cual se recomienda elaborar un manual de funciones estos aportes por el autor tienen relación a nuestra investigación puesto a que según las encuestas hechas a nuestros trabajadores señalan que no tienen un organigrama y que no todo el personal realiza las labores para las que fue contratado esto también se debería a la ausencia de un organigrama en la organización por lo que también se recomienda elaborar un organigrama para poder mejorar la eficiencia de los trabajadores.

Se analizaron 3 Ratios Financieros de rentabilidad. Rentabilidad De Las Ventas Netas, Rentabilidad Sobre Activos (ROA) y ROE. Determinando lo siguiente en cuanto a la Rentabilidad De Las Ventas Netas se observó según los resultados que en el análisis por actividad económica señala que la Rentabilidad sobre ventas en el rubro de explotación de minas y canteras en el 2007 fue de 35.5% para empresas con ingresos mayores a 300 UIT, para empresas con ingresos menores a 300 UIT (Con referencia de S/3450.00 Soles) y con trabajadores de 11 a 50 teniendo un 11.7% según: (Instituto Nacional De Investigacion, 2008) estando la empresa Buenas Piedras Agregados S.A.C por debajo del promedio normal de rentabilidad de empresas del mismo sector con 8.03% en el año 2019. Por lo que contrastamos en lo que el autor (Toledo, 2016) señala que se pueden incrementar las ventas en una organización si la empresa implanta un mejor manejo de sus recursos demostrando que esta puede medir la efectividad de la administración de la empresa. El autor concluyo que al mejorar la gestión de sus recursos y al implantar un eficiente sistema la empresa logró mejorar sus ventas e incrementar su Rentabilidad.

La empresa obtuvo un ROA DE 2.15% y un ROE DE 10.72% lo que indica que parte del activo fue financiado con deuda y de esa forma ha crecido la Rentabilidad.

Por lo que contrastamos con la investigación de (Cardenas, 2016) que nos indica que Los ratios suministran la información necesaria para poder tomar decisiones convenientes ya que estos son la imagen del estado general de la empresa para así también evitar problemas ya se han a corto mediano o a largo plazo estas ayudan a detectar problemas.

VI. CONCLUSIONES:

1. **Objetivo General:** Con la propuesta de una auditoría de recursos humanos se puede llegar a la conclusión que la empresa puede incrementar la rentabilidad de la empresa, no solo con auditorías periódicas si no también siguiendo las recomendaciones para un mejor control y usos eficiente de los recursos.
2. **Objetivo específico 1:** Al Realizar un análisis de los procesos se puede llegar a la conclusión que la organización no cuenta con un manual de funciones ni tampoco cuenta con un organigrama, y su personal tampoco es capacitado con regularidad siendo estos importantes para la organización lo cual ayudaría a la organización al logro de objetivos.
3. **Objetivo específico 2:** Al realizar un análisis de los estados Financieros según los ratios se puede llegar a la conclusión que la Empresa buenas Piedras Agregados S.A.C para el año 2019 .nos muestra el indicador de Rentabilidad sobre Ventas la empresa obtuvo una utilidad 8.03% por cada S/.1.00 vendido siendo el promedio 11.7% para empresas del rubro. Lo que significa que la empresa tienen una rentabilidad por debajo del promedio de empresas del mismo sector económico.

En los ratios analizados se pudo observar que se obtuvo un ROA de 2.15%, Mostrando la rentabilidad obtenida por los inversionistas de la compañía sobre los recursos propios y un ROE de 10.72% que mide la capacidad que posee la empresa para generar ganancias tomando en cuenta los activos de la compañía. Lo que indica que parte del activo fue financiado con deuda y de esa forma ha crecido la Rentabilidad en otras palabras la deuda que se ha utilizado para financiar el activo supera la rentabilidad económica.

VII. RECOMENDACIONES:

1. Realizar Auditorías periódicamente con el propósito de evaluar si la empresa cumple con las metas y objetivos trazados.
2. Se recomienda Promover el conocimiento de la misión y visión de la empresa para que el personal se sienta identificado con la organización.
3. Se recomienda también que la empresa elabore un organigrama ya que esta permite establecer un orden jerárquico y establece un orden a la organización.
4. Se Recomienda capacitar al personal periódicamente el objetivo de un personal capacitado es mejorar la eficiencia de los trabajadores que juega un papel importante para lograr objetivos.
5. Se recomienda que la empresa analizar la rentabilidad de los estados financieros de la empresa mediante el uso de los ratios financieros para poder alcanzar al ratio promedio de las empresa del sector económico explotación de minas y canteras.

