



**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONÓMICAS Y FINANCIERAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS**

**AUDITORÍA DE RECURSOS HUMANOS Y SU
INCIDENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE
LAS EMPRESAS PÚBLICAS DE DERECHO PRIVADO
EN EL DISTRITO DE SAN SEBASTIÁN - CUSCO, AÑO**

2022



**PRESENTADO POR
BLEHIMY HERELY SOTTEC ARNADO
TRILCE LUCERO PACHECO CALDERON**

**ASESOR
CRISTIAN ALBERTO YONG CASTAÑEDA**

**TESIS
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO**

LIMA – PERÚ

2024



CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONÓMICAS Y FINANCIERAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS**

**AUDITORÍA DE RECURSOS HUMANOS Y SU INCIDENCIA EN
LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LAS EMPRESAS
PÚBLICAS DE DERECHO PRIVADO EN EL DISTRITO DE
SAN SEBASTIÁN - CUSCO, AÑO 2022**

**TESIS PARA OPTAR
EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO**

**PRESENTADO POR:
BLEHIMY HERELY SOTTEC ARNADO
TRILCE LUCERO PACHECO CALDERON**

**ASESOR:
DR. CRISTIAN ALBERTO YONG CASTAÑEDA**

LIMA, PERÚ

2024

**AUDITORÍA DE RECURSOS HUMANOS Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN
ADMINISTRATIVA DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS DE DERECHO
PRIVADO EN EL DISTRITO DE SAN SEBASTIAN - CUSCO, AÑO 2022.**

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESOR:

DR. CRISTIAN ALBERTO YONG CASTAÑEDA

MIEMBROS DEL JURADO:

PRESIDENTE:

DRA. MARIA EUGENIA VASQUEZ GIL

SECRETARIO:

DRA. ANA MARIA ALCALÁ PAZ

MIEMBRO DE JURADO:

DR. FAUSTINO CABANILLAS ATALAYA

DEDICATORIA

Dedico con todo mi corazón mi tesis a mis padres, que me dieron la vida y siempre estuvieron conmigo apoyándome, a mis abuelos Patricio y Paulina que siempre creyeron en mí, gracias a sus esfuerzos he logrado culminar mis estudios, a mis hermanos Blair y Briana que fueron mi motivación día a día para no rendirme y a todos aquellos que me inspiraron, gracias a todos ustedes por ser esa luz al final del túnel, fueron mi motivación más inmensurable para concluir exitosamente esta tesis.

Blehimy Herely Sottec Arnado

Dedico esta tesis a mi madre, una gran mujer en mi vida a la cual admiro y amo mucho, a mi mejor amiga (mi hermana) y a mi pequeña Sophie, que a pesar de las adversidades me acompañaron durante todo este proceso, gracias por el amor, sacrificio y por enseñarme a no rendirme ante las dificultades de la vida. Este logro también es vuestro.

Trilce Lucero Pacheco Calderon

AGRADECIMIENTO

Nuestro agradecimiento va hacia nuestros padres que nos apoyaron en todo nuestro camino profesional, a nuestra escuela de estudios la Universidad de San Martín de Porres por formarnos profesionalmente con principios y valores de igual forma a nuestros profesores, por su enseñanza y dedicación que impartieron a lo largo del desarrollo de nuestra carrera universitaria.

PAPER NAME

TESIS_DE_TITULACION_DE_PACHECO_Y
_SOTEC_A3.docx

AUTHOR

BLEHIMY HERELY SOTTEC ARNADO

WORD COUNT

20157 Words

CHARACTER COUNT

107444 Characters

PAGE COUNT

123 Pages

FILE SIZE

3.3MB

SUBMISSION DATE

Mar 8, 2024 10:30 PM GMT-5

REPORT DATE

Mar 8, 2024 10:46 PM GMT-5

● **20% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 20% Internet database
- 2% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 10% Submitted Works database

● **Excluded from Similarity Report**

- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 10 words)
- Manually excluded text blocks

ÍNDICE

MIEMBROS DEL JURADO	III
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
REPORTE DE SIMILITUD DE TURNITIN	VI
RESUMEN	XIII
ABSTRAC	XIV
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	3
1.1.2. Delimitación espacial.....	8
1.1.3. Delimitación temporal	8
1.1.4. Delimitación social.....	8
1.1.5. Delimitación conceptual.....	8
1.1.5.1. Auditoría de Recursos Humanos.....	8
1.2. Formulación del problema	9
1.2.1. Problema principal.....	9
1.2.2. Problemas secundarios	9
1.3. Objetivos de la investigación	9
1.3.1. Objetivo principal	9
1.3.2. Objetivos secundarios	10
1.4. Justificación de la investigación.....	10
1.4.1. Importancia.....	10
1.4.2. Viabilidad de la investigación	11
1.5. Limitaciones del estudio	11
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	12
2.1. Antecedentes de la Investigación	12
2.1.1. Nacionales.....	12
2.1.2. Internacionales	15
2.2. Bases teóricas	18
2.2.1. Auditoría de recursos humanos.....	18
2.2.2. Gestión Administrativa	20
2.3. Definición de términos básicos (glosario)	24
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES	27

3.1.	Hipótesis principal	27
3.2.	Hipótesis secundarias.....	27
3.3.	Operacionalización de variables	28
3.3.1.	Variable Independiente: Auditoría de recursos humanos	29
3.3.2.	Variable Dependiente: Gestión Administrativa	30
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA		31
4.1.	Diseño metodológico	31
4.1.1.	Tipo de investigación.....	31
4.1.2.	Nivel de Investigación.....	32
4.1.3.	Método	32
4.1.4.	Diseño	32
4.1.5.	Enfoque.....	32
4.2.	Población y muestra	33
4.2.1.	Población.....	33
4.2.2.	Muestra	34
4.3.	Técnicas de recolección de datos.....	36
4.3.1.	Descripción de los métodos, técnicas e instrumentos	36
4.4.	Técnicas para el procesamiento de la información.....	43
4.4.1.	Técnica de Estadística Descriptiva.....	43
4.4.2.	Técnica de Estadística Inferencial.....	43
4.5.	Aspectos éticos	43
CAPÍTULO V: RESULTADOS.....		47
5.1.	Presentación de resultados	47
5.2.	Interpretación de resultados	48
5.3.	Contrastación de hipótesis	67
5.3.1.	Hipótesis principal	68
5.3.2.	Hipótesis Secundaria (a)	72
5.3.3.	Hipótesis Secundaria (b)	78
5.3.4.	Hipótesis Secundaria	81
CAPITULO VI: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		86
6.1.	Discusión	86
6.2.	Conclusiones	89
6.3.	Recomendaciones.....	90
REFERENCIAS.....		93
ANEXOS		100

ANEXO N.º 02: ENCUESTA	102
ANEXO N.º 03 : TABLA CHI CUADRADO.....	108

ÍNCIDE DE TABLAS

TABLA N.º 01 Operacionalización de la variable independiente: Auditoría de Recursos Humanos.....	29
TABLA N.º 02 Operacionalización de la variable dependiente Gestión Administrativa.....	30
TABLA N.º03 Población considerada especializada para encuestas	33
TABLA N.º 04 Distribución muestral para las encuestas.....	35
TABLA N.º 05 Resumen de procesamiento de casos	38
TABLA N.º 06 Estadísticas de fiabilidad sobre total encuestados usando programa SPSS	38
TABLA N.º 07 Rangos de Nivel de Confiabilidad	38
TABLA N.º08 Resumen y Procesamiento de datos en Microsoft Excel	39
TABLA N.º 09 Variable independiente Auditoría de Recursos Humanos.....	48
TABLA N.º 10 Normativa laboral	50
TABLA N.º 11 Política Remunerativa	51
TABLA N.º 12 Perfiles de puesto	53
TABLA N.º 13 Proceso de selección	54
TABLA N.º 14 Desempeño laboral	56
TABLA N.º 16 Gestión Administrativa	58
TABLA N.º 17 Objetivos Estratégicos	60
TABLA N.º 18 Presupuesto	61
TABLA N.º 20 Jerarquización.....	64
TABLA N.º 21 Liderazgo y clima laboral	65

TABLA N° 22 Motivación organizacional	66
TABLA N° 23 Tabla cruzada	69
TABLA N° 24 Pruebas del chi- cuadrado	70
TABLA N° 25 Evaluación y planeación	72
TABLA N° 26 Valores esperados calculados a partir de los datos observados de la Tabla 25.....	74
TABLA N° 27 Resumen de procesamiento de casos	76
TABLA N° 28 Tabla cruzada	76
TABLA N° 29 Prueba de chi-cuadrado.....	76
TABLA N° 30 Tabla cruzada	79
TABLA N° 31 Prueba del chi- cuadrado	79
TABLA N° 31 Tabla cruzada x3. Determinación de conformidad*y3. dirección	82
TABLA N° 32 Prueba del chi- cuadrado	83

ÍNCIDE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N° 01 Auditoría de recursos humanos	49
GRÁFICO N° 02 Normativa laboral	50
GRÁFICO N° 03 Política Remunerativa	52
GRÁFICO N° 04 Perfiles de puesto	53
GRÁFICO N° 05 Procesos de selección	55
GRÁFICO N° 06 Desempeño laboral	56
GRÁFICO N° 07 Organización y funciones	57
GRÁFICO N° 08 Gestión administrativa	59
GRÁFICO N° 10 Presupuesto	61
GRÁFICO N° 11 División de trabajo	63
GRÁFICO N° 12 Jerarquización	64
GRÁFICO N° 13 Liderazgo y clima laboral	65
GRÁFICO N° 14 Motivación organizacional	67
GRÁFICO N° 15 Distribución de la auditoría de recursos humanos y su incidencia en la gestión administrativa	70
GRÁFICO N° 16 La auditoría de recursos humanos y su incidencia en la gestión administrativa	71
GRÁFICO N° 17 Distribución de x1 evaluación y y1 planeación	75

GRÁFICO N° 18 Evaluación y su incidencia en la planeación	77
GRÁFICO N° 19 Control interno y su incidencia en la organización	80
GRÁFICO N° 20 Control interno y su incidencia en la organización	81
GRÁFICO N° 21 Distribución de la determinación de conformidad y su incidencia en la dirección	84
GRÁFICO N° 22 Distribución de la determinación de conformidad y su incidencia en la dirección	85

RESUMEN

La presente tesis se basó en la investigación y análisis sobre la auditoría de recursos humanos y su incidencia en la gestión administrativa en las empresas públicas de derecho privado del distrito de San Sebastián, Cusco - 2022, con el fin de demostrar si se desarrolla el correcto proceso de la auditoría de recursos humanos y ver como incide en la gestión administrativa, es de total importancia entender que para que la empresa logre sus objetivos de manera eficiente se necesita una adecuada gestión administrativa.

La investigación tiene como fin determinar si guarda una relación entre la auditoría de recursos humanos y la gestión administrativa en las empresas públicas de derecho privado.

Para realizar el desarrollo de nuestra tesis se aplicó un instrumento de medición (encuesta) y se determinó que la población en base a los trabajadores especializados de la empresa son 54 personas; asimismo mediante el muestreo aleatorio simple se ha obtenido la cantidad de 47 personas las cuales serán encuestadas.

Nuestros resultados recaudados serán procesados mediante el sistema estadístico SPSS.

Se espera que las empresas realicen un correcto procedimiento al momento de una auditoría de recursos humanos para mejorar su gestión administrativa y con ello lograr sus objetivos planteados de forma eficaz.

Palabras Clave: Investigación, auditoría, recursos humanos, empresas, encuesta, población, muestreo, SPS

ABSTRAC

This thesis was based on the research and analysis of the human resources audit and its impact on administrative management in public companies under private law in the district of San Sebastián, Cusco - 2022, in order to demonstrate whether the correct human resources audit process and see how it affects administrative management, it is extremely important to understand that for the company to achieve its objectives efficiently, adequate administrative management is needed.

The purpose of the investigation is to determine if there is a relationship between human resources auditing and administrative management in public companies governed by private law.

To carry out the development of our thesis, a measurement instrument (survey) was applied and it is estimated that the population based on the company's specialized workers is 54 people; Likewise, through simple random sampling, the number of 47 people who will be surveyed has been obtained.

Our collected results will be processed using the SPSS statistical system.

Companies are expected to carry out a correct procedure at the time of a human resources audit to improve their administrative management and thereby achieve their stated objectives effectively.

Keywords: Research, audit, human resources, companies, survey, population, sampling, SPSS

INTRODUCCIÓN

El Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE) es una empresa que tiene bajo su ámbito a empresas públicas, y dentro de sus funciones esta normar, aprobar el presupuesto y administrar la renta producida de dichas empresas.

Dentro de la administración de las empresas, el área de recursos humanos juega un papel importante, ya que se encarga del talento humano que es el componente primordial para el desarrollo de actividades de las empresas. Así mismo la gestión administrativa cumple un rol importante tocando puntos como la planeación, dirección y evaluación mediante el control interno, con el fin de garantizar un adecuado funcionamiento de las actividades administrativas y operativas.

La presente tesis está dirigida a las empresas públicas de derecho privado que flaquean en la administración del área de recursos humanos. Al ser empresas públicas del estado, las cuales dependen de la toma de decisiones del directorio y del ente rector administrativo (FONAFE), existe una deficiencia en ciertos puntos relacionados con la contratación y administración del personal. Por ello, es necesario hacer controles de auditoría con el fin de ver puntos críticos y ver la manera posible de solucionarlos y que estos no afecten a la gestión administrativa.

Las empresas públicas de derecho privado, concentran un buen número de trabajadores a nivel nacional, el cual debe ser administrado adecuadamente de la mano con el cumplimiento de la normativa laboral y sobre todo cumpliendo con los derechos de estos mismos.

En la presente investigación se desarrollaron 6 capítulos: .

Primer Capítulo: Se detalla la realidad problemática, formulando los problemas, objetivos, la justificación, las limitaciones y la viabilidad del estudio de la tesis.

Segundo Capítulo: Contiene el marco teórico, antecedentes, bases teóricas de las variables de estudio y conceptos de los términos básicos.

Tercer Capítulo: Desarrollo de la formulación de hipótesis y la operacionalización de variables.

Cuarto Capítulo: Descripción de la metodología utilizada como el diseño de la investigación, población y muestra, técnicas de recolección de datos, técnicas para el procesamiento y análisis de la información y los aspectos éticos.

Quinto Capítulo: Contiene los resultados obtenidos después de aplicada la técnica de recolección de datos.

Sexto Capítulo: Se abordó la discusión de los hallazgos obtenidos, y se establecieron las conclusiones y las recomendaciones como parte del resultado del trabajo de investigación.

Finalmente, se agregaron las fuentes de investigación y los anexos que son parte del presente estudio.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La auditora comprende todo un proceso en el cual se prioriza el cumplimiento de la normatividad en todos los procesos que una entidad venga desarrollando con la finalidad de evitar contingencias a futuro o durante el proceso.

Según el libro de “Auditoría de recursos humanos”, los autores (Vega Falcon, Álvarez, Gómez, Medina Nogueira, & Salas Álvarez, 2018), nos indican que:

“Es un conjunto de procedimientos, los cuales son llevados a cabo para determinar las deficiencias que existen dentro de la organización y ayudar a mejorar lo que ya está establecido, así como también mejorar a cada uno de los trabajadores”.

Dentro de las empresas públicas de derecho privado del distrito de San Sebastián

- Cusco, anualmente se desarrollan controles o programas de auditoría dentro de las empresas, con el fin de que se evalué los procesos u observaciones de alguna actividad para que sean realizadas de la mejor manera, teniendo como objetivo el correcto cumplimiento de la normativa, respetando los derechos de los trabajadores e induciendo a que no haya informalidad o vulneración de estos.

Durante el periodo 2022 mediante varios controles realizados a través de la auditoría se observó que las empresas cuentan con personal que no se encuentra acogido al Régimen Laboral de Actividad Privada - N° 728, desempeñando sus funciones bajo los alcances de un contrato civil de locación de servicios, lo que ocasiona que, a la hora de ya no disponer de los servicios de estos trabajadores no se les pueda despedir ya que estos podrían presentar sus reclamos de sus derechos laborales por la vía administrativa o judicial, conllevando así la restitución del trabajador e indemnización, como una posible sanción hacia la empresa por el incumplimiento de la normativa.

Dentro de este punto también se evaluó la política remunerativa que las empresas manejan, ya que al contar con trabajadores bajo la modalidad de un contrato de locación de servicios se reducen ciertos beneficios; presenta inconsistencias también en la asignación de remuneraciones a los trabajadores haciendo de que un asistente o analista tenga la misma remuneración de un trabajador que ocupa un cargo superior.

La auditoría nos habla del control interno, que según (LEY N° 28716- Ley de control interno de las entidades del estado), indica que:

“El control interno comprende las acciones de cautela previa, simultánea y de demostración posterior que viene a desarrollar la entidad con la finalidad

de sus recursos, bienes y operaciones se lleven de manera correcta”.

Una de las actividades según el ROF (Reglamento de organización y funciones) del área de recursos humanos es que se lleve a cabo la reclutación de personal para distintas plazas en la entidad, en cual se evalúa el desarrollo del proceso de selección y dentro de este, los perfiles de puesto.

Por un buen tiempo, el control interno de las empresas se mantuvo al margen del control de los procesos de selección del personal, lo cual conllevó a que el área de recursos humanos contratar personal que no cumplía con el perfil requerido para dicha plaza que a futuro ocasionó un mal desempeño de actividades y observaciones por parte del Órgano de Control Institucional.

Así mismo mediante varios controles al área de recursos humanos se determinó en varias ocasiones, los trabajadores de las empresas públicas de derecho privado no tienen un buen desempeño laboral lo que influye en el desarrollo de las funciones o actividades, incidiendo significativamente en la organización de la entidad.

La gestión administrativa debe ser eficaz para conseguir los objetivos, al respecto (Quiroa, 2020) señala que: “La gestión administrativa es el conjunto de tareas y actividades coordinadas que ayudan a utilizar de manera óptima los recursos que posee una empresa. Con el fin de alcanzar los objetivos y obtener los mejores resultados.” Es por ende que la gestión administrativa idónea es esencial en cualquier empresa para lograr el propósito.

Dentro de las empresas públicas de derecho privado del distrito de San Sebastián – Cusco, año 2022, la administración de la gestión del área de recursos humanos presentaba inconsistencias y tenían varios puntos débiles, lo

cual se mantuvo durante dicho año, generando una mala administración y toma de decisiones.

Uno de estos problemas empieza durante la planeación, pues no se desempeñaban los objetivos y estrategias establecidas y por consecuencia no se lograba satisfacer las prioridades de las empresas, trabajadores y del interés público, así mismo la política remunerativa establecida para las distintas áreas es muy baja en comparación del costo de vida, y está al no cumplir con las expectativas de los trabajadores, incita a estos a buscar otras alternativas de ingreso o un nuevo puesto de trabajo, generando así una rotación alta del personal, ocasionando que las empresas se vean afectadas en las operaciones administrativas como comerciales.

Referente a lo mencionado anteriormente el presupuesto asignado a las remuneraciones de los trabajadores es muy reducido, es por ello que el reclutamiento de personal no tiene tanta acogida y a ello también hacemos mención de que ciertos puestos de trabajo se encuentran en lugares de difícil acceso. Frente a ello se optaba era encargar a un trabajador de otra área a asumir otro cargo, generando así un cumulo de actividades hacia un solo trabajador y retrasando así las actividades a desarrollar; otro punto es que al ver que no se tenía buena acogida al momento del reclutamiento se generó el contrato de personal que no tenía las competencias, habilidades, conocimientos y experiencia requeridas, incumpliendo con el perfil de acuerdo al Manual de Perfiles de Puesto de la entidad y aun así eran contratados, es ahí donde de igual manera se desencadenaban observaciones hacia el área de recursos humanos pues no cumplía el correcto reclutamiento del personal.

Referente a la organización las empresas cuentan con una estructurada división

del trabajo, de manera fragmentada y enfocada en algo específico pero sucede que frecuentemente la persona a contratar no está relacionada con las competencias requeridas, de acuerdo a las habilidades, conocimientos y experiencia que dicho puesto solicita, los trabajadores no cumplen con los requisitos que precisa el puesto al que aspiran y aun así son contratados, así mismo cuenta con un marco de actuación el cual no se ponía a efecto pues no se brinda una introducción de lo que el trabajador realizará, es decir una descripción clara de las funciones precisas, así como la delimitación de ellas, es por ello que la jerarquización no tiene el resultado fundamental para obtener un sistema de clasificación ideal, el pésimo manejo de la estructura jerárquica evita dirigir, orientar y cumplir de manera óptima lo establecido, es por ello que no se cumple con las expectativas deseadas, ya que no existe un orden y por consecuencia los trabajadores se ven afectados por la carga laboral y la falta de liderazgo generando con ello ser menos productivos laboralmente.

