

UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS



ESCUELA DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

TESIS

**Auditoría Interna y su Relación con la Gestión de
Recursos Humanos de la Empresa Marketing Alterno Perú
S.A.C. Magdalena del Mar 2019**

PARA OPTAR EL TÍTULO DE CONTADOR PÚBLICO

AUTORES:

CAMACHO GONZALES, KETTY MIRELY ([ID: 0000-0001-7420-9278](#))

PARI CAMASCA, NERIDA ([ID: 0000-0002-0414-0380](#))

VEGA ECHEVARRIA, ALEJANDRA DEL ROCIO ([ID: 0000-001-9783-2388](#))

ASESOR:

Mg. MILLAN BAZAN, CESAR AUGUSTO ([ID: 0000-0002-6641-0980](#))

**LINEA DE INVESTIGACIÓN
TRIBUTACIÓN Y AUDITORÍA**

LIMA-PERÚ

MARZO, 2021

Dedicatoria

A Dios, por ser el centro que guía mi vida, por todas las bendiciones que, a diario recibo, a mi familia, a mi Madre, a mi Esposo por el apoyo, amor y esfuerzo brindado para llegar a este logro y a mi hijo por ser mi mayor motivación.

Ketty Camacho.

Esta tesis se lo dedico a mis Padres, por ser la guía espiritual que llenan mi ser de valores esenciales, para recorrer el camino de la vida por su sacrificio y cuidado con un verdadero amor como solo suelen hacerlo los padres que aman a sus hijos.

Nerida Pari.

A mis padres siendo una pequeña recompensa a sus múltiples esfuerzos, a Dios, a mi hijo por ser el mayor incentivo de mi vida, y porque sea este un digno ejemplo a seguir en la formación de su futuro.

Vega Alejandra.

Agradecimiento

A la Universidad Peruana de las Américas, casa de estudios que me ha forjado como profesional. A mis familiares y amigos por dedicarme su tiempo.

Ketty Camacho.

Mi agradecimiento a Dios por ser mi guía día a día, a mis profesores por dedicarme su tiempo, a mis padres y amigos por brindarme su apoyo.

Nerida Pari.

Agradezco a mis padres y amigos por acompañarme en esta etapa de mi vida, a mis profesores que con respeto y vocación han hecho todo lo posible por transmitir todos sus conocimientos y sobre todo por resaltar los valores que hacen de nosotros excelentes profesionales.

Vega Alejandra.

Resumen

La tesis titulada Auditoría Interna y la Gestión de Recursos Humanos de la Empresa Marketing Alterno Perú S.A.C. del distrito de Magdalena del Mar del año 2019, se ha elaborado con el objetivo principal de determinar en qué medida la auditoría interna se relaciona con la gestión de recursos humanos de la Empresa Marketing Alterno Perú S.A.C. Magdalena del Mar 2019.

Esta investigación fue de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental con el enfoque cuantitativo el cual contemplo la recolección de información, donde se utilizaron técnicas de entrevistas y referente a la práctica de campo se empleó el método de la encuesta utilizando el cuestionario como instrumento y este se conformó por 23 preguntas, validado por expertos; que fueron respondidos por contadores, administradores, asistentes de recursos humanos y empleados del área de contabilidad, los cuales aportaron sus distintos puntos de vista de la problemática, como la falta de una auditoría interna y ausencia de controles de los procesos administrativos, posteriormente se recopiló los datos mediante SPSS Vs25, para ser encaminadas a gráficos estadísticos con sus correspondientes explicaciones; por ende, las hipótesis formuladas fueron demostradas después se concluye que la auditoría interna se relaciona favorable y significativamente con la gestión de recursos humanos de la Empresa Marketing Alterno Perú S.A.C. Magdalena del Mar 2019, y se recomendó implementar una auditoría interna al área de recursos humanos y realizarla de manera trimestral o anual, para que pueda ser ejecutada de manera correcta y el resultado de la auditoría muestre la realidad del funcionamiento de cada actividad de las áreas de la empresa.

Palabras claves: Auditoría Interna, Gestión, Recursos Humanos.

Abstract

The thesis entitled Internal Audit and Human Resource Management of the Empresa Marketing Alterno Perú S.A.C. of the Magdalena del Mar district of the year 2019, has been prepared with the main objective of determining to what extent the internal audit is related to the human resources management of the Marketing Alterno Perú S.A.C. Magdalena del Mar 2019.

This research was of a descriptive correlational type, of non-experimental design with a quantitative approach which contemplated the collection of information, where interview techniques were used and regarding field practice, the survey method was used using the questionnaire as an instrument and This was made up of 23 questions, validated by experts; that were answered by accountants, administrators, human resources assistants and employees of the accounting area, who contributed their different points of view of the problem, such as the lack of an internal audit and absence of controls of the administrative processes, later it was compiled the data using SPSS Vs25, to be directed to statistical graphs with their corresponding explanations; Therefore, the hypotheses formulated were demonstrated after it is concluded that the internal audit is positively and significantly related to the management of human resources of Empresa Marketing Alterno Perú S.A.C. Magdalena del Mar 2019, and it was recommended to implement an internal audit to the human resources area and carry it out on a quarterly or annual basis, so that it can be executed correctly and the result of the audit shows the reality of the operation of each activity in the areas of the company.

Keywords: Internal Audit, Management, Human Resources.

Tabla de contenido

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Resumen.....	iv
Abstract.....	v
Lista de tablas	ix
Lista de figuras.....	x
Introducción.....	1
Capítulo I: Problema de la Investigación.....	2
1.1 Descripción de la Realidad Problemática.....	2
1.2 Planteamiento del Problema.....	4
1.2.1 Problema general.	4
1.2.2 Problemas específicos.....	4
1.3 Objetivos de la Investigación.....	5
1.3.1 Objetivo general.....	5
1.3.2 Objetivos específicos.....	5
1.4 Justificación e Importancia de la Investigación.....	5
1.4.1 Justificación de la investigación.....	5
1.4.2 Importancia de la investigación.....	6

1.5 Limitaciones.....	6
Capítulo II: Marco Teórico	7
2.1 Antecedentes	7
2.1.1 Antecedentes internacionales.....	7
2.1.2 Antecedentes nacionales.	9
2.2 Bases Teóricas	11
2.2.1 Auditoría interna.	11
2.2.2 Gestión de recursos humanos	15
2.3 Definición de Términos Básicos	20
Capítulo III: Metodología de la Investigación.....	17
3.1 Enfoque de la Investigación.....	17
3.2. Variables	17
3.2.1 Operacionalización de variables.	23
3.3 Hipótesis	24
3.3.1 Hipótesis general.....	24
3.3.2 Hipótesis específicas.....	24
3.4 Tipo de Investigación.....	24
3.5 Diseño de la Investigación.....	25
3.6 Población y Muestra	25
3.6.1 Población.	25

3.6.2 Muestra	25
3.7 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	25
3.7.1 Encuesta	25
3.7.2 Confiabilidad de instrumento.....	25
Capítulo IV. Resultados	28
4.1 Análisis de Resultados	28
4.1.1 Tablas de frecuencia.	28
4.1.2 Prueba de normalidad	38
4.1.3 Pruebas de hipótesis.....	39
Conclusiones	49
Recomendaciones	51
Referencias.....	52
Apéndice 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	56
Apéndice 2. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	57
Apéndice 3. VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO	59
Apéndice 4: CARTA DE AUTORIZACIÓN	63

Lista de tablas

Tabla 1 Matriz de Operacionalización de variables.....	23
Tabla 2.. Análisis de confiabilidad de la variable “Auditoría interna”	26
Tabla 3.. Análisis de confiabilidad de la variable “Gestión de recursos humanos”	26
Tabla 4. Análisis de confiabilidad del instrumento	27
Tabla 5. Variable “Auditoría interna”.....	28
Tabla 6. Dimensión “Planeación”	29
Tabla 7. Dimensión “Herramienta de gestión”	31
Tabla 8. Dimensión “Métodos y procedimientos”	32
Tabla 9. Variable “Gestión de recursos humanos”	33
Tabla 10. Dimensión “Administración”	34
Tabla 11. Dimensión “Gestión”	35
Tabla 12. Dimensión “Estrategias de recursos humanos”	37
Tabla 13. Prueba de normalidad	38
Tabla 14. Prueba de Hipótesis General.....	40
Tabla 15. Prueba de Hipótesis específica 1	41
Tabla 16. Prueba de Hipótesis específica 2	42
Tabla 17. Prueba de Hipótesis específica 3	43

Lista de figuras

Figura 1. Auditoría interna. Fuente: Cuestionario.	28
Figura 2. Planeación. Fuente: Cuestionario.	30
Figura 3. Herramienta de gestión. Fuente: Cuestionario.	31
Figura 4. Métodos y procedimientos. Fuente: Cuestionario.	32
Figura 5. Gestión de recursos humanos. Fuente: Cuestionario.	33
Figura 6. Administración. Fuente: Cuestionario.	35
Figura 7. Gestión. Fuente: Cuestionario.	36
Figura 8. Estrategias de recursos humanos. Fuente: Cuestionario.	37

Introducción

La presente investigación está referida a la relación entre la auditoría interna y la gestión de recursos humanos de la Empresa Marketing Alterno Perú S.A.C. del distrito de Magdalena del Mar del año 2019, el cual es importante para los investigadores de la auditoría interna y la gestión de recursos humanos.

La presente investigación se encuentra estructurada de la siguiente manera:

En el capítulo I, presentamos la realidad problemática de nuestra investigación, la determinación del problema general y específicos, planteamos los objetivos y la justificación de la investigación con la finalidad de buscar soluciones a nuestra investigación, así como también las limitaciones de la investigación.

En el capítulo II, se presentan los antecedentes del estudio, se presentan los antecedentes del estudio de auditoría interna y gestión de recursos humanos y por último definiremos los términos básicos que serán usadas frecuentemente y estableceremos una mejor comprensión del tema.

En el capítulo III, estableceremos la metodología para desarrollar el estudio de la investigación, delimitando el tipo, diseño, la población sujeta de estudio, la muestra, la técnica de recolección de datos, los instrumentos y el sistema de análisis de datos.

En el capítulo IV, mostraremos los resultados obtenidos producto del levantamiento de datos, análisis e interpretación de la información procesada, finalmente se plantea las conclusiones y recomendaciones que se sugiere a la empresa en estudio del presente trabajo de investigación.

Capítulo I: Problema de la Investigación

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

En los últimos tiempos la auditoría interna juega un papel muy importante y son vistos como un apoyo importante dentro de una organización, esto es el resultado de un mundo globalizado, donde es considerado como actividad independiente de las empresas auditoras y objetiva para añadir valor y mejoras en las operaciones de cada entidad donde colabora para lograr las metas y objetivos. En este último año se vieron diferentes acontecimientos en las empresas adaptándose al trabajo remoto o semipresencial en algunos casos, esto debido a la pandemia del covid-19 que cambio nuestro formato de trabajo, debido a estos acontecimientos las empresas auditoras se vieron obligados a cambiar su rol y adaptándose permanentemente a las necesidades que el entorno lo exige.

Según la Fundación Latinoamericana de Auditores Internos, en Latinoamérica algunos países como Colombia y Chile están implementando las auditorías remotas, este nuevo modelo de trabajo cambia el escenario que no tiene precedentes, es un nuevo contexto afrontando nuevos riesgos, formas, diseños, controles y oportunidades de trabajo, sin cambiar la misión de la auditoría interna es la de mejorar y proteger el valor de las organizaciones, pero si cambiara la forma de llevar a cabo la misión, con agilidad y adaptabilidad que ameritan decisiones y formas de trabajar extraordinariamente, identificando con prontitud y abordar con firmeza la manera de afrontar la crisis económica que vienen afrontando las organizaciones.

En Perú en estos últimos tiempos muchas empresas carecían de una auditoría interna y hoy en día por esta pandemia estas empresas quebraron, por otro lado, las grandes empresas si están contando con las auditorías internas inmediatas para las actividades de mitigación, y más adelante para las iniciativas de retorno a las operaciones habituales.

En la actualidad la gestión de recursos humanos está avanzando en la misma medida que va avanzando la tecnología de información en el actual proceso de globalización, para un desarrollo económico mundial, para este desarrollo traslada la responsabilidad a los gerentes de recursos humanos, son ellos quienes direccionan los factores claves y estratégicos al personal, considerando las habilidades, destrezas y conocimientos de cada personal para el logro de los objetivos y metas planteadas por la organización.

En España según la página de Zempsania Global Group, menciona que en esta nueva era digital la gestión de recursos humanos será uno de los factores cruciales para el crecimiento económico de la empresa, y esta debe de estar más alineado a las estrategias de las empresas, en otras palabras, la gestión en esta área debe ser progresivo en la aplicación de los modelos gerenciales y que esto ayude a ser eficiente con los objetivos enfrentando diversos desafíos en el camino a lograr su meta.

En nuestro país la gestión de recursos humanos solo las grandes empresas cuentan con esta área o aquellas empresas que su rubro es reclutamiento de personal para diferentes empresas y sus diferentes áreas, mayormente con aquellas empresas que contratan personal para ventas, impulsadoras de productos, marketing, etc. Algunas empresas que cuentan con el área de recursos humanos estaban acostumbrados a la forma burocrática de emitir y realizar documentos, no realizaban gestiones de recursos humanos y no asumían liderazgo en el momento de la planificación. En Perú existen una gran demanda de trabajadores informales y hoy en día por la pandemia muchas organizaciones se vieron obligados a reducir su personal esto debido a que muchas empresas no contaban con una buena liquidez.