BIBLIOGRAFIA

- Aching, C. (2005). Ratios Financieros y Matematicas de la Mercadotecnia. *Diplado Essan*, 92.
- Cardenas, J. *Auditoría Administrativa y su Incidencia En la Rentabilidad de la Empresa Centro Médico Especializado Trujillo S.A.C, Trujillo año 2016.* Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Peru.
- Cepeda, D., & Diego, c. *Auditoría de Gestión de Recursos Humanos de la Empresa Megamaxi de la ciudad de Ambato, Provincia de Tungurahua. Periodo 01 de enero al 31 de diciembre 2012.* Escuela Superior Politecnica de Chimborazo Facultad de Adminsitacion De Empresas , Ambato, Ecuador.
- Chavez, L. *La auditoria Administrativa Como Una Herramienta Para La Mejora De La Gestion De Aduanas .* Univesidada Nacional de San Agustin Arequipa, Arequipa, Arequipa, Arequipa.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos .* Mcgraw Hill.
- Cuéllar, G. *Teoría General de la Auditoria y Revision Fiscal.* Colombia.
- Domínguez, F. *Auditoria de Seguridad Social como Fortalecimiento de Control Interno en el Departamento de Recursos Humanos de la Empresa.* Universidad Autónoma del Estado de México , Atizapan de Zaragoza , Mexico.
- Espinoza, E. (2018). Las Variables y su Operacionalización en la Investigación Educativa. *Conrado.*
- Flores, M. *El Sistema de Costos ABC y su incidencia en la rentabilidad de las microempresasindustriales dedicadas a la fabricación de calzado infantil de Arequipa.* Universidad Nacional De San Agustin , Arequipa , Arequipa, Peru.
- Instituto Nacional De Investigacion. (2008). Indicadores de rentabilidad. 129-158.

- La Torre, H. *La Auditoría Interna De La Gestión De Recursos Humanos En El Área de Reclutamiento Y Selección Del Banco Financiero Sede Lima*. Universidad Nacional De San Agustín, Arequipa, Arequipa, Peru.
- Mendoza, A. *Gestión administrativa y su incidencia en la innovación*. UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS, Lima, Perú.
- Murillo, J. (2011). Métodos de Investigación de enfoque experimental. *Metodos de Investigacion en Educacion Especial* .
- Ojeda, J. *Propuesta de una Auditoría Administrativa para ser aplicada en el área de Recursos Humanos de la Empresa Textiles Texsa s.a*. Universidad Central del Ecuador Facultad de Ciencias Administrativas Carrera de Contabilidad y Auditoria , Quito, Ecuador.
- Ordoñez, C., Garcíá, J., & Moncada, M. *Gestión de Talento Humano*. Universidad Nacional Autonoma de Nicaragua, Nicaragua, Managua.
- Panta, L. *Auditoria Administrativa y Gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura-huacho, 2018*. Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion, Huacho, Lima, Peru.
- Rendo, M., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). Estadística descriptiva. *Revista Alergia México*.
- Saira, V. *Plan De Gestión De Costos y Gastos Para Mejora De La Rentabilidad Considerando La Organización de Actividades Contables Y Minimización De Riesgos Tributarios En Una Empresa Constructora, Arequipa 2018*. Univesidad Católica San Pablo, Arequipa, Arequipa, Perú.
- Sanchez, C., & Liliana, C. (2017). *Técnicas y Métodos para la Investigación Científica*. Machala: Utmach, 2018.
- Sánchez, J. (2002). *Análisis de Rentabilidad de la Empresa*. España: Universidad de Murcia.
- Sardy, Y. (2007). El Análisis de Información y las Investigaciones Cuantitativa y Cualitativa. *Revista Cubana de Salud Pública*, 10.

Suarez, E., & Torres, Z. *Análisis de los Procesos y Propuesta de Mejora de Recursos Humanos de la Empresa Enzafruit Perú s.a.c.* Universidad Nacional De Pirura Facultad De Ciencias Administrativas Escuela Profesional De Administracion, Pirua, Peru.

Toledo, J. *Auditoria de Gestión y su Relación con la Rentabilidad Fija de las Empresas De Transmisión Eléctrica.* Universidad Cesar Vallejo, Perú, Arequipa.

Trujillo, A. *Auditoria de Recursos Humanos y Logro de Objetivos de la Empresa* Imprenta IMPETU EDITORIAL S.R.L Distrito de Callería, Pucallpa 2016. Universidad Privada De Pucallpa, Pucallpa, Peru.

Vega, V., Álvarez, S., Medina, D., & Wilson, S. (2018). *Auditoria de Recursos Humanos.* Ecuador: Editorial Jurídica del Ecuador.

