



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

**Auditoría a recursos humanos en los costos laborales de una
empresa constructora en el distrito de Trujillo**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Contador Público

AUTORAS:

León Fernández, Elena Catalina (ORCID: 0000-0003-0462-4251)

Valerio León, Christie Nicolle (ORCID: 0000-0003-3335-9231)

ASESORES:

Dr. Soto Abanto, Segundo Eloy (ORCID: 0000-0003-1004-5520)

Dra. Calvanapón Alva, Flor Alicia (ORCID: 0000-0003-2721-2698)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Auditoría

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación va dedicado a Dios por haberme dado la vida, a mis padres por sus sacrificios, esfuerzos y su amor incondicional; quienes son mi motivo de inspiración permitiéndome saber que en medio de tantas pruebas todo se puede lograr y a todos mis seres queridos por ser parte fundamental en mi vida.

Christie Nicolle Valerio León

Este proyecto de investigación, se lo dedico a Dios por darme la vida, a mi mamá por su apoyo incondicional y su esfuerzo, a mi hija Sophie por ser ella el motor y motivo de mis ganas de salir adelante esperando ser un ejemplo en lo personal y profesional para ella, a mi esposo por su amor incondicional y a toda mi familia por su granito de arena y su apoyo en cada paso que he dado en mi vida.

Elena Catalina León Fernández

Agradecimiento

El agradecimiento de este trabajo va dirigido a Dios por derramar sus bendiciones en mi familia y forjar mi camino, a mis padres quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento al igual que a todos mis seres queridos y a los docentes de la universidad en especial a mi asesor de tesis por el tiempo que nos brindó transmitiendo sus conocimientos.

Christie Nicolle Valerio León

Agradezco a Dios, a mi familia por estar conmigo y su apoyo incondicional. A mi hija Sophie por ayudarme a encontrar el equilibrio perfecto en mi vida junto a tu papá, ustedes han sido mi mayor motivación para concluir esta nueva etapa en mi vida. Agradezco también a mis asesores por su apoyo y paciencia para guiarme en la realización durante todo el desarrollo de la tesis y a todos los docentes que me han acompañado a lo largo de la carrera y que formaron parte de mi desarrollo profesional.

Elena Catalina León Fernández

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	9
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	9
3.2. Variables y operacionalización.....	10
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	10
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	11
3.5. Procedimientos.....	12
3.6. Método de análisis de datos.....	13
3.7. Aspectos éticos.....	13
IV. RESULTADOS.....	14
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS.....	39

Índice de tablas

Tabla 1: Lista de expertos.....	11
Tabla 2: Aplicación de los procesos de una auditoría a recursos humanos	14
Tabla 3: Análisis de las preguntas aplicadas a los colaboradores en la dimensión planeamiento.....	16
Tabla 4: Análisis de las preguntas aplicadas a los colaboradores en la dimensión ejecución	18
Tabla 5: Análisis de las preguntas aplicadas a los colaboradores en la dimensión informe	19
Tabla 6: Costos laborales de la empresa constructora de la ciudad de Trujillo, años 2017-2020	20
Tabla 7: Costos salariales o directos de la empresa constructora de la ciudad de Trujillo, años 2017-2020	22
Tabla 8: Costos no salariales o indirectos de la empresa constructora de la ciudad de Trujillo, años 2017-2020	23
Tabla 9: Análisis comparativo de los costos salariales según el procedimiento de la auditoría y según el departamento de recursos humanos de la empresa constructora.	24
Tabla 10: Matriz de operacionalización de la variable 1: Auditoría a recursos humanos.....	39
Tabla 11: Matriz de operacionalización de la variable 2: Costos laborales.....	40
Tabla 12: Procesos de auditoría en la empresa según jefatura entrevistada	54
Tabla 13: Estado de resultados para evaluar la rentabilidad de la empresa constructora aplicando los procesos operativos de forma correcta	56

Resumen

La presente investigación se basó en una auditoría realizada al departamento de recursos humanos en los costos laborales de una empresa constructora en el distrito de Trujillo, se consideró una investigación con enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, diseño no experimental y alcance descriptivo. Se aplicó cuestionarios a la totalidad de 40 trabajadores en la empresa constructora, una entrevista al jefe del departamento de recursos humanos y se recopiló información gracias a la información brindada del departamento en estudio; realizándose un análisis documental; así también para la confiabilidad del instrumento cuestionario se utilizó el alfa de Cronbach obteniendo un coeficiente de 0.892 a través del programa IBM SPSS STATISTICS 23 lo que evidencia una consistencia interna de nivel buena. Llegando a la conclusión de que la auditoría al departamento de recursos humanos fue positiva y además es de vital importancia para que las empresas logren sus objetivos y metas que le permitan un mayor crecimiento y que para ello se debe valorar la gestión del recurso humano.

Palabras clave: Auditoría, recursos humanos, costos laborales, costos salariales, costos no salariales, gestión del recurso humano.

Abstract

The present investigation was based on an audit carried out to the human resources department in the labor costs of a construction company in the Trujillo district, it was considered an investigation with a quantitative approach, applied type, non-experimental design and descriptive scope. Questionnaires were applied to all 40 workers in the construction company, an interview with the head of the human resources department and information was collected thanks to the information provided from the department under study; performing a documentary analysis; Thus, for the reliability of the questionnaire instrument, Cronbach's alpha was used, obtaining a coefficient of 0.892 through the IBM SPSS STATISTICS 23 program, which shows a good internal consistency. Reaching the conclusion that the audit of the human resources department was positive and it is also of vital importance for companies to achieve their objectives and goals that allow greater growth and for this, human resource management must be valued.

Keywords: Audit, human resources, labor costs, salary costs, non-salary costs, human resource management.

I. INTRODUCCIÓN

Las empresas buscan el adecuado desempeño de sus trabajadores, porque son ellos quienes realizarán el desarrollo efectivo de las metas logrando alcanzar los objetivos. El éxito de lograr los objetivos de las empresas, no solo depende de activos tangibles que posean, pues estos no lograrán resultados sin el factor importante llamado ser humano, de allí se resalta la importancia del recurso humano adecuado para una buena gestión (Sánchez, 2017). Además, se resaltó la importancia de uno de los objetivos de desarrollo sostenible cuyo texto señala que, debe existir la protección de los derechos laborales y el trabajo formal sin riesgos (Naciones Unidas [ONU], 2020).

A nivel internacional, el departamento de recursos humanos ha generado una gran evolución en los últimos años y cada vez crece la importancia en la toma de decisiones y en las diversas estrategias de las organizaciones, debido a que se reconoce la adecuada gestión de los colaboradores que las componen (Alba et al., 2019). En los países como: Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú; el salario referencial utilizado para el cálculo de los pagos varía en cada país, al igual que el régimen laboral (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2018).

En nuestro país, el sector construcción tuvo una considerable ventaja competitiva considerando los programas de Gobierno como: mejoramiento de vivienda, adquisición de vivienda nueva, mi vivienda, construcción en sitio propio, entre otros; que promovieron e incentivaron la inversión del rubro inmobiliario, además de carreteras, puentes y obras de infraestructura a necesidad de cada nivel de gobierno, lo que llevó que los inversionistas extranjeros y nacionales se inclinen hacia esta actividad ocasionando una mayor rentabilidad que en otros rubros.

Menos de la mitad de las personas laboraron en un empleo adecuado en términos de horas y de ingresos (39.1%) y con el inicio de la pandemia en 2020 la tasa de subempleo aumentó en 10.5 puntos porcentuales respecto al año anterior (Sistema de Información Regional [SIR], 2020). Esto indica que, a nivel nacional muchas empresas del sector privado han recurrido al trabajo informal encubierto por los recibos por honorarios, con la finalidad de evadir los impuestos que les corresponden como empleadores y no optar por una relación laboral formal (Ardiles, 2019).

En la región La Libertad, hubo un total de 143 empresas en el sector

construcción y según las estadísticas a criterio del tamaño y la actividad económica datan que en un promedio de 14,030 empresas tienen entre 1 a 10 colaboradores, siendo las MYPE las que comúnmente poseen este número de personal a su cargo. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MINTRA], 2019). Siendo así, en la pequeña y micro empresa es donde existe una prestación personal de servicios y se presume una relación laboral existente, independiente al tipo de contrato que el empleador le haya otorgado (Ardiles, 2019).

La empresa constructora materia de estudio está dedicada a brindar servicios de ejecución de obras públicas y privadas, mantenimientos y consultorías. Dentro de la organización se encontraron una serie de problemas en los procesos operativos, causadas principalmente por la mala gestión del talento humano viéndose reflejado en la baja productividad y en el aumento de costos salariales y no salariales que incluyeron también a los gastos no previstos.

Existieron diversos factores asociados que ocasionaron la baja rentabilidad como; la carencia de información, falta de capacitación, personal no calificado, desmotivación y falta de incentivos al personal (Obeso et al., 2020). Por otro lado, algunas empresas se vieron obligados a que sus colaboradores trabajen de forma independiente con la finalidad de no pagar los tributos de acuerdo a ley, ni a tener los beneficios de un trabajador dependiente (Gómez, 2017). En la empresa constructora que se estudió, la mala gestión del recurso humano, los costos laborales no asumidos, el no contar con un contrato laboral formal y laborar bajo el régimen de cuarta categoría con un período prolongado, conllevó el no cumplimiento de los objetivos propuestos.

La mala gestión del recurso humano y la mala administración de los costos laborales en la empresa, sumado a la falta de conocimiento de los problemas que se generaron dentro de ella y al no evaluar el riesgo, eficiencia, efectividad y liquidez seguido de la inexistencia de una auditoría aplicada al departamento de recursos humanos conllevó a persistir en los mismos problemas que se generaron dentro del área respecto a las decisiones tomadas, las obras fueron de baja calidad, se perdieron principales clientes, y finalmente ocasiono el incremento de mayores costos laborales al no cumplir las responsabilidades de cada puesto, viéndose todo lo antes mencionado reflejado en la disminución de ingresos.

En la investigación se buscó determinar el efecto de la auditoría aplicada al departamento de recursos humanos, tomándose como referencia a Vega et al. (2018), quienes señalaron que es un conjunto de procedimientos realizados con la finalidad de encontrar las deficiencias que existen dentro del área o lugar de aplicación, logrando mejorar el trabajo de cada uno de los colaboradores. Así también, se tomó en cuenta los aportes de Asmad (2017), quien indicó dos clases de costos laborales: salariales o directos y los no salariales o indirectos ambos calculados en base a remuneraciones, pero con la diferencia de que en el primero es abonado al trabajador y el segundo abonado a terceros. Con los aportes antes señalados se logró determinar que las variables de estudio se encuentran vinculadas entre sí.

Se planteó las siguientes preguntas de investigación, de forma general: ¿cuál es el efecto de la auditoría a recursos humanos en los costos laborales de una empresa constructora del distrito de Trujillo?, de manera específica: ¿cómo se desarrollan los procesos en el departamento de recursos humanos de la empresa constructora del distrito de Trujillo?, ¿cuáles son los costos laborales de la empresa constructora del distrito de Trujillo?