La dirección no recibe el nivel de importancia que se necesita, pues con frecuencia se confunde el liderazgo con arrogancia, dejando así de lado el ser líderes y generando un pésimo clima laboral y se tiene como consecuencia el mal desempeño de los trabajadores porque con ese manejo evitan que se sientan involucrados con el trabajo que realizan y debido a ello disminuye la eficacia de las tareas encomendadas a realizar, no se brinda una motivación organizacional, pues no se llega a interiorizar en las inquietudes de los trabajadores respecto a la entidad es por ello que no se tiene conocimiento de las peticiones que ellos requieren así como los conflictos o dificultades que se podrían dar día a día, descuidan el tema de la motivación tanto interna como externa es por ello que no se logra fijar desafíos y mucho menos el trabajo cooperativo.

1.1.1. Delimitación de la investigación

Posteriormente de la descripción de la realidad problemática de la tesis, con fines metodológicos, a continuación, se delimito en los siguientes aspectos:

1.1.2. Delimitación espacial

La tesis abordo a las empresas públicas de derecho privado que utilizan como medio de inspección la “Auditoría de Recursos Humanos con incidencia en la Gestión Administrativa en el distrito de San Sebastián – Cusco, año 2022”.

1.1.3. Delimitación temporal

El periodo en el cual se realizó la investigación comprende el año 2022.

1.1.4. Delimitación social

La técnica adoptada fue la encuesta, la cual se aplicó al personal administrativo como operativo incluidos en la gestión de empresas públicas de derecho privado.

1.1.5. Delimitación conceptual

1.1.5.1. Auditoría de Recursos Humanos

(Reyes Ponce, 2004) nos menciona que la auditoría de la administración de personal, es:

“Un procedimiento que tiene por objeto recabar y comprobar, bajo un método especial todas las funciones y actividades que, en materia de personal, se realizan en los distintos departamentos, para determinarsi se ajustan a los programas establecidos y evaluar si se cumplen los ~~objetivos~~ ^{objetivos} y políticas de la organización”. (pág. 5)

1.1.5.2. Gestión Administrativa

Según (James A. F. Stoner, Management , 1995) " La administración es el proceso de planear, organizar, liderar y controlar el trabajo de los miembros de la organización y de utilizar todos sus recursos disponibles para alcanzar los objetivos organizacionales que han sido definidos".

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema principal

- ¿De qué manera la auditoría de recursos humanos incide en la gestión administrativa de las empresas públicas de derecho privado en el distrito de San Sebastián-Cusco, año 2022?

1.2.2. Problemas secundarios

- ¿Cómo la evaluación influye en la planeación de las empresas públicas de derecho privado en el distrito de San Sebastián - Cusco, año 2022?
- ¿Cómo el control interno se relaciona con la organización de las empresas públicas de derecho privado en el distrito de San Sebastián - Cusco, año 2022?
- ¿De qué manera la determinación de conformidad incide en la dirección de las empresas públicas de derecho privado en el distrito de San Sebastián - Cusco, año 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo principal

- Determinar si la auditoría de recursos humanos incide en la gestión administrativa de las empresas públicas de derecho privado en el distrito

de San Sebastián – Cusco, año 2022.

1.3.2. Objetivos secundarios

- Demostrar si la evaluación influye en la planeación de las empresas públicas de derecho privado en el distrito de San Sebastián – Cusco, año 2022.
- Evaluar si el control interno se relaciona con la organización de las empresas públicas de derecho privado en el distrito de San Sebastián – Cusco, año 2022.
- Determinar si la determinación de conformidad incide en la dirección de las empresas públicas de derecho privado en el distrito de San Sebastián – Cusco, año 2022.

1.4. Justificación de la investigación

Una auditoría hacia el área de recursos humanos idónea genera una buena implantación de mejoras en ciertos procesos, por lo expuesto anteriormente las empresas públicas de derecho privado no están desarrollando adecuadamente sus funciones por lo que la gestión administrativa de estas empresas presenta puntos débiles durante este proceso.

1.4.1. Importancia

Dentro del marco nacional, nuestra investigación es muy importante pues en el Perú se busca el crecimiento en las empresas públicas, así como cumplir con las expectativas del público objetivo, lo cual se puede lograr mediante una gestión administrativa idónea, además que, si se utilizaría la auditoría de recursos humanos adecuadamente facilitaría la gestión administrativa en las empresas públicas de derecho privado mejorando así la capacidad para cumplir sus objetivos de manera disciplinada. De esta manera, el objetivo de la presente

tesis es determinar cómo la “auditoría de recursos humanos incide en la gestión administrativa de las empresas públicas con derecho privado en el distrito de San Sebastián – Cusco, año 2022”. Si se tuviera una gestión administrativa con una adecuada evaluación, control interno y determinación de la conformidad, se generaría mayor eficiencia con respecto a los objetivos planteados, con un clima laboral estable que permita sacar el mayor potencial para la empresa.

1.4.2. Viabilidad de la investigación

Nuestra investigación es viable ya que contiene accesos de información a libros, archivos, bibliotecas e internet para llevar a cabo nuestra investigación. Asimismo, se cuenta con la asesoría de docentes y de medios imprescindibles y necesarios para el desarrollo de la investigación.

1.5. Limitaciones del estudio

Las limitaciones que se puedan ir transcurriendo en el curso de la investigación se irán resolviendo en función a su importancia, siendo absueltos ~~en~~ el sustento de las fuentes de investigaciones científicas, académicas, así como del personal especializado.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

Durante el desarrollo de esta investigación se consideró como fuente diversos estudios de tesis que han sido realizadas en centros de estudios, a nivel nacional e internacional, por el cual han brindado una guía ampliando el tema de dicha investigación.

2.1.1. Nacionales

(Leon, 2019) en su tesis titulada “La Auditoría de cumplimiento y la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaraz, año 2016”.

Tesis para optar el grado de Maestro en Ciencias Económicas Mención en Auditoría y Control de Gestión. Universidad Nacional “Santiago Antúnez De Mayolo”.

La autora antes mencionada nos indica:

La finalidad de su trabajo de investigación es determinar la relación entre el uso de la auditoría de cumplimiento y su impacto en la mejora de la optimización de los resultados de la gestión de personal como mecanismo correctivo. El método que la autora utilizó fue cualitativo y con un cuestionario de 25 ítems administrado a 48 funcionarios administrativos que laboran en el departamento antes mencionado. Las conclusiones son las siguientes: 1) El 58,3% de los encuestados cree que la implementación de auditorías de cumplimiento tuvo un impacto positivo en la gestión de recursos humanos en la provincia de Huaraz en 2016. 2) La planificación y realización de auditorías de cumplimiento tiene un impacto positivo en la gestión de recursos y es la opinión principal del 60,4% de los encuestados. 4) El 58,3% de los encuestados cree que la elaboración de informes de auditoría de cumplimiento tiene un impacto positivo en la gestión de personal.

La conclusión a la que llegamos es que la aplicación de la auditoría influye de manera positiva en la gestión de los recursos humanos, por lo que se requiere que esta sea desarrollada de manera óptima cumpliendo todos los parámetros establecidos.

(Eyzaguirre, 2021), en su tesis titulada “Propuesta de una Auditoría de Recursos Humanos Para Mejorar la Rentabilidad de la Empresa Buenas Piedras Agregados S.A.C. – Año 2019”. Tesis para obtener el título profesional de Contador Público. Universidad Cesar Vallejo.

La autora antes mencionada nos indica que:

El objetivo general del trabajo de investigación es proponer una auditoría humana

para mejorar la empresa Buenas Piedras Agregados S.A.C. y lograr subir su rentabilidad. Se presentan los siguientes objetivos específicos: Explicar el proceso de quejas del personal, capacitación del personal y analizar la eficiencia de la empresa. Los estudios utilizados en este artículo son cualitativos y no experimentales. Como resultado la empresa no contaba con un buen control administrativo y no contaba con un plan organizacional, manual de funciones y capacitación, ante las deficiencias identificadas se desarrollaron propuestas para mejorar el control administrativo. Finalmente, para analizar los estados financieros utilizo las ratios ROE es de 2,15%, que muestra la rentabilidad que logran los inversionistas mediante el uso de recursos propios, el ROA es de 10,72%, que mide la capacidad de la empresa para obtener ganancias, tomando en cuenta los activos.

La conclusión a la que nosotras llegamos es que la Auditoría de Recursos Humanos si mejora de manera significativa la rentabilidad en una empresa, ya que si no se cuenta con una Auditoría de Recursos Humanos adecuada se generan muchas deficiencias a lo largo del tiempo y no se logran identificar de manera óptima los errores y lo que tendría como consecuencia no poder implantar mejoras para subsanar esos errores en los que se incurren.

Chuye,E. & Cortes,P.(2021) en su tesis titulada “Gestión Administrativa y su Influencia en la Implementación de Recomendaciones de los Informes de Auditoría en la Municipalidad Provincial De Ayabaca 2021”. Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión Pública. Universidad San Martín de Porres.

Los autores antes mencionados nos indican que:

El objetivo del estudio es averiguar cómo afecta la administración a la

implementación de las recomendaciones del informe de auditoría de 2021 de la provincia de Ayabaca. Presenta un diseño cuantitativo, descriptivo, no experimental, transversal y correlacional. La muestra estuvo compuesta por 84 trabajadores de la provincia y ciudad de Ayabaca. Se encontró que la implementación de las estrategias desarrolladas por el municipio y la planificación de procedimientos para el logro de las metas no fueron efectivas en un 96,2%. El 92,3% de las organizaciones de personal de las instituciones municipales son ineficaces. El 96,2% de los encuestados indicó que la actividad en el servidor de incentivos es ineficaz, el 92,3% indicó que el nivel de esfuerzos para mejorar la gestión de recursos y la transparencia de la gestión es suficiente para justificar el incumplimiento de la normativa municipal. Alto. La tasa de inicio de acciones de administración del servidor del 100% debido a errores no es alta. Además, el 88,5% afirmó que el nivel de litigios por responsabilidad civil en la provincia y ciudad de Ayabaca es bajo. Por otro lado, el 88,5% de los vecinos afirmó que las investigaciones de responsabilidad penal no son altas en la ciudad.

La conclusión a la que llegamos es que la gestión administrativa y la auditoría se encuentran enlazadas, ya que con una adecuada auditoría se puede visualizar como se está efectuando la gestión administrativa y su rendimiento, pues al generar una supervisión apropiada podremos acceder a la información de forma más verídica y así poder brindar las correcciones idóneas que se requiera.

2.1.2. Internacionales

(Mendoza, 2023) en su tesis titulada “Plan Estratégico para mejorar la Gestión Administrativa en la Radio Universitaria San Andrés”. Tesis para optar la

licenciatura. Universidad Mayor de San Andrés.

La autora mencionada indica que:

A través de la investigación de campo, se encontró que existen algunas debilidades en la gestión de la empresa, las cuales son fundamentales para mantener una posición de liderazgo en el mercado de radio y televisión; por lo tanto, el objetivo de este trabajo de investigación es proporcionar las herramientas necesarias para mejorar la gestión y utilización de los recursos e implementar mejores estrategias de gestión. Considerando la necesidad de revisar el rumbo de este trabajo de investigación, se ofreció al director de la emisora un plan integral con estrategias y lineamientos innovadores cuyos valores institucionales reflejen la integridad de la emisora. Teniendo en cuenta las cuestiones planteadas, se analizan factores internos y externos para identificar las debilidades y fortalezas de la organización, así como las oportunidades y amenazas identificadas en el mercado.

La conclusión a la que llegamos es que toda entidad busca cumplir con sus objetivos, pero si no existe una adecuada gestión administrativa esto se ve interrumpido debido a los errores que se irán cometiendo, ya que al no contar con estrategias idóneas no se nos permitirá cumplir las metas planteadas para el crecimiento de la empresa.

(Montenegro, 2022) en su tesis titulada “Gestión Administrativa y satisfacción del Cliente: Caso Cooperativa de Taxis Jesús del Gran Poder, Cantón La Libertad, periodo 2019-2021”. Tesis para optar al título de Licenciada en Administración de Empresas. Universidad Estatal del Sur de Manabí “UNESUM”.

La autora antes mencionada concluye que:

El objetivo de este estudio es conocer la influencia de la administración de la cooperativa de taxis “Jesús del gran poder” del estado La Libertad en la satisfacción del cliente en el período 2019-2021, observando ciertas falencias del enfoque administrativo. Procesos administrativos caóticos, falta de comprensión de la misión, visión y objetivos estratégicos, no hay buenas relaciones laborales por falta de comunicación; Este estudio ofrece un diseño no experimental y métodos mixtos, investigación descriptiva y de campo utilizando métodos de investigación deductivos, inductivos, estadísticos y bibliográficos y otros métodos de investigación utilizando entrevistas y métodos de investigación de encuestas; la población estudiada corresponde a 68 integrantes y 383 residentes del estado La Libertad. Los principales resultados del diagnóstico FODA muestran que la gestión de la cooperativa es empírica y su filosofía empresarial falla; funciones administrativas como planificación, organización, dirección y control no se utilizan adecuadamente; Otros resultados muestran que los clientes están satisfechos con los servicios que actualmente brinda la cooperativa. A menudo se recomienda medir el nivel de satisfacción del cliente mediante la idoneidad de herramientas de encuestas y buzones de sugerencias.

La conclusión a la que llegamos es que la gestión administrativa juega un papel muy importante en una empresa ya sea pública o privada, si se tiene un buen manejo, se logran cumplir las expectativas del público objetivo, en caso la gestión administrativa no sea óptima solo se originarán problemas y estos serán internos tanto como también externos, entorpeciendo así la finalidad de cumplir los objetivos trazados.

(Oviedo, 2022) en su tesis titulada “Gestión administrativa y su impacto en el desempeño financiero de la empresa familiar Caferatto en la Ciudad de

Manizales - Colombia” Tesis para optar al título de Administrador de empresas.

Universidad Autónoma de Occidente

El autor antes mencionado concluye que:

Este trabajo utiliza el nivel de gestión administrativa, que permite obtener resultados financieros adecuados para gestionar la empresa de manera eficaz y eficiente. Por lo tanto, se realiza en función de dos variables: desempeño/crecimiento ejecutivo y financiero, y es necesario brindar un enfoque teórico y conceptual a cada variable, teniendo en cuenta el desempeño y las estrategias de los ejecutivos. Asimismo, por la naturaleza de la investigación, es descriptiva y transversal, ya que se utilizan métodos cualitativos, elementos cuantitativos y métodos empíricos y teóricos para analizar el desempeño de la administración en un período de tiempo determinado, se realizó una encuesta a empleados de la empresa.

La conclusión generada es que las empresas grandes, medianas y pequeñas requieren una gestión administrativa óptima de manera que se desarrollen en ella todas las estrategias que la empresa precise, esto beneficiara al crecimiento en posicionamiento, así como el financiero, todo de acuerdo a cuáles sean los objetivos de la empresa.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Auditoría de recursos humanos

Según (Vega Falcon, Álvarez Gómez, Medina Nogueira, & Salas Álvarez, 2018) la auditoría de recursos humanos: “es un conjunto de procedimientos, los cuales son llevados a cabo para determinar las deficiencias que existen dentro de la organización, o bien, ayudar a mejorar lo que ya está establecido, así como también mejorar a cada uno de los trabajadores”. **(pág. 87)**. Las auditorías

colaboran a evaluar o auditar a cada trabajador, para observar si este cumple el perfil del puesto y poder analizar qué es lo que éste, puede aportar y mejorar en su puesto de trabajo.

En este concepto nos hace mención que recursos humanos es un conjunto de actividades relacionadas con el personal de una entidad el cual busca el bienestar o atención de estos, al desempeñar sus funciones y del mismo velar por los derechos de los trabajadores.

(Reyes Ponce, 2004) nos menciona que la auditoría de la administración de personal, es: “Un procedimiento que tiene por objeto recabar y comprobar, bajo un método especial todas las funciones y actividades que, en materia de personal, se realizan en los distintos departamentos, para determinar si se ajustan a los programas establecidos y evaluar si se cumplen los objetivos y políticas de la organización”. **(pág. 5)**

Nos da a entender que recursos humanos es un área que tiene como objeto recabar y comprobar el desempeño de los trabajadores de las distintas áreas de la entidad, así mismo se encarga de la administración y coordinación de temas relacionados con el personal haciendo que se desempeñe de la mejor forma.

Así mismo (Hernandez & Martinez, 2015) menciona que es un proceso que consta de una serie de pasos cuya finalidad es garantizar que el desempeño real se ajuste a lo esperado o bien que los planes sean modificados según lo exijan las circunstancias establecidas.

Control Interno

(Estupiñan, 2015) hace mención que el control interno está sujeta a una sola técnica de control, con un procedimiento de una organización que se tiene que

establecer en cada entidad con sus adecuadas programaciones, métodos, estratégicos y clasificables que maneja la organización, para desenvolver mediante una sociedad de un contorno apropiado para los objetivos que tiene la organización.

Así mismo (Mantilla, 2013) establece que el control interno es un desarrollo que se ejecuta en cada periodo, realizado por una junta de directivos. La gestión administrativa y los trabajadores deben realizar un plan para administrar con confianza absoluta y razonable, para así conseguir el éxito de las metas trazadas por la institución.

Por otro lado (Montes, Montilla, & Mejia , 2014) explican que el control es un proceso determinado por los directivos, es decir, las personas que están en la empresa tienen políticas, para facilitar seguridad absoluta y razonable, monitoreando el desempeño del objetivo formulado en diferentes categorías como: efectividad, eficiencia, confiabilidad de información y cumplimiento de las normas establecidas.

Abreviando, el control interno comprende aquellas actividades que realiza la empresa o entidad con el propósito de cumplir sus objetivos, a su vez supervisa y controla diariamente las actividades que realiza asegurando que estas sean adecuadas y eficientes dentro de las operaciones, asegurando a la empresa que estén adecuadamente sustentadas ante cualquier irregularidad que pueda desvalorizar las estrategias tomadas por la administración.

2.2.2. Gestión Administrativa

Según (Certo, 1994), define el concepto de las decisiones y tener un mejor manejo de sus Recursos e incrementar la administración. “La administración es el proceso cuyo fin es alcanzar objetivos con base en el trabajo de las personas

o por medio de ellas y de otros recursos de la organización”. (p. 3)

Nos menciona que las personas formarán parte obligatoria en el proceso para alcanzar los objetivos, siendo el trabajo que efectúen el soporte para las operaciones que se realicen. Por ello es recomendable mantener presente que, el clima laboral es muy importante para que el desarrollo del trabajo se realice de manera idónea generando así beneficios para la empresa.

Además, define de manera más exacta el concepto de administración con relación a la Gestión Administrativa:

Stoner J., Freeman E. y Gilbert D. (1995) “La administración es el proceso de planear, organizar, liderar y controlar el trabajo de los miembros de la organización y de utilizar todos sus recursos disponibles para alcanzar los objetivos organizacionales que han sido definidos”.

Hace mención a que una administración que cuente con un proceso idóneo de planeación, organización, liderazgo y control podrá alcanzar los objetivos, teniendo en cuenta que para ello se deberán utilizar todos los medios posibles, es indispensable sacarle el provecho a todo aquello que pueda aportar a la empresa.

Según Chiavenato I., (2011) La administración es fundamental para conducir la sociedad moderna; no es un fin en sí misma, sino un medio para conseguir que las cosas se hagan de la mejor manera, al menor costo y con la mayor eficiencia y eficacia.

Efectivamente la administración es un recurso fundamental para cumplir con lo que se quiere lograr de la manera más competente posible, es un camino positivo a seguir, pues con una Gestión idónea de la administración se lograrán los

mejores resultados, pues nos facilitara el manejo de una organización de manera eficiente.

Elementos

Según Fayol, H. (1950) menciona los 14 principios generales que son:

- División del trabajo, consiste en centrarse en una tarea con el fin de aumentar la eficiencia.
- Autoridad y Responsabilidad, implica ordenar y acatar lo ordenado, ambas tienen que poseer equilibrio.
- Disciplina, implica los factores de obediencia, comportamiento, el trato mediante el respeto tanto entre las personas y acuerdos pactados.
- Unidad de mando, compromete que un empleado debe tener un superior y solo recibir órdenes del mismo.
- Unidad de dirección, encabezado por una persona y un propósito que tengan la misma visión de objetivo.
- Los intereses personales están subordinados a los intereses colectivos, y los intereses de la empresa siempre están por encima de los intereses de todos los empleados.
- Retribución del trabajador, debe existir una retribución imparcial tanto para el personal como para empresa buscando la satisfacción de ambas.
- Centralización, asegurar un líder en la cúpula jerárquica de la organización.
- Una cadena escalar es una línea de autoridad en la que se desciende del nivel más alto al más bajo según el principio de mando.