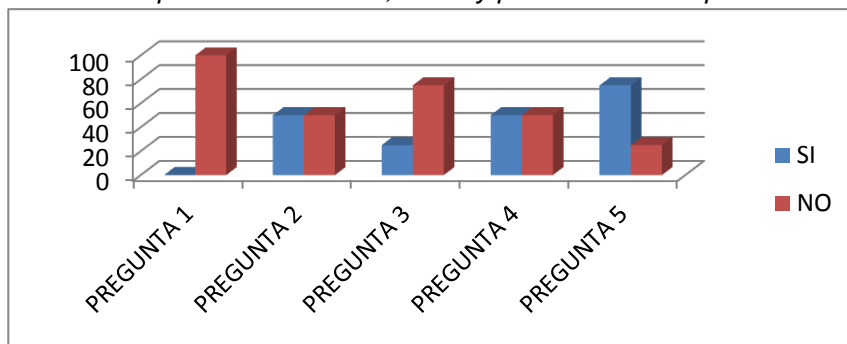
ANEXOS:

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

| VARIABLES | DEFINICION CONCEPTUAL | DEFINICION OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | MEDICION |
|---|--|--|--|--|----------|
| INDEPENDIENTE : AUDITORÍA DE RECURSOS HUMANOS | La finalidad de la Auditoria de RRHH es analizar las políticas, prácticas de personal y evaluar el funcionamiento actual que sean perjudiciales e indicar sugerencias para mejorar su funcionamiento. (Chiavenato, 2017) | La variable de Auditoria de Recursos Humanos se analizara mediante Entrevista a los 4 trabajadores que conforman el personal administrativo de la empresa Buenas Piedras Agregados S.AC. | Estructura Organizacional | 1. Conocimiento de la estructura organizacional 2.Cumplimiento de las metas y objetivos | Nominal |
| DEPENDIENTE : RENTABILIDAD | Es una acción económica en las que se movilizan medios materiales , humanos y financieros con el fin de obtener resultados (Sánchez, 2002) | Esta variable de Rentabilidad se analizara mediante: Ratios financieros que ayudaran a medir la Rentabilidad de la empresa | Margen sobre las ventas Rentabilidad sobre activos ROE | $\frac{\text{Resultado del ejercicio}}{\text{Ventas}} \times 100$ $\frac{\text{Utilidad Operacional}}{\text{Total activo}} \times 100$ $\frac{\text{Resultado del ejercicio}}{\text{Total patrimonio}} \times 100$ | Razón |

Fuente: Elaboración Propia

Anexo 2: Nivel de Cumplimiento de misión, visión y políticas de la empresa



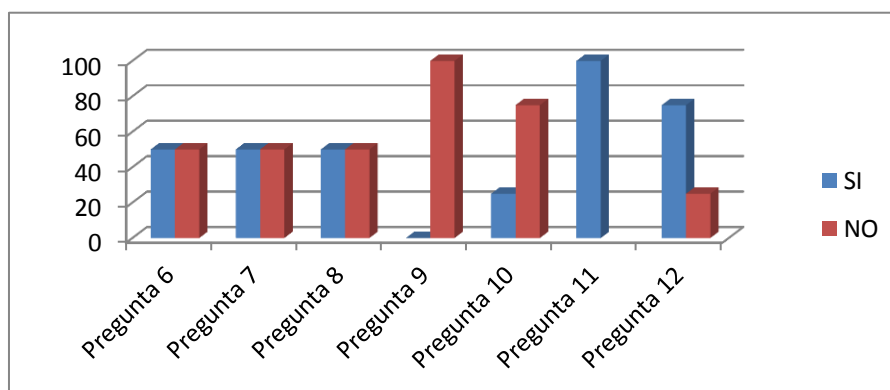
Fuente: Elaboración propia

Anexo 3: Tabla de respuestas de encuestas –nivel de cumplimiento

| Nº | PREGUNTAS | SI | NO | TOTAL |
|----|--|-----|------|-------|
| 01 | ¿Se han realizado auditorias de gestión de recursos humanos en periodos pasados? | 0% | 100% | 100% |
| 02 | ¿Conoce la misión de la empresa donde labora? | 50% | 50% | 100% |
| 03 | ¿La empresa promueve el conocimiento de la misión y visión de la empresa? | 25% | 75% | 100% |
| 04 | ¿Se cumplen con los objetivos y políticas de la empresa? | 50% | 50% | 100% |
| 05 | ¿Posee la empresa una visión que define claramente lo quiere ser a futuro? | 25% | 75% | 100% |