La justificación de la investigación fue dada por su *conveniencia* pues sirvió de base a otros investigadores que buscaron mejorar la gestión del personal; por su *relevancia social*, porque contribuyó con los resultados de la aplicación de la auditoría a recursos humanos y su efecto en los costos laborales ayudó a la formalización tributaria relacionada con el talento humano en el país; por sus *implicancias prácticas* ayudó a conocer la importancia del manejo de gestión del recurso humano y su corrección a través de diversas metodologías.

Como objetivo general se planteó: determinar el efecto de la auditoría a recursos humanos en los costos laborales de una empresa constructora en el distrito de Trujillo, de forma específica: diagnosticar la aplicación de los procesos de una auditoría en el departamento de recursos humanos de la empresa constructora en el distrito de Trujillo a través de una auditoría y analizar los costos laborales de la empresa constructora en estudio. Finalmente, se presentó como hipótesis general que el efecto de la auditoría a recursos humanos aplicada a los costos laborales de una empresa constructora en el distrito de Trujillo, es positiva.

II. MARCO TEÓRICO

El marco teórico de la investigación estuvo sustentado con otras investigaciones a nivel internacional y nacional aplicadas a la auditoría a recursos humanos y su efecto en los costos laborales, obteniendo diversos conceptos de las variables a investigar.

En investigaciones realizadas a nivel internacional, se encontró un artículo científico pertenecientes a Alba et al., (2019), realizada en Cuba teniendo como objetivo diseñar e implementar una auditoría interna en recursos humanos; aplicando encuestas y entrevistas a los colaboradores de una empresa, obteniendo como resultados el procedimiento para la realización de auditorías internas que consta de seis etapas. Llegando a la conclusión de demostrar la viabilidad del procedimiento diseñado de manera sencilla y que logró contribuir al perfeccionamiento de la gestión de recursos humanos.

En la investigación realizada por Carvacho (2021), quien en su investigación desarrollada en el sector de la industria de extracciones minerales en Chile, buscó comparar y analizar el tipo de administración de recursos humanos tradicionales v/s un modelo de administración de recursos humanos outsourcing en la gestión de movilidad internacional, su estudio tuvo un enfoque cualitativo y su población participaron los administrativos de las empresas multinacionales dedicados al rubro de la industria en la extracción de minerales, se obtuvo como resultados que las organizaciones están optando por la subcontratación debido al crecimiento de especialistas solicitados. Se concluyó que el talento humano es el activo máspreciado de las empresas y los jefes de cada área deben evaluar de forma periódica a sus colaboradores para cumplir los objetivos y acciones de mejora.

En la publicación de un artículo científico realizado por Sánchez et al. (2021), en Venezuela, el objetivo fue presentar un análisis de la producción científica sobre auditoría en recursos humanos; las técnicas implementadas fueron un análisis bibliométrico de artículos sobre auditoría de recursos humanos y la metodología de búsqueda fue testeada en base de datos de revistas indexadas. Como principales resultados obtuvieron que el aporte de la bibliometría es multitemporal y es indiscutible como herramienta para que se conozca en la actualidad el nivel de desarrollo alcanzado.

Antonetti et al. (2020), realizaron una investigación en Mendoza con el objetivo de diagnosticar el impacto en la estructura de costos y resultados que genera el costo laboral en empleadores del Convenio Colectivo de Empleados de Comercio, mediante una población de 30 comerciantes de la zona en la actualidad, se aplicó instrumentos de recolección de datos a través de encuestas y entrevistas; teniendo como resultados que debido al aumento de los costos se elevaron los precios y se obtuvo disminución en las utilidades. Se llegó a la conclusión que el costo laboral es muy elevado y debido a ello se vieron obligados a reducir su estructura de costos para cumplir con las obligaciones laborales.

Ordoñez et al. (2019), realizaron una investigación en Managua con el objetivo de demostrar la importancia de realizar la auditoría al departamento de recursos humanos con los procesos respectivos para verificar el comportamiento del recurso humano en una empresa, se aplicó instrumentos de recolección de datos a través de cuestionarios, investigación documental, observación directa, entrevistas y cédulas; concluyendo que la aplicación de la auditoría permitió actualizar políticas y procedimientos para obtener la mejora y crecimiento del capital humano, logrando el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Según Armijos et al (2019), en su estudio de descriptivo de tipo revisión bibliográfica realizado en Ecuador teniendo por objetivo analizar la gestión del recurso humano dentro de las organizaciones, donde actualmente ha sido sistematizado a través de métodos de investigación científica, histórico-lógico, análisis de contenido y analítico-sintético. Llegando a la conclusión de que la gestión de los recursos humanos además de ser considerados como activos de las empresas también ayudan a fortalecer los procesos de selección, desempeño, evaluación y capacitación del personal.

Por otro lado, a nivel nacional se encontró una tesis de maestría realizada en la Municipalidad de Huaraz, donde tuvo por objetivo establecer la aplicación de los recursos humanos como instrumento de corrección para mejorar los resultados de gestión; la metodología que se aplicó fue cualitativa, mediante un cuestionario a 48 trabajadores de la entidad, logrando determinar que si cumplen con el proceso de captación y clasificación en la gestión de los recursos humanos. El estudio finaliza

indicando que la aplicación de auditoría favorece en la administración de los recursos humanos de la entidad (León, 2019).

Perales y Tapia (2017) realizaron una investigación en una empresa de laboratorio ubicada en Lima, su finalidad fue mostrar que la utilización de una auditoría laboral preventiva incide efectivamente en la situación económica y financiera de la entidad, aplicaron un diseño pre experimental con pre prueba y post prueba el cual permitió calcular la variable dependiente antes y después de la aplicación de la variable; emplearon instrumentos como las fichas bibliográficas y la guía de entrevista que se relacionan con las técnicas de auditoría. Los resultados indicaron que la aplicación de una auditoría laboral brinda información real de cumplimiento de las leyes y normativas laborales.

Respecto a las variables que se estudió en la presente investigación se describe la *Auditoría a Recursos Humanos*, donde Vega et al. (2018) lo definieron como una serie de procedimientos que se desarrollan con el fin de hallar imperfecciones que existan dentro de la empresa, o bien a tratar de mejorar lo que ya está establecido. Además, ayuda a evaluar a cada integrante de la empresa para saber si desarrolla las funciones de acuerdo a su puesto de trabajo o que puede aportar más a su área de trabajo. Así mismo, recomendaron que las auditorías sean de forma consecutiva para que la organización se muestre en crecimiento y pueda tener un mejor manejo del control interno.

Ordoñez et al. (2019), señalaron que la auditoría de recursos humanos es realizar un proceso amplio evaluando de manera independiente y objetiva la situación real de una organización en cuanto a las políticas de área, además indicaron que la evaluación permite detectar posibles problemas de cumplimiento y errores relativos.

Según Panta (2019), detalló que la inspección a recursos humanos, permite realizar un análisis estratégico para comprender el objetivo y favorecer el crecimiento del desarrollo de la administración del talento humano, con la finalidad de mostrar resultados a los gerentes o socios. También la Real Academia Española (2017), definió que el estudio realizado en recursos humanos, es la revisión sistemática de una actividad para evaluar la ejecución de las reglas que se deben cumplir.

Se determinó las *dimensiones de la auditoría a recursos humanos*; según

Perales y Tapia (2017), el *planeamiento de la auditoría*, consiste en establecer conexión de trabajo entre el auditor y la empresa, aplicando técnicas de auditoría para entendimiento de la entidad y el entorno a examinar. El auditor plantea bien su trabajo para llevarla de manera eficiente; para León (2019), la *ejecución de la auditoría* es donde fueron realizados los exámenes y procedimientos aprobados en el plan de auditoría para encontrar evidencias y a su vez identificar los riesgos que ayudaron a sustentar el informe final; comunicando y registrando el cierre de ejecución de la auditoría; *elaboración de informe*, según Perales y Tapia (2017), mencionaron que es donde se plasman los problemas encontrados durante el proceso de auditoría, indicando también las conclusiones y recomendaciones presentando soluciones para la mejora de la organización.

En cuanto a la segunda variable: *Costos Laborales*, Zambrano y Peceros (2018), determinaron en que estos son básicamente los conceptos remunerativos que percibe el trabajador y que son obligación del empleador que debe asumir por sus servicios.

Para Asmad (2017), los costos laborales son aquellos que el empleador debió considerar desde el principio, durante y al término del contrato laboral, relacionadas entre sí mediante leyes o contratos, autónomos de los gastos administrativos; comprendidos desde la remuneración y todos los costos de beneficios adicionales además de cualquier otro gasto que implique una relación con la contratación y el despido de los mismos.

Ardiles (2019), indicó que los costos laborales están conformados por los beneficios sociales y el seguro social que la organización debe brindar al trabajador, señala que el incumplimiento de ello incurriría en una falta muy grave encontrándose sancionada según normas laborales.

En cuanto a las dimensiones de la segunda variable, se consideró a los *Costos Salariales o Directos*, Zambrano y Peceros (2018) infirieron en que los costos se dan de acuerdo al nivel de productividad que el trabajador alcanza en la empresa representándose directamente en su remuneración; y los *Costos No Salariales o Indirectos*, son derivados de las remuneraciones y que están determinados por entidades públicas pagándoles a ellos y no al trabajador.

En el marco normativo o legal de los recursos humanos y la auditoría, son:

Constitución Política del Perú. Art. 22 – 29, 1993 (Perú), Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728 - Ley de Formación y Promoción Laboral, el cual es de suma importancia porque reconoce la estabilidad laboral; indicando que los despidos deben realizarse de acuerdo a Ley evitando que se ocasionen despidos arbitrarios y va dirigido para el sector público y privado, NIAS - Normas Internacionales de Auditoría, NAGAS – Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas; son los que regulan y permiten al auditor desempeñar un trabajo profesional con procedimientos o herramientas de alta calidad con carácter internacional, Decreto Supremo N°002-97-TR (27/03/1997), Decreto Supremo N°003-97-TR (27/03/1997), Decreto Supremo N°001-96-TR (26/01/1996) - Reglamento de Ley de fomento al empleo, Ley N°28518 (24/05/2018) - Ley sobre modalidades formativas laborales, Ley N°25129 (06/12/1989) - Ley que aprueba el 10% del ingreso mínimo legal por concepto de asignación familiar, Ley N°27735 (28/05/2002) - Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad, Decreto Legislativo N°668 (05/11/1991) - Ley de consolidación de beneficios sociales, Decreto Legislativo N°892 (08/11/1996) - Ley que regula el derecho de los trabajadores en la participación de utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría, Decreto supremo N°001-97-TR (01/03/1997) - Texto único ordenado de la Ley de compensación por tiempo de servicios, Decreto supremo N°004-97-TR (15/04/1997) - Reglamento de la Ley de compensación por tiempo de servicios, Decreto supremo N°039-91-TR (31/12/1991) - Reglamento interno de trabajo, donde se determina las condiciones que deben sujetarse los empleadores y trabajadores en el cumplimiento de sus prestaciones, Ley N°29783 (20/08/2011) - Ley de seguridad y Salud en el trabajo, Decreto supremo N°005-2012-TR (25/04/2012) - Reglamento de la ley de seguridad y Salud en el trabajo. Las normas legales tienen como fin defender los principios y valores constitucionales; otorgando una adecuada protección de los derechos reconociendo la defensa y dignidad de la persona, las normas mencionadas anteriormente, se tuvieron en cuenta para el desarrollo del proyecto de investigación y la aplicación de la auditoría con la finalidad de determinar el cumplimiento de los mismos.