- Orden, tanto en los materiales y las personas, estando así cada cosa u persona en su lugar correspondiente.
- Equidad, ser justo y amable para así obtener la lealtad del trabajador.
- Estabilidad del personal, la rotación es perjudicial en una empresa, por ello es más conveniente que el personal permanezca más tiempo en la empresa.
- Iniciativa, contar con un plan del cual se tengas resultados exitosos.
- Espíritu de equipo, unión y armonía que hay entre las personas se convertirán en una fortaleza para la organización.

En los 14 principios Fayol nos muestra indirectamente como cada uno de estos principios se complementan, si bien es cierto no podemos seguirlos rígidamente, porque todo esto dependerá de la atención, intelecto y criterio que se posea al manejar una empresa, sin embargo, Fayol nos brinda estos principios con la finalidad de poder adaptarlos a las circunstancias en las cuales nos encontremos.

Asimismo, Gulick L., (1892-1993) propone siete elementos de la administración:

- Planeación, es el desarrollo de una actividad de lo que se tiene que hacer y como lograrlo, con el fin de alcanzar los objetivos de la empresa.
- Organización, instituir una estructura formal de jurisdicción, estando así definidos las subdivisiones del trabajo, con la finalidad de lograr los objetivos.
- Asesoría, consiste en capacitar y entrenar al personal en lo que va realizar, pero conservando condiciones laborales favorables.
- Dirección, es liderar la empresa de forma en que constantemente se tomen decisiones que por consecuencia sean prosperas para la empresa, así mismo

que implique traducirlas en ordenes, pero siempre brindando instrucciones claras y precisas.

- Coordinación, hacer que la empresa, trabajadores y sus diversas partes vayan hacia un mismo punto.
- Información, es el detalle de toda acción o actividad que debe estar actualizada, ya que el jefe tiene que tener conocimiento de la documentación, los registros, supervisiones entre otros, pues en el recae la responsabilidad.
- Presupuestación, Función que implica elaborar, ejecutar y fiscalizar el presupuesto.

Los elementos de la administración planteados por Luther Gulick tienen relación con la finalidad de la gestión administrativa pues si bien es cierto ambos buscan aprovechar de mejor manera los medios de la empresa, pero siempre con el propósito de obtener los objetivos de la empresa, la gestión administrativa busca mediante la planeación, organización dirección el manejo idóneo para la empresa, de igual forma Luther considera esos elementos mencionados dentro de los 7 propuestos, los cuales nos ayudaran y servirán para lograr los objetivos de la empresa al ponerlo en práctica, buscando así el desarrollo óptimo de cada una de estas.

2.3. Definición de términos básicos (glosario)

Auditoría: Es el control o comprobación contable o administrativa de una empresa o entidad realizada por un auditor.

Recursos Humanos: Es una unidad orgánica dentro de las empresas o entidades en el que se administra todo lo relacionado con los trabajadores. Lo cual engloba desde el proceso de alistamiento, selección, contratación,

bienvenida, formación, promoción, nóminas y despidos.

Planilla de sueldo: Es un formato o herramienta la cual permite elaborar el detalle de la remuneración de un trabajador de una forma más sencilla.

Recibo por honorarios: Es un tipo de comprobante de pago, emitido por las personas naturales que realicen un servicio independiente hacia una entidad o persona.

El perfil de puesto: Son las características y requisitos relacionadas al desempeño de un cargo dentro de una empresa o entidad.

El manual de organización y funciones (MOF): Es un escrito formal que las empresas elaboran para especificar parte de la forma de la organización y funciones que han adoptado, sirviendo, así como guía para los trabajadores.

Sede Central: Es el lugar o departamento donde se llevan a cabo todas las actividades administrativas principales de la empresa.

Sucursal: Las sucursales son puntos de comercialización que engloban a las agencias y unidades operativas, estas tienen su administración individual la cual maneja los datos de la agencias y unidades operativas.

Agencia: Una agencia está conformado por menos 20 trabajadores, dependen de una sucursal.

Unidad Operativa: Las unidades operativas son puntos más pequeños, usualmente se encuentran en zonas alejas y tiene menos de 10 trabajadores.

Ambigüedad de rol: Es la posición que ocupa una persona cuando carece de suficientes puntos de referencia para desempeñar sus actividades

Análisis del mercado de trabajo: Estudio del comportamiento de la oferta de trabajo para determinar la disponibilidad de un grupo de trabajadores dentro del mercado.

Gestión: Está compuesto por operaciones que se desarrollan para conducir y administrar una empresa de manera óptima.

Reclutamiento: Es el curso por el cual se escoge personal de acuerdo a las capacidades que se necesiten para un puesto de trabajo.

Rotación de Personal: Es cuando los empleados dejan su puesto de trabajo y son sustituidos por otro.

Presupuesto: Es el dinero con el que cuenta una empresa para hacer frente a sus obligaciones.

Desbalance: Es el desequilibrio de algo que está siendo modificado y está creando alteraciones.

Indemnización: Es la reparación con dinero hacia una persona por daños causados.

Interés: Son cargos extras que se dan a consecuencia de un préstamo o deuda

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis principal

- Existe incidencia entre la auditoría de recursos humanos y la gestión administrativa de las empresas públicas de derecho privado en el distrito de San Sebastián – Cusco - 2022.

3.2. Hipótesis secundarias

- La evaluación influye en la planeación de las empresas públicas de derecho privado en el distrito de San Sebastián – Cusco, año 2022.
- El control interno si se relaciona con la organización de las empresas públicas de derecho privado en el distrito de San Sebastián distrito de San Sebastián – Cusco, año 2022.

- La determinación de conformidad incide en la dirección de las empresas públicas de derecho privado en el distrito de San Sebastián distrito de San Sebastián – Cusco, año 2022.

3.3. Operacionalización de variables

3.3.1. Variable Independiente: Auditoría de recursos humanos

TABLA N° 01 Operacionalización de la variable independiente: Auditoría de Recursos Humanos

Definición Conceptual	(Reyes Ponce, 2004) nos menciona que la auditoría de la administración de personal, es: “Un procedimiento que tiene por objeto recabar y comprobar, bajo un método especial todas las funciones y actividades que, en materia de personal, se realizan en los distintos departamentos, para determinar si se ajustan a los programas establecidos y evaluar si se cumplen los objetivos y políticas de la organización”. (pág. 5)	
Definición Operacional	Indicadores:	Índices:
	X1. Evaluación	1.Cumplimiento de la norma 2.Politica Remunerativa
	X2. Control Interno	1.Perfiles de Puesto 2. Proceso de selección
	X3. Determinación de la conformidad	1.Desempeño laboral 2. Organización y funciones
Escala Valorativa	Nominal	

Fuente: Elaboración propia

3.3.2. Variable Dependiente: Gestión Administrativa

TABLA N° 02 Operacionalización de la variable dependiente Gestión Administrativa

Definición	(James A. F. Stoner, Management, 1995) nos indica que: “es el proceso de planear, organizar, liderar y controlar el trabajo de los miembros de la organización y de utilizar todos sus recursos
Conceptual	disponibles para alcanzar los objetivos organizacionales que han sido definidos”.
Definición	Indicadores:
Operacional	Índices:
	1.Objetivos estratégicos
	2.Presupuesto
	1.Division del trabajo
	2.Jerarquizacion
	1.Liderazgo y clima laboral
	2.Motivacion organizacional
Definición	Y1. Planeación
Operacional	Y2. Organización
Definición	Y3. Dirección
Operacional	Nominal
Escala	
valorativa	

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA

4.1. Diseño metodológico

4.1.1. Tipo de investigación

Tomando en cuenta el fin de nuestra investigación, la índole de los problemas y objetivos expuestos en esta tesis, se consideró una investigación aplicada, se desarrolló mediante el empleo de técnicas, leyes y normas que nos brindan la obtención de la información. Se empleó la técnica de la encuesta por medio de la aplicación de un cuestionario.

Asimismo, se sustenta que la presente tesis cuenta con las condiciones necesarias para ser calificada como una investigación aplicada de enfoque cuantitativo no experimental, que va permitir llegar a las conclusiones de nuestra investigación “Auditoría de recursos humanos y su incidencia en la gestión administrativa de las empresas públicas de derecho privado en el distrito de San Sebastián -Cusco, año 2022.

4.1.2. Nivel de Investigación

La presente investigación es de nivel explicativa, causal y descriptiva tomando en cuenta la finalidad de la misma.

4.1.3. Método

En la presente investigación se empleó el método descriptivo, estadístico.

4.1.4. Diseño

Nuestra tesis tiene un diseño no experimental ya que no se provocaron los fenómenos, más bien vamos a estudiar los hechos ya existentes descritos en la realidad problemática.

La muestra que se consideró. cumple la siguiente relación:

$$\text{Muestra} = O_x \text{ r } O_y$$

Donde:

Muestra = subconjunto representativo de la población

O = Observación.

X = Auditoría de Recursos Humanos

Y = Gestión Administrativa

r = Relación de variables.

4.1.5. Enfoque

Dentro de los enfoques de una investigación, estos pueden ser cualitativos, cuantitativos o mixtos.

En la presente tesis “Auditoría de recursos humanos y su incidencia en la gestión administrativa de las empresas públicas de derecho privado en el distrito de San Sebastián - Cusco, año 2022”, el enfoque es cuantitativo, ya que se utilizó como

herramienta, cuestionarios para lo cual se utilizó la estadística para su debida evaluación.

4.2. Población y muestra

4.2.1. Población

La población que conforma el objeto de estudio de la investigación está delimitada por el personal administrativo y operativo de las empresas públicas de derecho privado en el distrito de San Sebastián – Cusco, año 2022, conformado por 54 personas dentro de 2 sedes, 3 agencias y 3 sucursales vinculadas.

TABLA N°03 Población considerada para las encuestas

N°	SEDES	TOTAL DE TRABAJADORES	POBLACIÓN ESPECIALIZADA
1	Sede Central	30	13
2	Agencia Cusco	16	5
3	Agencia Trujillo	13	5
4	Agencia Quebrada	16	5
5	Sede Industrial - Lima	24	7
6	Sucursal Huancayo	21	6
7	Sucursal Quillabamba	26	9
8	Sucursal Juliaca	13	4
TOTAL		N=159	N=54

Fuente: Elaboración propia mediante encuesta

4.2.2. Muestra

A partir de la población definida en la sección 4.2.1 se obtendrá una muestra (n) óptima representativa de dicha población utilizando la fórmula del muestreo aleatorio simple al estimar las proporciones de las 2 sedes, 3 agencias y 3 sucursales vinculadas que conforman dicha muestra, que se detalla a continuación.

$$n = \frac{Z^2 P Q N}{E^2(N - 1) + Z^2 P Q}$$

Dónde:

Z = 1.96 distribución normal para un nivel de confianza de 95%.

P = 0.5

Q = 0.5

E = Margen de error 5%.

n = Muestra representativa

N = Tamaño de la población que consistió en 54 personas, integrado por personal administrativo y operativo de las empresas públicas de derecho privado.

Entonces, a un nivel de confianza de 95% y 5% como margen de error "n" es:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(54)}{(0.05)^2(54 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

n = 47 trabajadores especializados

Esta es la muestra representativa que estuvo conformada por submuestras de personal administrativo y operativo que serán seleccionados al azar de cada sede, agencia y sucursal de las empresas públicas de derecho privado.

$$f_{dm}) = n/N \quad n_i = \frac{n}{N} * Ni, \text{ donde } i = 1, 2, 3 \dots, k$$

k = número de estratos en la población

$$F_{dm} = 47/54$$

$$f_{dm} = 0.8703$$

Demostración

54x 0.8867 = 47, un total de 47 personas coincidiendo de esta manera con la muestra optada en la fórmula de la sección 4.2.2.

Reemplazando la formula en cada empresa, se obtiene los siguientes números de trabajadores a encuestar, la suma total es la misma que el resultado hallado para la muestra.

A continuación, el número de encuestados por sede.

TABLA N° 04 Distribución de la muestra para las encuestas

N°	SEDES	POBLACIÓN ESPECIALIZADA (N)	MUESTRA (n)
1	Sede Central	13	13
2	Agencia Cusco	5	4
3	Agencia Trujillo	5	4
4	Agencia Quebrada	5	4
5	Sede Industrial - Lima	7	6
6	Sucursal Huancayo	6	5
7	Sucursal Quillabamba	9	8

8	Sucursal Juliaca	4	3
TOTAL		N=54	n=47

Fuente: Elaboración propia

4.3. Técnicas de recolección de datos

4.3.1. Descripción de los métodos, técnicas e instrumentos

La técnica que se empleó para la presente tesis, consistió en una encuesta, la cual se aplicó al personal administrativo y operativo en la gestión de empresas públicas de derecho privado.

El instrumento empleado en la presente tesis fue el cuestionario, el cual cuenta con 14 preguntas formuladas con relación a las variables, indicadores y los índices definidos en la estructuración de la tesis “AUDITORÍA DE RECURSOS HUMANOS Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS DE DERECHO PRIVADO EN EL DISTRITO DE SAN SEBASTIAN - CUSCO, AÑO 2022” con distintas escalas de Likert y alternativas de 5 respuestas lo cual dependió del criterio del investigador.

Confiabilidad

La confiabilidad nos muestra la solidez de los instrumentos los cuales se aplicarán en la recopilación de pruebas para la presente tesis de investigación se realizará una prueba piloto.

Para optar con confiabilidad la presente tesis, opto por cuestionarios como instrumentos al 100% al personal administrativo y operativo. Los datos obtenidos se procesarán con el programa de SPSS versión 25 para alcanzar dicho indicador de confiabilidad llamado el Alfa de Cronbach.

Rango de variación

$$0 \leq \alpha \leq 1$$

Tomando en cuenta el análisis de confiabilidad, se observó que el Alfa de Cronbach (100% de la muestra) muestra un resultado de 0.744 lo cual indica que el índice estadístico que nos brindó el alfa de Cronbach es de confiabilidad aceptable, según los rangos de lectura e interpretación mostrados en la tabla

En el estudio actual se empleó el método de varianzas, y la fórmula para su cálculo se realizó a través del **software estadístico SPSS**.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

K = Número de ítems

S_i^2 = Varianza del número de ítems

S_t^2 = Varianza total de los valores observados

Asimismo, con el programa Microsoft Excel también hemos realizado la prueba piloto al 100% de la muestra, refleja la estadística de confiabilidad buena.

Resumen de procesamiento de casos

N %

Casos	Valido	47	100.0
	Excluido	0	0
	Total	47	100.0

TABLA N° 05
Resumen de
procesamiento

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

de casos

Fuente Procesamiento de casos al 100% SPSS V.28 - Elaboración propia

TABLA N° 06 Estadísticas de fiabilidad sobre total encuestados usando programa SPSS

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.744	14

Fuente Alfa de Cronbach SPSS V.28 - Elaboración propia

El resultado del alfa de Cronbach es de 0.744 lo cual es de confiabilidad aceptable. Tal como podemos visualizar en la siguiente tabla 07.

TABLA N° 07 Rangos de Nivel de Confiabilidad

Interlineado al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[Inaceptable
[0,5 ; 0,6[Pobre
[0,6 ; 0,7[Débil

[0,7 ; 0,8[Aceptable
[0,8 ; 0,9[Bueno
[0,9 ; 1)	Excelente

Asimismo, con el programa **Microsoft Excel** también se realizó la prueba piloto al 100% de la muestra, refleja la estadística de confiabilidad aceptable.

TABLA N°08 Resumen y Procesamiento de datos en Microsoft Excel

	X	X1	X2	X3	Y	Y1	Y2	Y3	TOTA						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	L
Encuesta 1	5	4	4	5	3	4	5	5	2	4	5	3	5	5	59
Encuesta 2	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	64
Encuesta 3	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	59
Encuesta 5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	5	4	4	5	61
Encuesta 6	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	62
Encuesta 7	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	62
Encuesta 8	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	57
Encuesta 9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
Encuesta 10	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	57
Encuesta 11	3	4	2	2	4	3	5	5	4	2	4	5	2	3	48
Encuesta 12	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	1	61
Encuesta 13	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	64

Encuesta	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	61
14															
Encuesta	5	5	4	3	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	62
15															
Encuesta	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	67
16															
Encuesta	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	67
17															
Encuesta	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	67
18															
Encuesta	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	3	5	3	4	55
19															
Encuesta	4	3	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	56
20															
Encuesta	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	53
21															
Encuesta	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	55
22															
Encuesta	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
23															
Encuesta	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	62
24															
Encuesta	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	63
25															
Encuesta	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	2	4	4	55
26															
Encuesta	3	2	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	57
27															

Encuesta	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	60
28																
Encuesta	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	53
29																
Encuesta	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	53
30																
Encuesta	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	59
31																
Encuesta	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
32																
Encuesta	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	55
33																
Encuesta	4	2	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	57
34																
Encuesta	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
35																
Encuesta	4	4	4	4	3	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	57
36																
Encuesta	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	67
37																
Encuesta	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	62
38																
Encuesta	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	59
39																
Encuesta	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	55
40																
Encuesta	4	3	3	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	61
41																

Encuesta 42	4	4	4	5	5	2	4	5	5	5	4	4	4	5	60
Encuesta 43	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	57
Encuesta 44	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	67
Encuesta 45	5	4	4	3	4	3	5	4	3	5	4	3	4	4	55
Encuesta 46	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	51
Encuesta 47	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	67
VAR. P	0.	21.6													
	4	8	4	6	3	7	3	4	4	5	4	6	4	5	

Fuente: Resultado de las encuestas - Elaboración: Propia

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

α	Coficiente de alfa de Cronbach	0.74406
K	Número de ítem	14
$\sum S_i^2$	Sumatoria de varianza de los ítems	6.5
S_T^2	Varianza de la suma de los ítems	21.2

Interpretación: luego de emplear la prueba de confiabilidad se obtuvo un resultado de 0.74406, considerando el nivel de confiabilidad del “alfa de Cronbach” que mostro un resultado aceptable que nuestra encuesta es válida.

4.4. Técnicas para el procesamiento de la información.

4.4.1. Técnica de Estadística Descriptiva

Para la presente tesis se empleó como técnicas lo siguiente:

- Para la presentación de resultados se empleó las tablas de distribución de frecuencias y representaciones gráficas.
- Para interpretar de resultados se empleó la estadística descriptiva e interpretación conceptual temática.

4.4.2. Técnica de Estadística Inferencial

En el desarrollo de la tesis, el procesamiento y análisis de los datos recolectados fueron realizados con la ayuda del software estadístico SPSS (Statistical Package for The Social Sciences) que se emplea usualmente en diversas investigaciones aplicadas. Así mismo, se empleó el modelo de correlación de Pearson con el nivel de confianza de 95%, según sea el caso de los objetivos planteados.

4.5. Aspectos éticos

Principios de la Universidad de San Martín de Porres

La presente tesis fue realizada, bajo principios y valores los cuales se aplican en la Universidad de San Martín de Porres, los cuales fueron tomados en cuenta para la redacción de la información en general.

De acuerdo al Código de ética para la investigación de la Universidad de San Martín de Porres los principios que rigen las investigaciones son los siguientes:

Principios generales

Responsabilidad: Lo cual implica desarrollar investigaciones que aporten al desarrollo socioeconómico, científico y tecnológico, así como al aumento del bienestar de la población.

Cumplimiento de las normas éticas y legales: Se ejecutarán las normas éticas institucionales, nacionales e internacionales que regulen la investigación. Se respetarán las normas legales y de seguridad de las investigaciones, como como lo establecido en los protocolos o tesis.

Rigor científico: Las investigaciones se desarrollarán con la mayor rigurosidad: en el diseño, en el proceso de obtención y análisis de datos y en la interpretación de los resultados, antes de publicarlos. Si se llegara a detectar errores posteriores a la publicación, se realizará una rectificación pública de los mismos.

Divulgación de la investigación: Se divulgarán los resultados de las investigaciones de forma pública, completa y oportuna a la comunidad científica. Especialmente se divulgará entre las personas, grupos y comunidades participantes en la investigación. Se describirá la metodología empleada en las investigaciones, de la forma más precisa posible.

Principios específicos para los investigadores

No se podrá utilizar el trabajo de otros investigadores o autores como si fueran propio. Se citarán adecuadamente las fuentes que se hayan incluido en el estudio.

Se publicará adecuadamente los conflictos de intereses que puedan

acontecer en los diversos roles como autor, asesor y evaluador.

Los asesores e investigadores con mayor experiencia enseñaran oportunamente a sus estudiantes y trabajadores, para incrementar sus capacidades en el desarrollo investigativo.

Se manejará con la debida cautela la información obtenida y no se empleará para propósitos distintos a los de los objetivos de la investigación.

Se preservará la dignidad académica y profesional que corresponde al prestigio institucional de la Universidad de San Martín de Porres.