Fuente: Elaboración propia

Anexo 4: Nivel de Conocimiento de Estructura Organizacional:



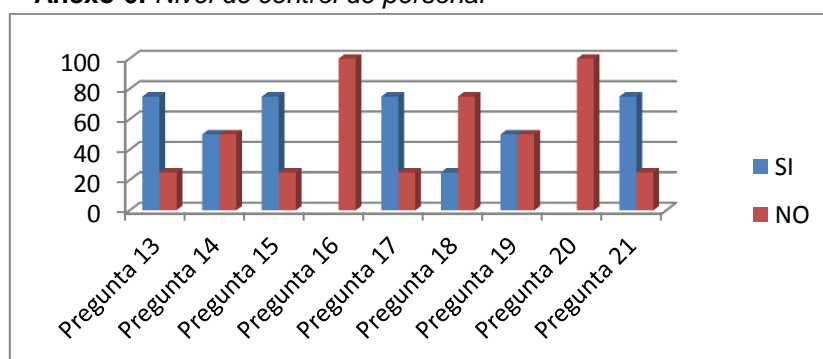
Fuente: Elaboración propia

Anexo 5: Tabla de respuestas de encuestas – Nivel de conocimiento estructural

| N° | PREGUNTAS | SI | NO | TOTAL |
|----|--|------|------|-------|
| 06 | ¿Es clara la estructura organizacional de la empresa? | 50% | 50% | 100% |
| 07 | ¿Todo el personal conoce con claridad sus funciones? | 50% | 50% | 100% |
| 08 | ¿Todo el personal conoce con claridad sus responsabilidades? | 50% | 50% | 100% |
| 09 | ¿La empresa cuenta con un organigrama? | 0% | 100% | 100% |
| 10 | ¿La estructura organizacional facilita la iniciativa del personal? | 25% | 75% | 100% |
| 11 | ¿Se asigna un responsable por cada área de trabajo? | 100% | 0% | 100% |
| 12 | ¿La empresa Cuenta con un Reglamento Interno? | 75% | 25% | 100% |

Fuente: Elaboración propia

Anexo 6: Nivel de control de personal



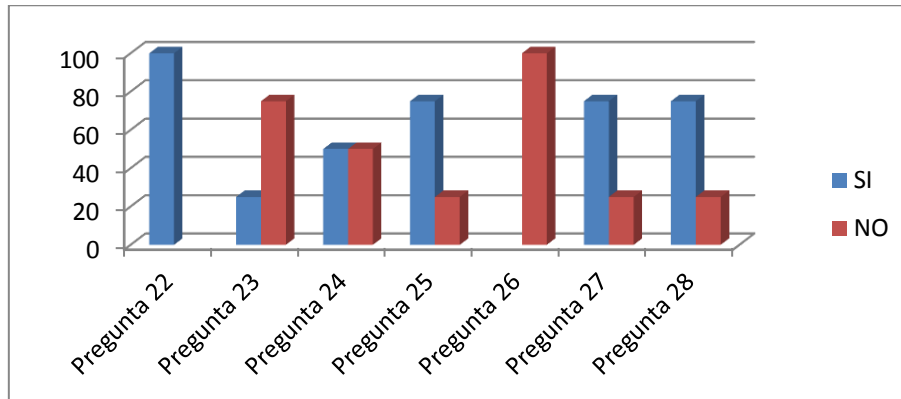
Fuente: Elaboración propia

Anexo 7: Tabla de respuestas de encuestas – Nivel de control de personal

| N° | PREGUNTAS | SI | NO | TOTAL |
|----|--|-----|------|-------|
| 13 | ¿El control de la asistencia del personal es exacto, completo y efectivo? | 25% | 75% | 100% |
| 14 | ¿Se han establecido normas y métodos para medir el desempeño? | 25% | 75% | 100% |
| 15 | ¿Existe resoluciones de sanción a las faltas disciplinarias? | 75% | 25% | 100% |
| 16 | ¿Se realiza capacitaciones frecuentemente al personal? | 0% | 100% | 100% |
| 17 | ¿Se aplican medidas correctivas con respecto a un desempeño inadecuado? | 75% | 25% | 100% |
| 18 | ¿Existe manuales de funciones? | 25% | 75% | 100% |
| 19 | ¿Se reúne con frecuencia al personal para evaluar su desempeño? | 50% | 50% | 100% |
| 20 | ¿Los empleados cuentan con un sindicato? | 0% | 100% | 100% |
| 21 | ¿El personal cuenta con la seguridad e higiene necesaria para el desempeño de sus funciones? | 75% | 25% | 100% |