III. METODOLOGÍA

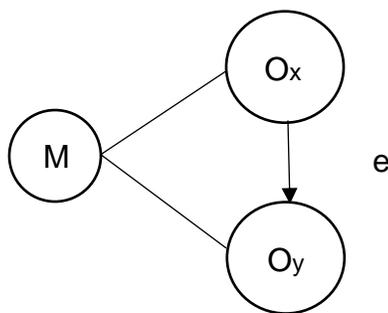
3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

En base a la definición de CONCYTEC (2019), la presente investigación fue de tipo aplicada porque se consideró fundamentos teóricos de diversos autores, con la finalidad de intentar resolver la problemática de las variables en estudio para hallar soluciones que permitan ampliar el conocimiento.

Diseño de investigación

La presente investigación fue de enfoque cuantitativo debido a que se analizó cuantitativamente las variables de estudio. El diseño fue no experimental porque las variables no fueron alteradas para el desarrollo de la presente investigación, de tipo transversal pues el desarrollo se realizó en un periodo determinado, y de alcance descriptivo debido a que se determinó el efecto de la Auditoría a Recursos Humanos en los Costos Laborales de una empresa constructora en el distrito de Trujillo.



Dónde:

M: Empresa constructora

Ox: Auditoría a recursos humanos

Oy: Costos laborales

e: Efecto

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Auditoría a Recursos Humanos

La Auditoría a Recursos Humanos es una serie de procedimientos que se desarrollan con el fin de hallar imperfecciones que existan dentro de la empresa, o bien a tratar de mejorar lo que ya está establecido. Además, ayuda a evaluar a cada integrante de la empresa para saber si desarrolla las funciones de acuerdo a su puesto de trabajo o que puede aportar más a su área de trabajo (Vega et al., 2018).

Variable 2: Costos Laborales

Para Asmad (2017), los costos laborales son aquellos que el empleador debió considerar desde el principio, durante y al término del contrato laboral, relacionadas entre sí mediante leyes o contratos, autónomos de los gastos administrativos; comprendidos desde la remuneración y todos los costos de beneficios adicionales además de cualquier otro gasto que implique una relación con la contratación y con el despido de los mismos.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población:

La población estuvo conformada por los 40 colaboradores de la empresa constructora del distrito de Trujillo.

Muestra:

Se consideró a la empresa constructora del distrito de Trujillo durante los años 2017 – 2020.

Muestreo:

Se aplicó un muestreo por conveniencia, considerando los años 2017 al 2020, debido a que se cuenta con acceso a la información.

Unidad de análisis:

De la empresa constructora en el distrito de Trujillo se estudió a los estados financieros y a los colaboradores que pertenecen al área de recursos humanos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Para la primera variable: Auditoría a Recursos Humanos, se consideró como técnicas a la entrevista y a la encuesta, la cual se aplicó a los colaboradores y al jefe de recursos humanos con el fin de obtener información a profundidad que complemente la información de indicadores.

Para la segunda variable: Costos Laborales, se consideró como técnica al análisis documental, que permitió obtener información de los estados financieros.

Instrumentos de recolección de datos

Para la primera variable se consideró como instrumento a la guía de entrevista y al cuestionario, este último fue validado a través de juicio de expertos.

Para la segunda variable se consideró como instrumento a una ficha de registro.

Validación

Los instrumentos para ambas variables fueron validados a través del juicio de los siguientes expertos:

Tabla 1: *Lista de expertos*

Instrumentos	Expertos	Grado Académico
Cuestionario de auditoría a	López García José Enrique.	Maestría

recursos humanos	Solano Marcelo.	Salazar	Felipe	Maestría
Entrevista	Alvarado Espinoza	Jair Omar		Doctor
	López García	José Enrique.		Maestría
	Solano	Salazar	Felipe	Maestría
	Marcelo.			Doctor
	Alvarado Espinoza	Jair Omar		
Ficha de registro	López García	José Enrique.		Maestría
	Solano	Salazar	Felipe	Maestría
	Marcelo.			
	Alvarado Espinoza	Jair Omar		Doctor

Confiabilidad

Para la confiabilidad del instrumento cuestionario, se utilizó el alfa de Cronbach obteniendo un coeficiente de 0.892 a través del programa IBM SPSS STATISTICS 23 lo que evidencia una consistencia interna de nivel buena de acuerdo a los criterios planteados por George y Mallery (2003, p.231).

3.5. Procedimientos

Se recopiló la información a través de las técnicas señaladas, y se responderá en el capítulo de resultados considerando los objetivos propuestos en la presente investigación. El análisis documental fue aplicado previa autorización de la gerencia de la empresa en estudio, y los cuestionarios fueron aplicados a los colaboradores del departamento de Recursos Humanos de una empresa constructora de manera confidencial. La información recopilada fue analizada, aplicando cálculos para la obtención de indicadores y del análisis vertical que permitan esclarecer el comportamiento de las variables de estudio. El jefe del departamento de recursos humanos accedió a participar de una entrevista con la finalidad de

poder conseguir información relevante, para luego poder hallar los problemas y riesgos que existen en el departamento.

3.6. Método de análisis de datos

Para conocer el comportamiento de la auditoría a recursos humanos se utilizaron las técnicas y los procedimientos de auditoría, para identificar los niveles de la variable que fueron alto, medio y bajo se emplearon hojas de cálculo de Excel. Para el caso de los costos laborales se utilizaron tablas donde se describe el comportamiento de los indicadores. Se determinó el efecto y se procedió a realizar un comparativo de años anteriores presentándose de forma numérica, donde se evidenció los cambios en los costos laborales considerando la auditoría a recursos humanos.

3.7. Aspectos éticos

En el trabajo de investigación se utilizó las normas señaladas en la Guía de Trabajos de Investigación de la Universidad César Vallejo. Fueron consideradas las Normas APA en su séptima versión para citar y referenciar los contenidos redactados en los diversos capítulos. La información se obtuvo de fuentes confiables respetando los derechos de autor de las diversas investigaciones, citando toda la información que se considere pertinente. Se manejó en anonimato a los colaboradores que participaron en la investigación, así también se mantuvo en reserva el nombre de la empresa que se estudió con el fin de salvaguardar la información, ya que el único propósito de la investigación es contribuir a la mejora de manejo del recurso humano en dicha institución.

IV. RESULTADOS

Luego de haber aplicado los instrumentos respectivos a la población conformada por 40 colaboradores de la empresa constructora, se encontraron resultados puntuales en la auditoría a recursos humanos y su efecto en los costos laborales.

Objetivo específico 1: Diagnosticar la aplicación de los procesos de una auditoría en el departamento de recursos humanos de la empresa constructora en el distrito de Trujillo.

Tabla 2: *Aplicación de los procesos de una auditoría a recursos humanos*

Variable/Dimensiones	Nivel	Intervalo	ni	%
Variable: Auditoría a recursos humanos	Alto	100-135	33	83
	Medio	64-99	7	18
	Bajo	27-63	0	0
Dimensión 1: Planeamiento	Alto	38-50	27	68
	Medio	24-37	13	33
	Bajo	10-23	0	0
Dimensión 2: Ejecución	Alto	45-60	40	100
	Medio	29-44	0	0
	Bajo	12-28	0	0
Dimensión 3: Informe	Alto	19-25	29	73
	Medio	13-18	11	28
	Bajo	5-12	0	0

Nota. ni: cantidad de colaboradores, %: porcentaje.

Interpretación

Según se muestra en la tabla 2, la variable auditoría a recursos humanos evidencia un nivel alto, según el 83% del personal encuestado señalan que la auditoría aplicada al departamento de recursos humanos desde su punto de vista fue correcta y consideran que esta repercute en la mejora de la empresa y el logro de objetivos; sin embargo,

también existe un grupo de encuestados que representan el nivel medio en un 18% que consideran que la auditoría no fue realizada de forma correcta. Así mismo existe un 0% en el nivel bajo del personal encuestado. En la dimensión planeamiento se muestra un nivel alto con un 68% donde consideran que los procesos aplicados son conformes y un nivel medio con un 33% que consideran desde su punto de vista que existen procesos por mejorar existiendo también un 0% en el nivel bajo. En la dimensión ejecución los cuestionarios aplicados a los colaboradores muestran un nivel alto con un 100% lo que indica que esta etapa fue realizada de forma muy satisfactoria al momento de la aplicación de la auditoría y por su parte en la dimensión informe se muestra un nivel alto con un 73% debido a que la apreciación de los encuestados señalan que desconocen del informe final del equipo de auditoría debido a que gerencia no lo hace público, además existe un nivel medio con un 28% donde señalan que nunca han visto el informe final. Así mismo existe un 0% en el nivel bajo de los encuestados. Estos resultados evidencian que la auditoría aplicada al departamento de recursos humanos, desde el punto de vista de cada colaborador señalaron que fue aplicada de forma correcta y que consideraran que esta repercute en la mejora constructiva de la empresa y en el logro de objetivos, además consideran que los procesos aplicados son conformes y en su minoría indicaron que existen aún procesos por mejorar. Sin embargo, para la dimensión informe señalaron que desconocen del informe final del equipo de auditoría debido a que gerencia no lo hace público.

Tabla 3: Análisis de las preguntas aplicadas a los colaboradores en la dimensión planeamiento

Dimensión	Preguntas	Escala									
		TD	%	ED	%	NN	%	DA	%	TA	%
Planeamiento	1. ¿Está usted de acuerdo con la solicitud de información que ha realizado el equipo de auditoría externa?	0	0%	1	3%	9	23%	15	38%	15	38%
	2. ¿Está usted de acuerdo con la aplicación de la auditoría a recursos humanos?	0	0%	3	8%	8	20%	7	18%	22	55%
	3. ¿Considera usted que la auditoría a recursos humanos contribuye a mejorar los costos laborales?	0	0%	1	3%	15	38%	10	25%	14	35%
	4. De acuerdo a la última auditoría realizada al departamento ¿Considera usted que hubo mejoras en el tratamiento de los costos laborales?	0	0%	3	8%	9	23%	9	23%	19	48%
	5. ¿Está usted de acuerdo en que la auditoría a recursos humanos tiene impacto en los costos laborales?	0	0%	0	0%	15	38%	14	35%	11	28%
	6. ¿Considera usted que los costos laborales afectan los procesos de auditoría?	0	0%	0	0%	10	25%	10	25%	20	50%
	7. ¿Considera usted que la auditoría permite minimizar los riesgos de control?	0	0%	1	3%	15	38%	10	25%	14	35%
	8. De acuerdo a la última auditoría realizada a recursos humanos ¿Usted considera que existe un seguimiento a los riesgos de control?	0	0%	3	8%	19	48%	11	28%	7	18%
	9. ¿Está usted de acuerdo en que la auditoría realizada ha detectado fraudes en el departamento de recursos humanos?	0	0%	3	8%	17	43%	11	28%	9	23%
	10. ¿Considera usted que los fraudes detectados por el equipo de auditoría externa presentan la evidencia suficiente?	0	0%	7	18%	5	13%	18	45%	10	25%

*Nota.*TD: totalmente en desacuerdo, ED: en desacuerdo, NN: ni en desacuerdo ni de acuerdo, DA: de acuerdo, TA: totalmente de acuerdo; %: porcentaje.