En la Empresa Marketing Alterno Perú S.A.C se evidencio que no cuentan con una auditoría interna adecuada, debido a los constantes cambios de personal, no existe un manual de funciones, se evidencio que hay segregación de funciones con el personal del área de contabilidad, esto también trae consigo acumulación de las funciones y se evidencio que no existe un sistema contable integrado para las áreas de contabilidad y recursos humanos y carecen de una buena comunicación entre áreas.

De la misma manera fue necesario determinar de qué manera incide la gestión de recursos humanos en la organización, para ello se analizaron algunos temas: como la falta de una gestión eficiente en los procedimientos de liquidación al personal, no hacen seguimientos a las liquidaciones por pagar, falta de comunicación con el personal de planillas y el área contable.

1.2 Planteamiento del Problema

1.2.1 Problema general.

¿De qué manera la auditoría interna se relaciona con la gestión de recursos humanos de la Empresa Marketing Alterno Perú S.A.C. Magdalena del Mar 2019?

1.2.2 Problemas específicos.

¿De qué manera se relaciona la auditoría interna con la administración de la Empresa Marketing Alterno Perú S.A.C. Magdalena del Mar 2019?

¿De qué manera la auditoría interna se relaciona con la herramienta de gestión de la Empresa Marketing Alterno Perú S.A.C. Magdalena del Mar 2019?

¿De qué manera la auditoría interna se relaciona con las estrategias de recursos humanos de la Empresa Marketing Alterno Perú S.A.C. Magdalena del Mar 2019?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo general.

Determinar en qué medida la auditoría interna se relaciona con la gestión de recursos humanos de la Empresa Marketing Alterno Perú S.A.C. Magdalena del Mar 2019.

1.3.2 Objetivos específicos.

Identificar de qué manera la auditoría interna, se relaciona con la administración de la Empresa Marketing Alterno Perú S.A.C. Magdalena del Mar 2019.

Identificar de qué manera la auditoría interna se relaciona con la herramienta de gestión de la Empresa Marketing Alterno Perú S.A.C. Magdalena del Mar 2019.

Identificar de qué manera la auditoría interna se relaciona con las estrategias de recursos humanos de la Empresa Marketing Alterno Perú S.A.C. Magdalena del Mar 2019.

1.4 Justificación e Importancia de la Investigación

1.4.1 Justificación de la investigación.

Para nuestra investigación hubo algunos motivos que nos llevaron a determinar la relación de la auditoría interna y la gestión de recursos humanos de la empresa Marketing Alterno Perú S.A.C. Esta investigación es viable ya que ayudara a dar soluciones a los problemas que tiene la empresa, mejorando la eficacia documental y los procesos para una auditoría interna oportuna, el cual ayudara a las empresas del mismo sector.

Esta investigación permitirá establecer la gestión recursos humanos como una herramienta adecuada para mejorar el rendimientos de los empleados en la empresa Marketing Alterno Perú S.A.C., los mismo que permitirá crear nuevas estrategias o planes para el mejoramiento de la gestión de recursos humanos, considerando que los empleados son la parte fundamental para la

empresa, con las respectivas mejoras, los trabajadores se sentirán en confianza, estimulados con ello sabrán cuan importantes son en la empresa.

La finalidad de nuestra investigación es ayudar a mejor el procedimiento de auditoría interna y evaluar las herramientas que se utilizan para minimizar riesgos en la gestión de recursos humanos ya que si hacen uso del procedimiento adecuado que fortalezca los niveles de rendimiento de los empleados.

1.4.2 Importancia de la investigación.

La utilidad de este trabajo será poner en práctica las sugerencias al ordenamiento de los procedimientos de gestión en el área de recursos humanos y mejorar el bienestar económico de la empresa, teniendo en cuenta que es útil contar con una auditoría interna, siendo fundamental la recopilación de información que accederá la empresa al problema detectado, para proponer una propuesta positiva.

1.5 Limitaciones

Nuestra presente investigación no presenta limitaciones.

Capítulo II: Marco Teórico

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes internacionales.

Plaza, S. (2018) en su tesis titulada *La Auditoria Interna Como Herramienta De Gestion En Las Empresas Publicas*, tuvo como objetivo principal Analizar la auditoría interna como herramienta de gestión en las empresas públicas de la ciudad de Esmeraldas, empleo la metodología de tipo cualitativo, descriptivo con un diseño no experimental transeccional, utilizó la tecnica de la encuesta usando un cuestionario de 11 preguntas, como resulta a su investigacion obtuvo de acuerdo a las encuestas realizadas los gerentes respondieron que estan de acuerdo con el contar con auditor interni ya que para ellos es indispensable en su organización, y asi alegan que pueden minimizar riesgos y si las hay corregirlas de inmediato, por el cual concluye en su tesis que es fundamental contar con una auditoria interna ya que es una de las herramientas importantes para el control y supervision de las areas y estas herramientas les ayuda a los gerentes a la hora de tomar desiciones oportunas.

Cortez, T.(2016) en su investigación titulada *Diseño de un Departamento de Auditoria Interna para la Empresa Servicesmart SA*, tuvo como objetivo Diseñar un departamento de auditoría interna para la empresa “Servicesmart, con la finalidad optimizar el sistema en el desempeño de las areas, el tipo de su tesis fue descriptivo con un diseño no experimental, la técnica que utilizó fue la encuesta, como resultado de su investigación obtuvieron recopilar respuestas positivas de la auditoría interna ya que para los entrevistados son procesos de seguimiento y control para el cumplimiento de las diferentes actividades de la organización y si cumplen con las recomendaciones y propuestas del auditor, por ultimo concluye que la auditoría

interna es una de las herramientas más importantes que los socios y gerentes hacen uso para tomar decisiones oportunas.

Santos, J. (2017) en su investigación titulada *Gestión de Recursos Humanos y su Incidencia en el Rendimiento de los Empleados en los Almacenes Aguirre*, tuvo como objetivo determinar cómo incide la gestión de recursos humanos en el rendimiento de los empleados de los Almacenes Aguirre en el Cantón Babahoyo en el año 2016, haciendo notar la necesidad de adoptar cambios nuevos, la metodología que empleo en su trabajo fue de tipo descriptivo con un diseño no experimental, la técnica que utilizó en su trabajo fue la encuesta, como resultado obtuvo que la gestión de recursos humanos influye en los procesos adecuados, en el desempeño de los empleados y mejora el rendimiento de la producción de los empleados con una capacitación adecuada, por último concluye que demostró que influye positivamente en el rendimiento laboral y favorece eficientemente en el clima laboral, y esto ayuda a mejorar el desempeño del trabajador.

Pacheco, F. y Ruiz, N. (2016) en su tesis titulada *La Capacitación de los Recursos Humanos, Análisis a Partir del Enfoque de Competencias Laborales*, tuvo como objetivo analizar los factores que generan las competencias laborales a partir de la capacitación de los empleados en las organizaciones, y así poder evidenciar la escasez de recursos físicos y pérdidas económicas que se manifiestan en la organización, su investigación es de tipo descriptivo explicativo, con un enfoque cualitativo, llega a la conclusión que la capacitación a los recursos humanos especial importancia en la actualidad y exigen mayor coordinación entre las personas para emprender acciones y la posibilidad de asumir distintos tipos de funciones, estos factores es indispensable aplicarlas con las capacitaciones para toda organización que está dispuesta a mejorar y ser competitiva dentro de nuevos mercados laborales.

Salnave, M. y Lizarazo, J. (2017) en su tesis titulada *El Sistema de Control Interno en el Estado Colombiano como Instancia Integradora de los Sistemas de Gestión Y Control para Mejorar La Eficacia Y Efectividad De La Gestión Publica A 2030*, tuvo como objetivo lograr que el Sistema de Control Interno en el Estado Colombiano se convierta en instancia integradora de los sistemas de gestión y control para fortalecer la ética y la transparencia en la gestión pública, a 2030. Utilizó la metodología de tipo aplicada de enfoque cualitativa, concluye que deben de utilizar herramientas adecuadas para construir futuros alcanzables, dar las oportunidades a los expertos y a los que hacen uso de los sistemas adecuados le facilita al investigador lograr sus objetivos que le permite reestructurar su futuro.

2.1.2 Antecedentes nacionales.

Vargas, L. (2018) en su investigación titulada *Oficina de Auditoria Interna y su Influencia en la Gestión Administrativa en la Empresa Comercial Cristales*, tuvo como objetivo principal Determinar si la oficina de auditoria interna influye en la gestión administrativa en la empresa comercial cristales y vidrios del Perú Sociedad Anónima Cerrada 2017, la metodología que empleo en su tesis fue aplicada explicativa de diseño descriptivo correlacional de enfoque cuantitativo, el cual concluye que el plan de auditoría interna influye positivamente en el cumplimiento de metas y objetivos, en las políticas, en la toma de decisiones, el mejoramiento de la gestión administrativa y en los resultados de la gestión en la empresa.

Veliz, K. (2017) en su tesis titulada *Auditoria interna y su incidencia en los procesos contables en las empresas de servicio de cable, San Juan de Lurigancho-2017*, tuvo como objetivo determinar de qué manera la auditoría interna incide en los procesos contables en las empresas de servicio de cable, la metodología que empleo en su investigación fue de tipo básica,

de enfoque cuantitativo, aplicó el método Hipotético-Deductivo, de nivel explicativo, y diseño no experimental, corte transversal, con una muestral de 56 trabajadores contables y de finanza, recolecto informacion con un cuestionario de 32 ítems de tipo Likert, llega a la conclusion que existe correlación positiva considerable de 0,738 puntos entre la variable 01: variables Auditoria interna sobre la variable 02: Procesos contables. Este resultado refleja que la auditoría interna es una herramienta valiosa para organizar la estructura interna de las Empresas, y sus diferentes componentes entre ellos el aspecto contable dado que si no hay control económico, mercantil etc.

León, F. (2020) en su tesis titulada *Competencias y Gestión de los Recursos Humanos*, tuvo como objetivo determinar el Estado del Arte de las Competencias y Gestión de Recursos Humanos durante los últimos cinco años, su trabajo fue de tipo descriptivo con un enfoque contractual para verificar los diversos contratos de la empresa y el enfoque de conocimientos, como resultado obtuvo que el desarrollo de la gestión de recursos humanos obtienen una ventaja competitiva, concluye que las herramientas adaptadas cada vez son más estratégicas en un método eficaz y eficiente, para la retención de talentos humanos, por consiguiente para lograr los objetivos y metas de la organización.

Mestas, G. (2018) en su tesis titulada *el Control Interno y su Influencia en la Gestión de Recursos Humanos de las Empresas Constructoras del Peru*, tuvo como objetivo identificar la influencia del control interno en el área de recursos humanos – caso Selecon Global S.A.C-2017, la metodologia que empleo investigación fue de diseño bibliográfico- descriptivo- documentado y de caso, obtuvo como resultado de acuerdo a su encuesta evidencio que la empresa no cuenta con un sistema de control interno y de recursos humanos, lo que genera deficiencias en la gestión de la empresa lo cual impide efectuar rentabilidad y posicionamiento

en el mercado, por ultimo concluye en su investigación que el control y el área de recursos humanos son elementos importante en cualquier operación que realice la empresa.

Sánchez, C. (2018) en su investigación titulada *Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Profesional del CMIDL, Rímac 2015*, tuvo como objetivo determinar la relación de la gestión del talento Humano en el Desempeño Profesional, CMIDL de Rímac, red de San Juan de Lurigancho periodo 2015, utilizó la metodología su investigación es de tipo aplicada – explicativa, el estudio tipo cuasi-experimental, el diseño de Grupo Control y Grupo experimental con pre test y post test, utilizó la técnica el análisis de registros documentales, entrevistas y observación, por ultimo concluye que el talento humano influye en un 60% en la mejora del desempeño, para la mejora en desempeño profesional técnico-administrativo indica que deben considerarse como un proceso basado en la inteligencia para que el personal mejore conocimientos y habilidades en bien de los usuario del centro materno infantil cede san juan de Lurigancho.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Auditoría interna.

2.2.1.1 Definiciones.

Según Santillana, J.(2013) afirma que la auditoría interna se involucra ampliamente en revisar y evaluar la confiabilidad de cada operación, y la eficacia de la informacion financiera y opertiva, se encarga de encontrar riesgos o fraudes, busca la proteccion de los activos y la aplicación de las normas y el cumplimiento. Tambien resalta que los auditores no son responsables de la ejecucion de las operaciones de la empresa, solo recomiendan y propones a la gerencia para mejorar el desempeño economico.(p.11).

Para Sánchez, J.(2020) la auditoria interna esta basado en el control y vigilancia interna en la organización, el cual consiste en busca de mejoras continuas y el funcionamiento correcto, esro ayuda al logros de los objetivos con una metodología sistematica para analizar procesos y procedimientos relacionados a los retos y metas de la organización.

Para (Tupia,C., Rueda de Leon, R. y Silva, R. (2017) Es una actividad donde se realiza la planeacion, haciendo uso de las herramientas de gestion independiente y objetiva, para todo tipo de organización y esto hace que se cumplan con los metodos y procedimientos poara el logro de las metas y objetivos de cada entidad. con una auditoría de control interno permite encontrar las deficiencias y fallas, el cual ayuda a minimizar riesgos en las organizacion.