Fuente: Elaboración propia

Anexo 8: Nivel de Actividades de Personal



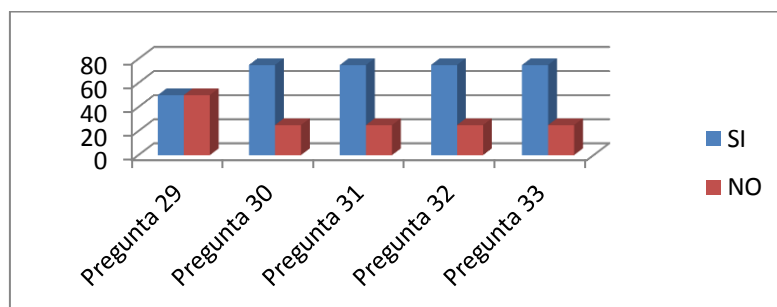
Fuente: Elaboración propia

Anexo 9: Tabla de respuestas de encuestas – Nivel de Actividades de personal

| N° | PREGUNTAS | SI | NO | TOTAL |
|----|--|-----|------|-------|
| 22 | ¿Se utiliza un proceso para la selección del personal? | 0% | 100% | 100% |
| 23 | ¿El personal de la empresa está altamente motivado? | 25% | 75% | 100% |
| 24 | ¿Son bajas las tasas de ausentismo en la empresa? | 50% | 50% | 100% |
| 25 | ¿Existe incentivos y sanciones en el desempeño laboral? | 75% | 25% | 100% |
| 26 | ¿Se han establecido procedimientos para presentar reclamos y quejas? | 0% | 100% | 100% |
| 27 | ¿Se valora las habilidades de cada colaborador en la empresa? | 75% | 25% | 100% |
| 28 | ¿El personal realiza las funciones para las que fue contratado? | 75% | 25% | 100% |

Fuente: Elaboración propia

Anexo 10: Nivel de actividades de Dirección



Fuente: Elaboración propia

Anexo 11: Tabla de respuestas de encuestas – Nivel de Actividades de Dirección

| N° | PREGUNTAS | SI | NO | TOTAL |
|-----------|---|-----------|-----------|--------------|
| 29 | ¿La toma de decisiones es ágil y oportuna? | 75% | 25% | 100% |
| 30 | ¿La gerencia utiliza un estilo participativo? | 75% | 25% | 100% |
| 31 | ¿Siente la organización el liderazgo de sus gerentes? | 75% | 25% | 100% |
| 32 | ¿El proceso de comunicación es eficiente y efectivo? | 75% | 25% | 100% |
| 33 | ¿La organización cuenta con gerentes líderes? | 75% | 25% | 100% |

Fuente: Elaboración propia

EMPRESA BUENAS PIEDRAS AGREGADOS S.A.C
RUC: 20601992664

Anexo 12

ESTADO DE SITUACION FINANCIERA

| <u>ACTIVO</u> | | <u>IMPORTE</u> |
|---|-------------|-------------------------|
| | | AÑO 2019 |
| <u>ACTIVO CORRIENTE</u> | | S/ |
| Efectivo y Equivalente de Efectivo | | S/. 86,861.12 |
| Cuentas por Cobrar Comerciales Terceros | | S/. 38,928.00 |
| Cuentas por Cobrar Diversas | | S/. 856.60 |
| TOTAL ACTIVO CORRIENTE | | S/. 126,645.72 |
| <u>ACTIVO NO CORRIENTE</u> | | |
| Inmueble Maq. Y Equipo | | S/. 1,852,583.88 |
| Cargas Diferidas | | |
| Depreciac. Y Amort. Acumulada | | -S/. 125,839.36 |
| Tributos por Pagar - IGV | 4011 | S/. 256,236.00 |
| Tributos por Pagar - FRACCIONAMIENTO | 4013 | S/. 0.00 |
| Tributos Por Pag.-RENTA | 4017 | S/. 2,558.00 |
| Tributos Por Pag.- Retención 4ta. | 4019 | S/. 0.00 |
| Tributos Por Pag.- | 4030 | S/. 0.00 |
| TOTAL ACTIVO NO CTE. | | S/. 1,985,538.52 |
| TOTAL ACTIVO | | S/. 2,112,184.24 |
| <u>PASIVO</u> | | |
| <u>PASIVO CORRIENTE</u> | | |
| Tributos por Pagar - IGV | 4011 | S/. 0.00 |
| Tributos por Pagar - PLANILLA | 4013 | S/. 5,798.00 |
| Tributos Por Pag.-RENTA | 4017 | S/. 0.00 |
| Tributos Por Pag.- Retención 4ta. | 4019 | S/. 0.00 |
| Tributos Por Pag. | 4030 | S/. 0.00 |
| Proveedores | | S/. 0.00 |
| Cuentas Por Pagar Diversas | | S/. 1,682,165.13 |
| TOTAL PASIVO CORRIENTE | | S/. 1,687,963.13 |
| <u>PASIVO NO CORRIENTE</u> | | |