Interpretación

En la dimensión planeamiento; un 38% de los encuestados señalan estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con la información solicitado por el equipo de auditoría, así mismo un 55% del personal encuestado señalan estar totalmente de acuerdo con la aplicación de la auditoría ya que consideran que esta ayudará a mejorar procesos internos dentro de la empresa. Un nivel neutro señala con un 38% estar ni en acuerdo ni en desacuerdo en la mejora de los costos laborales aplicando la auditoría; además de un 35% que si considera estar totalmente de acuerdo en que la aplicación de la esta permite mejorar la buena aplicación de los costos laborales. El 48% y el 35% de los encuestados señala estar totalmente de acuerdo en que si hubo mejoras en el tratamiento de los costos laborales luego de la aplicación de la auditoria y que se tuvo un impacto positivo. Un 50% de los encuestados señalaron estar totalmente de acuerdo en que los costos laborales repercuten de alguna forma en los procesos de la auditoría. De forma neutral con un 38% y 48% indicaron estar ni en acuerdo ni en desacuerdo en que la aplicación de la auditoria permitirá identificar riesgos que existen dentro de la organización con la finalidad de que estos mejoren ya que se encontró que no existe un seguimiento de los mismos. Finalmente, representados en un 23% y 45% señalan estar totalmente de acuerdo y de acuerdo en que la auditoría realizada al departamento presento evidencia suficiente ante los fraudes encontrados.

Tabla 4: Análisis de las preguntas aplicadas a los colaboradores en la dimensión ejecución

Dimensión	Preguntas	Escala									
		TD	%	ED	%	NN	%	DA	%	TA	%
Ejecución	11. ¿Considera usted que ha participado activamente en el desarrollo de la auditoría?	0	0%	0	0%	0	0%	10	25%	30	75%
	12. ¿Está usted de acuerdo en que los procedimientos utilizados por el auditor fueron los correctos?	0	0%	0	0%	1	3%	7	18%	32	80%
	13. ¿Cree usted que la auditoría al departamento fue planificada correctamente?	0	0%	0	0%	4	10%	6	15%	30	75%
	14. Durante el proceso de auditoría ¿Usted fue entrevistado por los auditores?	0	0%	0	0%	1	3%	11	28%	28	70%
	15. ¿Cree usted que las preguntas que le realizaron fueron en relación al proceso de auditoría?	0	0%	1	3%	8	20%	15	38%	16	40%
	16. ¿Las preguntas que realizó el auditor usted las respondió de forma honesta?	0	0%	0	0%	0	0%	15	38%	25	63%
	17. ¿Considera usted que los hallazgos encontrados por los auditores, son relevantes?	0	0%	0	0%	3	8%	7	18%	30	75%
	18. ¿Conoce usted los problemas que fueron detectados durante el proceso de auditoría?	0	0%	0	0%	2	5%	18	45%	20	50%
	19. ¿Contribuyó usted a la solución de los problemas detectados por los auditores?	0	0%	0	0%	0	0%	5	13%	35	88%
	20. ¿Considera usted que es necesaria la evidencia solicitada por los auditores para el proceso de auditoría?	0	0%	0	0%	0	0%	3	8%	37	93%
	21. ¿Cree usted que entregó evidencia suficiente durante el proceso de auditoría?	0	0%	0	0%	0	0%	15	38%	25	63%
	22. ¿Está usted de acuerdo que en la auditoría haya participado un especialista en recursos humanos?	0	0%	0	0%	2	5%	5	13%	33	83%

Nota. TD: totalmente en desacuerdo, ED: en desacuerdo, NN: ni en desacuerdo ni de acuerdo, DA: de acuerdo, TA: totalmente de acuerdo; %: porcentaje.

Interpretación:

En la dimensión ejecución, en la mayoría de las encuestas aplicadas al personal señalaron estar totalmente de acuerdo en que los procedimientos de auditoría fueron planificados y aplicados de forma correcta, además de tener las evidencias necesarias para informar a gerencia la problemática encontrada en la empresa. También un 83% de los encuestados señalan estar totalmente de acuerdo en que para la ejecución de la auditoría al departamento haya participado un especialista en recursos humanos. Lo mencionado anteriormente, señala que de forma general la ejecución de la auditoría fue de forma correcta y satisfactoria.

Tabla 5: Análisis de las preguntas aplicadas a los colaboradores en la dimensión informe

Dimensión	Preguntas	Escala									
		TD	%	ED	%	NN	%	DA	%	TA	%
Informe	23. ¿Usted tiene conocimiento del contenido de la carta de control interno?	0	0%	0	0%	10	25%	18	45%	12	30%
	24. ¿Considera usted que ha tomado las medidas necesarias para hacer correcciones de acuerdo a las indicaciones del equipo de auditoría?	0	0%	0	0%	3	8%	17	43%	20	50%
	25. Al término de la auditoría ¿La gerencia le ha hecho entrega del informe final de los auditores?	0	0%	1	3%	12	30%	11	28%	16	40%
	26. ¿Está usted de acuerdo con el informe final presentado por los auditores?	0	0%	1	3%	16	40%	12	30%	11	28%
	27. ¿Está de acuerdo usted con la información presentada en el dictamen final por el equipo de auditoría?	0	0%	1	3%	9	23%	14	35%	16	40%

*Nota.*TD: totalmente en desacuerdo, ED: en desacuerdo, NN: ni en desacuerdo ni de acuerdo, DA: de acuerdo, TA: totalmente de acuerdo; %: porcentaje.

Interpretación

Según se muestra en la tabla 5, en la dimensión informe existe un 30% de los encuestados que señalaron no haber tenido conocimiento sobre la carta de control interno, en su mayoría un 50% del personal declaró en las encuestas que al no tener conocimiento del informe final de auditoría no se tomaron las medidas necesarias para hacer las correcciones correspondientes. Sin embargo, para las tres dimensiones antes mencionadas la que más resaltó fue la dimensión ejecución según lo indicado en la encuesta por los colaboradores de la empresa constructora, encontrándose totalmente de acuerdo con la auditoría en el departamento de recursos humanos.

Objetivo específico 2: Analizar los costos laborales de la empresa constructora.

Tabla 6: Costos laborales de la empresa constructora de la ciudad de Trujillo, años 2017-2020

Detalle	2020	%	2019	%	2018	%	2017	%
Variable: Costos laborales	430,078.01	100%	696,318.80	100%	428,809.21	100%	421,025.89	100%
Dimensión 1: Costos salariales o directos	384,089.35	89.3%	627,399.81	90.1%	382,409.16	89.1%	373,049.04	88.6%
Dimensión 2: Costos no salariales o indirectos	45,988.66	10.7%	68,918.99	9.9%	46,400.05	10.8%	47,976.85	11.4%

Nota. Recopilación de documentación contable, %: porcentaje.

Interpretación

En la tabla 6 se realizó un resumen de los costos laborales de la empresa constructora del distrito de Trujillo desde el año 2017 al 2020, según la información brindada por el departamento de recursos humanos se aplicó un análisis vertical por cada año de estudio, donde el total monetario del año 2017 representa: S/ 421,025.89 distribuidos en costos salariales S/ 373,049.04 (88.60%) y costos no salariales S/ 47,976.85 (11.40%). En el año 2018, se visualiza un incremento en los costos representados en S/428,809.21 distribuidos en costos salariales S/ 382.409.16 (89.18%) y costos no salariales S/ 46,400.05 (10.82%), según lo encontrado en la ejecución de la auditoria se evidencio que hubo incremento de obras y realizaron contrataciones con personal obrero para la ejecución de las mismas incrementando los costos en las planillas salariales de construcción civil. Para el año 2019, de la misma forma hay un incremento monetario por el total de S/ 696,318.80 distribuidos en costos salariales S/ 627,399.81 (90.10%) y costos no salariales S/ 68,918.99 (9.90%), debido a que la empresa incremento su línea de crédito para el otorgamiento de fianzas y con estas pudo lograr participar de las convocatorias vigentes en este año con el Fondo Mivivienda S.A. Finalmente, en el año 2020 se encontró una baja en los costos con un total de S/ 430,078.01 distribuidos en costos salariales S/ 384,089.35 (89.31%) y costos no salariales S/ 45,988.66 (10.69%); realizando la comparación entre el año 2019 y 2020 se identifica una disminución en el último año, debido a la reducción del personal obrero y administrativo a causa de la paralización de obras; además, en el proceso de auditoria se identificó el alza de precio en los materiales de construcción haciendo que exista un déficit en el presupuesto de las obras inicialmente programadas según información brindada por el jefe de recursos humanos en la entrevista realizada. (Tabla 3).

Tabla 7: Costos salariales o directos de la empresa constructora de la ciudad de Trujillo, años 2017-2020

Dimensión	Indicador	2020	%	2019	%	2018	%	2017	%
Costos salariales o directos	Costos en remuneraciones	296,516.00	77.20%	485,495.00	77.38%	295,211.00	77.20%	287,941.00	77.19%
	Costos por Horas Extras	8,895.48	2.32%	14,564.85	2.32%	8,856.33	2.32%	8,638.23	2.32%
	Asignación familiar	2,325.00	0.61%	2,325.00	0.37%	2,325.00	0.61%	2,325.00	0.62%
	Gratificaciones (Fiestas Patrias y Navidad)	24,709.67	6.43%	40,457.92	6.45%	24,600.92	6.43%	23,995.08	6.43%
	Bonificaciones	2,223.87	0.58%	3,641.21	0.58%	2,214.08	0.58%	2,159.56	0.58%
	Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)	24,709.67	6.43%	40,457.92	6.45%	24,600.92	6.43%	23,995.08	6.43%
	Vacaciones	24,709.67	6.43%	40,457.92	6.45%	24,600.92	6.43%	23,995.08	6.43%
	Feriatos no laborables	0.00		0.00		0.00		0.00	
	Total costos salariales	384,089.35	100%	627,399.81	100%	382,409.16	100%	373,049.04	100%

Nota. Recopilación de documentación contable, %: porcentaje.

Interpretación

En la tabla 7 se reflejan los costos salariales o directos de la empresa constructora brindados por el departamento en estudio, aplicando un análisis vertical de los indicadores señalados; costos en remuneraciones, costos por horas extras, asignación familiar, gratificaciones, bonificaciones, compensación por tiempo de servicios, vacaciones y feriatos no laborables por año; en el total de costos salariales el año 2017 representa S/ 373,049.04, año 2018 S/ 382,409.16, en el año 2019 S/ 627,399.81, y finalmente en el año 2020 representa S/ 384,089.35 en este último año se hace una comparación con el año anterior encontrándose una disminución monetaria de S/ 243,310.46 según lo encontrado en

las planillas estudiadas en el proceso de auditoría correspondieron a la disminución de pago de mano de obra a los trabajadores de construcción civil, debido a la baja de personal señaladas en las planillas debido a la paralización de algunas de sus obras en curso. Además de ello según lo declarado por el jefe de recursos humanos y con el consentimiento de gerencia, indicó que el personal que fue dado de baja se encontraba prestando sus servicios de forma paulatina en las obras y la baja en las planillas fue para poder solventar otros gastos de la empresa, incurriendo a una falta grave según las leyes laborales vigentes.