(Universidad de San Martín de Porres, 2015, pág. 3)

Código de Ética Profesional del Contador Público Peruano

De acuerdo con el Código de Ética Profesional del Contador Público Peruano, el contador público colegiado, deberá emplear obligatoriamente los siguientes principios:

Integridad: El principio de Integridad impone sobre todo Contador Público Colegiado, la obligación de ser justo y honesto en sus relaciones profesionales. La Integridad obliga a que el Contador Público Colegiado, sea probo e intachable en todos sus actos.

Objetividad: El Contador Público Colegiado, no debe permitir que los favoritismos, conflictos de interés o influencia indebida de otros, elimine sus juicios profesionales o de negocios. El Contador Público Colegiado, debe actuar siempre con independencia en su manera de pensar y sentir, manteniendo sus posiciones sin admitir la intervención de terceros.

Competencia Profesional y Debido Cuidado: El Contador Público

Colegiado, tiene el deber de mantener sus habilidades y conocimientos profesionales en el más alto nivel, para asegurar que el cliente o empleador reciba un servicio profesional competente basado en la práctica, técnicas y legislación vigente. El mantenimiento de la Competencia Profesional requiere de conocimientos actualizados y de un entendimiento adecuado a las técnicas y normas profesionales.

Confidencialidad: El Contador Público Colegiado, debe respetar la confidencialidad de la información obtenida como resultado de sus relaciones profesionales, y no debe revelar esa información a terceros salvo que exista un deber legal o profesional. El Contador Público Colegiado, debe tomar todas las medidas necesarias para asegurar que el equipo bajo su control y las personas de las cuales obtiene asesoría o apoyo, respeten el deber de confidencialidad.

Comportamiento Profesional: El Contador Público Colegiado, debe cumplir en forma obligatoria las leyes y reglamentos, y debe rechazar cualquier acción que desacredite la profesión. (Colegios de Contadores del Perú, 2023, pág. 5)

CAPÍTULO V: RESULTADOS

5.1. Presentación de resultados

El presente capítulo trata del trabajo de campo realizado a una muestra de 47 trabajadores de las empresas públicas de derecho privado, seleccionadas de una población de 54 trabajadores, las cuales estuvieron conformadas por personal administrativo y operativo en base a la investigación “Auditoría de Recursos Humanos y su incidencia en la Gestión Administrativa”

Los resultados que se obtuvieron comprenden el desarrollo de los siguientes objetivos específicos:

- Demostrar si la evaluación influye en la planeación de las empresas públicas de derecho privado en el distrito de san Sebastián-Cusco, año 2022.
- Evaluar si el control interno se relaciona con la organización de las empresas públicas de derecho privado en el distrito de san Sebastián-Cusco, año 2022

- Determinar si la determinación de confiabilidad incide en la dirección de las empresas públicas de derecho privado en el distrito de san Sebastián-Cusco, año 2022.

5.2. Interpretación de resultados

Mediante la aplicación de la técnica de encuesta dirigida a las empresas públicas de derecho privado, se presentan e interpretan los siguientes resultados:

VARIABLE INDEPENDIENTE X: AUDITORÍA DE RECURSOS HUMANOS

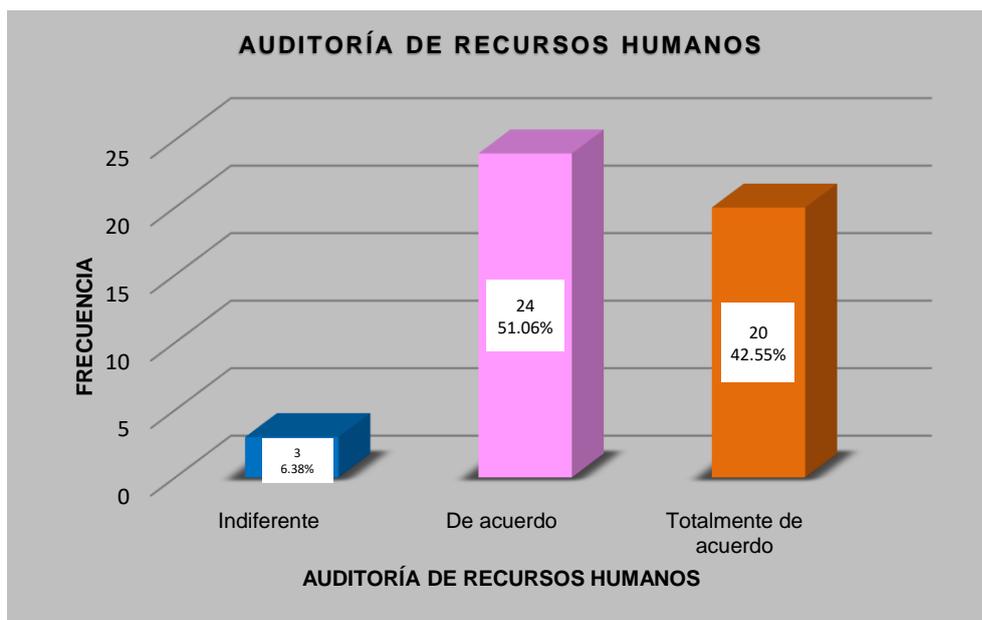
X.1.1. ¿Considera usted que se debe realizar una auditoría periódica al área de Recursos Humanos, para saber las deficiencias que esta presenta, y así poder mejorarlas?

TABLA N° 09 Variable independiente Auditoría de Recursos Humanos

AUDITORÍA DE RECURSOS HUMANOS				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Indiferente	3	6.4	6.4
	De acuerdo	24	51.1	57.4
Válido	Totalmente de acuerdo	20	42.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia – extraído del SPSS

GRÁFICO N° 01 Auditoría de recursos humanos



Fuente: Trabajadores administrativos y operativos – elaboración propia

La ejecución de una auditoría al área de Recursos Humanos refleja la importancia de su ejecución ya que con un 51.1% y 42.6% se considera primordial que se evalúe ciertos puntos en los cuales podría tener puntos débiles para si poder corregirlos a futuro y tener una mejor gestión administrativa del personal.

La aplicación de una auditoria ayuda a mejorar ciertas falencias en una determinada área, al ser recursos humanos un área en el cual se encuentran deficiencias en varios puntos con referencia a los colaboradores y temas administrativos, es primordial que se aplique una auditoria para subsanar estos puntos.

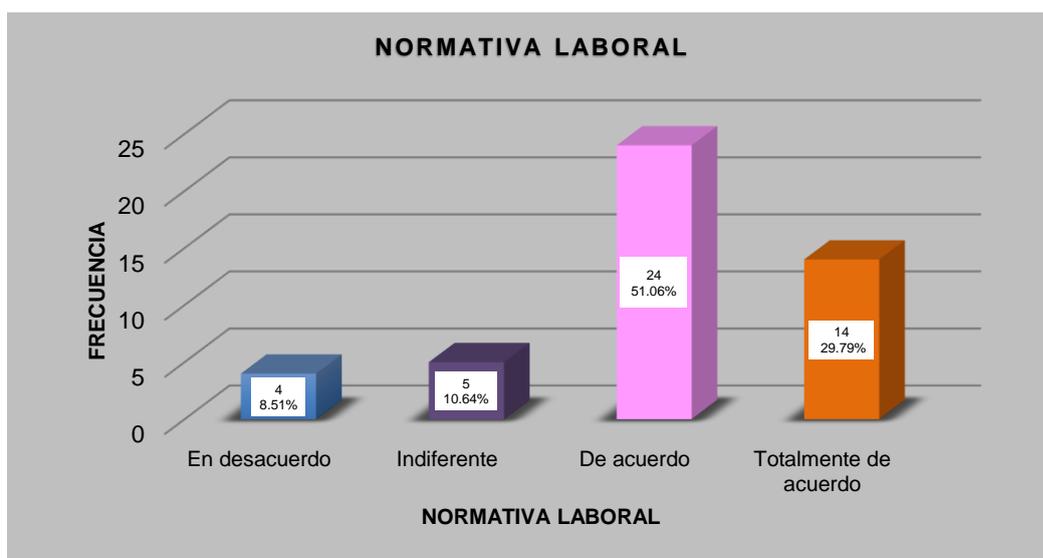
X.1.2. En su opinión, ¿Usted considera que dentro de la empresa no existe un adecuado cumplimiento de la normativa laboral, y que en ciertas ocasiones se vulneran los derechos de los trabajadores?

TABLA N° 10 Normativa laboral

NORMATIVA LABORAL				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
			válido	acumulado
En desacuerdo	4	8.5	8.5	8.5
Indiferente	5	10.6	10.6	19.1
De acuerdo	24	51.1	51.1	70.2
Totalmente de acuerdo	14	29.8	29.8	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia – extraído del SPSS

GRÁFICO N° 02 Normativa laboral



Fuente: Trabajadores administrativos y operativos – elaboración propia

Dentro de una entidad los trabajadores comprenden un papel importante, lo cual detalla con los porcentajes del 51.1% y 29.79% que no se cumple con la normativa laboral por ende se vulneran sus derechos, por otro lado, hay un porcentaje del 29.8% que se mantiene en una postura neutral lo que se puede deducir que desconocen de dichos derechos y si se cumple con la normativa dentro de la empresa.

El incumplimiento de la normativa laboral se ve reflejada en la contratación de personal bajo la modalidad de recibo por honorarios, lo cual vulnera los derechos de los trabajadores al no percibir los beneficios por ley que por les corresponde ya que realizan sus actividades bajo un horario establecido y tienen dependencia de un jefe inmediato.

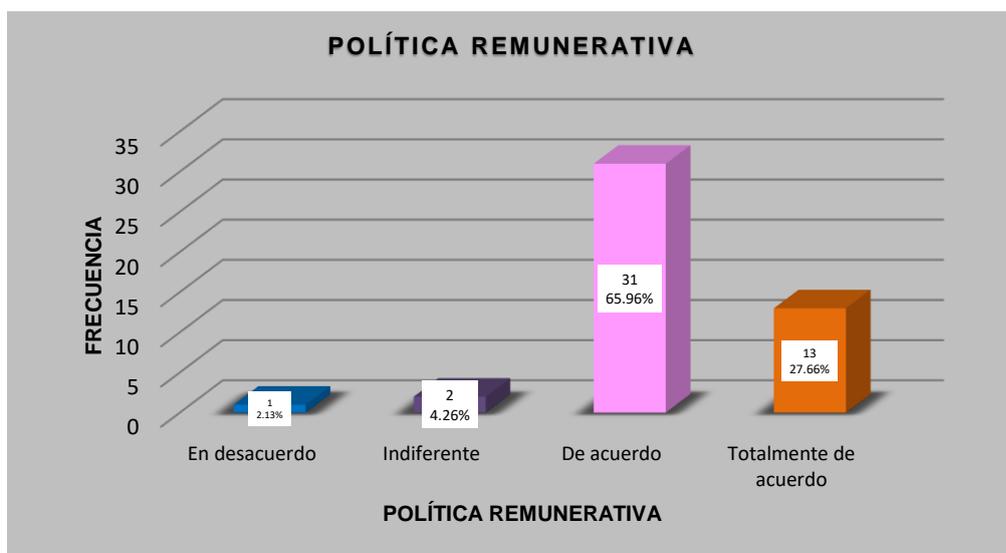
X.1.3. ¿Usted cree que la evaluación del presupuesto de la política remunerativa mejoraría la permanencia y desempeño de las actividades de los trabajadores en la empresa?

TABLA N° 11 Política Remunerativa

POLÍTICA REMUNERATIVA				
			Porcentaje	Porcentaje
	Frecuencia	Porcentaje	válido	acumulado
Válido	En desacuerdo	1	2.1	2.1
	Indiferente	2	4.3	6.4
	De acuerdo	31	66.0	72.3
	Totalmente de acuerdo	13	27.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia – extraído del SPSS

GRÁFICO N° 03 Política Remunerativa



Fuente: Trabajadores administrativos y operativos – elaboración propia

Dentro del marco de la política remunerativa que en su mayoría de casos es un factor determinante que un trabajador permanezca en la empresa que sea un medio de motivación para el desempeño de sus actividades lo respalda un 66% que si está de acuerdo más un 27.7% que, si está en total acuerdo, el cual hace frente a un 6.4% que considera que no es necesario de un incremento presupuestal en la política remunerativa de la empresa.

Uno de los puntos que se debería mejorar en la empresa es la modificación de la política remunerativa, que por años viene siendo la misma y está, no es acorde al mercado lo cual genera que los trabajadores opten por otras opciones las cuales sean mejores remuneradas.

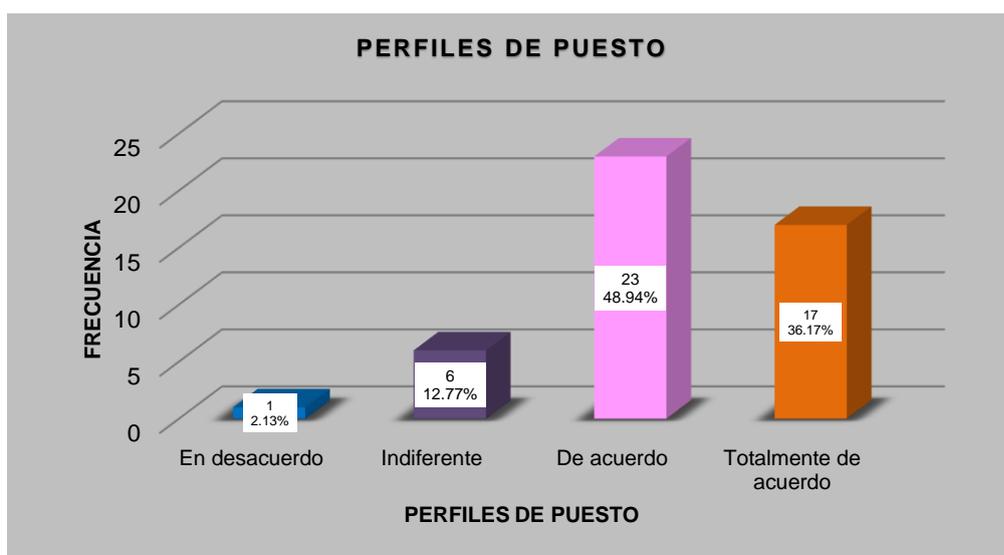
X.1.4. Dentro del Control Interno de la empresa, ¿Usted cree que en la empresa es primordial que se lleve un control y seguimiento del cumplimiento de perfiles de puesto de los trabajadores?

TABLA N° 12 Perfiles de puesto

PERFILES DE PUESTO					
		Frecuenci	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a		válido	acumulado
Válido	En desacuerdo	1	2.1	2.1	2.1
	Indiferente	6	12.8	12.8	14.9
	De acuerdo	23	48.9	48.9	63.8
	Totalmente de acuerdo	17	36.2	36.2	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Fuente: *Elaboración propia – extraído del SPSS.*

GRÁFICO N° 04 Perfiles de puesto



Fuente: *Trabajadores administrativos y operativos – elaboración propia*

Durante el proceso de selección del personal se toma en cuenta el cumplimiento de los perfiles de puesto para un determinado cargo, esta misma idea es respaldada por un 48.9% que considera que se debe hacer un control y seguimiento y considerando que también un 36.2% considera que esta en total acuerdo; frente a un 12.8% que mantiene una postura imparcial y 2.1% que considera que nos es necesario que se haga un control y seguimiento

Esto conlleva a que dentro de la empresa existen trabajadores que no cumplen el perfil de los cargos que ocupan lo cual es materia de observación, ya que no desempeñan de manera adecuada sus funciones designadas generando un retroceso en la toma de decisiones de la empresa. Lo cual se evitaría con un control más exhaustivo

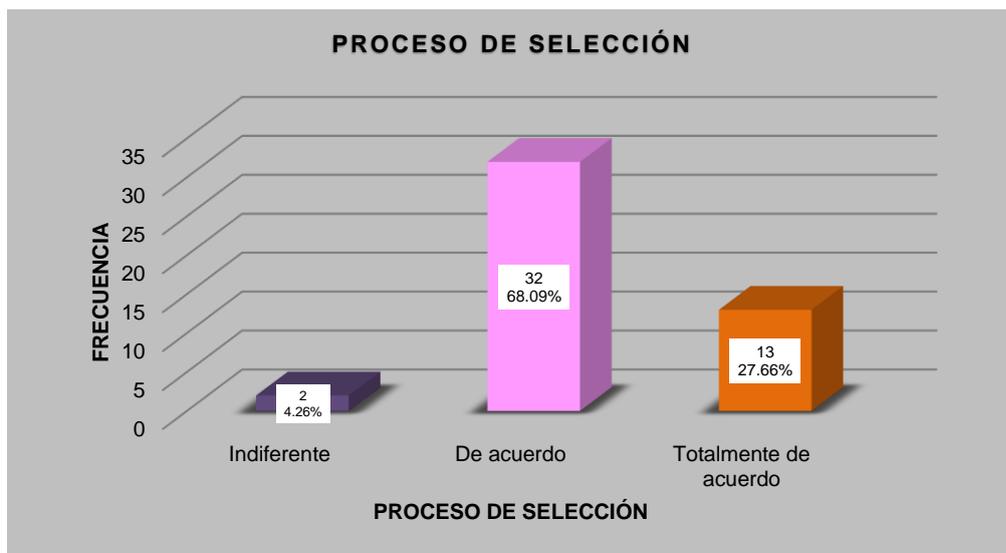
X.1.5. Durante el proceso de selección del personal, ¿En su opinión, el Control Interno debería de cerciorar el cumplimiento de las directivas y/o normativas para un mejor desarrollo de dicho proceso?

TABLA N° 13 Proceso de selección

PROCESO DE SELECCIÓN				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Indiferente	2	4.3	4.3
	De acuerdo	32	68.1	72.3
Válido	Totalmente de acuerdo	13	27.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0

Fuente: *Elaboración propia – extraído del SPSS*

GRÁFICO N° 05 Procesos de selección



Fuente: Trabajadores administrativos y operativos – Elaboración propia

El proceso de selección de personal comprende un papel fundamental para el reclutamiento de los futuros trabajadores de la empresa, para cual un 68.1% considera que, si se debe hacer un seguimiento y cumplimiento de las directivas durante dicho proceso, y es más un 27.7% tiene la postura de totalmente de que, si se debe cumplir las directivas, frente a un porcentaje bajo de 4.3% que mantiene una postura imparcial.

En el proceso de reclutamiento del personal de la empresa se obvian ciertos puntos de la normativa o directivas de la empresa, como el periodo de prueba que es fundamental para conocer el desempeño del trabajador, las pruebas de conocimiento las cuales ayudan a ver al empleador si el futuro trabajador está en constante capacitación de acuerdo al puesto solicitado.

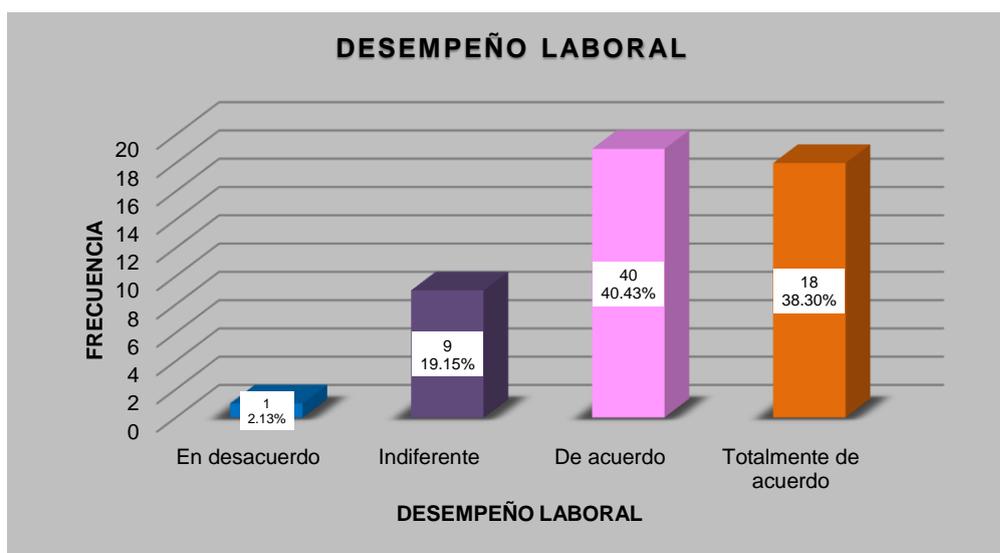
X.1.6. ¿Considera usted que la determinación de un buen o mal desempeño laboral dentro de la empresa, influye significativamente en el desarrollo de las actividades administrativas u operativas en la empresa?