| | |
|----------------------------------|-------------------------|
| Beneficios Sociales Trab. | S/. 0.00 |
| TOTAL PASIVO NO CORRIENTE | S/. 0.00 |
| <u>PATRIMONIO</u> | |
| Capital | S/. 470,700.17 |
| Resultados acumulados | -S/. 91,941.49 |
| Resultados del Ejercicio | S/. 45,462.43 |
| TOTAL PATRIMONIO | S/. 424,221.11 |
| TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO | S/. 2,112,184.24 |

Anexo 13

EMPRESA BUENAS PIEDRAS AGREGADOS S.A.C

RUC: 20601992664

ESTADO DE RESULTADOS INTEGRALES

Año 2019

| | |
|---|-----------------------|
| | S/ |
| Ventas | S/. 566,367.80 |
| Menos Costo de Ventas | -S/. 439,436.41 |
| UTILIDAD BRUTA | S/. 126,931.39 |
| <u>GASTOS OPERACIONALES</u> | |
| Gastos de Administración | -S/. 40,720.48 |
| Gastos de Venta | -S/. 40,720.48 |
| UTILIDAD DE OPERACION | S/. 45,490.43 |
| <u>OTROS INGRESOS Y GASTOS</u> | |
| Ingresos excepcionales | S/. 0.00 |
| Ingresos Diversos | S/. 0.00 |
| Descuentos y Bonificaciones obtenidas | S/. 0.00 |
| Cargas Excepcionales | -S/. 28.00 |
| Ingresos Financieros | S/. 0.00 |
| UTILIDAD / PERDIDA DEL EJERCICIO | S/. 45,462.43 |
| ADICIONES | |
| | S/. 28.00 |
| | S/. 45,490.43 |
| Impuesto a la renta 10% | S/. 4,549.04 |
| UTILIDAD NETA | S/. 40,941.39 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------|--|---|--|--|--|---|--|--|--|---|--|--|--|--|
| 13 | ¿El control de la asistencia del personal es exacto, completo y efectivo? | X | | | | X | | | | X | | | | |
| 14 | ¿Se han establecido normas y métodos para medir el desempeño? | X | | | | X | | | | X | | | | |
| 15 | ¿Existe resoluciones de sanción a las faltas disciplinarias? | X | | | | X | | | | X | | | | |
| 16 | ¿Se realiza capacitaciones frecuentemente al personal? | X | | | | X | | | | X | | | | |
| 17 | ¿Se aplican medidas correctivas con respecto a un desempeño inadecuado? | X | | | | X | | | | X | | | | |
| 18 | ¿Existe manuales de funciones? | X | | | | X | | | | X | | | | |
| 19 | ¿Se reúne con frecuencia al personal para evaluar su desempeño? | X | | | | X | | | | X | | | | |
| 20 | ¿Los empleados cuentan con un sindicato? | X | | | | X | | | | X | | | | |
| 21 | ¿El personal cuenta con la seguridad e higiene necesaria para el desempeño de sus funciones? | X | | | | X | | | | X | | | | |
| PERSONAL | | | | | | | | | | | | | | |
| 22 | ¿Se utiliza un proceso para la selección del personal? | X | | | | X | | | | X | | | | |
| 23 | ¿El personal de la empresa está altamente motivado? | X | | | | X | | | | X | | | | |
| 24 | ¿Son bajas las tasas de ausentismo en la empresa? | X | | | | X | | | | X | | | | |
| 25 | ¿Existe incentivos y sanciones en el desempeño laboral? | X | | | | X | | | | X | | | | |
| 26 | ¿Se han establecido procedimientos para presentar reclamos y quejas? | X | | | | X | | | | X | | | | |
| 27 | ¿Se valora las habilidades de cada colaborador en la empresa? | X | | | | X | | | | X | | | | |
| 28 | ¿El personal realiza las funciones para las que fue contratado? | X | | | | X | | | | X | | | | |
| DIRECCIÓN | | | | | | | | | | | | | | |
| 29 | ¿La toma de decisiones es ágil y oportuna? | X | | | | X | | | | X | | | | |
| 30 | ¿La gerencia utiliza un estilo participativo? | X | | | | X | | | | X | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|-----------|---|---|--|--|--|---|--|--|--|---|--|--|--|
| 31 | ¿Siente la organización el liderazgo de sus gerentes? | X | | | | X | | | | X | | | |
| 32 | ¿El proceso de comunicación es eficiente y efectivo? | X | | | | X | | | | X | | | |
| 33 | ¿La organización cuenta con gerentes líderes? | X | | | | X | | | | X | | | |