Tabla 8: Costos no salariales o indirectos de la empresa constructora de la ciudad de Trujillo, años 2017-2020

Indicador	2020	%	2019	%	2018	%	2017	%
Costos por EsSalud	26,686.44	58.0%	43,694.55	63.4%	26,568.99	57.2%	25,914.69	54.0%
Seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR)	1,080.00	2.4%	1,080.00	1.5%	1,080.00	2.3%	1,080.00	2.2%
Conafovicer	5,930.32	12.9%	9,709.90	14.0%	5,904.22	12.7%	5,758.82	12%
Capacitaciones	3,360.90	7.3%	4,100.54	5.9%	3,565.34	7.6%	3,120.34	6.5%
Movilidad	8,726.00	18.9%	10,115.00	14.6%	9,085.50	19.5%	11,955.00	24.9%
SENCICO	205.00	0.4%	219.00	0.3%	196.00	0.4%	148.00	0.3%
Total costos no salariales	45,988.66	100%	68,918.99	100%	46,400.05	100%	47,976.85	100%

Nota. Recopilación de documentación contable, %: porcentaje.

Interpretación

Según nos muestra la tabla 8 en los costos no salariales o indirectos se realizó un análisis vertical de los indicadores; costos por ESSALUD, seguro complementario de trabajo de riesgo, CONAFOVICER, capacitaciones, movilidad y SENCICO por año; en el total de costos no salariales el año 2017 representa S/ 47,976.85, año 2018 S/ 46,400.05, año 2019 S/ 68,918.99 en ese año se observa un aumento a comparación de los dos últimos años, el año 2020 S/ 45,988.66

representando una disminución monetaria de S/ 22,930.33 a comparación del año anterior debido a la reducción del personal obteniendo bajas en los costos por ESSALUD, CONAFOVICER y SENCICO a causa de la paralización de obras, materia prima con los costos elevados y al estado de emergencia decretado por el Gobierno.

Objetivo general: Determinar el efecto de la auditoría a recursos humanos en los costos laborales de una empresa constructora en el distrito de Trujillo.

Tabla 9: Análisis comparativo de los costos salariales según el procedimiento de la auditoría y según el departamento de recursos humanos de la empresa constructora.

Elemento	2020		2019		2018		2017	
	Auditoría	RRHH	Auditoría	RRHH	Auditoría	RRHH	Auditoría	RRHH
Indicador 1: Costos Salariales								
Costos en remuneraciones	496,341.00	296,516.00	683,462.00	485,495.00	594,291.00	295,211.00	497,961.00	287,941.00
Costos por Horas Extras	14,890.23	8,895.48	34,173.10	14,564.85	29,714.55	8,856.33	9,959.22	8,638.23
Asignación familiar	3,720.00	2,325.00	3,720.00	2,325.00	3,720.00	2,325.00	3,720.00	2,325.00
Gratificaciones (Fiestas Patrias y Navidad)	41,361.75	24,709.67	56,955.17	40,457.92	49,524.25	24,600.92	41,496.75	23,995.08
Bonificaciones	3,722.56	2,223.87	5,125.97	3,641.21	4,457.18	2,214.08	3,734.71	2,159.56
Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)	41,361.75	24,709.67	56,955.17	40,457.92	49,524.25	24,600.92	41,496.75	23,995.08
Vacaciones	41,361.75	24,709.67	56,955.17	40,457.92	49,524.25	24,600.92	41,496.75	23,995.08
Feridos no laborables	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Total	642,759.04	384,089.35	897,346.57	627,399.81	780,755.48	382,409.16	639,865.18	373,049.04

Nota. Recopilación de documentación contable.

Interpretación

Se realizó un análisis comparativo en la tabla 9, correspondiente a los costos salariales según la información brindada por el departamento de recursos humanos de la empresa y lo encontrado en el proceso de auditoría, observando que existen diferencias en los costos laborales de los últimos cuatro años. En el indicador de costos en remuneraciones se detectó que el personal que trabaja en las obras no se encontró registrados en planilla en su totalidad logrando obtener la diferencia entre un año y otro en términos monetarios, lo mismo sucedió en las horas extras encontrándose alteración en los números de horas trabajadas de los colaboradores. En cuanto a los indicadores asignación familiar, gratificaciones, bonificaciones, compensación por tiempo de servicios y vacaciones; las diferencias encontradas son en relación a las remuneraciones.

Así mismo, se evidenció dentro de la empresa procedimientos internos y externos que no son aplicados de forma correcta y que no se cumplen en sí, además del desconocimiento por parte de gerencia, lo antes mencionado trae como consecuencia que la presentación de los estados financieros a los organismos públicos que lo solicitan sean presentados de forma incorrecta y por lo tanto la contabilidad no se encuentre acorde a los estándares de las normas internacionales. Según lo antes mencionado, la empresa no cumple con la normativa laboral vigente evidenciándose en las planillas de remuneraciones faltas graves según el D.S.008-2020-TR correspondiendo pagar el 2.14 de la UIT vigente.

Por otro lado, se evidenció que no existe un correcto proceso de selección del personal encontrando a personal no calificado para los puestos de trabajo requeridos. Es conveniente que la empresa realice un adecuado proceso de selección de personal para evitar la rotación frecuente de personal que genere como consecuencias gastos indebidos para la empresa. Finalmente, luego de la aplicación de la auditoría en el departamento de recursos humanos y con la información encontrada se concluyó que esta coincide con la hipótesis planteada.

V. DISCUSIÓN

Luego de haber presentado los resultados de la presente investigación, se observa una similitud entre las variables tomando como referencia a los aportes teóricos encontrados de diversos autores; las cuales serán plasmados de la siguiente manera:

Tomando como primer objetivo específico, se consideró diagnosticar la aplicación de los procesos de una auditoría en el departamento de recursos humanos de la empresa constructora en estudio. Según los aportes de Vega et al. (2018), señalan que la auditoría es un conjunto de procedimientos aplicados con la finalidad de encontrar las deficiencias que existen dentro del área, teniendo como propósito mejorar el trabajo de cada uno de los colaboradores. En la investigación se encontró que la auditoría a recursos humanos se encuentra en un nivel alto con un 83% y un nivel medio con un 18%; así mismo en cada una de las dimensiones estudiadas. En la primera dimensión planeamiento, se encontró un nivel alto con un 68% y un nivel medio con un 33%; en la segunda dimensión ejecución, se encontró un nivel alto con un 100%; por último, en la tercera dimensión indicó un nivel alto con un 73% y un nivel medio con un 28%. Estos resultados evidencian que la auditoría aplicada al departamento de recursos humanos, desde el punto de vista de cada colaborador señalaron que fue aplicada de forma correcta y que consideraran que esta repercute en la mejora constructiva de la empresa y en el logro de objetivos, además consideran que los procesos aplicados son conformes y en su minoría indicaron que existen aún procesos por mejorar. Sin embargo, para la dimensión informe señalaron que desconocen del informe final del equipo de auditoría debido a que gerencia no lo hace público. Estos resultados coinciden con la investigación de Perales y Tapia (2017), quienes encontraron que la aplicación de una auditoría laboral preventiva o de recursos humanos incide positivamente en la situación económica y financiera de la empresa ya que va prevenir contingencias futuras, y que se debe considerar a la auditoría laboral preventiva como herramienta para la mejora de la gestión de los recursos humanos. Así también, en la investigación realizada por Alba et al., (2019), quienes indicaron que con la aplicación de los procedimientos de una auditoría interna a recursos humanos de manera sencilla logra contribuir al perfeccionamiento de la gestión de los recursos humanos. Por lo tanto, se puede considerar en que la

aplicación de una auditoría al área de recursos humanos es de vital importancia para que las empresas logren con los objetivos propuestos y que permitan el crecimiento continuo del departamento, además en relación al personal que labora se recomienda acciones, como incentivar y valorar la gestión del recurso humano, ya que de ellos depende en gran medida el sostenimiento de la misma.

Como segundo objetivo específico, se consideró analizar los costos laborales de la empresa constructora, según el aporte teórico considerado de Asmad (2017) donde indica que los costos laborales son todos aquellos que el empleador debe considerar desde el principio, durante y al término del contrato laboral, incluidos desde la remuneración y todos los costos adicionales que incurra en relación con la contratación y con el despido de los mismos. La variable costos laborales está conformada por dos dimensiones, se realizó un resumen de los costos laborales de la empresa desde el año 2017 al año 2020 aplicando un análisis vertical por cada año estudiado (Tabla 5). La primera dimensión costos salariales o directos, conformada por varios indicadores según (Tabla 6) en el total de costos salariales el año 2017 representa S/ 373,049.04, año 2018 S/ 382,409.16, en el año 2019 S/ 627,399.81, y finalmente en el año 2020 representa S/ 384,089.35. Según lo encontrado en las planillas de remuneraciones evaluadas en el proceso de auditoría podemos mencionar, que la disminución del pago de mano de obra a los trabajadores de construcción civil es debido a que los salarios son pagados de manera informal lo cual fue detectado en el proceso de auditoría a recursos humanos, además de ello según lo declarado por el jefe de recursos humanos y con el consentimiento de gerencia, indicó que el personal que fue dado de baja de forma paulatina en las obras fue debido a una maniobra en la gestión administrativa, para poder solventar otros gastos de la empresa incurriendo en una falta grave según las leyes laborales vigentes porque en mucho de los casos fue de manera injustificada. En la segunda variable costos no salariales o indirectos, conformada también por varios indicadores según (Tabla 7) en el total de costos no salariales el año 2017 representa S/ 47,976.85, año 2018 S/ 46,400.05, año 2019 S/ 68,918.99 en ese año se observa un aumento a comparación de los dos últimos años, el año 2020 S/ 45,988.66 representando una disminución monetaria de S/ 22,930.33 a comparación del año anterior debido a la reducción del

personal obteniendo bajas en los costos por ESSALUD, CONAFOVICER y SENCICO a causa de las paralizaciones de obras, materia prima con los costos elevados y al estado de emergencia decretado por el Gobierno. Estos resultados coinciden con la investigación realizada por Ardiles (2019), quién indica que a los costos laborales lo conforman los beneficios sociales y el seguro social que la empresa debe brindar al trabajador. Así también coinciden con la investigación de Zambrano y Peceros (2018) donde señalan que los costos directos se dan de acuerdo al nivel de productividad de cada trabajador siendo representada en su remuneración; y los costos indirectos son procedentes de las remuneraciones que se encuentran determinadas por entidades públicas. Por lo tanto, se puede decir que el análisis documental realizado de la información brindada por el departamento de recursos humanos y lo encontrado en el proceso de auditoría fue de gran ayuda para identificar las disminuciones monetarias, lo cual fue a causa de la reducción del personal por la paralización de obras, por el estado de emergencia y por falta de presupuesto en las obras en curso según información brindada por el jefe del departamento.