2.2.1.2 Planeación.

Para Louffat, E. (2016) La planeación es la guía, es donde orienta y ofrece las coordenadas, estos procesos ayuda a lograr los objetivos que se propone la organización, por el cual es la base de la administración; también podemos decir que es el elemento importante en la administración, en tanto implica tomar decisiones oportunas en escenarios prospectivos y certidumbre a futuro de riesgo. (p. 2 y 3).

Según Alatrística, M. (2021) es un proceso para preveer los procedimientos durante la auditoria con la finalidad de obtener conclusiones válidas y objetivas el cual esto les ayudara a emitir una opinion confiable al auditor bajo el examen de la empresa. Por otro lado la planeacion comienza por una evaluación de los problemas y/o resistencias que se hayan podido encontrar en la toma de contacto con la Empresa a auditar, el primer resultado de esta fase es la enunciación de los objetivos y alcance de la Auditoría, que será recogido en un documento formal denominado Plan de Auditoría.

Para Calle, J.(2020) la planeacion en la auditoria interna es una actividad donde se recopila informacion general de la organización a auditar para luego crear un plan de auditoria, el cual este plan debe tener las siguientes pautas:

- Criterios, alcance y objetivos.
- Las áreas que serán auditadas.
- La calidad de los procesos y funciones que realizaran.
- Algunos aspectos con mayor prioridad.
- Lugares y fechas, así como el tiempo que durara la auditoria.
- Las reuniones deben de tener un cronograma.
- Los requerimientos que serán confidenciales.
- El orden y la entrega del informe final.

2.2.1.3 Herramienta de Gestión.

Según Hernandez, H. (2021) nos muestra que el concepto de calidad en las empresas industriales es porque existe una herramienta adecuada que vienen realizando para obtener un producto de calidad, es por ello que es necesario aplicar un conjunto de herramientas estadísticas siguiendo un procedimiento sistemático y estandarizado de solución de problemas, estas herramientas deben ser aplicadas durante la gestion de una organización para vencer una serie de dificultades. (p.1).

Para Condori (2017) existen dos tipos de herramientas uno manejo en la participación y de aplicación de la temática para lograr un buen desarrollo de las diversas actividades. Cada actividad tiene una herramienta de exploración, contemplando una relación de aplicaciones en

equipo o individual; por otro lado, las herramientas pueden ser historias, videos, dinámicas, juegos, fichas y tablas de trabajo. En cuanto a la gestión las organizaciones buscan mejorar la productividad llevando a cabo las acciones del negocio y la colaboración de personal competitivo, por lo tanto, la gestión empresarial no busca hacer las cosas bien, sino hacerlas de la manera correcta recatando factores que ayuden lograr el éxito en los resultados de la gestión y el logro de los objetivos de la empresa. (p.7)

2.2.1.4 Métodos y Procedimientos

Para Alatrística, M. (2019) los metodos y procedimientos en la auditoría son tecnicas mas usadas por los auditores para lograr la comprobacion necesaria para que pueda realizar su informe final; es decir son herramientas combinados para un determinado trabajo, tambien se puede considerar algunas pautas:

- Estudio General: Se encuentran las características de la organización, tales como las cuentas, las operaciones y otros elementos para elaborar el estudio.
- Análisis: Es una técnica que se aplican durante el estudio de los estados financieros.
- Inspección: Es la verificación de las cosas materiales, donde las operaciones, se aplica a las cuentas que tienen una representación material.
- Confirmación: Consta en la ratificación del auditor, de un saldo u operación para validar sobre este hecho, el cual el auditor da fe de la autenticidad del hecho, en condiciones para informar.
- Investigación: Es donde se obtiene y recopila toda información de los empleados y funcionarios de la empresa, mediante entrevistas o reuniones con gerentes y colaboradores.

- **Declaraciones y Certificaciones:** Es cuando la técnica anterior resulta ser conveniente a las afirmaciones recibidas por los entrevistados, deban quedar en algunos casos certificaciones o declaraciones por alguna autoridad.
- **Observación:** Es una forma poco formal que se aplica durante la auditoria en operaciones para verificar como realizan la práctica.
- **Cálculo:** En este proceso se realiza los cálculos aritméticos de las operaciones, para contrastar cálculos sobre bases precisas.

Según Latorre, M. (2015) el método está orientada en una dirección para llegar a un objetivo, siguiendo el camino que sigue cada persona para desarrollar sus habilidades, aprendiendo diferentes contenidos o formas de hacer; es decir es una manera correcta de avanzar el camino del aprendizaje. Por lo tanto, el procedimiento es una serie de pasos secuenciados que conducen a un propósito, que va acompañado con un conjunto de acciones dirigidos a una meta.

2.2.2 Gestión de recursos humanos

2.2.2.1 Definiciones.

Para Rodriguez (2013) la gestion de recursos huamanos debe de cumplir con una serie de factores como los conocimientos, las habilidades que se aplica en el proceso administrativo, la perseverancia del esfuerzo, etc. Una buena gestion que cumpla con estos factores conquista y mantiene a las personas y miembros de una organización, en un ambiente de trabajo armonioso, positivo y favorable, es por ello que permite planear, organizar y desarrollar el desempeño eficiente del personal utilizando estrategias adecuadas para lograr los objetivos de la organización, para ello tener en cuenta los principales objetivos de la gestion de recursos humanos:

- Para lograr los objetivos de la empresa, se debe crear y mantener un grupo de colaboradores con habilidades y motivación.
- Para el logro de los objetivos individuales de los colaboradores se debe establecer condiciones que les permiten desarrollarse.
- Con la gestión adecuada el personal logrará ser eficiente y eficaz.

Según Aular (2021) el capital humano hoy en día es conocido como recursos humanos, durante muchos años se consideraba varios factores en la economía de la organización como la política y la ciencia que se utilizaba como recursos de producción, hoy en día las habilidades y el conocimiento del personal de una entidad han cobrado una gran relevancia, siendo cada día más importantes en comparación con otros activos tangibles. De allí que el área de Recursos Humanos se haya convertido en un área vital para el éxito de las organizaciones.

Para Snell (2013) la gestión de recursos humanos es la necesidad para formar a sus trabajadores por las empresas para lograr la calidad en los servicios, y en los procesos de los mismos colaboradores, por ello es importante desarrollar en la gestión planificación en mejora continuo del sistema de calidad, para que los jefes y líderes de las empresas no pierdan de vista los objetivos planteados, utilizando estrategias orientadas a la capacitación con base a las metas. (p.293).

2.2.2.2 Administración

Para Bueno, Ramos, y Berelleza (2018) en la administración desempeñamos actividades en diferentes ámbitos diariamente ya sea en el trabajo, escuela, hogar o en algún equipo, por tal motivo se considera como el conocimiento de todas las personas de las tareas que ejecuten en

lo que se desempeñen, así mismo los enfoques de la administración fueron facilitando diferentes planteamientos con propuestas que han sido utilizando por las empresas para obtener los objetivos y metas independientemente de su tamaño y finalidad. (p,11).

Según Chiavenato (2014) la administración va mas alla de dirigir un equipo de trabajo, para lograr determinados objetivos eficientes, el cual consiste en simplificar trabajos utilizando herramientas adecuadas para el logro de sus objetivos, por lo tanto el lider de un equipo de conduce a sus colaboradores con habilidades eficientes a lograr los objetivos de la organización.(p.15).

Para Correa, F. (2019) la administración son propuestas de cómo debe funcionar y es el analisis de las funciones que conforman en un proceso, ya sea recogiendo ideas siendo estas las de planear, organizar, dirigir y controlar los recursos de una organización para alcanzar los objetivo de tipo económico, por lo tanto podemos decir que en la administración se utiliza las herramientas y procedimientos como una técnica que desempeña funciones basadas en el conocimiento teoricos y en la,practica.

Según Vallejo (2015) la administración en los recursos humanos es la disciplina que va lograr la satisfacción de objetivos en las empresas, es por ello es importante que las empresas tengan una estructura y colaboradores coordinados y competitivos, que cumplan los requisitos que la empresa busca y desea lograr para satisfacer las necesidades del objetivo. Es bueno resaltar que para que las organizaciones marchen bien, debe tener un buen elemento humano para el desarrollo de su producción a través de los procesos que la gestión los proporciona en la planificación, en la dirección, en coordinación, controlar y ejecutar. (p.17 y 18).

2.2.2.3 Gestión

Según Westreicher (2021) para lograr un determinado objetivo se deben de seguir una serie de acciones y procesos, es decir cumplir con una lista de tareas para un fin planteado, sin embargo la gestión no solo se realiza en las empresas sino también lo puede hacer cualquier persona para cumplir deberes con cualquier recurso en un tiempo determinado, de igual modo se suele relacionar con el mundo competitivo que desarrolla la empresa de sus ventas o de las utilidades. Para ello la gestión debe de cumplir algunos pasos:

- **Planificación:** partiendo del análisis en esta fase se plantean los objetivos de corto, mediano y largo plazo verificando la situación actual.
- **Organización:** para lograr los objetivos en esta fase se definen las estrategias.
- **Dirección:** Es donde se pone en marcha todo lo planificado en la consecución de los mismos objetivos.
- **Control:** en esta etapa se verifica los resultados obtenidos con lo planificado, es decir es una etapa final.

Según Raffino (2021) la gestión es la administración de los recursos, para ello uno de los líderes dirigen los proyectos de cada institución privada o estatal para poder mejorar y obtener resultados óptimos y propuestos, también hace mención que para una buena gestión los líderes dirigen bajo instrumentos de control y mejoramiento en los procesos, sin embargo se debe mencionar que las herramientas que se utilizan varían a lo largo del proceso de gestión, es por ello que los gestores a menudo vienen cambiando los instrumentos que van utilizando.

Para Vallejo (2015) de acuerdo a las necesidades operativas, impulsar a la excelencia las competencias de cada persona es la gestión. Gestión donde garantiza la capacidad de lo que

saben hacer o podrían hacer y administra el potencial de las personas, por lo tanto, gestión en recursos humanos se convierte en algo indispensable para la productividad de la empresa y logre los objetivos plateados y el éxito de la empresa. (p.29).

2.2.2.4 Estrategias de Recursos humanos

Para Latorre, M. (2015) la estrategia te permite tomar decisiones específicas de una forma inteligente para resolver un problema, también menciona que es un conjunto finito de acciones que no están secuenciados y cuya ejecución no garantiza un resultado esperado, recordemos que en la educación la estrategia son siempre dirigidos a un objetivo.

Según Montoya (2013) Las empresas de hoy han de realizar un plan de capacitación que permita a sus empleados desarrollar habilidades propias del trabajo en equipo tales como: comunicar, colaborar, entenderse y pensar en los demás, y han de concientizar a los empleados de que trabajar en equipo exige en todos los niveles de la compañía que las personas basen sus relaciones en la confianza y el apoyo mutuo, la comunicación espontánea, la comprensión y la identificación con los objetivos institucionales.

Para González (2015) Un equipo de trabajo se ha de constituir dentro de cada área, departamento y unidad corporativa como una entidad social altamente organizada; capaz de trazarse una tarea común posibilitada por la adopción e intercambio de roles entre sus miembros, de acuerdo con procedimientos previamente definidos dentro de un clima de respeto y confianza. Dentro de la compañía, el trabajo en equipo ha de dar la posibilidad de crear una relación de interacción y colaboración entre sus miembros, que se traduzca en la aceptación recíproca y en la responsabilidad compartida de sus actos.

2.3 Definición de Términos Básicos

Auditoría interna: Está basado en el control y vigilancia interna en la organización, el cual consiste en busca de mejoras continuas y el funcionamiento correcto. (Sánchez, 2020).

Planeación: La planeación es la guía, es donde orienta y ofrece las coordenadas, estos procesos ayuda a lograr los objetivos que se propone la organización. (Louffat, 2016).

Planeación Financiera: Es cuando se utilizan recursos financieros para maximizar el patrimonio, al menor costo posible basadas en los objetivos de toda la empresa. (Meza, 2014)

Herramienta de Gestión: Existen dos tipos de herramientas uno manejo en la participación y de aplicación de la temática para lograr un buen desarrollo de las diversas actividades. (Latorre Ariño, 2015).

Métodos: Está orientada en una dirección para llegar a un objetivo, siguiendo el camino que sigue cada persona para desarrollar sus habilidades, aprendiendo diferentes contenidos o formas de hacer. (Latorre Ariño, 2015).

Procedimientos: Es una serie de pasos secuenciados que conducen a un propósito, que va acompañado con un conjunto de acciones dirigidos a una meta. (Latorre Ariño, 2015).

Monitoreo: es la vigilancia de personas a los procesos de un sistema para la conformidad de normas para el control y la seguridad. (Latorre, 2015).

Control: Es un conjunto de funciones y acciones para la comunicación de una organización.

Estrategias de recursos humanos: permite tomar decisiones específicas de una forma inteligente para resolver un problema. (Latorre, 2015).

Gestión: Para el logro de los objetivos de una persona se efectúan acciones eficientes.

(Westreicher, 2021).

Competencia: son cualidades y habilidades que hace que la persona sea apta para cualquier fin, es decir que es una persona idónea con capacidad y disposición para ejercer un trabajo.

(Westreicher, 2021).

Administración: La administración va más allá de dirigir un equipo de trabajo, para lograr determinados objetivos. (Chiavenato, 2014).

Gestión administrativa: es realizar diligencias y es el proceso comprendido que conducen al logro de los objetivos por personas. (Louffat, 2016).

Gestión Empresarial: Puede definirse como la habilidad que poseen los líderes de organizar, controlar y dirigir a un grupo de personas para lograr el objetivo, propuesto por medios de diversas estrategias. (Argudo, 2021)

Procesos de gestión: Es uno de los mejores procesos de organización empresarial con la finalidad de conseguir una productividad de calidad. (Castellnou, 2021).