Observaciones: EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: COSTILLA CASTILLO PEDRO CONSTANTE DNI: 09925834

Especialidad del validador: DOCTOR EN ADEMINISTRACION

Nº de años de Experiencia profesional: 25 AÑOS

03 de 11 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

FIRMADO

Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Importancia de la Auditoria en el Área de Recursos Humanos para una mejora en la Rentabilidad

MD= Muy en desacuerdo

D= desacuerdo

A= Acuerdo

MA= Muy de acuerdo

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | | | Relevancia ² | | | | Claridad ³ | | | | Sugerencias |
|--------------------------------|--|--------------------------|---|---|--------|-------------------------|---|---|--------|-----------------------|---|---|--------|-------------|
| | | M D | D | A | M A | M D | D | A | M A | M D | D | A | M A | |
| CONOCIMIENTO PRELIMINAR | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Se han realizado auditorias de gestión de recursos humanos en periodos pasados? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 2 | ¿Conoce la misión de la empresa donde labora? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 3 | ¿La empresa promueve el conocimiento de la misión y visión de la empresa? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 4 | ¿Se cumplen con los objetivos y políticas de la empresa? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 5 | ¿Posee la empresa una visión que define claramente lo quiere ser a futuro? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| PLANEACIÓN | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | ¿Es clara la estructura organizacional de la empresa? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 7 | ¿Todo el personal conoce con claridad sus funciones? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 8 | ¿Todo el personal conoce con claridad sus responsabilidades? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 9 | ¿La empresa cuenta con un organigrama? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 10 | ¿La estructura organizacional facilita la iniciativa del personal? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 11 | ¿Se asigna un responsable por cada área de trabajo? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 12 | ¿La empresa Cuenta con un Reglamento Interno? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| CONTROL | | | | | | | | | | | | | | |
| 13 | ¿El control de la asistencia del personal es exacto, completo y efectivo? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 14 | ¿Se han establecido normas y métodos para medir el desempeño? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 15 | ¿Existe resoluciones de sanción a las faltas disciplinarias? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 16 | ¿Se realiza capacitaciones frecuentemente al personal? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 17 | ¿Se aplican medidas correctivas con respecto a un desempeño inadecuado? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 18 | ¿Existe manuales de funciones? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 19 | ¿Se reúne con frecuencia al personal para evaluar su desempeño? | | | | X | | | | X | | | | X | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|------------------|--|--|--|--|---|--|--|--|---|--|--|--|---|
| 20 | ¿Los empleados cuentan con un sindicato? | | | | X | | | | X | | | | X |
| 21 | ¿El personal cuenta con la seguridad e higiene necesaria para el desempeño de sus funciones? | | | | X | | | | X | | | | X |
| PERSONAL | | | | | | | | | | | | | |
| 22 | ¿Se utiliza un proceso para la selección del personal? | | | | X | | | | X | | | | X |
| 23 | ¿El personal de la empresa está altamente motivado? | | | | X | | | | X | | | | X |
| 24 | ¿Son bajas las tasas de ausentismo en la empresa? | | | | X | | | | X | | | | X |
| 25 | ¿Existe incentivos y sanciones en el desempeño laboral? | | | | X | | | | X | | | | X |
| 26 | ¿Se han establecido procedimientos para presentar reclamos y quejas? | | | | X | | | | X | | | | X |
| 27 | ¿Se valora las habilidades de cada colaborador en la empresa? | | | | X | | | | X | | | | X |
| 28 | ¿El personal realiza las funciones para las que fue contratado? | | | | X | | | | X | | | | X |
| DIRECCIÓN | | | | | | | | | | | | | |
| 29 | ¿La toma de decisiones es ágil y oportuna? | | | | X | | | | X | | | | X |
| 30 | ¿La gerencia utiliza un estilo participativo? | | | | X | | | | X | | | | X |
| 31 | ¿Siente la organización el liderazgo de sus gerentes? | | | | X | | | | X | | | | X |
| 32 | ¿El proceso de comunicación es eficiente y efectivo? | | | | X | | | | X | | | | X |
| 33 | ¿La organización cuenta con gerentes líderes? | | | | X | | | | X | | | | X |

Observaciones: Ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Valerio Teodoro Ticona Apaza