TABLA N° 14 Desempeño laboral

DESEMPEÑO LABORAL				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
			válido	acumulado
Válido	En desacuerdo	1	2.1	2.1
	Indiferente	9	19.1	21.3
	De acuerdo	19	40.4	61.7
	Totalmente de acuerdo	18	38.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia – extraído del SPSS

GRÁFICO N° 06 Desempeño laboral



Fuente: Trabajadores administrativos y operativos – elaboración propia

Un buen desempeño laboral influye en el desarrollo de las actividades administrativas así lo abala un 40.4% que opina que está de acuerdo, más un 38.3% que opina que está totalmente de acuerdo frente a un 19.1% que su opinión es imparcial.

Los trabajadores son el pilar de una empresa, y al no contar con trabajadores

que desempeñen bien sus funciones o actividades se va generar cuellos de botella en la toma de decisiones lo cual limita a la empresa a cumplir sus objetivos.

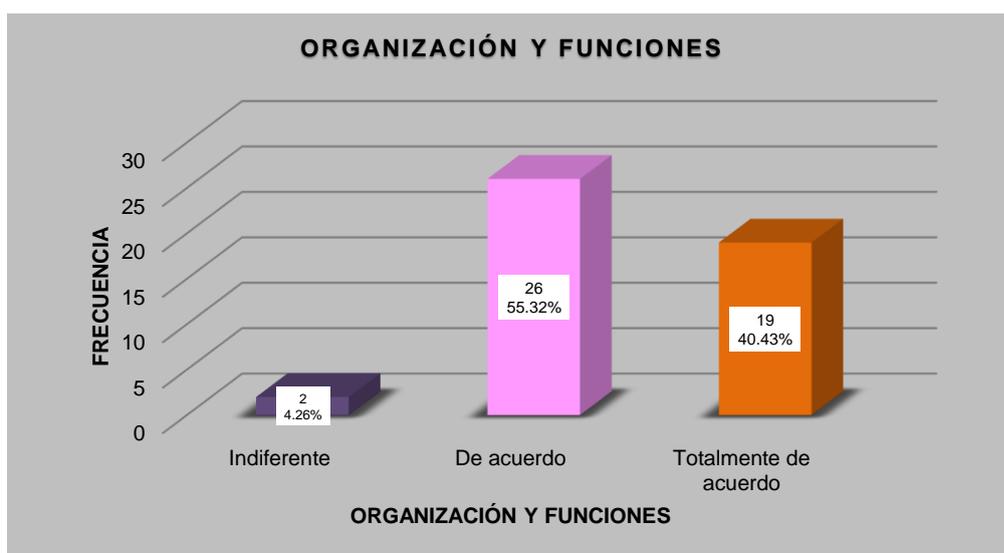
X.1.7. Dentro del cumplimiento de funciones de los trabajadores, de acuerdo al MOF (Manual de Organización y Funciones) de la empresa, ¿se debería determinar y ejecutar el adecuado cumplimiento de estas funciones?

TABLA N° 15 Organización y funciones

ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Indiferente	2	4.3	4.3
	De acuerdo	26	55.3	59.6
Válido	Totalmente de acuerdo	19	40.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia – extraído del SPSS

GRÁFICO N° 07 Organización y funciones



Fuente: Trabajadores administrativos y operativos – elaboración propia

Dentro del cumplimiento de las funciones de los trabajadores es primordial que se cumplan de acuerdo al MOF de la entidad, así lo respalda un 55.3% más un 40.4% lo cual indica que más del 90% lo considera así, frente a un 4.3% que tiene una opinión imparcial.

El cumplimiento de las actividades o funciones plasmadas en el MOF (manual de organización y funciones) a causa de la constante rotación del personal no se han estado cumpliendo como se debería, ya que algunos trabajadores cumplen funciones deslindadas de su cargo lo cual descuida las funciones principales asignadas.

VARIABLE DEPENDIENTE Y: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

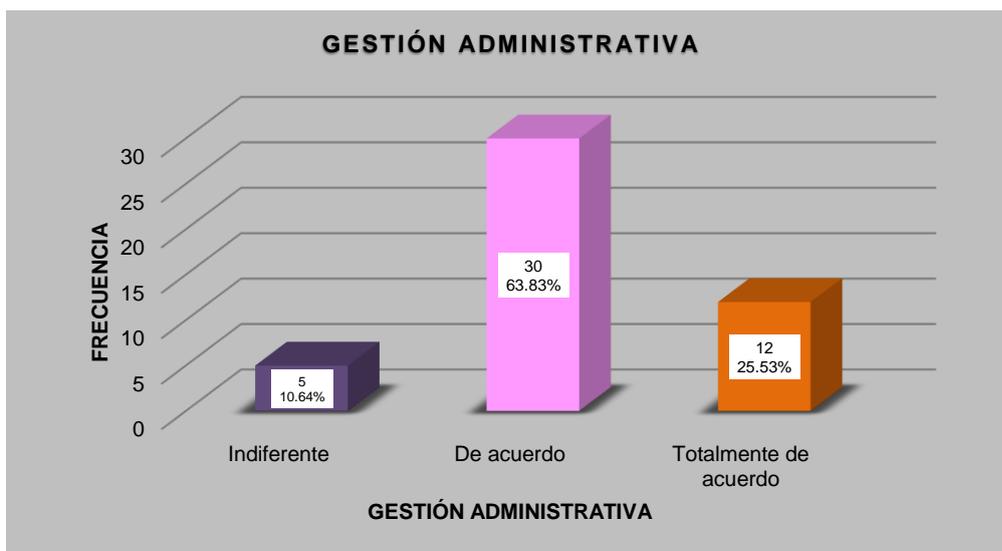
Y.1.1. ¿En su opinión, cree usted que es conveniente que se implementen mejoras en la gestión administrativa de la empresa para obtener un desempeño más eficiente por parte de los trabajadores?

TABLA N° 16 Gestión Administrativa

GESTIÓN ADMINISTRATIVA				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Indiferente	5	10.6	10.6
	De acuerdo	30	63.8	74.5
Válido	Totalmente de acuerdo	12	25.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia – extraído del SPSS

GRÁFICO N° 08 Gestión administrativa



Fuente: Trabajadores administrativos y operativos – elaboración propia

Se puede visualizar que se tuvo un 63.8% que está de acuerdo con lo señalado anteriormente más un 25.5% que opina que está en totalmente de acuerdo en que se tienen que implementar mejoras en la gestión administrativa para un mejor desempeño laboral de sus trabajadores, frente a un 1.6% que tiene una opinión imparcial, las mejoras en la gestión administrativa tendrían un impacto positivo para la empresa, debido que al mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores tendríamos como consecuencia el cumplimiento óptimo de los objetivos.

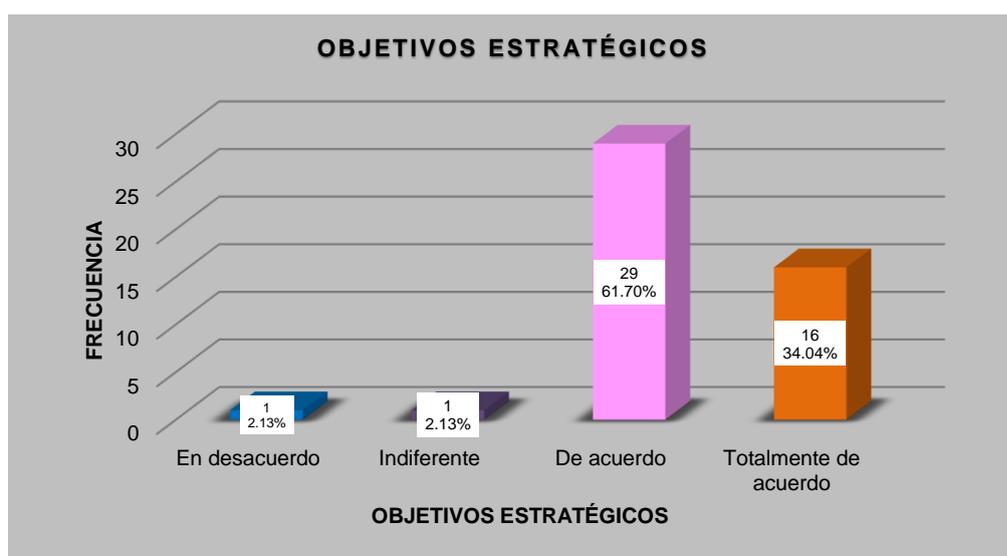
Y.1.2. Con respecto al Plan Estratégico de la empresa, ¿Cree usted que se necesita mejorar ciertos puntos para poder alcanzar los objetivos y disminuir las contingencias?

TABLA N° 17 Objetivos Estratégicos

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	1	2.1	2.1	2.1
Indiferente	1	2.1	2.1	4.3
De acuerdo	29	61.7	61.7	66.0
Totalmente de acuerdo	16	34.0	34.0	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia – extraído del SPSS

GRÁFICO N° 09 Objetivos estratégicos



Fuente: Trabajadores administrativos y operativos – elaboración propia

Se tuvo un 61.7% que está de acuerdo en que se debe mejorar para alcanzar los objetivos y del mismo un 34% está en totalmente de acuerdo con lo antes mencionado; frente a un porcentaje de 2.1% que mantiene una posición imparcial y por último un 2.1% que está en desacuerdo. El Plan Estratégico de la empresa es un punto muy importante a trabajar ya que de ello depende demasiado el cumplimiento de los objetivos y metas trazadas en la empresa, así como en su posicionamiento en el mercado,

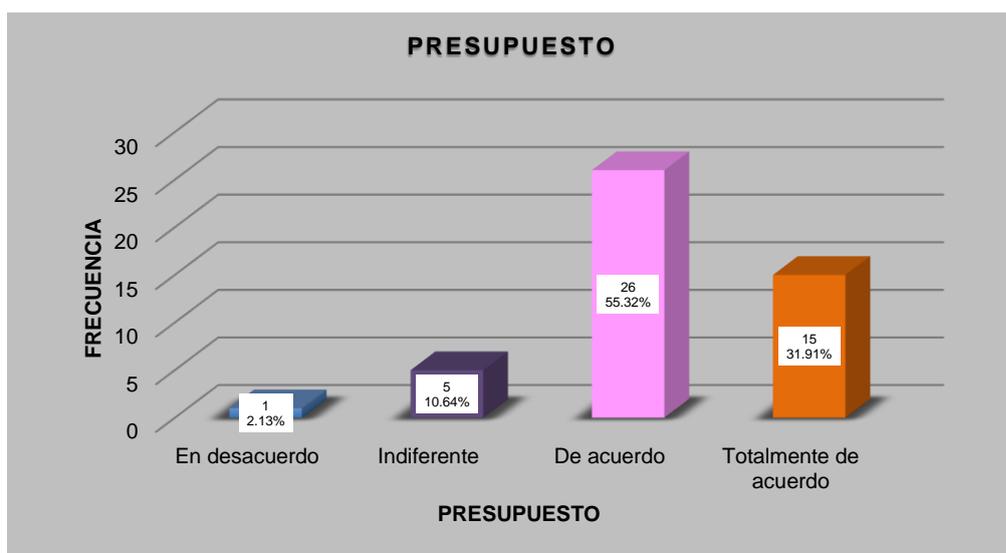
Y.1.10. ¿Considera usted que se debería evaluar o modificar el presupuesto designado a las remuneraciones de los trabajadores para así, obtener un equilibrio en los resultados laborales de la empresa?

TABLA N° 18 Presupuesto

PRESUPUESTO				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	1	2.1	2.1	2.1
Indiferente	5	10.6	10.6	12.8
De acuerdo	26	55.3	55.3	68.1
Válido				
Totalmente de acuerdo	15	31.9	31.9	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Fuente: *Elaboración propia – extraído del SPSS*

GRÁFICO N° 10 Presupuesto



Fuente: *Trabajadores administrativos y operativos – elaboración propia*

Se tuvo como resultado a un 55.32% que está de acuerdo con que se debe

evaluar o modificar el presupuesto designado para las remuneraciones para obtener un equilibrio y mejores resultados y del mismo un 31.91% está en totalmente de acuerdo con lo antes mencionado; frente a un porcentaje de 10.64% que mantiene una posición imparcial y por último un 2.13% que está en desacuerdo. El Presupuesto de la empresa es un punto muy importante ya que de ello depende también las remuneraciones, un trabajador bien remunerado trabajara mucho mejor logrando resultados óptimos y positivos en la empresa para el cumplimiento de los objetivos y metas trazadas

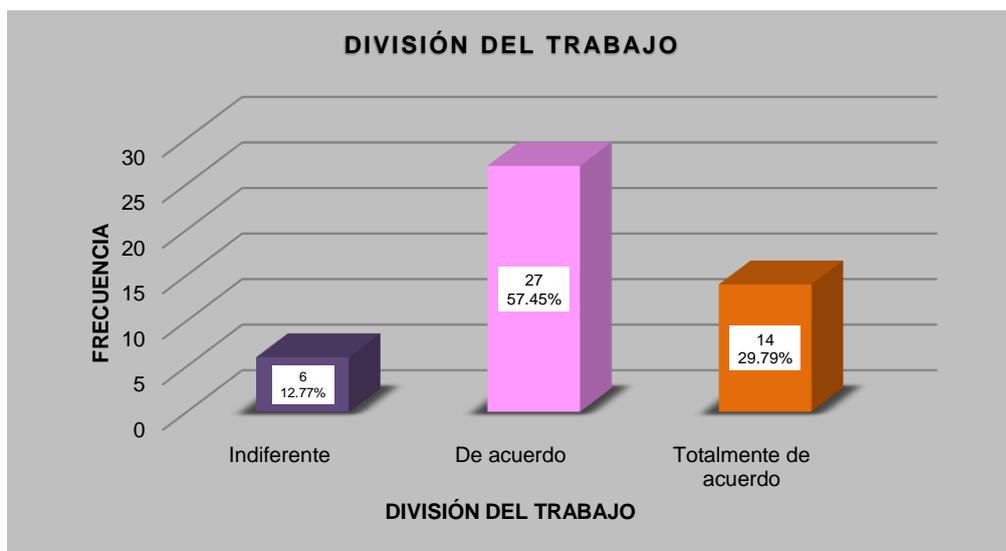
Y.1.11. ¿Piensa usted que es recomendable que la empresa establezca una acertada división de trabajo para fomentar la eficiencia en las áreas de trabajo establecidas?

TABLA N° 19 Division del trabajo

DIVISIÓN DEL TRABAJO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Indiferente	6	12.8	12.8	12.8
	De acuerdo	27	57.4	57.4	70.2
Válido	Totalmente de acuerdo	14	29.8	29.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia – extraído del SPSS

GRÁFICO N° 11 División de trabajo



Fuente: Trabajadores administrativos y operativos – elaboración propia

Se puede visualizar a un 57.4% que está de acuerdo y mantiene una posición de que se debe implementar una adecuada división de trabajo y respetarla, así mismo un 29.8% está en totalmente de acuerdo con este punto; frente a un 12.8% que mantiene una posición imparcial. Dentro de la empresa existen diferentes áreas las cuales tienen actividades propias del área para así poder cumplir de mejor manera sus funciones, la división de trabajo es fundamental para el desarrollo de estas mismas.

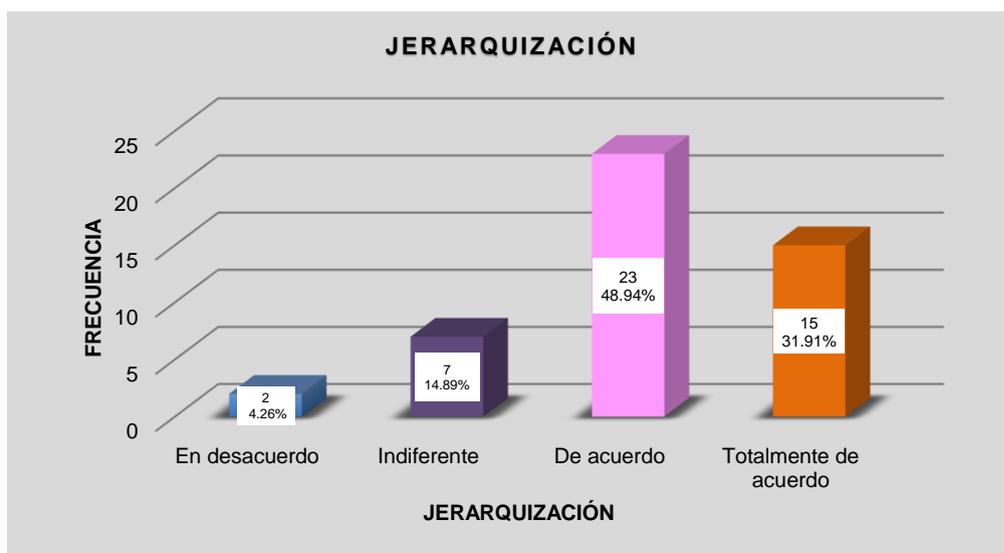
Y.1.12. ¿Cree usted que se debería fortalecer el cumplimiento de la estructura jerárquica de acuerdo a lo establecido en la empresa con el fin de mejorar la organización en las distintas áreas de trabajo?

TABLA N° 20 Jerarquización

JERARQUIZACIÓN				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
			válido	acumulado
En desacuerdo	2	4.3	4.3	4.3
Indiferente	7	14.9	14.9	19.1
De acuerdo	23	48.9	48.9	68.1
Válido Totalmente de acuerdo	15	31.9	31.9	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia – extraído del SPSS

GRÁFICO N° 12 Jerarquización



Fuente: Trabajadores administrativos y operativos – elaboración propia

Un 48.9% indica de que está de acuerdo en que se debe fortalecer la jerarquía institucional del mismo modo un 31.9% opina que está en totalmente de acuerdo; frente a un 14.9% que mantiene una posición imparcial y un mínimo porcentaje de 4.3% que no está de acuerdo. La jerarquización nos da conocer las posiciones que ocupa cada trabajador dentro de la entidad, la dependencia que estos tienen de distintas áreas, lo cual ayuda con la administración y operación de las

actividades dentro de la empresa.

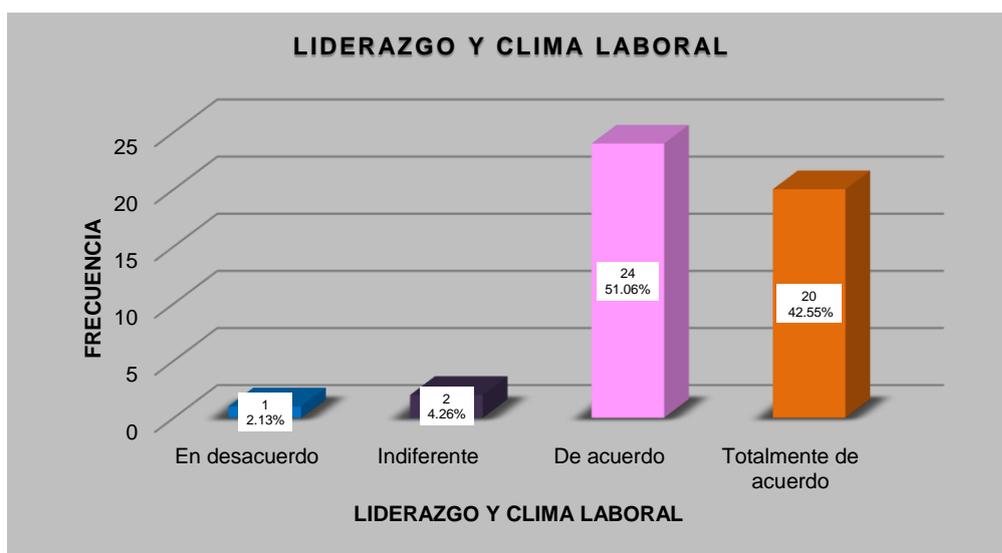
Y.1.13. Para mejorar el desempeño en las actividades de los trabajadores, ¿Cree usted que la entidad necesita mejorar el clima laboral y la capacidad de liderazgo?

TABLA N° 21 Liderazgo y clima laboral

LIDERAZGO Y CLIMA LABORAL				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
			válido	acumulado
En desacuerdo	1	2.1	2.1	2.1
Indiferente	2	4.3	4.3	6.4
De acuerdo	24	51.1	51.1	57.4
Totalmente de acuerdo	20	42.6	42.6	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Fuente: *Elaboración propia – extraído del SPSS*

GRÁFICO N° 13 Liderazgo y clima laboral



Fuente: *Trabajadores administrativos y operativos – elaboración propia*

Dentro de las opiniones recolectadas se tuvo un 51.1% que opina que, si está de

acuerdo que el clima laboral y la capacidad de liderazgo mejora el desempeño de las actividades, más un 42.6% que también está en totalmente de acuerdo con ello. Un 4.3% mantiene una opinión imparcial y por último 21% que no está de acuerdo. Para un mejor desempeño de los trabajadores al realizar sus actividades es primordial que haya un buen clima laboral y por ende un buen liderazgo, con el objetivo de mantener una buena armonía en la empresa.