Eficiencia: Es la búsqueda de la mejor manera de ejecutar las tareas utilizando métodos con el fin de que los recursos se utilicen del modo más racional posible. (Chiavenato, 2014)

Eficacia: mediante los recursos disponibles se logran los objetivos planteados. (Chiavenato, 2014).

Recursos Humanos: Es el conjunto de colaboradores que aportan a una organización y la gestión. (Chiavenato, 2014).

Capítulo III: Metodología de la Investigación

3.1 Enfoque de la Investigación

Nuestra investigación fue de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, de nivel explicativo, y diseño no experimental, utilizamos como técnica específicas la recolección de datos mediante una entrevista y la observación utilizando un cuestionario.

3.2. Variables

Variable independiente:

Auditoría Interna

Variable dependiente:

Gestión de Recursos Humanos

3.2.1 Operacionalización de variables.

Tabla 1 Matriz de Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos	
Auditoría Interna	Planeación	Actividades a desarrollar.	1-2	Escala ordinal		
		Definir y comunicar responsabilidades	3-4			
	Herramienta de Gestión	Planeamiento	5-8	5= Totalmente de acuerdo		
		Manual de procedimientos	7-8			
	Métodos y Procedimientos	Control Preventivo	9	4 = De acuerdo		
		Control Concurrente	10			
Control Posterior		11				
Gestión de Recursos Humanos	Administración	Recursos	12-13	3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo		
		Capacitación	14-15			
		Selección	16			
	Gestión	Funciones	17-18	2 = En desacuerdo		
		Organización	19			
		Cumplimiento	20			
	Estrategias de Recursos humanos					1 = Totalmente en desacuerdo
			Acciones	21		
Responsabilidades			22			
		Objetivos	23			

3.3 Hipótesis

3.3.1 Hipótesis general.

Existe una relación significativamente entre la auditoría interna y la gestión de recursos humanos de la Empresa Marketing Alterno Perú S.A.C. Magdalena del Mar 2019.

3.3.2 Hipótesis específicas.

La auditoría interna se relaciona favorable y significativamente con la administración de la Empresa Marketing Alterno Perú S.A.C. Magdalena del Mar 2019.

La auditoría interna se relaciona favorable y significativamente con la herramienta de gestión de la Empresa Marketing Alterno Perú S.A.C. Magdalena del Mar 2019.

La auditoría interna se relaciona favorable y significativamente con las estrategias de recursos humanos Empresa Marketing Alterno Perú S.A.C. Magdalena del Mar 2019.

3.4 Tipo de Investigación

Nuestra tesis fue de tipo aplicada con un nivel descriptivo correlacional.

Para Ñaupas, N.(2013) la investigación aplicada tiene por objetivo resolver un problema, buscando la adquisición de conocimientos con una aplicación directa de los problemas del sector productivo, fundamentalmente este tipo de investigaciones están orientadas a mejorar, perfeccionar u optimizar el funcionamiento de los sistemas, los procedimientos, normas, reglas tecnológicas actuales a la luz de los avances de la ciencia y la tecnología; por tanto, este tipo de investigación no se presta a la calificación de verdadero, falso o probable sino a la de eficiente, deficiente, ineficiente, eficaz o ineficaz (pg. 69-70).

3.5 Diseño de la Investigación

Nuestra investigación fue de diseño no experimental

3.6 Población y Muestra

3.6.1 Población.

La población de nuestro estudio estuvo conformada por 20 trabajadores del área de Recursos Humanos y contabilidad.

3.6.2 Muestra.

La muestra de nuestra del estudio se tomó al total de la población.

3.7 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Utilizamos la técnica de un cuestionario, el cual consta de una encuesta, la misma que fue validado por juicio de tres expertos y sometido al análisis de confiabilidad bajo el índice de alfa de Cronbach.

3.7.1 Encuesta.

Realizamos una encuesta a la muestra de 20 trabajadores, el cual consta de 23 preguntas para recolectar información sobre la auditoría interna que tiene la organización y sobre la gestión de recursos humanos.

3.7.2 Confiabilidad de instrumento.

De acuerdo con la prueba de confiabilidad del instrumento se demostró su nivel de fiabilidad con el que cuenta, es por ello, que con su resultado podremos evaluar y determinar si se cuenta con un nivel confiable. Según los resultados obtenidos posterior a la realización de la prueba de confiabilidad del cuestionario fueron los siguientes:

Tabla 2.. Análisis de confiabilidad de la variable “Auditoría interna”

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,866	11

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la tabla 2, se demostró que el resultado de la prueba de confiabilidad para la variable: Auditoría interna fue 0.866 (86.6%), por lo cual se determinó que el instrumento cuenta con un nivel confiable, ya que está dentro de lo establecido (mayor o igual a 0.8).

Tabla 3.. Análisis de confiabilidad de la variable “Gestión de recursos humanos”

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,861	12

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la tabla 3, se demostró que el resultado de la prueba de confiabilidad para la variable: Gestión de recursos humanos fue 0.861 (86.1%), por lo cual se determina que el instrumento cuenta con un correcto nivel confiabilidad, ya que está dentro de lo establecido (mayor o igual a 0.8).

Tabla 4. Análisis de confiabilidad del instrumento

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,929	23

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la tabla 4, se demostró que el resultado de la prueba de confiabilidad del instrumento fue 0.929 (92.9%), por lo cual se determina que el instrumento cuenta con un nivel confiable.

Realizamos la validez por juicio de tres expertos lo que demostraron que el instrumento es confiable según consta en el apéndice 3.

Capítulo IV. Resultados

4.1 Análisis de Resultados

4.1.1 Tablas de frecuencia.

Tabla 5. Variable “Auditoría interna”

Auditoría interna					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	35,0	35,0	35,0
	Medio	7	35,0	35,0	70,0
	Alto	6	30,0	30,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia datos recogidos del SPS

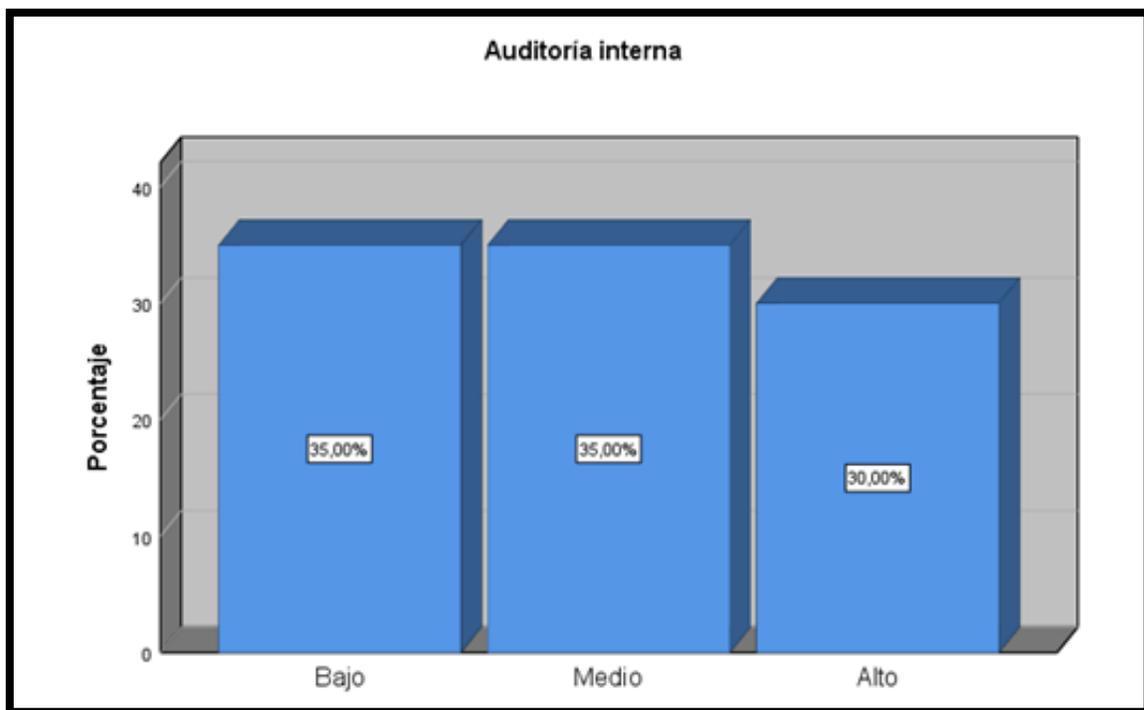


Figura 1. Auditoría interna. Fuente: Cuestionario.

Interpretación:

Según los resultados obtenidos en la tabla 5, se evidenció que la opinión de los encuestados de acorde al nivel de la aplicación de una auditoría interna dentro de la empresa, por lo cual la mayor parte de los encuestados menciona que es de nivel medio en 35% y alto en 30%, esto es debido, a que una auditoría interna proporciona un análisis exhaustivo que se realiza de manera interna y que su finalidad es mejorar los diversos procesos con los que cuenta una organización, por lo cual, su efecto es positivo siempre y cuando su resultado demuestre la realidad de la empresa, ya que partiendo del resultado se podrá determinar qué cambios o mejoras se tendrán que realizar para ser mayor efectivos y mejorar cada proceso, asimismo, de prever futuras contingencias que puedan afectar a la integridad organizacional y económico en la organización.

Tabla 6. Dimensión “Planeación”

Planeación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	8	40,0	40,0	40,0
	Medio	12	60,0	60,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia datos recogidos del SPS

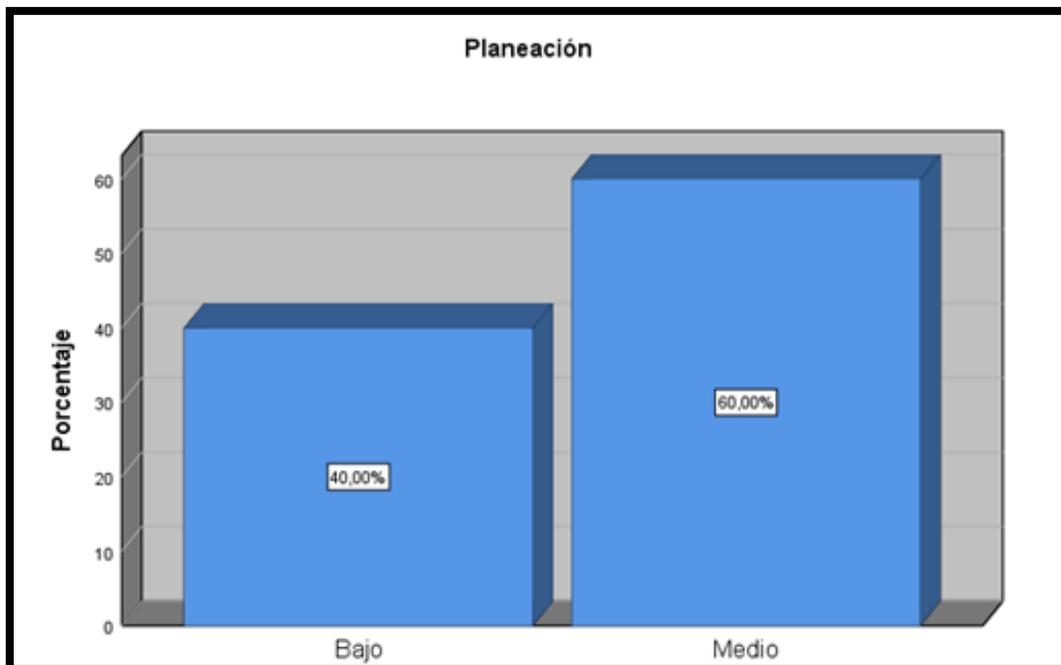


Figura 2. Planeación. Fuente: Cuestionario.

Interpretación:

Según los resultados obtenidos en la tabla 6, se evidenció que la mayor parte de los encuestados mencionan que la planeación dentro de la organización es en mayor parte de nivel medio y otra porción considerable menciona que es de nivel de bajo, esto se debe a diferentes factores que puedan no solo afectar a un proceso que se realice de manera interna, sino que puede aquejar diversos problemas futuros ocasionados por falencias en la gestión de la empresa, por lo tanto, este proceso administrativo es fundamental para realizar diversas estimaciones que se realizan a futuro, como por ejemplo, presupuestos anuales, planificación de costos, entre otros. Por lo tanto, lo recomendable es que exista una correcta gestión con comunicación asertiva por parte de todos los integrantes de la organización.