DNI: 29414494

Especialidad del validador:

Contador Público Colegiado

Licenciado en Administración de Empresas

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Arequipa, 02 de noviembre del 2021



Dr. Valerio Teodoro Ticona Apaza

Contador Público Colegiado

Licenciado en Administración de Empresas

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Importancia de la Auditoria en el Área de Recursos Humanos para una mejora en la Rentabilidad

MD= Muy en desacuerdo

D= desacuerdo

A= Acuerdo

MA= Muy de acuerdo

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | | | Relevancia ² | | | | Claridad ³ | | | | Sugerencias |
|--------------------------------|--|--------------------------|---|---|--------|-------------------------|---|---|--------|-----------------------|---|---|--------|-------------|
| | | M D | D | A | M A | M D | D | A | M A | M D | D | A | M A | |
| CONOCIMIENTO PRELIMINAR | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Se han realizado auditorias de gestión de recursos humanos en periodos pasados? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 2 | ¿Conoce la misión de la empresa donde labora? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 3 | ¿La empresa promueve el conocimiento de la misión y visión de la empresa? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 4 | ¿Se cumplen con los objetivos y políticas de la empresa? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 5 | ¿Posee la empresa una visión que define claramente lo quiere ser a futuro? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| PLANEACIÓN | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | ¿Es clara la estructura organizacional de la empresa? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 7 | ¿Todo el personal conoce con claridad sus funciones? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 8 | ¿Todo el personal conoce con claridad sus responsabilidades? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 9 | ¿La empresa cuenta con un organigrama? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 10 | ¿La estructura organizacional facilita la iniciativa del personal? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 11 | ¿Se asigna un responsable por cada área de trabajo? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 12 | ¿La empresa Cuenta con un Reglamento Interno? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| CONTROL | | | | | | | | | | | | | | |
| 13 | ¿El control de la asistencia del personal es exacto, completo y efectivo? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 14 | ¿Se han establecido normas y métodos para medir el desempeño? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 15 | ¿Existe resoluciones de sanción a las faltas disciplinarias? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 16 | ¿Se realiza capacitaciones frecuentemente al personal? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 17 | ¿Se aplican medidas correctivas con respecto a un desempeño inadecuado? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 18 | ¿Existe manuales de funciones? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 19 | ¿Se reúne con frecuencia al personal para evaluar su desempeño? | | | | X | | | | X | | | | | X |

| | | | | | | | | | | | | | |
|------------------|--|--|--|--|---|--|--|--|---|--|--|--|---|
| 20 | ¿Los empleados cuentan con un sindicato? | | | | X | | | | X | | | | X |
| 21 | ¿El personal cuenta con la seguridad e higiene necesaria para el desempeño de sus funciones? | | | | X | | | | X | | | | X |
| PERSONAL | | | | | | | | | | | | | |
| 22 | ¿Se utiliza un proceso para la selección del personal? | | | | X | | | | X | | | | X |
| 23 | ¿El personal de la empresa está altamente motivado? | | | | X | | | | X | | | | X |
| 24 | ¿Son bajas las tasas de ausentismo en la empresa? | | | | X | | | | X | | | | X |
| 25 | ¿Existe incentivos y sanciones en el desempeño laboral? | | | | X | | | | X | | | | X |
| 26 | ¿Se han establecido procedimientos para presentar reclamos y quejas? | | | | X | | | | X | | | | X |
| 27 | ¿Se valora las habilidades de cada colaborador en la empresa? | | | | X | | | | X | | | | X |
| 28 | ¿El personal realiza las funciones para las que fue contratado? | | | | X | | | | X | | | | X |
| DIRECCIÓN | | | | | | | | | | | | | |
| 29 | ¿La toma de decisiones es ágil y oportuna? | | | | X | | | | X | | | | X |
| 30 | ¿La gerencia utiliza un estilo participativo? | | | | X | | | | X | | | | X |
| 31 | ¿Siente la organización el liderazgo de sus gerentes? | | | | X | | | | X | | | | X |
| 32 | ¿El proceso de comunicación es eficiente y efectivo? | | | | X | | | | X | | | | X |
| 33 | ¿La organización cuenta con gerentes líderes? | | | | X | | | | X | | | | X |

Observaciones: Ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador: CPC. Pedro Morveli Ramírez **DNI: 41424448**

Especialidad del validador: Contador Público Colegiado

N° de años de Experiencia profesional: 9 años de experiencia profesional

Arequipa, 04 de noviembre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Pedro Morveli Ramírez', written over a horizontal line.

(Firma)

CPC. Pedro Morveli Ramírez
Contador Público Colegiado