Por último, como objetivo general se determinó el efecto de la auditoría a recursos humanos en los costos laborales de una empresa constructora en el distrito de Trujillo, donde se realizó un análisis comparativo de los costos salariales según el procedimiento de la auditoría y según el departamento de recursos humanos de la empresa constructora. Según los aportes de (León, 2019) para que una empresa logre mejorar la gestión de los recursos humanos se debe establecer la aplicación de la auditoría como instrumento de corrección para mejorar los resultados de gestión; logrando determinar que si se cumplen mejorar con los procesos del personal. Se obtuvo como resultados que las encuestas realizadas a los colaboradores fueron de gran ayuda para lograr identificar el estado de los procesos de la auditoría y el efecto que trae en los costos laborales, para ello se realizó la confiabilidad del instrumento utilizando el alfa de Cronbach logrando obtener un coeficiente de 0.892 a través del programa IBM SPSS STATISTICS 23 lo que evidencia una consistencia interna de nivel buena de acuerdo a los criterios planteados por George y Mallery (2003, p.231). Así también, se evidenció un efecto favorable sobre la auditoría a recursos humanos en los costos laborales de la empresa en estudio. Estos resultados son similares con

los encontrados en la investigación de Perales y Tapia (2017), quienes encontraron que la aplicación de una auditoría laboral o de recursos humanos tiene un efecto positivo en la situación económica y financiera de la empresa viéndose reflejado en los costos laborales. Se encontraron diferencias en los costos laborales de los últimos cuatro años, según se indica a continuación. En el indicador de costos en remuneraciones se detectó que un porcentaje del personal que trabaja en las obras no se encuentra registrados en planilla en su totalidad, lo que origina que el cálculo de las horas extras tampoco sea equivalente a las partidas realizadas en obra. Estos resultados coinciden con los aportes de Ordoñez et al. (2019), quienes indicaron que al realizar la auditoría al departamento de recursos humanos con los procesos respectivos servirían para visualizar el nivel de la funcionalidad del capital humano, con la finalidad de actualizar políticas y procedimientos para obtener la mejora y crecimiento del personal, logrando el cumplimiento de los objetivos propuestos. Por otro lado, también hay una similitud con los aportes de Carvacho (2021), quien indicó que las organizaciones están optando por la subcontratación debido al crecimiento de especialistas solicitados además de incidir en que el talento humano es el activo máspreciado de las empresas y que los jefes de cada área deben evaluar de forma periódica a sus colaboradores para cumplir los objetivos y acciones de mejora. Con los antecedentes antes señalados se determina que, si existe un efecto entre la aplicación de la auditoría en el departamento de recursos humanos con relación en los costos laborales, por lo que la empresa debe enfatizarse en mejorar sus procesos internos y externos, que permita reflejar los gastos de la contratación del recurso humano y el beneficio que pueden obtener si declaran correctamente sus partidas contables.

VI. CONCLUSIONES

1. La auditoría aplicada al departamento de recursos humanos ha originado varios hallazgos de vital importancia en el desarrollo de la ejecución del proceso de evaluación, entre ellos la mala aplicación de los procedimientos internos y externos que no han seguido adecuadamente la metodología de las normas laborales vigentes, para que de esta manera la empresa pueda lograr sus objetivos y metas que le permitan un mayor crecimiento económico.
2. La evaluación documental realizada en base a las normas internacionales de auditoría durante el proceso de evaluación, permitió diagnosticar la apreciación por parte de los colaboradores con relación a los procesos desarrollados en la ejecución de la auditoría y determinar las malas maniobras de gestión administrativa aplicada en los costos laborales, incurriendo en faltas graves según las leyes laborales vigentes.
3. De acuerdo con los resultados obtenidos hemos podido analizar y evidenciar que la auditoría al departamento de recursos humanos ha permitido una reestructuración dentro del departamento, con la finalidad de mejorar y aplicar los procedimientos, técnicas, métodos y normas vigentes que le permitan a la empresa solventar contingencias futuras con relación a sus costos laborales.
4. Finalmente, se concluye que para saber cuál es el efecto de la auditoría a recursos humanos en los costos laborales de una empresa constructora se ha tenido que realizar una investigación analítica previa que permitiría a los auditores evaluar los posibles riesgos significativos dentro de esta, así mismo el análisis documental se realizó con la finalidad de facilitar el entendimiento de las variables propuestas con el único objetivo de determinar el efecto.

VII. RECOMENDACIONES

1. Que, la empresa constructora en estudio logre mejorar la correcta aplicación de los procedimientos internos y externos para potenciar la gestión de recursos humanos y generar un buen clima laboral, con la finalidad de cumplir con la normatividad laboral vigente y no incurrir en gastos indebidos que perjudiquen los costos laborales de la empresa permitiendo el cumplimiento de objetivos y metas propuestos por la misma.
2. El diagnostico debería ser un factor constante en la evaluación del departamento de recursos humanos, ello permitirá la correcta aplicación y/o administración del manejo de los costos laborales, originando una disminución en las faltas graves laborales y así mismo traerá una mejor relación entre el empleado y empleador, permitiendo a la empresa proyectar y custodiar al talento humano que los hará más competitivos frente a nuevos mercados de trabajo.
3. Se recomienda que se realice un monitoreo constante a la aplicación de los procedimientos, técnicas, métodos y normas vigentes que les permita un buen manejo del recurso humano, además de analizar y enfocarse en las actitudes y aptitudes de los colaboradores, que permita evaluar el grado de identificación del trabajador con el cumplimiento de los objetivos de la empresa, así como supervisar la compensación otorgada al trabajador y su satisfacción del mismo.

REFERENCIAS

- Alba Tristán, L., Puentes Vasconcellos, L. y Junquera Acosta, Y., (2019). Implementación de auditorías internas de los recursos humanos. *Folletos gerenciales, Volumen XXIII, Nro. (4) octubre - diciembre, 2019, Páginas: 234 - 242.*
- Antonetti, M. E., Consolini, J. B., Maya, F. D. y Ruartes, J. Y., (2020). *La incidencia del costo laboral para los empleadores comprendidos en el convenio colectivo de empleados de comercio en la zona este de Mendoza.* [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Cuyo].
<https://bdigital.uncu.edu.ar/15671>
- Ardiles, L. A., (2019). *La Dotación de Personal y la Desnaturalización de los Contratos Laborales un Análisis que plantea el beneficio de una adecuada planificación laboral.* [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú].
<http://hdl.handle.net/20.500.12404/18594>
- Armijos, F. B., Bermúdez, A. I., y Mora, N. V., (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. *Universidad y Sociedad, Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos. Vol.11(4), 163 - 170.*
- Asmad, S.R., (2017). *Los costos laborales del régimen especial de construcción civil y su influencia en la liquidez de la empresa Posada Perú SAC, del periodo 2015.* [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Trujillo].
<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/9791>
- Camacho Villacís, M. C. y Inga Tantaleán, Y. L., (2020). *Los costos laborales y su incidencia en la rentabilidad de la empresa Electro Servicios Dávila S.A.C., de la ciudad de Tarapoto, año 2018.* [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de San Martín].

<http://hdl.handle.net/11458/3972>

Cárdenas Poma, E. D. y Córdova More, C. M. P., (2020). *Impacto de la implementación de las políticas salariales en los costos laborales de la empresa Grafipapel S.A.* [Tesis de Pregrado, Universidad Peruana Unión].

Carpio Rodríguez, R. M. (2019). *Relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa constructora del rubro de gasificación en el sur del Perú* [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santa María]

<http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/9682>

Carvacho Enríquez. E.G., (2021). *El futuro de la gestión de recursos humanos internacional el manejo de personal global – Estrategia, Análisis y procesos.* [Tesis de Maestría, Universidad de Chile].

<http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/180051>

Centro de escritura Javeriano. (2020). *Normas APA, séptima edición.* Pontificia Universidad Javeriana, selecciona Cali.

<https://www2.javerianacali.edu.co/centro-escritura/recursos/manual-de-normas-apa-septima-edicion#gsc.tab=0%C2%A0>

Chontay Cristobal, J. J. y Falcon Cabrera, C. R., (2020). *El régimen laboral mype y su incidencia sobre los costos laborales en la empresa C & V INDUSTRIAS E.I.R.L. Los Olivos 2019.* [Tesis de Pregrado, Universidad Privada del Norte].

Compendio de Normas Laborales del Régimen Privado, (al 6 de setiembre de 2020). Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1546077/Compendio%20de%20Normas%20Laborales%20del%20R%C3%A9gimen%20Privado.pdf>

CONCYTEC (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento RENACYT. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_nacional.pdf

Cruz Jessica (2018). *La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales*. *Pensamiento & Gestión* (45), 58 - 81. <https://doi.org/10.14482/pege.45.10617>

Díaz Pardo, F. M. y Quispe Leonardo, V. G., (2019). *Estudio de los costos laborales en el régimen especial*. [Tesis de Pregrado, Universidad Peruana Unión]. <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/2324>

Frías Dolores (2021). Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida. Universidad de Valencia. España. <https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf>

Federación internacional de contadores (IFAC), *Normas internacionales de auditoría*. <https://www.iaasb.org/>

Fernández, Ricardo (2021). *El trabajo decente y la agenda 2030 de desarrollo sostenible*. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*. Vol. (191).

George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon

Gómez Chambi, B. I., (2017). *Evasión de costos laborales y su relación en la renta de quinta categoría del sector construcción del distrito de Los Olivos Periodo 2016*. [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo].

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/1974>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, M. P. (2014) *Metodología de la investigación. Sexta Edición*. Interamericana Editores, S.A. de C.V.

<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Koepsell, D. R. y Ruiz de Chávez, M. H. (2015). *Ética de la investigación, integridad científica*. Comisión nacional de Bioética.

<http://conbioetica-mexico.salud.gob.mx>

Ley 7442 de 2020 – CR. *Ley que establece un régimen especial previsional para los trabajadores de construcción civil* (2021, 31 de marzo) Congreso de la Republica. Diario oficial El peruano

https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL07442-20210331.pdf

León Camones, A. E., (2019). *La auditoría de cumplimiento y la gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de Huaraz, año 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo].

<http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/3661>

Obeso Zavaleta, J. M., Vásquez Burgos, C., Vásquez Torres, M. S. y Villavicencio Zare, Y. (2017). *Gestión del talento humano y su efecto en la rentabilidad en una empresa de telecomunicaciones*. [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo].

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/52817>

Ordoñez García, C. V., García Ruiz, J.A. y Moncada Sánchez, M. I (2017). *Gestión del talento humano*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional Autónoma de

Nicaragua, Managua].

<https://repositorio.unan.edu.ni/12830/1/23060.pdf>

Organización de las Naciones Unidas, Trabajo Decente y Crecimiento Económico, (24 de mayo de 2021). *Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos*.
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

Organización Internacional del Trabajo, (2018). *Remuneraciones, costos extrasalariales y renta imponible en los países andinos*. Lima: OIT, Oficina de la OIT para los Países Andinos, 2018. 88 pp. ISBN: 978-92-2-132754-7.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms_654078.pdf

Peláez, C. y Andrés, S. (2020). Género, trabajo y educación: diferencias entre hombres y mujeres en la entrada al primer empleo. *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México* (6), 494.
<http://dx.doi.org/10.24201/reg.v6i0.494>

Perales Rojas, S. y Tapia Valerio, M., (2017). La auditoría laboral preventiva y su incidencia en la situación económica y financiera de la empresa *Laboratorios Biopas S.A.C., Lima – 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego].
<https://hdl.handle.net/20.500.12759/3825>

Ramírez Luis (2018). La función de administración del talento humano en las organizaciones en el contexto de la teoría administrativa. *Revista Ex Cathedra en negocios, julio - diciembre, Vol.3(2)*.