Tabla 7. Dimensión “Herramienta de gestión”

Herramienta de gestión

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
	Bajo	7	35,0	35,0
	Medio	8	40,0	75,0
	Alto	5	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia datos recogidos del SPS

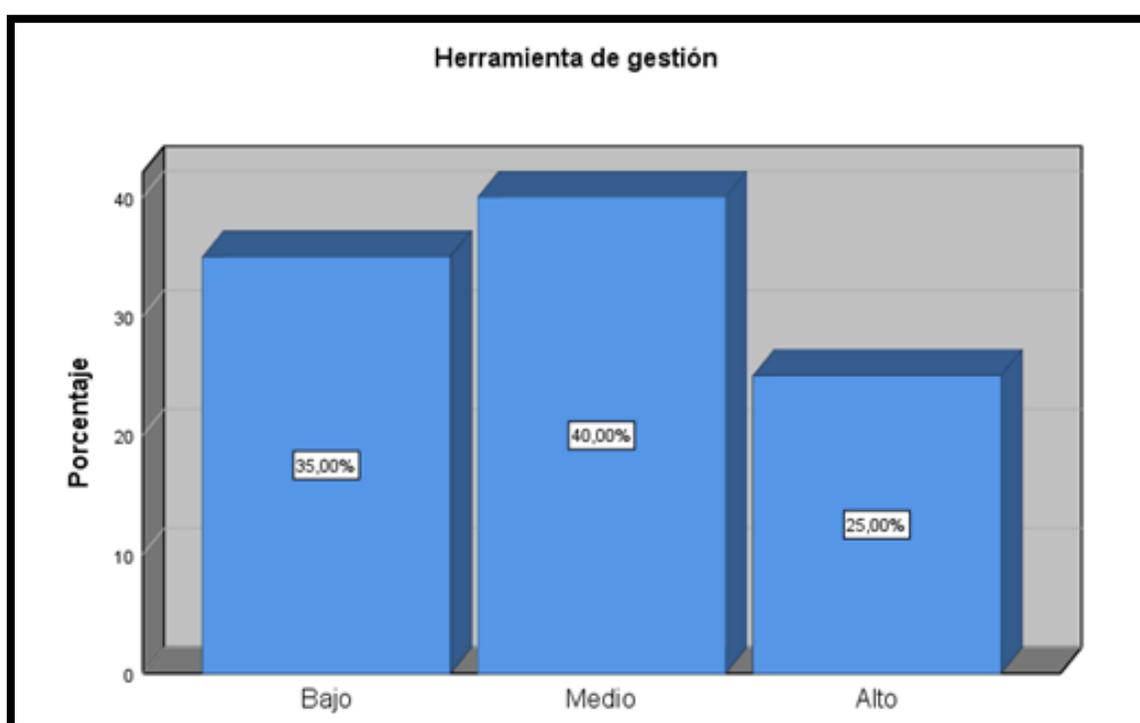


Figura 3. Herramienta de gestión. Fuente: Cuestionario.

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la premisa de Herramienta de gestión se evidenció que la mayor parte de los encuestados mencionan que las herramientas de gestión utilizadas son de nivel medio en su mayoría y otra parte considerable menciona que son de nivel bajo, por lo tanto, se evidencia que hay diversas falencias en la gestión de la empresa, ocasionado que las herramientas que utilizan para llegar y gestionar de manera óptima al personal no está siendo

efectiva, por lo cual, se tiene que evaluar a los encargados de la gestión y determinar que se debe de mejorar para que la organización sea más efectiva.

Tabla 8. Dimensión “Métodos y procedimientos”

Métodos y procedimientos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	35,0	35,0
	Medio	10	50,0	85,0
	Alto	3	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia datos recogidos del SPS

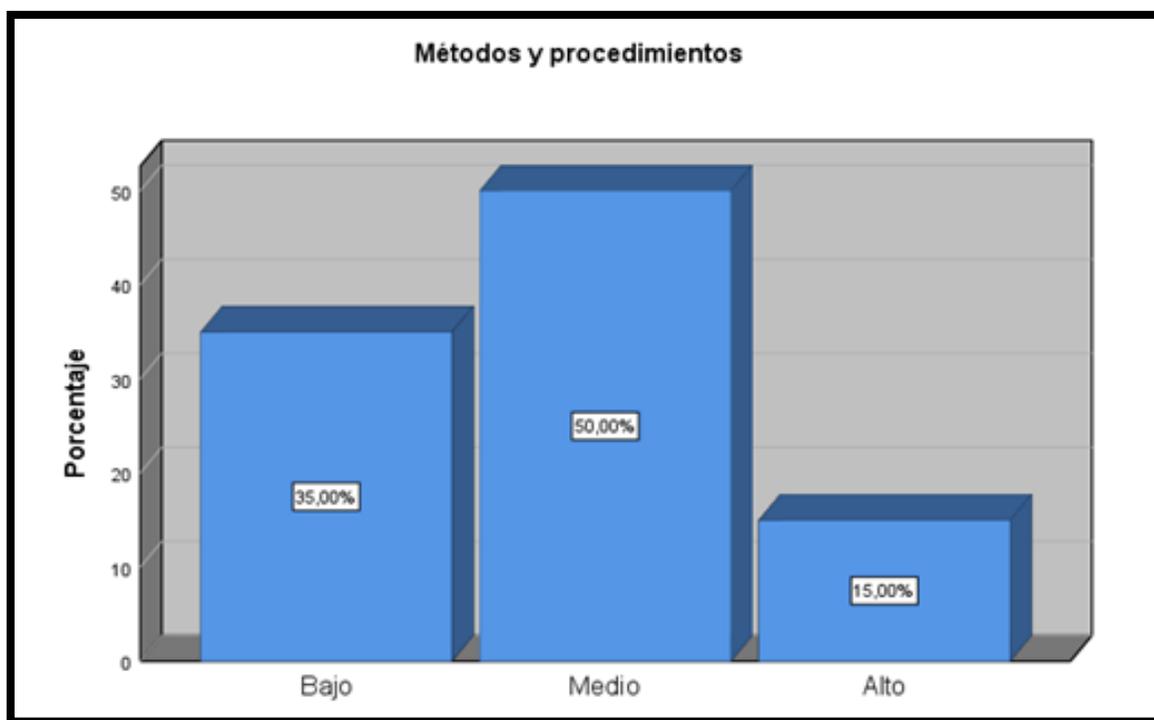


Figura 4. Métodos y procedimientos. Fuente: Cuestionario.

Interpretación:

Según los resultados obtenidos en la tabla 8, se evidencia que la mayor parte de los encuestados mencionan que métodos y procedimientos es en mayor parte de nivel medio y otra porción considerable menciona que es de nivel de bajo, lo cual hace referencia que no se está teniendo una correcta gestión por parte de los encargados de la gestión, los cuales también se encargan de otorgar los métodos y procedimientos a seguir por cada área y cada puesto de trabajo, para que el personal realice de manera eficaz sus funciones y así poder contribuir en la mejora de la organización en el alcanzamiento de objetivos y metas.

Tabla 9. Variable “Gestión de recursos humanos”

<i>Gestión de recursos humanos</i>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	35,0	35,0	35,0
	Medio	7	35,0	35,0	70,0
	Alto	6	30,0	30,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia datos recogidos del SPS*

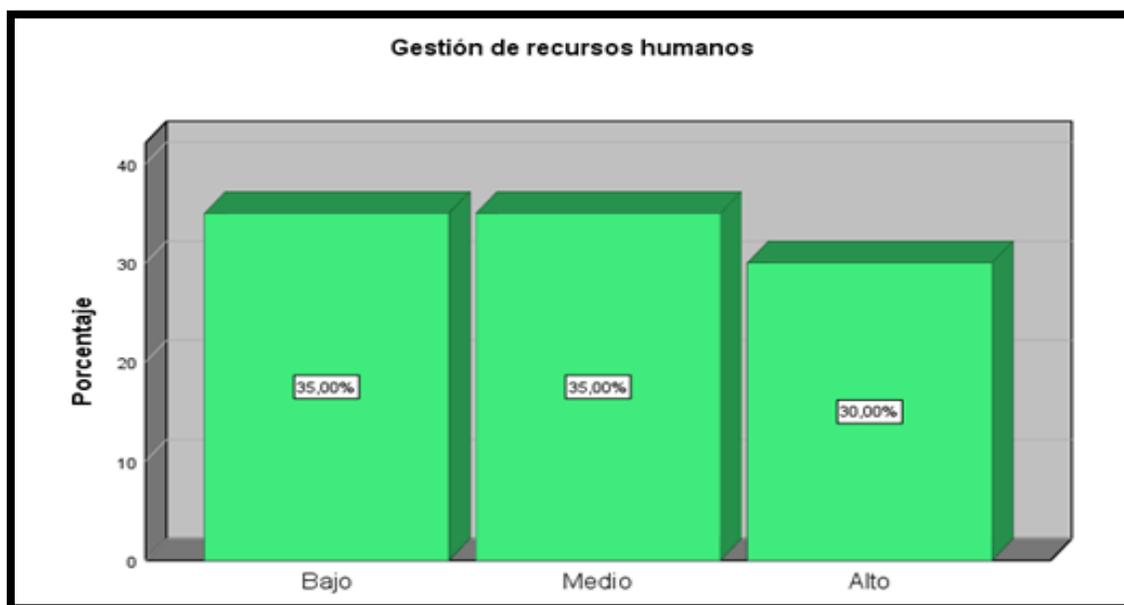


Figura 5. Gestión de recursos humanos. Fuente: Cuestionario.

Interpretación:

De acuerdo a lo encuestado, se evidencia que la mayor parte de encuestados mencionan que la gestión de recursos humanos tiene en su mayoría un nivel medio y otra parte considerable menciona que es de nivel bajo, por lo tanto, es la gestión y los individuos que la realizan los que deben de transmitir de manera óptima las metas y objetivos de la organización, para el personal sea motivado y pueda tener correctos niveles de productividad que contribuyan en el logro de los objetivos. Asimismo, otra parte considerable de los encuestados mencionan que la gestión de recursos humanos es de nivel alto, lo cual habiendo determinado que existe una gran parte que menciona que existen diversas falencias, éstas deben de ser detectadas para erradicarlas.

Tabla 10. Dimensión “Administración”

Administración

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	15,0	15,0	15,0
	Medio	6	30,0	30,0	45,0
	Alto	11	55,0	55,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia datos recogidos del SPS

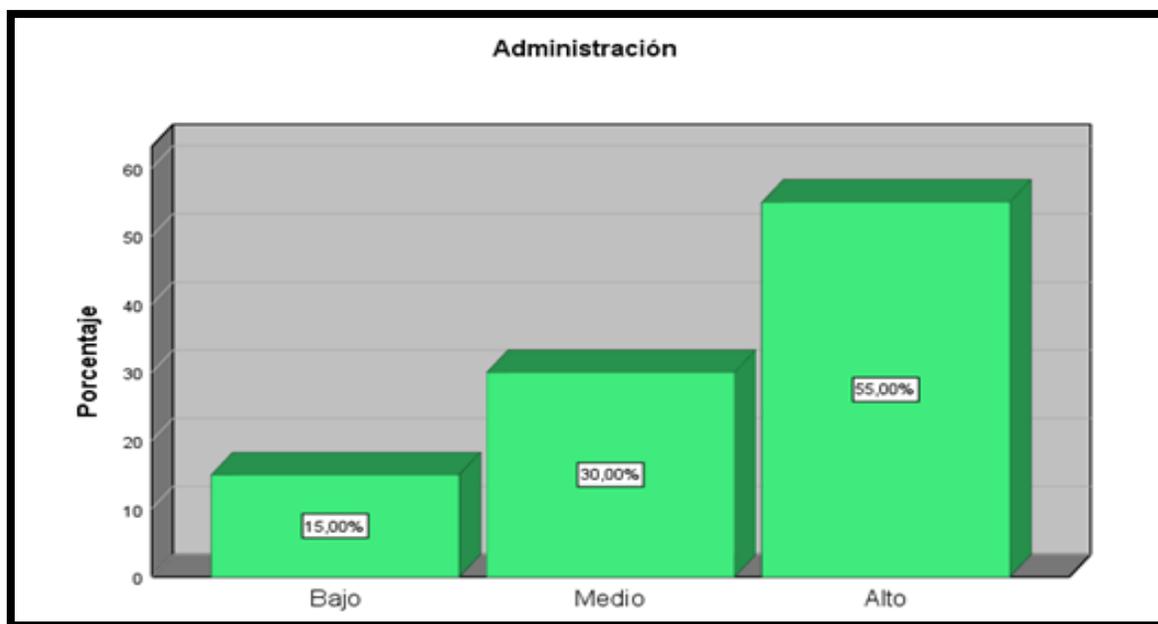


Figura 6. Administración. Fuente: Cuestionario.

Interpretación:

Según los resultados obtenidos en la tabla 10, se evidencia que los encuestados en su mayoría mencionan que la administración es de nivel alto y medio, esto hace referencia que la administración viene cumpliendo correctamente con lo establecido por la organización, ya que esta se encarga de utilizar correctamente los recursos de la organización y que medidas o acciones tomar para el cumplimiento de los objetivos. Por lo tanto, se puede tener una correcta administración, pero eso no indica que se puedan alcanzar niveles correctos de efectividad.