Y.1.14. ¿Cree usted que la empresa tendría que implementar nuevas técnicas de motivación organizacional para aumentar el cumplimiento de metas en la entidad?

TABLA N° 22 Motivación organizacional

MOTIVACIÓN ORGANIZACIONAL				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Totalmente en desacuerdo	1	2.1	2.1
	Indiferente	1	2.1	4.3
Válido	De acuerdo	25	53.2	57.4
	Totalmente de acuerdo	20	42.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia – extraído del SPSS

GRÁFICO N° 14 Motivación organizacional



Fuente: Trabajadores administrativos y operativos – elaboración propia

Se tuvo como resultados a un 53.2% que está de acuerdo que se debería implementar nuevas técnicas de motivación para si aumentar el cumplimiento de metas de la mano, un 42.6% que si está en totalmente de acuerdo con dicha implementación. Por otro lado, un mínimo porcentaje de 2.1% muestra imparcialidad y 2.1% desacuerdo. La motivación determina en cierto punto las acciones de un colaborador, lo cual hace que sea fundamental en el día a día, si el trabajador se encuentra motivado se verá reflejado en sus resultados los cuales serán positivos y esto es ventajoso para la empresa.

5.3. Contrastación de hipótesis

Para poder comparar las hipótesis planteadas en nuestra tesis “Auditoría de recursos humanos y su incidencia en la gestión administrativa de las empresas públicas de derecho privado en el distrito de San Sebastián-Cusco, año 2022”, se aplicó la distribución Chi cuadrado de Pearson. La distribución Chi cuadrado es una herramienta adecuada en este estudio debido a que las variables de investigación en tratamiento son cualitativas y tienen respuestas nominales, ordinales en orden de jerarquía, desde totalmente de acuerdo con un valor de 5

a totalmente en desacuerdo con un valor de 1.

Específicamente se siguió el procedimiento general de una prueba de hipótesis y la decisión se optó siguiendo el método tradicional, con Demostración del uso del método de valor de la probabilidad p comparado con el valor del nivel de significancia $\alpha = 0.05$. 1-alpha 95% es el nivel de confianza,

En general, la hipótesis nula H_0 que queremos contrastar sustenta que no existe asociación de dependencia entre las variables en estudio versus la hipótesis alternativa H_1 que afirma que si existe asociación de dependencia entre las variables.

5.3.1. Hipótesis principal

Paso 1: Planteamos la hipótesis Nula y su Alternativa

H₀: La auditoría de recursos humanos (X) no incide en la gestión administrativa (Y) de las empresas públicas de derecho privado en el distrito de San Sebastián.

H₁: La auditoría de recursos humanos incide en la gestión administrativa de las empresas públicas de derecho privado en el distrito de San Sebastián.

Paso 2: Elegimos el nivel de significancia $\alpha = 0.05$ y el estadístico de prueba Chi

cuadrado $\chi^2_{(calculado)} = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(o_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}}$ donde $r = 5$ número de filas y $c = 5$ número

de columnas en la tabla de contingencia, formada por las alternativas de respuestas de las variables, que en este caso resultan $5 \times 5 = 25$ celdas, escala Likert de 5 alternativas por cada variable.

Paso 3: Cálculo del estadístico de prueba Chi cuadrada calculado.

La evidencia que sustenta el cálculo del estadístico de prueba, para ejecutar la prueba de hipótesis, es la información recolectada mediante la encuesta, cuyas respuestas han sido tabuladas en la Tabla 24.

Tabla 24. La auditoría de recursos humanos incide en la gestión administrativa de las empresas públicas de derecho privado en el distrito de San Sebastián.

TABLA N° 23 Tabla cruzada

			Y. GESTIÓN ADMINISTRATIVA				Total
			En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
X. AUDITORÍA DE RECURSOS HUMANOS	En desacuerdo	Recuento	1	0	0	0	1
		Recuento esperado	.02	.04	64.0	30	1.0
	Indiferente	Recuento	0.00	2	2	0	4
		Recuento esperado	.09	17.0	2.6	1.19	4.0
	De acuerdo	Recuento	0.00	0.00	27.0	0	27.0
		Recuento esperado	.57	1.15	17.2	8.04	15.0
	Totalmente de acuerdo	Recuento	0	0	1	14	15.0
		Recuento esperado	.32	64.0	9.6	4.47	47.0
	Total	Recuento	1	2	30	14	47
		Recuento esperado	1.0	2.0	30.0	14.0	47.0

Fuente: Elaboración propia – extraído del SPSS

Remplazamos la información mostrada en esta Tabla 24 en la fórmula del estadístico de prueba y simplificando, resulta:

$$\chi^2_{\text{calculado}} = \sum_{i=1}^4 \sum_{j=1}^4 \frac{(o_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}} = \frac{(1 - 0.02)^2}{0.02} + \frac{(0 - 0.04)^2}{0.04} + \dots + \frac{(14 - 4.47)^2}{4.47} = 11.338$$

Verificamos con el software SPSS

TABLA N° 24 Pruebas del chi- cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	111.338 ^a	9	< .001
Razón de verosimilitud	68.283	9	< .001
Asociación lineal por lineal	39.565	1	< .001
N de casos válidos	47		

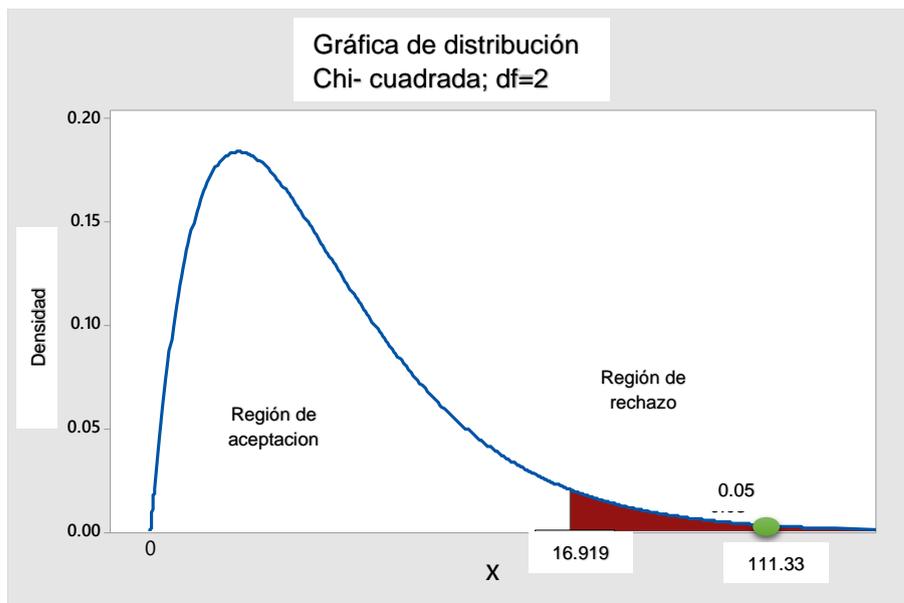
a. 13 casillas (81.3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .02.

Fuente: Elaboración propia – extraído del SPSS

Paso 4. Decisión

De los resultados anteriores de la Chi cuadrado calculada y Chi cuadrado teórico de Tablas, se observa que $\chi^2_{calculado} = 111.338 > \chi^2_{(9,0,05)} = 16.919$ se concluye que se rechaza la hipótesis nula.

GRÁFICO N° 15 Distribución de la auditoría de recursos humanos y su incidencia en la gestión administrativa



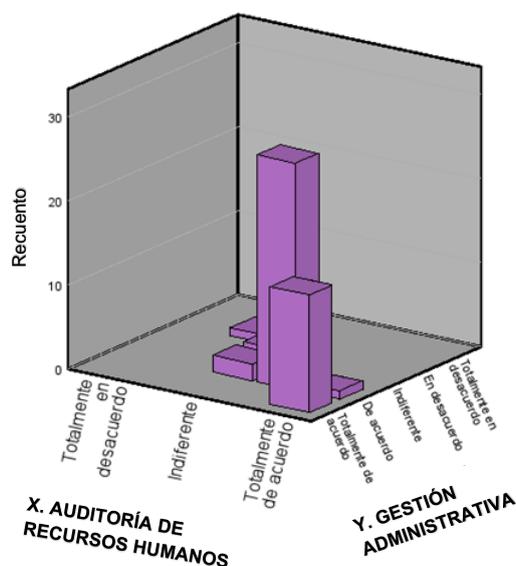
Fuente: Extraído del SPSS- Elaboración propia

Paso 5. Conclusión

Si la hipótesis nula se rechaza, entonces la alternativa se acepta es por ello que existe evidencia en la información de las encuestas que soportan a la hipótesis que afirma que la auditoría de recursos humanos incide en la gestión administrativa de las empresas públicas de derecho privado en el distrito de San Sebastián.

GRÁFICO N° 16 La auditoría de recursos humanos y su incidencia en la gestión administrativa

LA AUDITORÍA DE RECURSOS HUMANOS Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA



Fuente: Extraído del SPSS- Elaboración propia

Interpretación: Como podemos visualizar existe una respuesta con más aceptación en este caso como se observa en el gráfico, 27 encuestados respondieron que están de acuerdo con la auditoría de recursos humanos y la Gestión administrativa.

5.3.2. Hipótesis Secundaria (a)

Paso 1: Planteamos la hipótesis Nula y su Alternativa

H₀: La evaluación (X1) no incide en la planeación (Y1) de las empresas públicas de derecho privado en el distrito de San Sebastián.

(La variable X1 es independiente de la variable Y1)

H₁: La evaluación incide en la planeación de las empresas públicas de derecho privado en el distrito de San Sebastián.

Paso 2: Elegimos el nivel de significancia $\alpha = 0.05$ y el estadístico de prueba Chi

cuadrado $\chi^2_{(calculado)} = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(o_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}}$ donde $r = 5$ número de filas y $c = 5$

número de columnas en la Tabla de contingencia, formada por las alternativas de respuestas de las variables, que en este caso resultan $5 \times 5 = 25$ celdas, escala Likert de 5 alternativas por cada variable.

Paso 3: Cálculo del estadístico de prueba Chi cuadrado calculado.

La evidencia que sustenta el cálculo del estadístico de prueba, para ejecutar la prueba de hipótesis, es la información recolectada mediante la encuesta, cuyas respuestas han sido tabuladas en la Tabla 25.

TABLA N° 25 Evaluación y planeación

Planeación (Y ₁)					
Evaluación (X ₁)	En	Indiferente	De	Totalmente	Total
	desacuerdo		acuerdo	de acuerdo	
En desacuerdo	1	0	0	0	1
Indiferente	0	1	2	0	3
De acuerdo	0	0	29	2	31
Totalmente de acuerdo	0	0	0	12	12
Total	1	1	31	14	47

Fuente: Elaboración propia

La tabla de contingencia contiene bastante información hacia nuestro estudio. Por ejemplo, se puede visualizar que los valores marginales (totales) son los mismos valores porcentuales adquiridos en cada interrogante indistintamente arriba, 96% y 99% correlativamente. Se observa que existen 29 trabajadores encuestados que están de acuerdo con la evaluación y a la vez están de acuerdo con la planeación de las empresas públicas de derecho privado en el distrito de San Sebastián. Sin embargo, necesitamos una medida numérica para mostrar hasta qué punto existe esta relación. Esa respuesta nos brindara el valor de la Chi cuadrado de Pearson, utilizada para la conclusión de esta prueba de hipótesis.

Podemos ver que en esta tabla de contingencia existe una fila y una columna de la misma categoría con cero respuestas. Continuamos a dejar sin efecto en los cálculos, aquí y en las siguientes pruebas. En este caso la Tabla se reduce a una distribución Chi cuadrado con $(4 - 1) \times (4 - 1) = 9$ grados de libertad que para un nivel de significancia $\alpha = 0.05$ damos lectura en la Tabla de la Chi

cuadrado cuyo valor teórico es $\chi^2_{(9,0.05)} = 16.919$.

(*) Visualizar este valor en la tabla de anexo.

Proseguimos con el cálculo de la χ^2 (*calculado*) = 99.538 usando las

frecuencias de la Tabla 25 se construye la Tabla 26 en él se muestran las

frecuencias esperadas e_{ij} . Por ejemplo, $e_{11} = \frac{1 \times 1}{47} = 0.02$ y $e_{12} = \frac{1 \times 1}{47} = 0.02$, $e_{13} =$

$$\frac{31 \times 1}{47} = 0.66 \dots$$

TABLA N° 26 Valores esperados calculados a partir de los datos observados de la Tabla 25

Evaluación (X ₁)	Planeación (Y ₁)				Total
	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
En desacuerdo	0.02	0.02	0.66	0.30	1
Indiferente	0.06	0.06	1.98	0.89	3
De acuerdo	0.66	0.66	20.45	9.23	31
Totalmente de acuerdo	0.26	0.26	7.91	3.57	12
Total	1	1	31	14	47

Fuente: Extraído del SPSS- Elaboración propia

Remplazando en la fórmula del estadístico de prueba:

$$\chi^2_{(calculado)} = \sum_{i=1}^4 \sum_{j=1}^4 \frac{(o_{ij}-e_{ij})^2}{e_{ij}} = \frac{(1-0.02)^2}{0.02} + \frac{(0-0.02)^2}{0.02} + \frac{(0-0.66)^2}{0.66} + \dots + \frac{(12-3.57)^2}{3.57} = 99.538$$

Paso 4. Decisión

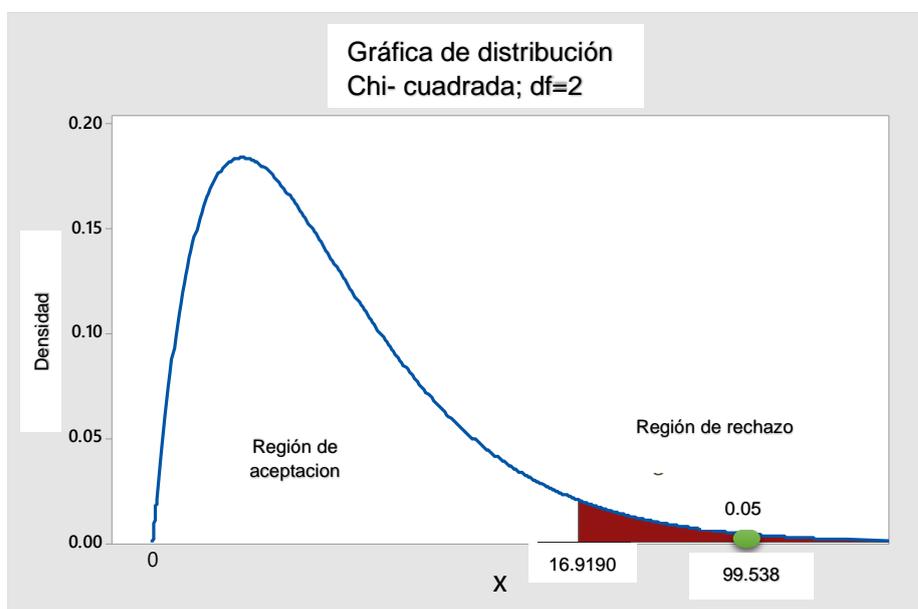
Como se puede observar que en (*) el valor teórico de la Chi cuadrado es menor que su valor calculado. Por lo tanto, procedemos a rechazar la hipótesis nula. Es decir,

Ocurre que $\chi^2_{(calculado)} = 99,538 > \chi^2_{(9,0.05)} = 16.919$ (*) entonces el valor calculado cae en la región de rechazo. Dicho de otra manera, la hipótesis nula se rechaza. En otras palabras, es falsa.

Todos estos cálculos son laboriosos de realizar, pero existen otras maneras que nos permiten agilizar y verificar fácilmente los cálculos, en esta oportunidad utilizamos un software estadístico, que es el programa SPSS versión 26, y se obtuvo:

Resultados Descriptivos y la Tabla de Contingencia de orden 4x4 para la prueba Chi cuadrado con $(4-1)(4-1) = 9$ grados de libertad.

GRÁFICO N° 17 Distribución de x1 evaluación y y1 planeación



Fuente: Extraído del SPSS- Elaboración propia

TABLA N° 27 Resumen de procesamiento de casos

Resumen de procesamiento de casos						
	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
X1. EVALUACION *	47	100.0%	0	0.0%	47	100.0%
Y1. PLANEACIÓN						

Fuente: Extraído del SPSS- Elaboración propia

TABLA N° 28 Tabla cruzada

TABLA CRUZADA X1. EVALUACIÓN*Y1. PLANEACIÓN							
		Y1. PLANEACIÓN					Total
		En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo		
X1. EVALUACIÓN	En desacuerdo	Recuento	1	0	0	0	1
		Recuento esperado	0	0	7	3	1.0
	Indiferente	Recuento	0	1	2	0	3
		Recuento esperado	.1	1.0	2	9.0	3.0
	De acuerdo	Recuento	0	0	29	2	31
		Recuento esperado	.7	7.0	20.4	9.2	31.0
	Totalmente de acuerdo	Recuento	0	0	0	12	12
		Recuento esperado	.3	3.0	7.9	3.6	12.0
	Total	Recuento	1	1	31	14	47
		Recuento esperado	1.0	1.0	31	14.0	47.0

Demostración de este resultado con el software SPSS

Fuente: Extraído del SPSS- Elaboración propia

TABLA N° 29 Prueba de chi-cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	99.538 ^a	9	< .001
Razón de verosimilitud	56.463	9	< .001
Asociación lineal por lineal	36.802	1	< .001
N de casos válidos	47		

a. 13 casillas (81.3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .02.

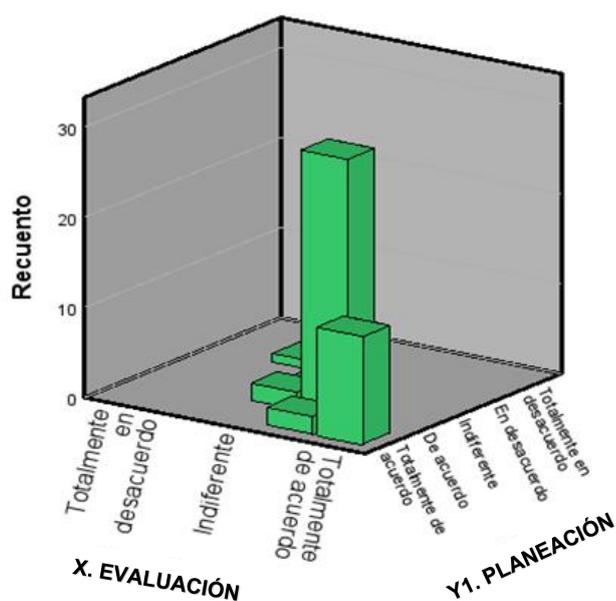
Fuente: *Extraído del SPSS- Elaboración propia*

Paso 5. Conclusión e interpretación

Si la hipótesis nula H_0 es falsa (rechazar) entonces la Hipótesis alternativa H_1 es verdadera (aceptar). Es decir, existe evidencia que sustenta que la evaluación incide en la planeación de las empresas públicas de derecho privado en el distrito de San Sebastián.

GRÁFICO N° 18 Evaluación y su incidencia en la planeación

LA EVALUACIÓN Y SU INCIDENCIA EN LA PLANEACIÓN



Interpretación: Como podemos visualizar existe una respuesta con más aceptación, en este caso como se observa en el gráfico, 29 encuestados respondieron que están de acuerdo tanto con la evaluación y la planeación.

5.3.3. Hipótesis Secundaria (b)

Paso 1: Se plantea la hipótesis Nula y su Alternativa

H₀: El control interno (X2) no incide en la Organización (Y2) de las empresas públicas de derecho privado en el distrito de San Sebastián.

H₁: El control interno incide en la Organización de las empresas públicas de derecho privado en el distrito de San Sebastián.

Paso 2: Elegimos el nivel de significancia $\alpha = 0.05$ y el estadístico de prueba Chi

cuadrado $\chi^2_{(calculado)} = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(o_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}}$ donde $r = 5$ número de filas y $c = 5$ número

de columnas en la Tabla de contingencia, formada por las alternativas de respuestas de las variables, que en este caso resultan $5 \times 5 = 25$ celdas, escala Likert de 5 alternativas por cada variable.

Paso 3: Cálculo del estadístico de prueba Chi cuadrada calculado.

La evidencia que sustenta el cálculo del estadístico de prueba, para ejecutar la prueba de hipótesis, es la información recolectada mediante la encuesta, cuyas respuestas han sido tabuladas en la Tabla 30

Tabla 30. El control interno incide en la Organización de las empresas públicas de derecho privado en el distrito de San Sebastián.