Reglamento de Calificación, Clasificación y registro de los Investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica – REGLAMENTO

RENACYT - CONCYTEC (2019)

https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

Sánchez Henríquez, J. y Yáñez Vidal, I., (2021). Auditoría de recursos humanos: análisis bibliométrico. *Revista Venezolana de Gerencia*, Páginas: 467 – 491.
<file:///C:/Users/Equipo/Downloads/Revista-Venezolana-de-Gerencia.pdf>

Sánchez Méndez, M. G., (2017). *Influencia de los recursos humanos en la gestión administrativa de la EPS Chavín S.A. periodos 2012 – 2013*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo].
<http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/2620>

Torres Edward (2018). Aspectos que afectan la gestión del talento humano en el sector construcción en Colombia. *SIGNOS*, 10(2), 103 - 117.
<https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2018.0002.06>

Vega Falcón, V., Álvarez Gómez, S., Medina Nogueira, D. y Salas Álvarez, W. T., (2018). Auditoría a recursos humanos. *Editorial Jurídica del Ecuador, Primera Edición julio 2018*.

Vélez Mendoza, C., Pizarro García, J., Sotomayor Nunura, G., y Bossio Suárez, H. (2016). *La reducción de costos laborales como causa de informalidad en la contratación laboral de las empresas privadas de Chiclayo*. *Revista Jurídica Científica SSIAS* 2016 1.

Vílchez, C., Rojas, A. & Huapaya, A. (2019). Capacitación, remuneración e impuestos como factores que explican la actitud hacia la regulación laboral en contextos de informalidad. *Contaduría y Administración* 65(I) 1 - 29.
<http://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2019.1790>

Villacrez Hermida, V. R. (2021). *Comunicación efectiva y resolución de conflictos en el Sindicato de construcción civil de RIOJA, San Martín – 2021*. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo].

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/72576>

Zambrano Sánchez, L. A. y Peceros Taquire, S. P., (2018). *Los costos laborales y la utilidad en la empresa Diverplast S.A.C., año 2016*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional del Callao].

<http://hdl.handle.net/20.500.12952/3319>

ANEXOS

Anexo 1: Matrices de operacionalización de variables

Tabla 10: *Matriz de operacionalización de la variable 1: Auditoría a recursos humanos*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Auditoría a recursos humanos	Serie de procedimientos que se desarrollan con el fin de hallar imperfecciones que existan dentro de la empresa, o bien a tratar de mejorar lo que ya está establecido. Además, ayuda a evaluar a cada integrante de la empresa para saber si desarrolla las funciones de acuerdo a su puesto de trabajo o que puede aportar más a su área de trabajo. Vega et al (2018).	Esta variable fue dimensionada considerando los aportes de Perales y Tapia (2017), y fue medida haciendo uso de instrumentos como la ficha de observación y cuestionario a fin de profundizar en su comportamiento.	Planeamiento	Elaboración del Memorándum de planeamiento. Identificación del riesgo inherente. Identificación del riesgo de control. Identificación del riesgo de detección.	Ordinal
			Ejecución	Elaboración del programa de auditoría. Aplicación del cuestionario de control interno. Elaboración de las hojas de hallazgos. Elaboración de las cédulas de auditoría.	
			Informe	Elaboración de carta de control interno. Elaboración del dictamen final.	

Tabla 11: Matriz de operacionalización de la variable 2: Costos laborales

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Costos laborales	Son aquellos que el empleador debió considerar desde el principio, durante y al término del contrato laboral, relacionadas entre sí mediante leyes o contratos, autónomos de los gastos administrativos; comprendidos desde la remuneración y todos los costos de beneficios adicionales además de cualquier otro gasto que implique una relación con la contratación y con el despido de los mismos (Asmad, 2017).	Esta variable fue dimensionada considerando los aportes de Asmad (2017) y de Zambrano y Peceros (2018). Fue medida haciendo uso del instrumento de ficha de registro.	Costos Salariales o Directos Costos No Salariales o Indirectos	Costos en remuneraciones Costos por Horas Extras Asignación familiar Gratificaciones (Fiestas Patrias y Navidad) Bonificaciones Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) Vacaciones Feriados no laborables Costos por EsSalud Seguro complementario de trabajo (SCTR) Conafovicer Capacitaciones Movilidad SENCICO	Intervalo

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario para medir la variable Auditoría a recursos humanos

Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Totalmente en desacuerdo (TD)	En desacuerdo (ED)	Ni en desacuerdo ni de acuerdo (NN)	De acuerdo (DA)	Totalmente de acuerdo (TA)
1	2	3	4	5

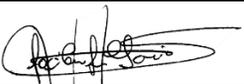
Enunciado	TD	ED	NN	DA	TA
Dimensión 1: Planeamiento	1	2	3	4	5
Indicador 1: Elaboración del memorándum de planeamiento					
1. ¿Está usted de acuerdo con la solicitud de información que ha realizado el equipo de auditoría externa?					
2. ¿Está usted de acuerdo con la aplicación de la auditoría a recursos humanos?					
3. ¿Considera usted que la auditoría a recursos humanos contribuye a mejorar los costos laborales?					
4. De acuerdo a la última auditoría realizada al departamento ¿Considera usted que hubo mejoras en el tratamiento de los costos laborales?					
Indicador 2: Identificación del riesgo inherente					
5. ¿Está usted de acuerdo en que la auditoría a recursos humanos tiene impacto en los costos laborales?					
6. ¿Considera usted que los costos laborales afectan los procesos de auditoría?					
Indicador 3: Identificación del riesgo de control					
7. ¿Considera usted que la auditoría permite minimizar los riesgos de control?					
8. De acuerdo a la última auditoría realizada a recursos humanos ¿Usted considera que existe un seguimiento a los riesgos de control?					

Indicador 4: Identificación del riesgo de detección					
9. ¿Está usted de acuerdo en que la auditoría realizada ha detectado fraudes en el departamento de recursos humanos?					
10. ¿Considera usted que los fraudes detectados por el equipo de auditoría externa presentan la evidencia suficiente?					
Dimensión 2: Ejecución					
Indicador 1: Elaboración del programa de auditoría					
11. ¿Considera usted que ha participado activamente en el desarrollo de la auditoría?					
12. ¿Está usted de acuerdo en que los procedimientos utilizados por el auditor fueron los correctos?					
13. ¿Cree usted que la auditoría al departamento fue planificada correctamente?					
Indicador 2: Aplicación del cuestionario de control interno					
14. Durante el proceso de auditoría ¿Usted fue entrevistado por los auditores?					
15. ¿Cree usted que las preguntas que le realizaron fueron en relación al proceso de auditoría?					
16. ¿Las preguntas que realizó el auditor usted las respondió de forma honesta?					
Indicador 3: Elaboración de las hojas de hallazgos					
17. ¿Considera usted que los hallazgos encontrados por los auditores, son relevantes?					
18. ¿Conoce usted los problemas que fueron detectados durante el proceso de auditoría?					
19. ¿Contribuyó usted a la solución de los problemas detectados por los auditores?					
Indicador 4: Elaboración de las cédulas de auditoría					
20. ¿Considera usted que es necesaria la evidencia solicitada por los auditores para el proceso de auditoría?					
21. ¿Cree usted que entregó evidencia suficiente durante el proceso de auditoría?					

22. ¿Está usted de acuerdo que en la auditoría haya participado un especialista en recursos humanos?					
Dimensión 3: Informe					
Indicador 1: Elaboración de la carta de control interno					
23. ¿Usted tiene conocimiento del contenido de la carta de control interno?					
24. ¿Considera usted que ha tomado las medidas necesarias para hacer correcciones de acuerdo a las indicaciones del equipo de auditoría?					
Indicador 2: Elaboración del dictamen final					
25. Al término de la auditoría ¿La gerencia le ha hecho entrega del informe final de los auditores?					
26. ¿Está usted de acuerdo con el informe final presentado por los auditores?					
27. ¿Está de acuerdo usted con la información presentada en el dictamen final por el equipo de auditoría?					

¡Muchas gracias por su participación!

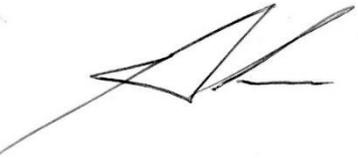
FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir la variable de auditoría a recursos humanos.
Objetivo del instrumento	Diagnosticar la aplicación de los procesos de una auditoría en el departamento de recursos humanos de una empresa constructora.
Nombres y apellidos del experto	José Enrique López García
Documento de identidad	18084313
Años de experiencia en el área	20 años
Máximo Grado Académico	Maestro
Nacionalidad	Peruano
Institución	UCV
Cargo	Docente
Número telefónico	948547235
Firma	
Fecha	20/09/2021

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir la variable de auditoría a recursos humanos.
Objetivo del instrumento	Diagnosticar la aplicación de los procesos de una auditoría en el departamento de recursos humanos de una empresa constructora.
Nombres y apellidos del experto	Felipe Marcelo Solano Salazar
Documento de identidad	18874816
Años de experiencia en el área	20 años
Máximo Grado Académico	Maestría en Adm. De Negocios y Relac. Internac.
Nacionalidad	Peruana
Institución	-
Cargo	-
Número telefónico	987875253
Firma	 Felipe Marcelo Solano Salazar Contador Público Colegiado MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS
Fecha	20 /09/ 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir la variable de auditoría a recursos humanos.
Objetivo del instrumento	Diagnosticar la aplicación de los procesos de una auditoría en el departamento de recursos humanos de una empresa constructora.
Nombres y apellidos del experto	Alvarado Espinoza Jair Omar
Documento de identidad	18085273
Años de experiencia en el área	11 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Coordinador
Número telefónico	942919484
Firma	
Fecha	15 /10/ 2021

Guía de entrevista para la variable Auditoría de recursos humanos

Estimado (a), se agradece a la participación de esta entrevista, el cual tiene un objetivo netamente académico. Esta entrevista es anónima, se agradece por su transparente participación.

Instrucciones: La entrevista consta de 12 preguntas. Por favor, responda cada una de ella según su experiencia:

Pregunta 01:

¿Le solicitaron información general para llevar a cabo la auditoría en el departamento de recursos humanos?

.....
.....
.....

Pregunta 02:

¿Con qué frecuencia se realizan auditorías en el departamento de recursos humanos?

.....
.....
.....

Pregunta 03:

¿Usted identificó procesos inadecuados dentro del departamento de recursos humanos?

.....
.....
.....

Pregunta 04:

¿Informó usted al auditor sobre alguna problemática que pueda existir en el departamento de recursos humanos?

.....
.....
.....

Pregunta 05:

¿Existe supervisión y control adecuada para el personal?

.....
.....
.....

Pregunta 06:

¿Usted planifica y aprueba las actividades a realizar dentro del departamento de recursos humanos?

.....
.....
.....