Tabla 11. Dimensión “Gestión”

<i>Gestión</i>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Bajo	7	35,0	35,0
	Medio	12	60,0	95,0
Válido	Alto	1	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia datos recogidos del SPS

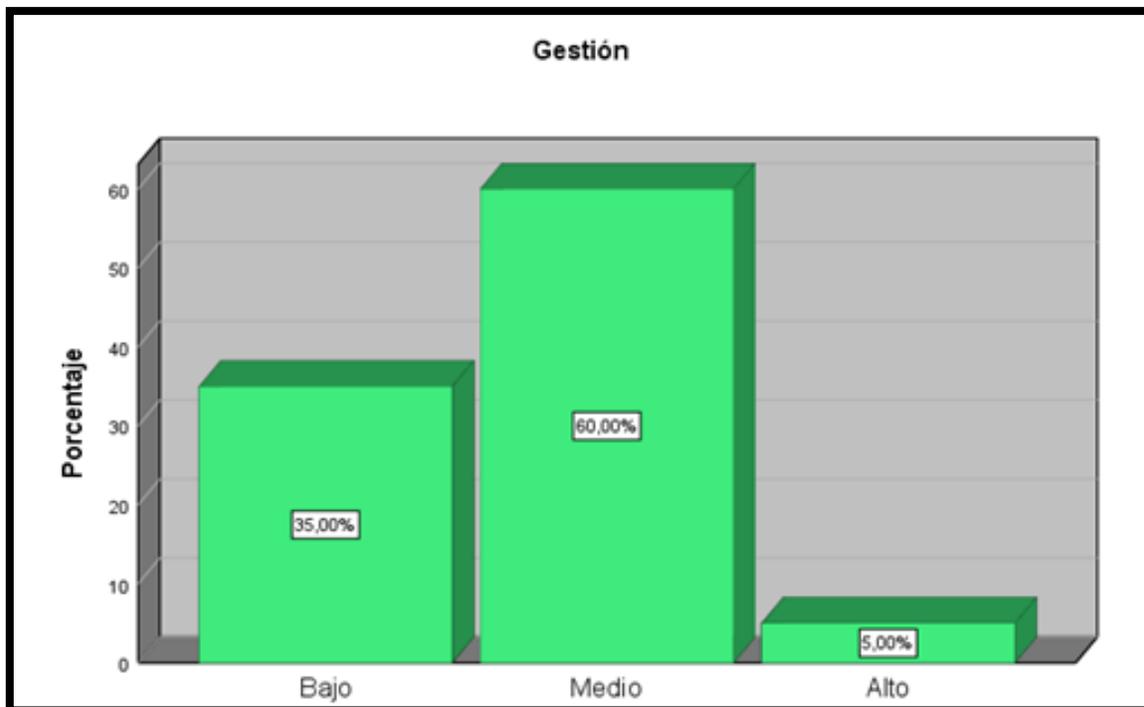


Figura 7. Gestión. Fuente: Cuestionario.

Interpretación:

Según los resultados obtenidos en la tabla 11 se evidencia que la mayor parte de los encuestados mencionan que la gestión de la empresa es de nivel bajo y medio casi en su totalidad, por lo cual, hace mención que si bien la administración tiene correcto control y planificación de los recursos es en la gestión de estos recursos cuando son puestos en marcha tales acciones planificadas por la administración. Es por ello, que, si se obtienen en conjunto una correcta planificación de estrategias y son ejecutadas por personal calificado, con una correcta gestión, esto traerá como consecuencia alcanzar las metas y objetivos.

Tabla 12. Dimensión “Estrategias de recursos humanos”

Estrategias de recursos humanos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	15,0	15,0
	Medio	6	30,0	45,0
	Alto	11	55,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia datos recogidos del SPS

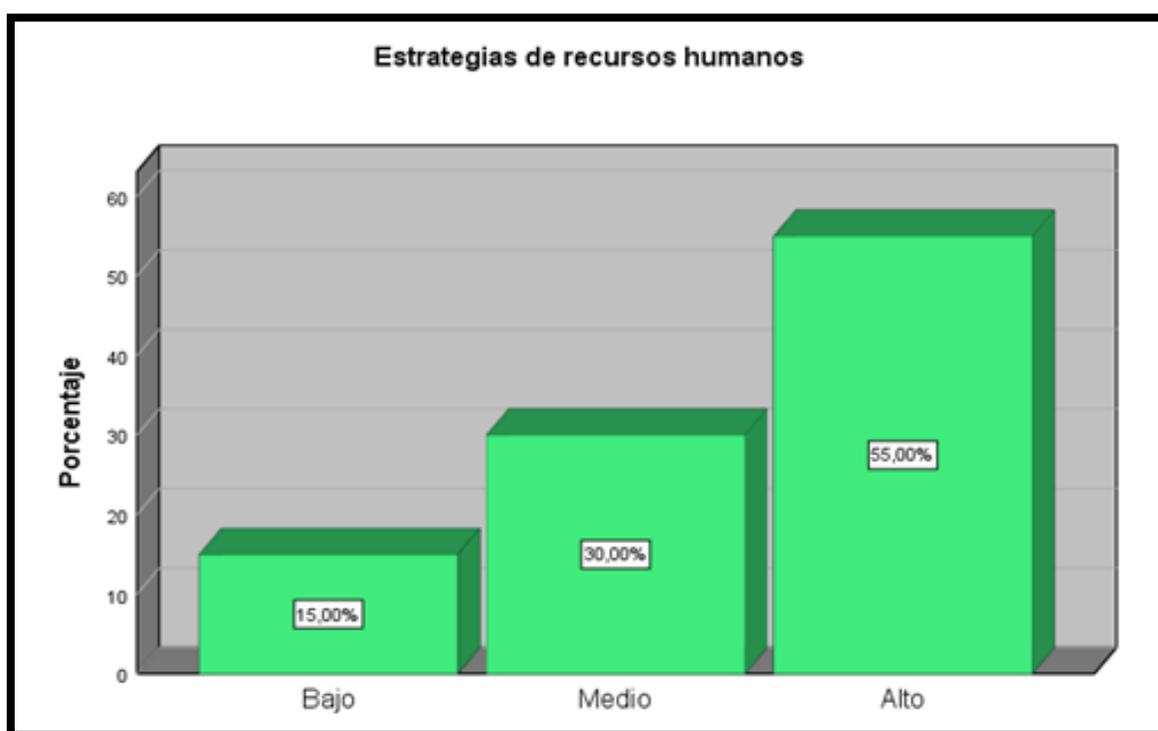


Figura 8. Estrategias de recursos humanos. Fuente: Cuestionario.

Interpretación:

Según los resultados obtenidos en la tabla 12, se evidencio que la mayor parte encuestados mencionan que las estrategias de recursos humanos son de nivel alto y de nivel medio, por lo cual, se entiende que las estrategias que son planificadas por la administración son correctas, sin

embargo, si estas no son aplicadas de manera correcta y eficaz no tendrán un impacto positivo en la organización, sino todo lo contrario podría ocasionar salidas de dinero.

4.1.2 Prueba de normalidad

H1: Los datos de la población provienen de una distribución normal

H0: Los datos de la población no provienen de una distribución normal

Tabla 13. Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Auditoría interna	,225	20	,009	,803	20	,001
Gestión de recursos humanos	,225	20	,009	,803	20	,001
Planeación	,387	20	,000	,626	20	,000
Herramienta de gestión	,223	20	,010	,809	20	,001
Métodos y procedimientos	,263	20	,001	,800	20	,001
Administración	,337	20	,000	,740	20	,000
Gestión	,350	20	,000	,736	20	,000
Estrategias de recursos humanos	,337	20	,000	,740	20	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: elaboración propia datos recogidos del SPS

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 13, los resultados que se recoge de la aplicación de la prueba de normalidad fueron menores a 0.05 (con la escala de Shapiro Wilk muestras menores a 50), por lo cual, se entiende que la información o data recogida demuestra que no proviene de una distribución normal, y es por ello, que se tendrá que aplicar una prueba no paramétrica para la comprobación de las hipótesis planteadas en la investigación.

4.1.3 Pruebas de hipótesis

De acuerdo a lo mencionado en el texto anterior, se aplicó una prueba no paramétrica para la comprobación de las hipótesis, la cual fue la prueba chi cuadrado de Pearson con la ayuda del Software estadístico SPSS. Mediante esta prueba se determinará si se aprueba o se rechazan las hipótesis planteadas. Los valores del resultado que se toman en cuenta son el valor de la significación asintótica (valor sig.), el cual debe de ser menor a 0.05; asimismo, el otro valor a considerar es el valor chi calculado, el cual deberá de ser mayor al valor chi tabla. Una vez determinado estos dos valores y que cumplan la regla de decisión se podrá conocer si la hipótesis se aprueba o se rechaza.

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

$p \leq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_1

Prueba de hipótesis general

Hipótesis Alterna (H_1): La auditoría interna se relaciona favorablemente y significativamente con la gestión de recursos humanos de la Empresa Marketing Alterno Perú S.A.C. Magdalena del Mar 2019.

Hipótesis nula (H_0): La auditoría interna no se relaciona favorablemente y significativamente con la gestión de recursos humanos de la Empresa Marketing Alterno Perú S.A.C. Magdalena del Mar 2019.

Tabla 14. Prueba de Hipótesis General

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	20,102 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	25,964	4	,000
Asociación lineal por lineal	11,217	1	,001
N de casos válidos	20		

a. 9 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,80.

Fuente: Cuestionario.

Interpretación:

Al realizar la prueba de hipótesis general con la prueba de chi cuadrado, se determina que el valor (sig.) fue 0.000, el cual es menor a 0.05, asimismo, el valor de chi cuadrado fue 20,102 siendo mayor a chi tabla (9,4877), por consecuencia, no se aprueba la hipótesis nula y se acepta la alterna, entonces, se concluye que: La auditoría interna se relaciona favorablemente y significativamente con la gestión de recursos humanos de la Empresa Marketing Alterno Perú S.A.C. Magdalena del Mar 2019.

Prueba de hipótesis específicas

Prueba de hipótesis específica N°1

Hipótesis Alterna (H1): La auditoría interna se relaciona favorablemente con la administración de la Empresa Marketing Alterno Perú S.A.C. Magdalena del Mar 2019.

Hipótesis nula (Ho): La auditoría interna no se relaciona favorablemente con la administración de la Empresa Marketing Alterno Perú S.A.C. Magdalena del Mar 2019

Tabla 15. Prueba de Hipótesis específica 1

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,646 ^a	4	,047
Razón de verosimilitud	11,141	4	,025
Asociación lineal por lineal	7,439	1	,006
N de casos válidos	20		

a. 9 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,90.

Fuente: Cuestionario.

Interpretación:

Al realizar la prueba de hipótesis específica 1 con la prueba de chi cuadrado, se determina que el valor (sig.) fue 0.047, el cual es menor a 0.05, asimismo, el valor de chi cuadrado fue 9,646 siendo mayor a chi tabla (9,4877), por consecuencia, no se aprueba la hipótesis nula y se acepta la alterna, entonces, se concluye que: La auditoría interna se relaciona favorablemente con la administración de la Empresa Marketing Alterno Perú S.A.C. Magdalena del Mar 2019.

Prueba de hipótesis específica N°2

Hipótesis Alterna (H1): La auditoría interna se relaciona favorablemente con la gestión de la Empresa Marketing Alterno Perú S.A.C. Magdalena del Mar 2019.

Hipótesis nula (Ho): La auditoría interna no se relaciona favorablemente con la gestión de la Empresa Marketing Alterno Perú S.A.C. Magdalena del Mar 2019.

Tabla 16. Prueba de Hipótesis específica 2

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,781 ^a	4	,008
Razón de verosimilitud	16,059	4	,003
Asociación lineal por lineal	5,227	1	,022
N de casos válidos	20		

a. 9 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,30.

Fuente: *Cuestionario*.

Interpretación:

Al realizar la prueba de hipótesis específica 2 con la prueba de chi cuadrado, se determina que el valor (sig.) fue 0.008, el cual es menor a 0.05, asimismo, el valor de chi cuadrado fue 13,781 siendo mayor a chi tabla (9,4877), por consecuencia, no se aprueba la hipótesis nula y se acepta la alterna, entonces, se concluye que: La auditoría interna se relaciona favorablemente con la gestión de la Empresa Marketing Alterno Perú S.A.C. Magdalena del Mar 2019.

Prueba de hipótesis específica N°3

Hipótesis Alterna (H1): La auditoría interna se relaciona favorablemente con la Estrategias de recursos humanos de la Empresa Marketing Alterno Perú S.A.C. Magdalena del Mar 2019.

Hipótesis nula (Ho): La auditoría interna no se relaciona favorablemente con la Estrategias de recursos humanos de la Empresa Marketing Alterno Perú S.A.C. Magdalena del Mar 2019.

Tabla 17. Prueba de Hipótesis específica 3

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14,545 ^a	4	,006
Razón de verosimilitud	19,459	4	,001
Asociación lineal por lineal	9,586	1	,002
N de casos válidos	20		

a. 9 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,90.

Fuente: *Cuestionario*.

Interpretación:

Al realizar la prueba de hipótesis específica 3 con la prueba de chi cuadrado, se determina que el valor (sig.) fue 0.006, el cual es menor a 0.05, asimismo, el valor de chi cuadrado fue 14,545 siendo mayor a chi tabla (9,4877), por consecuencia, no se aprueba la hipótesis nula y se acepta la alterna, entonces, se concluye que: La auditoría interna se relaciona favorablemente con la Estrategias de recursos humanos de la Empresa Marketing Alterno Perú S.A.C. Magdalena del Mar 2019.

4.2 Discusión

La realización de los procedimientos estadísticos con la información recolectada con la aplicación de la encuesta a la unidad de análisis y posteriormente de la aplicación de procedimientos estadísticos para poder comprobar las hipótesis planteadas en la presente investigación, se procede a realizar la comparabilidad de los resultados obtenidos con tesis o trabajos previos a la presente. Asimismo, se consideró el objetivo principal Determinar en qué medida la auditoría interna se relaciona con la gestión de recursos humanos de la Empresa Marketing Alterno Perú S.A.C. Magdalena del Mar 2019.

De acuerdo con la prueba de confiabilidad del instrumento el resultado fue 0.866 (86.6%) para la primera variable “Auditoría interna” y el resultado para la segunda variable “gestión de recursos humanos” fue 0.861 (86.1%), y para el cuestionario en general fue 0.929 (92.9%) por lo cual se determina que el instrumento cuenta con un correcto nivel confiabilidad, ya que está dentro de lo establecido (mayor o igual a 0.8), asimismo, se demuestra que los ítems encargados de medir las variables y dimensiones fueron correctamente estructurados para que puedan recolectar información confiable.