Remplazando en la fórmula del estadístico de prueba y operando, resulta:

TABLA N° 30 Tabla cruzada

TABLA CRUZADA X2. CONTROL INTERNO*Y2. ORGANIZACIÓN						
		Y2. ORGANIZACIÓN				
		Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total	
X2.		Recuento	5	0	1	5
CONTROL INTERNO	Indiferente	Recuento	0.64	3.3	0.0	5.0
		esperado				
	De acuerdo	Recuento	1	24	5	25
		esperado	3.2	16.5	10.0	25.0
	Totalmente de acuerdo	Recuento	0	7	4	17
		esperado	2.2	11.2	3.6	17.0
Total	Recuento	6	31	10	47	
	esperado	6.0	31.0	10.0	47.0	

Demostración de este resultado con el software SPSS

Fuente: Extraído del SPSS- Elaboración propia

$$\chi^2_{calculado} = \sum_{i=1}^4 \sum_{j=1}^4 \frac{(o_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}} = \frac{(5 - 0.64)^2}{0.64} + \frac{(0 - 3.30)^2}{3.30} + \dots + \frac{(10 - 3.62)^2}{3.62} = 59.429$$

Demostración de este resultado con el software SPSS

TABLA N° 31 Prueba del chi- cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	59.429 ^a	4	< .001
Razón de verosimilitud	50.022	4	< .001
Asociación lineal por lineal	30.312	1	< .001
N de casos válidos	47		

a. 5 casillas (55.6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .06.

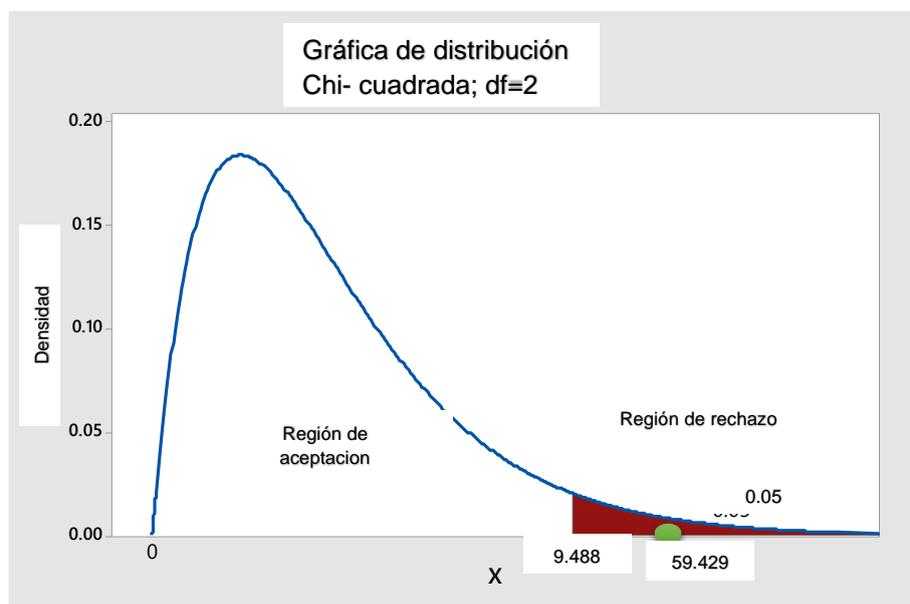
Fuente: Extraído del SPSS- Elaboración propia

Paso 4. Decisión

De los resultados en el Paso 3 de Chi cuadrado calculada y la Chi cuadrado teórico de tablas, se observa que $\chi^2_{calculado} = 59.429 > \chi^2_{(4,0,05)} = 9.488$.

Por lo tanto, se concluye que se rechaza la hipótesis nula y por ende la hipótesis alternativa es aceptada.

GRÁFICO N° 19 Control interno y su incidencia en la organización



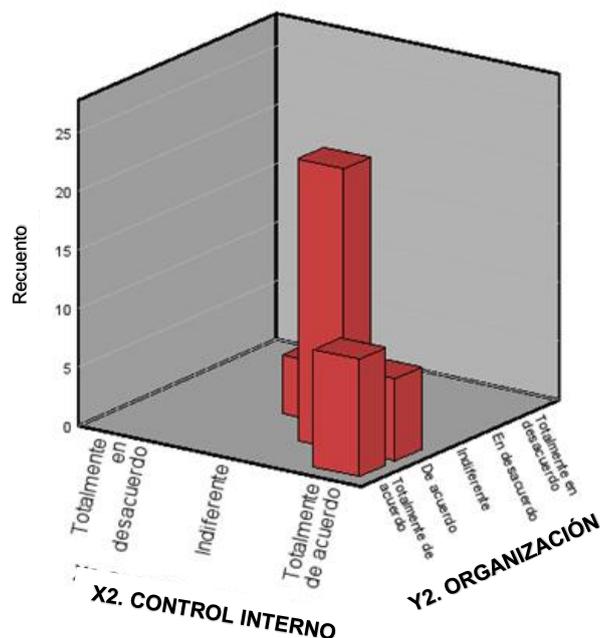
Fuente: Extraído del SPSS- Elaboración propia

Paso 5. Conclusión

Si la hipótesis nula H_0 es falsa (rechazar) entonces la Hipótesis alternativa H_1 es verdadera (aceptar). Esto quiere decir, existe evidencia que sustenta que el control interno incide en la organización de las empresas públicas de derecho privado en el distrito de San Sebastián.

GRÁFICO N° 20 Control interno y su incidencia en la organización

EL CONTROL Y SU INCIDENCIA EN LA ORGANIZACIÓN



Fuente: Extraído del SPSS- Elaboración propia

Interpretación: Como podemos visualizar existe una respuesta con mayor aceptación en este caso como se observa en el grafico 24 encuestados respondieron que están de acuerdo con el control interno y la organización.

5.3.4. Hipótesis Secundaria

Paso 1: Se plantea la hipótesis nula y su alternativa

H₀: La determinación de conformidad (X3) no incide en la dirección (Y3) de las empresas públicas de derecho privado en el distrito de San Sebastián.

H₁: La determinación de conformidad incide en la dirección de las empresas públicas de derecho privado en el distrito de San Sebastián.

Paso 2: Escogemos el nivel de significancia $\alpha = 0.05$ y el estadístico de prueba

Chi cuadrado $\chi^2_{(calculado)} = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(o_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}}$ donde $r = 5$ número de filas y $c = 5$

número de columnas en la Tabla de contingencia, formada por las alternativas de respuestas de las variables, que en este caso resultan $5 \times 5 = 25$ celdas, escala Likert de 5 alternativas por cada variable.

Paso 3: Cálculo estadístico de prueba Chi cuadrado calculado.

La evidencia que afirma el cálculo estadístico de prueba, para la ejecución de la prueba de hipótesis, es la información reunida mediante la encuesta, cuyas respuestas han sido tabuladas en la Tabla 31.

TABLA N° 31 Tabla cruzada x3. Determinación de conformidad*y3. dirección

		Y3. DIRECCIÓN				Total	
		En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo		
X3. DETERMINACIÓN DE CONFORMIDAD	Indiferente	Recuento	1	1	0	0	2
		Recuento	4	0.0	1.2	0.68	2.0
	De acuerdo	Recuento	0	0	29	12	30
		Recuento	.64	0.6	18.5	1.0	30.0
	Totalmente de acuerdo	Recuento	0	0	0	10	15
		Recuento	.32	.32	9.26	15.0	15.0
	Total	Recuento	1	1	29	16	47
		Recuento	1.0	1.0	29.0	16.0	47.0

Fuente: Extraído del SPSS- Elaboración propia

Sustituimos la información enseñada en esta Tabla 31 en la fórmula del estadístico de prueba y simplificando, resulta:

$$\chi^2_{calculado} = \sum_{i=1}^4 \sum_{j=1}^4 \frac{(o_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}} = \frac{(1 - 0.04)^2}{0.04} + \frac{(1 - 0.04)^2}{0.04} + \dots + \frac{(15 - 5.11)^2}{5.11} = 89.594$$

Demostración de este resultado con el software SPSS

TABLA N° 32 Prueba del chi- cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	89.594 ^a	6	< .001
Razón de verosimilitud	66.347	6	< .001
Asociación lineal por lineal	40.911	1	< .001
N de casos válidos	47		

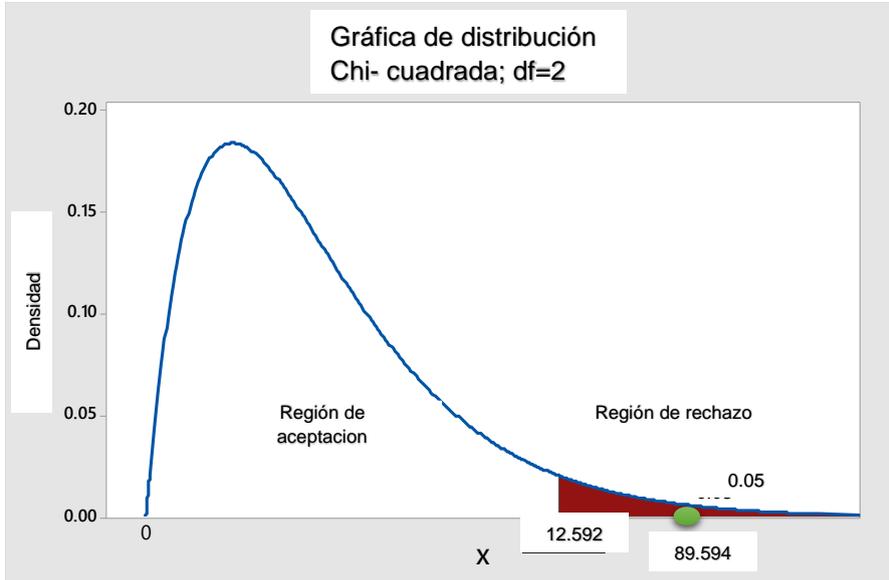
a. 8 casillas (66.7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .04.

Fuente: Extraído del SPSS- Elaboración propia

Paso 4 Decisión

De los resultados anteriores de Chi cuadrado calculada y Chi cuadrado teórico de tablas, se observa que $\chi^2_{calculado} = 89.594 > \chi^2_{(6,0,05)} = 12.592$. Por lo tanto, se llega a la conclusión de que se rechaza la hipótesis nula.

GRÁFICO N° 21 Distribución de la determinación de conformidad y su incidencia en la dirección



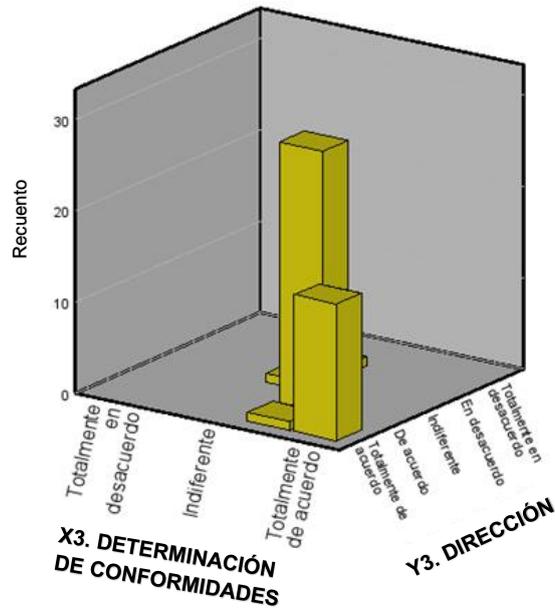
Fuente: Extraído del SPSS- Elaboración propia

Paso 5. Conclusión

Si se rechaza la hipótesis nula, entonces la opción se acepta, es por ello que hay evidencia dentro de la información de las encuestas que soportan a la hipótesis que afirma que la determinación de conformidad incide en la dirección de las empresas públicas de derecho privado en el distrito de San Sebastián.

GRÁFICO N° 22 Distribución de la determinación de conformidad y su incidencia en la dirección

LA DETERMINACIÓN DE CONFORMIDAD Y SU INCIDENCIA EN LA DIRECCIÓN



Fuente: Extraído del SPSS- Elaboración propia

Interpretación: Como podemos visualizar existe una respuesta con más aceptación en este caso como se observa en el grafico existen 29 encuestados que respondieron que están de acuerdo con la determinación de conformidad y dirección.

CAPITULO VI: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Discusión

En este punto abordaremos una comparativa concisa de nuestros resultados con otros resultados en trabajos que guarden similitud temática. Esta comparativa se realizará por cada una de las hipótesis y se hará mención de la compatibilidad o discordancia.

Luego de aplicar el instrumento correspondiente al trabajo de investigación **“AUDITORÍA DE RECURSOS HUMANOS Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS DE DERECHO PRIVADO EN EL DISTRITO DE SAN SEBASTIAN – CUSCO, AÑO 2022.”**, se encontraron los siguientes hallazgos:

Los encuestados afirmaron que dentro del cumplimiento de la normativa laboral un 51.1% esta no se cumple, vulnerando los derechos de los trabajadores. Así mismo un factor determinante para que un trabajador permanezca en la empresa es que la política remunerativa debería mejorar ya que un 66% lo afirma.

Tanto como el presupuesto y el plan estratégico son puntos importantes para la mejora de las actividades de la entidad, un 61.7% tiene la posición de que el plan estratégico debe mejorar para alcanzar los objetivos y un 55.32% está de acuerdo con que se debe evaluar o modificar el presupuesto designado para las remuneraciones para obtener un equilibrio y mejores resultados en la administración.

(Saucedo Villar, 2017), hace mención de qué manera podría determinar el contrato administrativo de servicios en la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores en Perú.

Los trabajadores que son contratados bajo la modalidad de bajo la modalidad de contratación administrativa de servicios a lo largo del tiempo que permanecen en una entidad pública y privada presenta una desventaja en comparación a los demás trabajadores, puesto que no se le reconoce sus derechos laborales que brinda el estado, a diferencia de los que pertenecen a otras modalidades de contratación.

Al ser la modalidad de contratación administrativa de servicios como temporal, se genera mucha incertidumbre en los trabajadores puesto que no tienen una seguridad laboral lo cual implicara un descontento en los trabajadores.

Un 48.9% y un 68.1% de los encuestados, afirman que se debe hacer un control y seguimiento al cumplimiento de los perfiles y a las directivas de reclutamiento

del personal, pues de esto dependerá que las actividades administrativas y operacionales se desempeñen de una forma adecuada.

Dentro de la administración del personal, se encuentra la jerarquización institucional la cual se debe fortalecer según un 48.9% de los encuestados, del mismo modo un 57.4% opina que se debe tener una adecuada división del trabajo para desempeñar de mejor manera las actividades de los trabajadores y cumplir con los objetivos trazados.

(Prado Quispe, 2021) nos indica con referente a esta discusión, que los perfiles de puesto influyen de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del área de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lo cual también recomienda que pese a la contratación de trabajadores que no cumplen con el perfil, que se le capacite y oriente en el perfil que ocupan con el fin de que tengan un mejor desempeño laboral en las funciones asignadas de acuerdo al MOF (Manual de Organización y Funciones).

Para un mejor desempeño de los trabajadores se debe contar con un buen clima laboral, un 51.1% de los encuestados afirman lo antes mencionado lo cual debe ir de la mano con nuevas técnicas de motivación es por ello que un 53.2% está de acuerdo con esta implementación lo cual conllevaría a un mejor desempeño laboral en las actividades según un 40.4% de los encuestados. Dentro de estas actividades o funciones de acuerdo al MOF (Manual de Organización y Funciones) un 55.3% afirma que deben ser cumplidas por cada trabajador de la empresa.

(Huansi Tejada , 2018), señala que la administración de los Recursos Humanos debe tener una iniciativa en la armonía en las distintas áreas, lo cual va influir en el comportamiento de los trabajadores al desarrollar las actividades asignadas. Para ello también se tendrá que detectar los conflictos y frustraciones para que estos puedan ser solucionados mediante la toma de decisiones.

Todo con el fin de llevar a cabo una gestión administrativa de Recursos Humanos muy eficaz, lo cual permitirá tanto a la empresa como a los trabajadores crecer y tener un mejor desempeño para la satisfacción de la gerencia.

6.2. Conclusiones

Se llega a la conclusión que la **Auditoría de recursos humanos** incide en la **gestión administrativa**. Debido a que no existe una inspección continua, la gestión administrativa no cumple con buen desempeño, pues no se cumplen ciertos parámetros establecidos como la contratación del personal, la división del trabajo, un adecuado clima laboral y entre otros.

Por lo tanto, si la gestión administrativa no es eficaz, se genera muchas inconsistencias con el manejo del personal ocasionado desembolsos innecesarios por las demandas judiciales por parte de los trabajadores y sanciones por las entidades reguladoras en temas laborales.

- a) Se concluye en esta tesis que la **evaluación** influye en la **planeación**. Al no existir una buena evaluación en la planeación de los objetivos estratégicos, así como del presupuesto de la empresa y no saber cómo lograr beneficiar ambas partes, esto genera que no se ejecute de manera óptima lo acordado y que no se cumplan con las

expectativas y los trabajadores busquen otras opciones de trabajo lo que ocasiona un desequilibrio económico y laboral.

- b) Se concluye en esta tesis que el **control interno** si guarda una relación con la **organización**. La falta de control interno lleva a malos manejos dentro de la empresa, pues al no verificar que las personas cumplan los perfiles de puesto y no exista un proceso de selección idóneo se genera la inestabilidad económica y laboral de la empresa, ya que al no tener un control interno correcto se genera el incumplimiento de la organización establecida en la división de trabajo y la jerarquización establecidas.
- c) Se concluye que la **determinación de conformidad** incide en la **dirección**. Al no tener en cuenta o determinar si el trabajador es apto o no para el puesto que ocupa y no respetar el MOF se generan inconformidades lo cual implica carecer de un clima laboral favorable que sea manejado con liderazgo por ende no existe una motivación organizacional y esto es una gran desventaja para la obtención de los resultados en la empresa.

6.3. Recomendaciones

- a) Se recomienda:

Realizar una exhaustiva **auditoría de recursos humanos**, con el propósito de detectar los problemas que están afectando la **gestión administrativa** en la empresa los cuales deberán ser subsanados en un periodo determinado.

Evaluando la planeación presupuestal asignada a los trabajadores, haciendo de que esta sea acorde al mercado, controlando de que se cumpla con las normativas laborales y derechos de los colaboradores y de que se tenga un buen clima laboral motivando a los colaboradores constantemente con diversas actividades que puedan sumar en el desarrollo laboral o profesional de estos.

b) Se recomienda:

- **Evaluar** el cumplimiento de sus normas establecidas y registrar a todos los trabajadores bajo la modalidad laboral de la Ley N° 728 para no vulnerar los derechos laborales de los trabajadores y así cumplir con el logro de sus objetivos estratégicos.
- Realizar una mejor **planeación** presupuestal de la política remunerativa acorde al mercado, con la finalidad de que los trabajadores permanezcan en la empresa y que sea una motivación en el desarrollo de sus actividades,

a) Se recomienda:

- **Controlar** que los procesos de selección sean los adecuados y se cumpla con los perfiles de puestos requeridos. implementando una inducción donde se les dé a conocer sus funciones y obligaciones para que así la división de trabajo y la jerarquización funcionen de manera ordenada y optima, fomentando la eficiencia, evitando así que una persona cumpla más tareas de las asignadas.
- Establecer una acertada **organización** en la división de trabajo y la jerarquización con la finalidad de que un trabajador desempeñe

solo sus actividades asignadas o relacionadas con su puesto de trabajo, para si poder lograr un mejor desempeño en las actividades, evitando la sobrecarga laboral.

b) Se recomienda:

- **Determinar una conformidad** tanto teórica y práctica del desempeño, lo cual será un indicador del desarrollo en el puesto de trabajo del trabajador de la mano con un periodo de prueba con la finalidad de visualizar el rendimiento y capacidad del colaborador. Lo cual también será importante a la hora de identificar los puntos débiles que este pueda presentar para su mejora.
- Enfocarse en que la **dirección** de la empresa sea manejada con el cumplimiento de la normativa laboral, de las directivas de la empresa y sobre todo con liderazgo de manera que esta se convierta en un ambiente con un clima laboral adecuado y favorable para los trabajadores y también mejorar la organización motivacional en la empresa, con la ayuda de una buena implementación en el área de Recursos Humanos a través de su dependencia de bienestar social, la cual deberá generar incentivos, reconocer los logros de los trabajadores brindando reconocimientos, asistiéndolos en temas de salud, brindando capacitaciones y entre otras actividades que puedan sacar el máximo potencial de los trabajadores.

REFERENCIAS

Certo, S. C. (1994). *Modern Management: Diversity, Quality, Ethics, and the Global Environment*. Boston, Mass: Allyn & Bacon.