Pregunta 07:

¿Durante el proceso de auditoría usted ha firmado algún papel de trabajo del auditor?

.....
.....
.....

Pregunta 08:

¿Usted realiza un adecuado monitoreo de las funciones que se llevan a cabo en el departamento de recursos humanos?

.....
.....
.....

Pregunta 09:

¿Existen dentro del departamento herramientas tecnológicas y/o sistemas informáticos para la correcta gestión del personal?

.....
.....
.....

Pregunta 10:

¿El departamento de recursos humanos cumple con la normativa laboral vigente con sus trabajadores?

.....
.....
.....

Pregunta 11:

¿Considera usted que la auditoría a recursos humanos mejorará la gestión del mismo?

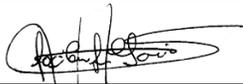
.....
.....
.....

Pregunta 12:

¿Usted tiene un plan de capacitación e incentiva a su personal para el logro de objetivos?

.....
.....
.....

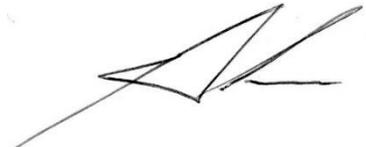
FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Guía de entrevista para medir la variable de auditoría a recursos humanos.
Objetivo del instrumento	Conocer la opinión del jefe de recursos humanos sobre la aplicación de los procesos de una auditoría en el departamento de una empresa constructora.
Nombres y apellidos del experto	José Enrique López García
Documento de identidad	18084313
Años de experiencia en el área	20 años
Máximo Grado Académico	Maestro
Nacionalidad	Peruano
Institución	UCV
Cargo	Docente
Número telefónico	948547235
Firma	
Fecha	20/09/2021

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Guía de entrevista para medir la variable de auditoría a recursos humanos.
Objetivo del instrumento	Conocer la opinión del jefe de recursos humanos sobre la aplicación de los procesos de una auditoría en el departamento de una empresa constructora.
Nombres y apellidos del experto	Felipe Marcelo Solano Salazar
Documento de identidad	18874816
Años de experiencia en el área	20 años
Máximo Grado Académico	Maestría en Adm. De Negocios y Relac. Internac.
Nacionalidad	Peruana
Institución	-
Cargo	-
Número telefónico	987875253
Firma	 Felipe Marcelo Solano Salazar Contador Público Colegiado MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS
Fecha	20 /09/ 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Guía de entrevista para medir la variable de auditoría a recursos humanos.
Objetivo del instrumento	Conocer la opinión del jefe de recursos humanos sobre la aplicación de los procesos de una auditoría en el departamento de una empresa constructora.
Nombres y apellidos del experto	Alvarado Espinoza Jair Omar
Documento de identidad	18085273
Años de experiencia en el área	11 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Coordinador
Número telefónico	942919484
Firma	
Fecha	15 /10/ 2021

Ficha de registro para medir la variable costos laborales

El siguiente instrumento busca medir la variable costos laborales de una empresa constructora en el distrito de Trujillo.

Elemento	2017	2018	2019	2020
Indicador 1: Costos Salariales				
Costos en remuneraciones	487,941.00	595,211.00	685,495.00	496,516.00
Costos por Horas Extras	9,758.82	29,760.55	34,274.75	14,895.48
Asignación familiar	3,720.00	3,720.00	3,720.00	3,720.00
Gratificaciones (Fiestas Patrias y Navidad)	40,661.75	49,600.92	57,124.58	41,376.33
Bonificaciones	3,659.56	4,464.08	5,141.21	3,723.87
Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)	40,661.75	49,600.92	57,124.58	41,376.33
Vacaciones	40,661.75	49,600.92	57,124.58	41,376.33
Feridos no laborables	-	-	-	-
Indicador 2: Costos No Salariales				
Costos por EsSalud	43,914.69	53,568.99	61,694.55	44,686.44
Seguro complementario de trabajo (SCTR)	2,160.00	2,160.00	2,160.00	2,160.00
Conafovicer	9,758.82	11,904.22	13,709.90	9,930.32
Capacitaciones	6,240.68	6,240.68	6,240.68	6,240.68
Movilidad	23,910.00	23,910.00	23,910.00	23,910.00
SENCICO	296.00	392.00	438.00	410.00

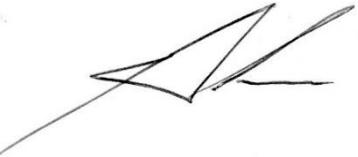
FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Ficha de registro para medir la variable costos laborales.
Objetivo del instrumento	Analizar los costos laborales de una empresa constructora en el distrito de Trujillo.
Nombres y apellidos del experto	José Enrique López García
Documento de identidad	18084313
Años de experiencia en el área	20 años
Máximo Grado Académico	Maestro
Nacionalidad	Peruano
Institución	UCV
Cargo	Docente
Número telefónico	948547235
Firma	
Fecha	20/09/2021

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Ficha de registro para medir la variable costos laborales.
Objetivo del instrumento	Analizar los costos laborales de una empresa constructora en el distrito de Trujillo.
Nombres y apellidos del experto	Felipe Marcelo Solano Salazar
Documento de identidad	18874816
Años de experiencia en el área	20 años
Máximo Grado Académico	Maestría en Adm. De Negocios y Relac. Internac.
Nacionalidad	Peruana
Institución	-
Cargo	-
Número telefónico	987875253
Firma	 Felipe Marcelo Solano Salazar Contador Público Colegiado MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS
Fecha	20 /09/ 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Ficha de registro para medir la variable costos laborales.
Objetivo del instrumento	Analizar los costos laborales de una empresa constructora en el distrito de Trujillo.
Nombres y apellidos del experto	Alvarado Espinoza Jair Omar
Documento de identidad	18085273
Años de experiencia en el área	11 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Coordinador
Número telefónico	942919484
Firma	
Fecha	15 /10/ 2021

Anexo 4: Análisis complementario de la Guía de entrevista para evaluar la variable Auditoría a Recursos Humanos

Tabla 12: *Procesos de auditoría en la empresa según jefatura entrevistada*

Indicador	Pregunta	Respuesta
Planeamiento	Pregunta 01: ¿Le solicitaron información general para llevar a cabo la auditoría en el departamento de recursos humanos?	Sí, las personas encargadas me solicitaron la información necesaria y yo les hice llegar toda la documentación solicitada para que se lleve a cabo la auditoría.
	Pregunta 02: ¿Usted planifica y aprueba las actividades a realizar dentro del departamento de recursos humanos?	Bueno, yo soy la persona encargada de planificar las actividades dentro del departamento, sin embargo, para la aprobación se solicita a gerencia esperando resultados positivos.
	Pregunta 03: ¿Considera usted que la auditoría a recursos humanos mejorará la gestión del mismo?	Considero que si mejoraría debido que si hay alguna falla dentro del departamento ellos nos lo dirán y darán propuestas de solución.
Ejecución	Pregunta 04: ¿Con que frecuencia se realizan auditorías en el departamento de recursos humanos?	Se realizan auditorías de forma anual a la empresa y en el departamento de recursos humanos es la primera vez que se realiza.
	Pregunta 05: ¿Usted identificó procesos inadecuados dentro del departamento de recursos humanos?	Si, pero se trabaja de acuerdo a órdenes dadas por gerencia, advirtiéndolo de lo que pueda suceder.
	Pregunta 06: ¿Informó usted al auditor sobre alguna problemática que pueda existir en el departamento de recursos humanos?	Si, sobre la omisión de algunos trabajadores en planilla para la disminución de pagos de tributos. Esto fue coordinado con gerencia e informado de manera verbal en las reuniones.
	Pregunta 07: ¿Existe supervisión y control adecuado para el personal?	Si existe supervisión, pero hemos observado que muchas veces los jefes de cada área no cumplen con lo acordado.
	Pregunta 08: ¿Usted realiza un adecuado monitoreo de las funciones que se llevan a cabo en el departamento de recursos humanos?	Sí, la mayor parte del horario de trabajo me encuentro en oficina supervisando y resolviendo dudas del personal a mi cargo.
Pregunta 09: ¿Existen dentro del departamento herramientas tecnológicas y/o sistemas informáticos para la correcta gestión del personal?	No se usan sistemas informáticos para la información del personal, todos los datos del personal se llevan en Excel y se trabaja en una red en común.	

	<p>Pregunta 10: ¿El departamento de recursos humanos cumple con la normativa laboral vigente con sus trabajadores?</p> <p>Pregunta 11: ¿Usted tiene un plan de capacitación e incentivo a su personal para el logro de objetivos?</p>	<p>Sí, para aquellos trabajadores que se encuentran en planilla y a la vez se realiza un trato especial de forma personal con cada uno de ellos.</p> <p>Las capacitaciones se han dado a lo mucho 3 veces al año y por el momento no contamos con incentivos para el personal.</p>
Informe	<p>Pregunta 12: ¿Durante el proceso de auditoría usted ha firmado algún papel de trabajo del auditor?</p>	<p>Si al inicio y al final la auditoría realizada al departamento, para conocimiento.</p>

Anexo 5: Intervalo para la variable auditoría a recursos humanos

Nivel	Intervalo
Alto	100-135
Medio	64-99
Bajo	27-63

Anexo 6: Análisis complementario

Tabla 13: Estado de resultados para evaluar la rentabilidad de la empresa constructora aplicando los procesos operativos de forma correcta

	2020		2019		2018		2017	
	AUDITORIA	RRHH	AUDITORIA	RRHH	AUDITORIA	RRHH	AUDITORIA	RRHH
Ventas	2,988,256.00	2,988,256.00	3,125,249.00	3,125,249.00	3,047,281.00	3,047,281.00	2,494,782.00	2,494,782.00
Costo de Ventas	1,859,495.00	1,859,495.00	1,937,654.38	1,937,654.38	1,889,314.22	1,889,314.22	1,546,764.84	1,546,764.84
UTILIDAD BRUTA	1,128,761.00	1,128,761.00	1,187,594.62	1,187,594.62	1,157,966.78	1,157,966.78	948,017.16	948,017.16
Gastos de Administrativos	642,759.04	384,089.35	897,346.57	627,399.81	780,755.48	382,409.16	639,865.18	373,049.04
Gastos de Ventas	56,794.00	56,794.00	87,493.00	87,493.00	64,394.00	64,394.00	56,794.00	56,794.00
Gastos Financieros	38,759.00	38,759.00	45,932.00	45,932.00	23,854.00	23,854.00	38,759.00	38,759.00
UTILIDAD ANTES DE IMPTOS	390,448.96	649,118.65	156,823.06	426,769.81	288,963.30	687,309.62	212,598.98	479,415.12
ADICIONES	-	258,669.69	-	269,946.75	-	398,346.32	-	266,816.14
DEDUCCIONES	-	-	-	-	-	-	-	-
UTILIDAD ANTES DE IMPTOS NETO	390,448.96	907,788.34	156,823.06	696,716.56	288,963.30	1,085,655.94	212,598.98	746,231.26
IMPTO 29.5%	115,182.44	267,797.56	46,262.80	205,531.39	85,244.17	320,268.50	62,716.70	220,138.22
UTILIDAD NETA	275,266.52	639,990.78	110,560.25	491,185.17	203,719.12	765,387.44	149,882.28	526,093.04