Por lo tanto, para la realización del presente capítulo se utilizaron investigaciones o trabajos previos a la investigación realizada, los cuales no superan los 5 años de antigüedad y los cuales fueron determinantes para la comparación de los resultados obtenidos en las pruebas de hipótesis, donde cuyo resultado demostró su aprobación luego de haber realizado procedimientos estadísticos.

Hipótesis general: La auditoría interna se relaciona favorablemente y significativamente con la gestión de recursos humanos de la Empresa Marketing Alterno Perú S.A.C. Magdalena del Mar 2019; de acuerdo al resultado reflejado en la tabla N°14 el valor (sig.) fue 0.000, el cual es menor a 0.05, asimismo, y asimismo el valor de chi cuadrado fue 20,102 siendo mayor a chi tabla (9,4877). Por consecuencia, no se aprueba la hipótesis nula y se acepta la alterna, entonces, se concluye que: La auditoría interna se relaciona favorablemente y significativamente con la gestión de recursos humanos de la Empresa Marketing Alterno Perú S.A.C. Magdalena del Mar 2019.

Por lo tanto, mediante ese resultado se determinó que la auditoría interna se relaciona favorablemente con la gestión de recursos humanos, ya que, van de la mano tanto en la

planificación y ejecución de la auditoría y que mediante sus resultados de su aplicación mostrado en su dictamen y el informe de auditoría se mostrarán los puntos y deficiencias por mejorar en la gestión, ya sea del capital humano como también de los recursos económicos que la empresa mantiene. Asimismo, se relacionan favorablemente ya que esta herramienta de control y de verificación de procesos internos permite a la organización tener una mejora constante siempre y cuando se gestione correctamente su aplicación, y como también de los individuos de la organización.

De esta manera este resultado guarda relación con la investigación realizada por Mestas (2018), la cual tiene por nombre “El Control Interno y su Influencia en la Gestión de Recursos Humanos de las Empresas Constructoras del Perú”, donde se concluye que, una organización al no contar con un sistema de control interno que contribuya en gestionar mejor el capital humano y como también los recursos trae como consecuencia bajos niveles de rentabilidad y eficiencia en los procesos, producto de una deficiente gestión, asimismo, el control que debe de haber en el área de recursos humanos es de mucha vitalidad para que haya una correcta gestión que pueda contribuir que la organización pueda alcanzar sus objetivos y metas trazadas.

Hipótesis específica 1: La auditoría interna se relaciona favorablemente con la administración de la Empresa Marketing Alterno Perú S.A.C. Magdalena del Mar 2019; de acuerdo al resultado reflejado en la tabla N°15 el valor (sig.) fue 0.047, el cual es menor a 0.05, asimismo, y asimismo el valor de chi cuadrado fue 9,646 siendo mayor a chi tabla (9,4877). Por consecuencia, no se aprueba la hipótesis nula y se acepta la alterna, entonces, se concluye que: La auditoría interna se relaciona favorablemente con la administración de la Empresa Marketing Alterno Perú S.A.C. Magdalena del Mar 2019.

Es por ello, que la auditoría interna se relaciona con la administración debido a que es en la administración donde se realizan las planificaciones de estrategias y procesos para que la organización pueda ser efectiva y rentable en el mercado, asimismo, de prever contingencias que afecten la integridad económica de la empresa, y con la ayuda de esta herramienta de control se puedan detectar las falencias que se tengan en la administración y gestión para poder mejorarlas y que éstas se prevean.

Asimismo, este resultado tiene relación con la investigación realizada por Pacheco y Ruiz (2016), titulada: “La Capacitación de los Recursos Humanos, Análisis a Partir del Enfoque de Competencias Laborales”, en la cual se obtuvo como resultado, que es la administración en la cual se realiza la planificación de estrategias que posteriormente son transmitidas para ser ejecutadas mediante su gestión, por lo tanto, es recomendable la aplicación de un control interno para poder evaluar los niveles de capacidades y de efectividad que tienen cada uno de los trabajadores para que la organización pueda mejorar y ser competitiva en el mercado.

Hipótesis específica 2: La auditoría interna se relaciona favorablemente con la gestión de la Empresa Marketing Alterno Perú S.A.C. Magdalena del Mar 2019; de acuerdo al resultado reflejado en la tabla N°16 el valor (sig.) fue 0.008, el cual es menor a 0.05, asimismo, y asimismo el valor de chi cuadrado fue 13,781 siendo mayor a chi tabla (9,4877). Por consecuencia, no se aprueba la hipótesis nula y se acepta la alterna, entonces, se concluye que: La auditoría interna se relaciona favorablemente con la gestión de la Empresa Marketing Alterno Perú S.A.C. Magdalena del Mar 2019.

Asimismo, mediante la aprobación de la hipótesis específica se infiere que, la auditoría interna se relaciona con la gestión, ya que contribuye en ayudar a la gestión en su procesos de

administración para que se puedan lograr las metas y objetivos trazados como organización, asimismo, la auditoría interna evalúa los constantes riesgos a los que se enfrenta la empresa y mediante esta evaluación los reduce, es por ello, que esta herramienta para que su resultado de auditoría demuestre la actualidad real de la organización tendrá que apoyarse en la gestión para asegurar la exactitud del resultado.

Como se menciona en el párrafo anterior, este resultado guarda relación con el estudio de Vargas (2018), “Oficina de Auditoría Interna y su Influencia en la Gestión Administrativa en la Empresa Comercial Cristales”, en la cual se obtuvo como resultado que el plan de auditoría debe de contener el alcance y como también los procesos a seguir con la finalidad de asegurar el correcto cumplimiento de su aplicación, ya que es su resultado o informe de auditoría será la base para la toma de decisiones que van a influir de manera positiva o negativa a la organización, según la aplicación de diversas estrategias o planes de accionar para medidas correctivas en la gestión.

Hipótesis específica 3: La auditoría interna se relaciona favorablemente con la Estrategias de recursos humanos de la Empresa Marketing Alterno Perú S.A.C. Magdalena del Mar 2019; de acuerdo al resultado reflejado en la tabla N°17 el valor (sig.) fue 0.006, el cual es menor a 0.05, asimismo, y asimismo el valor de chi cuadrado fue 14,545 siendo mayor a chi tabla (9,4877). Por consecuencia, no se aprueba la hipótesis nula y se acepta la alterna, entonces, se concluye que: La auditoría interna se relaciona favorablemente con la Estrategias de recursos humanos de la Empresa Marketing Alterno Perú S.A.C. Magdalena del Mar 2019.

Mediante la hipótesis específica se infiere que, la auditoría interna se relaciona favorablemente con la formulación de estrategias de recursos humanos, ya que con la realización

de una auditoría interna evaluará las políticas, procesos y objetivos de los recursos humanos de la organización, con la finalidad de detectar posibles falencias para que posteriormente se mejoren y se reparen, como también de que sean rápido de detectar para que no sigan afectando a la organización y que está pueda seguir funcionando de manera óptima.

Este resultado guarda relación con la investigación de León (2020), en su tesis titulada Competencias y Gestión de los Recursos Humanos, en la cual se llegó al resultado de la gestión de los recursos humanos al aplicarse diversas estrategias y que sean ejecutadas de manera óptima estas podrían traer como consecuencia una ventaja competitiva, asimismo, es recomendable que se utilicen herramientas que contengan estrategias con métodos eficaces y de fácil trasmisión a los que integran la organización, como también de motivar al personal de manera unipersonal para alcanzar sus objetivos personales y laborales, y como esto influye en alcanzar también las metas de la organización.

Conclusiones

1. De acuerdo con los resultados obtenidos se concluye que, La auditoría interna se relaciona favorablemente y significativamente con la gestión de recursos humanos de la Empresa Marketing Alterno Perú S.A.C. Magdalena del Mar 2019, el valor (sig.) fue 0.000, el cual es menor a 0.05, resultado que acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se logró demostrar que la auditoría interna guarda relación con la gestión de recursos humanos debido a que con la ejecución de la auditoría interna se detectará las diversas falencias de la administración y la de su gestión de recursos humanos.
2. Se concluyo que, La auditoría interna se relaciona favorablemente con la administración de la Empresa Marketing Alterno Perú S.A.C. Magdalena del Mar 2019; el valor (sig.) fue 0.047, el cual es menor a 0.05, resultado que acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se logró determinar que la auditoría interna guarda relación con la administración debido, a que con la ayuda de esta herramienta de control se puedan detectar las falencias que se tengan en la administración, para poder mejorar los procesos, para que estos sean más eficientes.
3. Se concluye que, La auditoría interna se relaciona favorablemente con la gestión de la Empresa Marketing Alterno Perú S.A.C. Magdalena del Mar 2019; el valor (sig.) fue 0.008, el cual es menor a 0.05, resultado que acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se demostró la relación de la auditoría interna con la gestión, ya que contribuye en ayudar a la gestión en sus procesos de administración para que se puedan lograr las metas y objetivos trazados como organización.

4. Por último, se llegamos a la conclusión que, La auditoría interna se relaciona favorablemente con la Estrategias de recursos humanos de la Empresa Marketing Alterno Perú S.A.C. Magdalena del Mar 2019; el valor (sig.) fue 0.006, el cual es menor a 0.05, resultado que acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, la realización de una auditoría interna evaluará las políticas, procesos y objetivos de los recursos humanos de la organización, con la finalidad de detectar posibles falencias para que posteriormente se mejoren y se reparen.

Recomendaciones

1. De acuerdo a los resultados obtenidos, se recomienda que la empresa realice de manera periódica una auditoría interna para detectar deficiencias en la administración y en la ejecución de su gestión, asimismo, de evaluación de las políticas internas y objetivos, para que posteriormente de acuerdo al resultado de la auditoría se puedan tomar decisiones con la finalidad de mejorar las falencias y así poder alcanzar los objetivos de la organización.
2. Se recomienda que, la auditoría interna tenga una correcta planificación y donde se estructuren el plan de auditoría, en el cual contenga el alcance y la magnitud de su revisión en la organización con la finalidad de que su resultado sea el que demuestre la realidad en que la empresa se encuentra, ya que el resultado servirá de base para la toma de decisiones.
3. Se recomienda que, la gestión en la organización sea evaluada periódicamente con índices de productividad y como también con niveles de satisfacción por parte de sus subordinados, ya que de acorde a su resultado se demostrará si están realizando de manera eficiente parte de su gestión del personal.
4. Por último, se recomienda, a la empresa la realización de estrategias en las cuales participen tanto los encargados de la administración como también de los subordinados, para que éstas estrategias puedan ir de acorde a lo que la organización requiera para el cumplimiento de sus objetivos, y también esto servirá para que cada integrante de la empresa se pueda sentir comprometido alcanzar los objetivos en conjunto de la organización.

Referencias

- Alatriza Gironzini, M. A. (07 de 01 de 2019). *Técnicas y Procedimientos de Auditoria*.
Obtenido de Auditool: <https://www.auditool.org/blog/auditoria-externa/2158-tecnicas-y-procedimientos-de-auditoria-lo-que-todo-auditor-debe-conocer>
- Alatriza Gironzini, M. A. (19 de 03 de 2021). *Importancia de la Planificación de una Auditoría*.
Obtenido de Auditool: <https://www.auditool.org/blog/auditoria-externa/4274-importancia-de-la-planificacion-de-una-auditoria>
- Argudo, C. (10 de 02 de 2021). *¿Qué es la gestión empresarial?* Obtenido de Emprete Pyme.net: <https://www.emprendepyme.net/que-es-la-gestion-empresarial.html>
- Aular, M. (18 de 01 de 2021). *Gestion de Recursos Humanos*. Obtenido de Degerencia.com: <https://degerencia.com/tema/gerencia/recursos/humanos/>
- Bueno Blanco, R., Ramos Sámano, Mireya, & Berelleza Gaxiola, Carlos Francisco. (2018). *Elementos Básicos de la Administración* (1 ed.). México: Servicios Editoriales Once Ríos.
- Calle, J. P. (06 de 10 de 2020). *Etapas y Fases de la Auditoría Interna*. Obtenido de Opirani: <https://www.piranirisk.com/es/blog/etapas-y-fases-de-la-auditoria-interna>
- Castellnou, R. (10 de 02 de 2021). *Gestión basada en procesos*. Obtenido de Emburse Captio: <https://www.captio.net/blog/la-necesidad-de-la-gestion-por-procesos>
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (8, Ed.) México: Mc Graw Hill.

- Condori Luján, E. J. (2017). *Guía de gestión empresarial*. Bolivia: Cooperación Suiza en Bolivia.
- Correa, F. (24 de 01 de 2019). *Definición de administración y teorías administrativas*. Obtenido de Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/definicion-de-administracion-y-teorias-administrativas/>
- Cortez Ortiz, T. E. (2016). Diseño de un Departamento de Auditoria Interna para la Empresa Servicesmart SA. *Tesis de Pregrado*. Universidad de Guayaquil, Ecuador.
- González, M. (2015). *Selección de personal*. México:: Buscando al mejor candidato.
- Hernandez, H. (20 de 03 de 2021). *Herramienta de Gestion* . Obtenido de Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/herramientas-de-la-gestion-de-calidad/>
- Latorre Ariño, M. (2015). *Método, Procedimiento, Técnicas y Estrategias de Aprendizaje*. Lima, Perú: Universidad Marcelino Champagnat.
- León Nieto, F. G. (2020). Competencias y Gestión de los Recursos Humanos. *Tesis de Pregrado*. Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima, Perú.
- Louffat, E. (2016). *Fundamentos del Proceso Administrativo* (4. EDICION ed.). Lima, Perú: Universidad de ESAN.
- Mestas Ccama, G. M. (2018). Control Interno y su Influencia en la Gestión de Recursos Humanos de las Empresas Constructoras del Perú. *Tesis de Pregrado*. Universidad Católica los Ángeles Chimbote, LIMA – PERÚ.
- Montoya, A. (2013). *Notas de gestión humana* . Sabaneta: Universidad CEIPA.