Chiavenato, I. (2011). *Introducción a la teoría general de la administración*. Mexico: Elsevier Editora Ltda.

Chuye Coronado, E. &. (2021). *Gestión Administrativa y su Influencia en la Implementación de Recomendaciones de los Informes de Auditoría en la Municipalidad Provincial De Ayabaca 2021*[Tesis de Maestría, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio Institucional. Obtenido de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8965/chuye_ce-cort%c3%a9z_bpc.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Congreso de la República del Perú. (2002). *Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República*. Perú.

El Congreso de la República. (2006). *LEY N° 28716 - LEY DE CONTROL INTERNO DE LAS ENTIDADES DEL ESTADO*. Perú.

Eyzaguirre Macedo, J. K. (2021). *Propuesta de una Auditoría de Recursos Humanos Para Mejorar la Rentabilidad de la Empresa Buenas Piedras Agregados S.A.C. – Año 2019*[Tesis para obtener el título profesional de Contador Público, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79008/Eyzaguirre_MJK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fayol, H. (1950). *Administración Industrial y General*. Sao Paulo: Editora Atlas.

Fayol, H. (1987). *Administración Industrial y General*. Buenos Aires: El ateneo.

Obtenido de

https://isabelportoperez.files.wordpress.com/2011/11/admc3b3n_ind_y_general001.pdf

Gulick, L. (1892-1993). Notes on the Theory of Organization en Papers on the Science of Administracion.

James A. F. Stoner, R. E. (1995). Management. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Leon Camones, A. E. (2019). La auditoría de cumplimiento y la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaraz, año 2016 [Tesis de Maestria, Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo]. Repositorio institucional. Obtenido de

http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/3661/T033_43153904_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mendoza Aliaga, E. V. (2023). Plan Estratégico para mejorar la Gestión Administrativa en la Radio Universitaria San Andrés [Tesis de Licenciatura, Universidad Mayor de San Andrés]. Repositorio Institucional. Obtenido de

<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/32572/TD-3194.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Montenegro Saltos, N. E. (2022). Gestión Administrativa y satisfacción del Cliente: Caso Cooperativa de Taxis Jesús del Gran Poder, Cantón La Libertad, periodo 2019-2021[Tesis de licenciatura, Universidad Estatal del Sur de Manabí]. Repositorio Digital. Obtenido de

<http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/4632>

Oviedo Dávila, C. A. (2022). Gestión administrativa y su impacto en el desempeño financiero de la empresa familiar Caferatto en la Ciudad de Manizales – Colombia [Tesis para optar al título de Administrador de empresas, Universidad Autónoma de Occidente]. Repositorio Digital.

Obtenido de <https://red.uao.edu.co/handle/10614/14276>

Quiroa, M. (07 de diciembre de 2020). Gestión administrativa. Obtenido de Economipedia.com:<https://economipedia.com/definiciones/gestion-administrativa.html>

Reyes Ponce, A. (1996). Administración del Personal - Relaciones Humanas. México: Editorial Limusa.

Reyes Ponce, A. (2004). Administración De Personal Relaciones Humanas. México: Limusa noriega.

Vega Falcon, V., Álvarez Gómez, S., Medina Nogueira, D., & Salas Álvarez, W. (2018). Auditoría de Recursos Humanos. Ecuador: Editorial Jurídica del Ecuador.

(s.f.).

Certo, S. C. (1994). Modern Management: Diversity, Quality, Ethics, and the Global Environment. Boston, Mass: Allyn & Bacon.

Chiavenato, I. (2011). Introducción a la teoría general de la administración. México: Elsevier Editora Ltda.

Chuye Coronado, E. &. (2021). Gestión administrativa y su influencia en la implementación de recomendaciones de los informes de auditoría en la

municipalidad provincial de ayabaca 2021. Repositorio institucional.

Obtenido de

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8965/chuye_ce-cort%c3%a9z_bpc.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chuye Coronado, E. &. (2021). Gestión Administrativa y su Influencia en la Implementación de Recomendaciones de los Informes de Auditoría en la Municipalidad Provincial De Ayabaca 2021. Lima: Tesis para optar el grado de Maestro en Gestion Publica, Universidad de San Martin de Porres. Obtenido de

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8965/chuye_ce-cort%c3%a9z_bpc.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Colegios de Contadores del Perú. (2023). Código de Ética Profesional del Contador Público Peruano.

CONGRESO DE LA REPUBLICA EL PERÚ. (2006). LEY N° 28716- Ley de control interno de las entidades del estado.

Estupiñan, R. (2015). Control interno y fraudes: analisis del informe COSO I,II,III con base en los ciclos transaccionales (3a ed.). Bogota: Ecoe Ediciones.

Eyzaguirre, J. (2021). Propuesta de una Auditoría de Recursos Humanos Para Mejorar la Rentabilidad de la Empresa Buenas Piedras Agregados S.A.C. – Año 2019. Lima: Tesis para obtener el título profesional de Contador Público, Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79008/Eyzaguirre_MJK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernandez, Z., & Martinez, H. (2015). Planeacion y control.

- Huansi Tejada , A. W. (2018). Administracion de los Recursos Humanos.
Iquitos: Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.
- James A. F. Stoner, R. E. (1995). Management. Englewood cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- James A. F. Stoner, R. E. (1995). Management . Englewood Clifs, NJ: Prentice-Hall.
- Leon Camones, A. E. (2019). La auditoria de cumplimiento y la gestion de recursos humanos en la municipalidad provincial de Huaraz, año 2016. Repositorio institucional. Obtenido de http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/3661/T033_43153904_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Leon, e. (2019). La auditoria de cumplimiento y la gestion de recursos humanos en la municipalidad distrital de huaraz. Ancash: Tesis para optar el grado de maestro en Ciencias economicas, Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo. Obtenido de http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/3661/T033_43153904_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mantilla, S. (2013). Auditoria del control interno. Bogota: Ecoe Ediciones.
- Mendoza Aliaga, E. V. (2023). Plan estrategico para mejorar la gestion administrativa en la radio universitaria san andres[Tesis de licenciatura, Universidad mayor de San Andres]. Repositorio Institucional. Obtenido de <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/32572/TD-3194.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mendoza, E. (2023). Plan Estratégico para mejorar la Gestión Administrativa en la Radio Universitaria San Andrés. Bolivia: Tesis de Licenciatura,

- Universidad Mayor de San Andrés. Obtenido de
<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/32572/TD-3194.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Montenegro Saltos, N. E. (2022). Gestion administrativa y satisfaccion del cliente, caso cooperativa de taxis jesus del gran poder, canton La Libertad. periodo 2019-2022[Tesisnde licenciatura, Universidad Estatal del Sur de Manabi]. Repositorio digital. Obtenido de
<http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/4632>
- Montenegro, N. (2022). Gestión Administrativa y satisfacción del Cliente: Caso Cooperativa de Taxis Jesús del Gran Poder, Cantón La Libertad, periodo 2019-2021. Ecuador: Tesis para obtarel grado de licenciada en administracion de empresas, Universidad Estatal del Sur de Manabí. Obtenido de <http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/4632>
- Montes, C., Montilla, O., & Mejia , E. (2014). Control y evaluacion de la gestion organizacional. Bogota: Alfaomega.
- Oviedo Davila, C. A. (2022). Gestión administrativa y su impacto en el desempeño financiero de la empresa familiar Caferatto en la Ciudad de Manizales - Colombia[Tesis para optar al título de Administrador de empresas, Universidad Autónoma de Occidente]. Repositorio Digital. Obtenido de <https://red.uao.edu.co/handle/1>
- Oviedo, C. (2022). Gestión administrativa y su impacto en el desempeño financiero de la empresa familiar Caferatto en la Ciudad de Manizales - Colombia. Colombia: Tesis para optar al título de Administrador de empresas, Universidad Autónoma de Occidente. Obtenido de <https://red.uao.edu.co/handle/10614/14276>

Prado Quispe, J. E. (2021). El peril del puesto de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del area de recursos humanos de la Universidad Nacional de educacion Enrique Guzman y Valle, La Cantuta 2019. Lima: Universidad Nacional de Educacion Enrique Guzman y Valle.

Saucedo Villar, L. A. (2017). La contratación administrativa de servicios y los derechos laborales en Perú. Lima: Universidad Cesar Vallejo.

Universidad de San Martin de Porres. (2015). Código de ética para la investigación de la Universidad de San Martin de Porres. Lima.

ANEXOS

ANEXO N°01 MATRIZ DE CONSISTENCIA TÍTULO: AUDITORÍA DE RECURSOS HUMANOS Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LAS EMPRESAS

PÚBLICAS DE DERECHO PRIVADO EN EL DISTRITO DE SAN SEBASTIAN - CUSCO, AÑO 2022.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>1. Problema principal ¿De qué manera la Auditoría de recursos humanos incide en la gestión administrativa de las empresas públicas de derecho privado en el distrito de San Sebastián - Cusco, año 2022?</p> <p>2. Problemas específicos</p> <p>A. ¿Cómo la evaluación influye en la planeación de las empresas públicas de derecho privado en el distrito de San Sebastián-Cusco, año 2022?</p> <p>B. ¿De qué manera el control interno se relaciona con la organización de las empresas públicas de derecho privado en el distrito de San Sebastián-Cusco, año 2022?</p> <p>C. ¿De qué manera la determinación de la conformidad incide en la dirección de las empresas públicas de derecho privado en el distrito de San Sebastián-Cusco, año 2022?</p>	<p>1. Objetivo general Determinar si la Auditoría de recursos humanos incide en la gestión administrativa de las empresas públicas de derecho privado en el distrito de San Sebastián- Cusco, año 2022.</p> <p>2. Objetivos específicos</p> <p>A. Demostrar si la evaluación influye en la planeación de las empresas públicas de derecho privado en el distrito de San Sebastián-Cusco, año 2022.</p> <p>B. Evaluar si el control interno se relaciona con la organización de las empresas públicas de derecho privado en el distrito de San Sebastián-Cusco, año 2022</p> <p>C. Determinar si la determinación de conformidad incide en la dirección de las empresas públicas de derecho privado en el distrito de San Sebastián-Cusco, año 2022.</p>	<p>1. Hipótesis general Existe incidencia entre la auditoría de recursos humanos y la gestión administrativa de las empresas públicas de derecho privado en el distrito de San Sebastián-Cusco, año 2022.</p> <p>2. Hipótesis secundarias</p> <p>A. La evaluación influye en la planeación de las empresas públicas de derecho privado en el distrito de San Sebastián-Cusco, año 2022.</p> <p>B. El control interno si se relaciona con la organización de las empresas públicas de derecho privado en el distrito de San Sebastián-Cusco, año 2022.</p> <p>C. La determinación de la conformidad incide en la dirección de las empresas públicas de derecho privado en el distrito de San Sebastián-Cusco, año 2022.</p>	<p>1. Variable Independiente</p> <p>X. Auditoría de recursos humanos Indicadores: X1. Evaluación X2. Control Interno X3. Determinación de la conformidad</p> <p>2. Variable Dependiente</p> <p>Y. Gestión administrativa Indicadores: Y1. Planeación Y2. Organización Y3. Dirección</p>	<p>1. Diseño Metodológico: Investigación no experimental: Transeccional correlacional.</p> <p>2. Tipo de Investigación Aplicada.</p> <p>3. Estrategias o procedimiento de contratación de hipótesis: Distribución chi cuadrado.</p> <p>4. Población: La población que conformo la investigación estuvo delimitada por las empresas con 8 sucursales, sedes y agencias a nivel de 54 personas</p> <p>5. Muestra: Se utilizó la fórmula de muestreo aleatorio simple propuesto por R.B Ávila Acosta en su libro Metodología de la investigación. Donde: Z :1.96 P: 0.5 Q: 0.5 E: Margen de error : 5% n: Tamaño óptimo de muestra Entonces, a un nivel de significancia de 95% y 5% como margen de error n es: $n = \frac{(1.65)^2(0.25)(257)}{(0.10)^2(257 - 1) + (1.65)^2(0.25)}$ n: 47</p> <p>6. Descripción de los métodos, técnicas e instrumentos: Como métodos: Descriptivo, estadístico, análisis - síntesis, etc. Instrumento; Encuesta (cuestionario)</p> <p>7. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información: Satca Package for the Social Sciences, conociendo por sus siglas de SPSS, edición IBM® SPSS® Statistics 22 versión en español</p>

ANEXO N.º 02: ENCUESTA

Instrucciones:

Estimados trabajadores, la presente técnica de encuesta, busca recoger información relacionada con el trabajo de investigación titulado “**AUDITORÍA DE RECURSOS HUMANOS Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LAS EMPRESAS PUBLICAS DE DERECHO PRIVADO EN EL DISTRITO DE SAN SEBASTIAN - CUSCO - 2022**”, sobre este particular; se le solicita su colaboración y que en las preguntas que a continuación se presenta, seleccione la alternativa que considere correcta, esta técnica es anónima, se le agradece su colaboración.

VARIABLE INDEPENDIENTE (X): AUDITORÍA DE RECURSOS HUMANOS

X. AUDITORÍA DE RECURSOS HUMANOS

¿Considera usted que se debe realizar una auditoría periódica al área de Recursos Humanos, para saber las deficiencias que esta presenta, y así poder mejorarlas?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Indiferente
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

X1. EVALUACIÓN

X.1.1. En su opinión, ¿Usted considera que dentro de la empresa no existe un

adecuado cumplimiento de la normativa laboral, y que en ciertas ocasiones se vulneran los derechos de los trabajadores?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Indiferente
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

X.1.2. ¿Usted cree que la evaluación del presupuesto de la política remunerativa mejoraría la permanencia y desempeño de las actividades de los trabajadores en la empresa?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Indiferente
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

X.2. CONTROL INTERNO

X.2.1. Dentro del Control Interno de la empresa, ¿Usted cree que en la empresa es primordial que se lleve un control y seguimiento del cumplimiento de perfiles de puestos de los trabajadores?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Indiferente

- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

X.2.2. Durante el proceso de selección del personal, ¿En su opinión, el Control Interno debería de cerciorar el cumplimiento de las directivas y/o normativas para un mejor desarrollo de dicho proceso?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Indiferente
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

X.3. DETERMINAR LA CONFORMIDAD

X.3.1. ¿Considera usted que la determinación de un buen o mal desempeño laboral dentro de la empresa, influye significativamente en el desarrollo de las actividades administrativas u operativas en la empresa?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Indiferente
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

X.3.1. Dentro del cumplimiento de funciones de los trabajadores, de acuerdo al MOF (Manual de Organización y Funciones) de la empresa, ¿se debería determinar y ejecutar el adecuado cumplimiento de estas funciones?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Indiferente
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

VARIABLE DEPENDIENTE (Y): GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Y. GESTIÓN ADMINISTRATIVA

¿En su opinión, cree usted que es conveniente que se implementen mejoras en la gestión administrativa de la empresa para obtener un desempeño más eficiente por parte de los trabajadores?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Indiferente
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

Y1. PLANEACIÓN

Y1.1 Con respecto al Plan Estratégico de la empresa, ¿Cree usted que se necesita mejorar ciertos puntos para poder alcanzar los objetivos y disminuir las contingencias?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Indiferente

- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

Y1.2. ¿Considera usted que se debería evaluar o modificar el presupuesto designado a las remuneraciones de los trabajadores para así, obtener un equilibrio en los resultados laborales de la empresa?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Indiferente
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

Y2. ORGANIZACIÓN

Y2.1 ¿Piensa usted que es recomendable que la empresa establezca una acertada división de trabajo para fomentar la eficiencia en las áreas de trabajo establecidas?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Indiferente
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

Y2.2 ¿Cree usted que se debería fortalecer el cumplimiento de la estructura jerárquica de acuerdo a lo establecido en la empresa con el fin de mejorar la organización en las distintas áreas de trabajo?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Indiferente
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

Y3. DIRECCIÓN

Y3.1 Para mejorar el desempeño en las actividades de los trabajadores, ¿Cree usted que la entidad necesita mejorar el clima laboral y la capacidad de liderazgo?

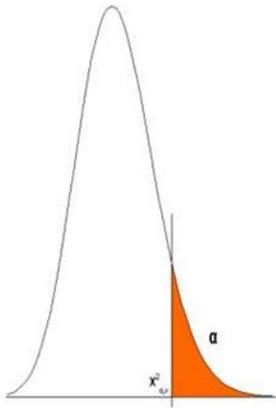
- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Indiferente
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

Y3.2 ¿Cree usted que la empresa tendría que implementar nuevas técnicas de motivación organizacional para aumentar el cumplimiento de metas en la entidad?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Indiferente
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

ANEXO N° 03 : TABLA CHI CUADRADO

CHI CUADRADO



$\nu \backslash \alpha$.995	.990	.975	.950	.900	.500	.100	.050	.025	.010	.005
1	.00+	.00+	.00+	.00+	.02	.45	2.71	3.84	5.02	6.63	7.88
2	.01	.02	.05	.10	.21	1.39	4.61	5.99	7.38	9.21	10.60
3	.07	.11	.22	.35	.58	2.37	6.25	7.81	9.35	11.34	12.84
4	.21	.30	.48	.71	1.06	3.36	7.78	9.49	11.14	13.28	14.86
5	.41	.55	.83	1.15	1.61	4.35	9.24	11.07	12.83	15.09	16.75
6	.68	.87	1.24	1.64	2.20	5.35	10.65	12.59	14.45	16.81	18.55
7	.99	1.24	1.69	2.17	2.83	6.35	12.02	14.07	16.01	18.48	20.28
8	1.34	1.65	2.18	2.73	3.49	7.34	13.36	15.51	17.53	20.09	21.96
9	1.73	2.09	2.70	3.33	4.17	8.34	14.68	16.92	19.02	21.67	23.59
10	2.16	2.56	3.25	3.94	4.87	9.34	15.99	18.31	20.48	23.21	25.19
11	2.60	3.05	3.82	4.57	5.58	10.34	17.28	19.68	21.92	24.72	26.76
12	3.07	3.57	4.40	5.23	6.30	11.34	18.55	21.03	23.34	26.22	28.30
13	3.57	4.11	5.01	5.89	7.04	12.34	19.81	22.36	24.74	27.69	29.82
14	4.07	4.66	5.63	6.57	7.79	13.34	21.06	23.68	26.12	29.14	31.32
15	4.60	5.23	6.27	7.26	8.55	14.34	22.31	25.00	27.49	30.58	32.80
16	5.14	5.81	6.91	7.96	9.31	15.34	23.54	26.30	28.85	32.00	34.27
17	5.70	6.41	7.56	8.67	10.09	16.34	24.77	27.59	30.19	33.41	35.72
18	6.26	7.01	8.23	9.39	10.87	17.34	25.99	28.87	31.53	34.81	37.16
19	6.84	7.63	8.91	10.12	11.65	18.34	27.20	30.14	32.85	36.19	38.58
20	7.43	8.26	9.59	10.85	12.44	19.34	28.41	31.41	34.17	37.57	40.00
21	8.03	8.90	10.28	11.59	13.24	20.34	29.62	32.67	35.48	38.93	41.40
22	8.64	9.54	10.98	12.34	14.04	21.34	30.81	33.92	36.78	40.29	42.80
23	9.26	10.20	11.69	13.09	14.85	22.34	32.01	35.17	38.08	41.64	44.18
24	9.89	10.86	12.40	13.85	15.66	23.34	33.20	36.42	39.36	42.98	45.56
25	10.52	11.52	13.12	14.61	16.47	24.34	34.28	37.65	40.65	44.31	46.93
26	11.16	12.20	13.84	15.38	17.29	25.34	35.56	38.89	41.92	45.64	48.29
27	11.81	12.88	14.57	16.15	18.11	26.34	36.74	40.11	43.19	46.96	49.65
28	12.46	13.57	15.31	16.93	18.94	27.34	37.92	41.34	44.46	48.28	50.99
29	13.12	14.26	16.05	17.71	19.77	28.34	39.09	42.56	45.72	49.59	52.34
30	13.79	14.95	16.79	18.49	20.60	29.34	40.26	43.77	46.98*	50.89	53.67
40	20.71	22.16	24.43	26.51	29.05	39.34	51.81	55.76	59.34	63.69	66.77
50	27.99	29.71	32.36	34.76	37.69	49.33	63.17	67.50	71.42	76.15	79.49
60	35.53	37.48	40.48	43.19	46.46	59.33	74.40	79.08	83.30	88.38	91.95
70	43.28	45.44	48.76	51.74	55.33	69.33	85.53	90.53	95.02	100.42	104.22
80	51.17	53.54	57.15	60.39	64.28	79.33	96.58	101.88	106.63	112.33	116.32
90	59.20	61.75	65.65	69.13	73.29	89.33	107.57	113.14	118.14	124.12	128.30
100	67.33	70.06	74.22	77.93	82.36	99.33	118.50	124.34	129.56	135.81	140.17