Ñaupas, H. (2013). *Metodología de la Investigación y Elaboración de Tesis*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Pacheco Romero, F. E., & Ruiz Arenas, Norma Angelica . (2016). La Capacitación de los Recursos Humanos, Análisis a partir del Enfoque de Competencias Lborales. *Tesis de Pregrado*. Universidad Autónoma del Estado de México, México.

Plaza Cortez, S. I. (2018). La Auditoría Interna como Herramienta de Gestión en las Empresas Públicas de la Ciudad de Esmeraldas. *Tesis de Pregrado*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Esmeraldas, Ecuador.

Raffino, M. E. (26 de 03 de 2021). *Gestión*. Obtenido de Concepto de Gestion: <https://concepto.de/gestion/>

Rodriguez Lagual, Y. L. (10 de 03 de 2013). *Gestión de Recursos Humanos*. Obtenido de Escuela de Organización Industrial: <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/10/gestion-de-recursos-humanos/#comments>

Salnave Sanin, M., & Lizarazo Barbosa, James. (2017). El Sistema de Control Interno en el Estado Colombiano como Instancia Integradora de los Sistemas de Gestión y Control para Mejorar la Eficacia y la Efectividad de la Gestión Pública a 2030. *Tesis de Pregrado*. Universidad Externado de Colombia, Bogotá. Colombia.

Sánchez Arellan, C. W. (2018). Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Profesional Técnico-Administrativo del Centro Materno Infantil de Piedra Liza Rímac 2015. *Tesis de Pregrado*. Universidad Nacional Federico Nacional, Lima, Perú.

Sánchez Galán, J. (11 de 02 de 2020). *Auditoría interna*. Obtenido de Economipedia.com:

<https://economipedia.com/definiciones/auditoria-interna.html>

Santillana, J. (2013). *Auditoría interna* ((3°. ed.) ed.). México: Pearson Educación.

Santos Contreras, J. T. (2017). *Gestión de Recursos Humanos y su Incidencia en el Rendimiento de los Empleados en los Almacenes Aguirre*. *Universidad Técnica de Babahoyo*. Tesis de Pregrado, Ecuador.

Snell, S. &. (2013). *Administración de Recursos Humanos*. México: Cengage.

Tupia Iturriaga, C. K., Rueda de Leon Contreras, Rahell Susana, & Silva Villavicencio, Ricardo Alejandro. (2017). *Auditoría Interna Perspectivas de Vanguardia*. México: Instituto Mexicano de Contadores Públicos A.C.

Vallejo Chávez, L. M. (2015). *Gestión del Talento Humano*. Ecuador: La Caracola Editores.

Vargas Tolentino, L. A. (2018). *Oficina de Auditoría Interna y su Influencia en la Gestión Administrativa en la Empresa Comercial Cristales*. *Tesis de Pregrado*. Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion, Huacho, Perú.

Veliz Herrera, K. T. (2017). *Auditoría interna y su incidencia en los procesos contables en las empresas de servicio de cable, San Juan de Lurigancho-2017*. *Tesis de Pregrado*. Universidad Cesar Vallejo, Li,ma, Perú.

Westreicher, G. (26 de 03 de 2021). *Gestión*. Obtenido de Economipedia:

<https://economipedia.com/definiciones/gestion.html>

Apéndice 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Auditoría Interna y su Relación con la Gestión de Recursos Humanos de la Empresa Marketing Alterno Perú S.A.C. Magdalena del Mar 2019.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
Problema General ¿De qué manera la auditoría interna se relaciona con la gestión de recursos humanos de la Empresa Marketing Alterno Perú S.A.C. Magdalena del Mar 2019?	Objetivo General Determinar en qué medida la auditoría interna se relaciona con la gestión de recursos humanos de la Empresa Marketing Alterno Perú S.A.C. Magdalena del Mar 2019.	Hipótesis General Existe una relación significativamente entre la auditoría interna y la gestión de recursos humanos de la Empresa Marketing Alterno Perú S.A.C. Magdalena del Mar 2019.	Auditoría Interna	Planeación	Tipo: Aplicada Nivel: Descriptivo Correlacional Diseño: No Experimental Población y muestra: 20 trabajadores Muestra: 20 trabajadores Técnicas e instrumento: El instrumento que se empleó fue el cuestionario con escala de valores LIKERT Técnicas de procesamiento de datos: La técnica que se empleó fue la encuesta
Problemas Específicos 1 ¿De qué manera se relaciona la auditoría interna con la administración de la Empresa Marketing Alterno Perú S.A.C. Magdalena del Mar 2019? 2 ¿De qué manera la auditoría interna se relaciona con la herramienta de gestión de la Empresa Marketing Alterno Perú S.A.C. Magdalena del Mar 2019? 3 ¿De qué manera la auditoría interna se relaciona con las estrategias de recursos humanos de la Empresa Marketing Alterno Perú S.A.C. Magdalena del Mar 2019?	Objetivos Específicos 1. Identificar de qué manera la auditoría interna, se relaciona con la administración de la Empresa Marketing Alterno Perú S.A.C. Magdalena del Mar 2019. 2. Identificar de qué manera la auditoría interna se relaciona con la herramienta de gestión de la Empresa Marketing Alterno Perú S.A.C. Magdalena del Mar 2019. 3. Identificar de qué manera la auditoría interna se relaciona con las estrategias de recursos humanos de la Empresa Marketing Alterno Perú S.A.C. Magdalena del Mar 2019.	Hipótesis Específicos 1. La auditoría interna se relaciona favorable y significativamente con la administración de la Empresa Marketing Alterno Perú S.A.C. Magdalena del Mar 2019. 2. La auditoría interna se relaciona favorable y significativamente con la herramienta de gestión de la Empresa Marketing Alterno Perú S.A.C. Magdalena del Mar 2019. 3. La auditoría interna se relaciona favorable y significativamente con las estrategias de recursos humanos Empresa Marketing Alterno Perú S.A.C. Magdalena del Mar 2019.		Gestión de Recursos Humanos	
			Administración		Gestión

Apéndice 2. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
CUESTIONARIO DE LA VARIABLE AUDITORÍA INTERNA

Estimado (a) Sr. (a)

El presente cuestionario es un instrumento de uso académico para la investigación titulada Auditoría Interna y su Relación con la Gestión de Recursos Humanos de la Empresa Marketing Alterno Perú S.A.C. Magdalena del Mar 2019, se divide en 2 partes, está compuesto por 23 enunciados y las respuestas son de carácter académico. Marque con una X la opción que considere:

1: Totalmente en desacuerdo, 2: en desacuerdo, 3: ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: de acuerdo, 5: totalmente de acuerdo.

VARIABLE: AUDITORÍA INTERNA						
Nro.	DIMENSIÓN 1: Planeación	1	2	3	4	5
1	¿En su opinión, cree Ud. que la planeación de una auditoría interna que ayuda a mejorar las actividades a desarrollar en la empresa Marketing Alterno Perú SAC?					
2	¿En su opinión, cree Ud. que la planeación adecuada de una auditoría interna ayude a cumplir con las actividades a desarrollar para lograr un crecimiento sostenible en el tiempo?					
3	¿Cree usted que la gerencia define con claridad y comunica las responsabilidades para el proceso de auditoría interna?					
4	¿Considera usted que en su área de trabajo definen y comunican de manera eficiente las responsabilidades para desarrollar sus funciones?					
	DIMENSIÓN 2: Herramienta de Gestión	1	2	3	4	5
5	¿Cree usted que el planeamiento de auditoría interna es una estrategia eficiente?					
6	¿Considera usted que la organización cuanta con un planeamiento para llevar a cabo una auditoría interna como parte de la gestión?					
7	¿Considera usted que el manual de procedimientos forma parte de los requerimientos en la auditoría interna?					
8	¿Considera usted que el manual de procedimientos forma parte de la herramienta de gestión en una auditoría entera?					

DIMENSIÓN 3: Métodos y Procedimientos		1	2	3	4	5
9	¿Cree usted que la organización ejecuta controles preventivos sistemáticos para asegurar la confiabilidad de los métodos y procedimientos?					
10	¿Cree usted que el control concurrente ayuda en la efectividad de los métodos y procedimientos aplicados en una auditoría interna?					
11	¿Cree usted que la organización toma en cuenta y aplica el control posterior para regularizar las observaciones de la auditoría interna?					

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

VARIABLE: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS						
DIMENSIÓN 1: Administración		1	2	3	4	5
12	¿Cree usted que la gerencia de recursos humanos utiliza recursos adecuado para una eficiente gestión administración?					
13	¿Considera usted que existen recursos adecuados para lograr los objetivos en la gestión de recursos humanos?					
14	¿Considera usted que existe capacitación y entrenamiento que debe tener el personal para trabajar en forma efectiva?					
15	¿Considera usted que con la capacitación mejora el grado de precisión y calidad en el desempeño de sus funciones?					
16	¿Cree usted que se realiza adecuadamente la selección de personal que se necesita para cubrir las plazas vacantes?					
DIMENSIÓN 2: Gestión		1	2	3	4	5
17	¿Considera usted que el jefe cumple y hace cumplir las funciones del personal?					
18	¿Considera usted que se cumplen adecuadamente con el manual de funciones de cada personal?					
19	¿Cree usted que la comunicación es característica de la organización Marketing Alterno Perú S.A.C.?					
20	¿Considera usted que se utilizan estrategias adecuadas para el cumplimiento de los objetivos de la gestión?					
DIMENSIÓN 3: Estrategias de Recursos Humanos		1	2	3	4	5
21	¿Cree usted que los trabajadores evidencian las acciones planificadas por la gestión de recursos humanos?					
22	¿Considera usted que el jefe de recursos humanos delega responsabilidades adecuadas al cargo que ejerce?					
23	¿Considera usted que los trabajadores cumplen con los objetivos de la organización?					

Gracias por su participación.

Apéndice 3. VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO

VALIDACION CON JUICIO DE EXPERTO: CUESTIONARIO DE ENCUESTA

TEMA: Auditoría Interna y su Relación con la Gestión de Recursos Humanos de la Empresa Marketing Alterno Perú S.A.C. Magdalena del Mar 2019

Bachilleres:

CAMACHO GONZALES, KETTY MIRELY

PARI CAMASCA, NERIDA

VEGA ECHEVARRIA, ALEJANDRA DEL ROCIO

JUICIO DE EXPERTO:

1. La opinión que usted brinde es personal y sincera.
2. Marque con aspa "X" dentro del cuadro de valoración, solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión para el cuestionario.

1: Muy Malo

2: Malo

3: Regular

4: Bueno

5: Muy Bueno

N°	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Claridad Esta formulado con el lenguaje apropiado y comprensible				X	
2	Objetividad Permite medir hechos observables					X
3	Actualidad Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4	Organización Presentación Ordenada				X	
5	Suficiencia Comprende los aspectos en cantidad y claridad				X	
6	Pertinencia Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos					X
7	Consistencia Permite conseguir datos basados en modelos teóricos				X	
8	Coherencia Hay coherencia entre las variables indicadores y ítems				X	
9	Metodología La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10	Aplicación Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	

Apellidos y Nombres del juez experto: Castillo Pebes, Roberto

Especialidad del juez experto: Auditoría Financiera, Contabilidad, Control Interno

Grado del juez experto: Magister

_____ Roberto Castillo P. _____



Firma y Nombre del Juez experto

VALIDACIÓN CON JUICIO DE EXPERTO: CUESTIONARIO DE ENCUESTA

Tema: Auditoría Interna y su Relación con la Gestión de Recursos Humanos de la Empresa Marketing Alterno Perú S.A.C. Magdalena del Mar 2019

Bachilleres: GAMACHO GONZALES KETTY MIRELY, PARI CAMASCA NERIDA y VEGA ECHEVARRIA, ALEJANDRA DEL ROCIO

JUICIO DE EXPERTO:

1. La opinión que usted brinde es personal y sincera.
 2. Marque con una "X" dentro del cuadro de valoración, solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión para el cuestionario.
- 1: Muy Malo 2: Malo 3: Regular 4: Bueno 5: Muy bueno

N°	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Claridad Esta formulado con el lenguaje apropiado y comprensible					X
2	Objetividad Permite medir hechos observables				X	
3	Actualidad Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4	Organización Presentación Ordenada					X
5	Suficiencia Cubre los aspectos en cantidad y claridad					X
6	Pertinencia Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos					X
7	Consistencia Permite conseguir datos basados en modelos teóricos				X	
8	Coherencia Hay coherencia entre las variables independientes y dependientes					X
9	Metodología La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10	Aplicación Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X

Muchas Gracias por su respuesta!



DNI 25406615
 Apellidos y nombres del Experto: César Enrique Loli Buellos
 Grado del Experto: Maestro
 Especialidad: Auditor Contador
 Lugar de trabajo: Universidad Peruana de la Américas

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del validador: PONCE DE LEÓN MUÑOZ JAIME ROBERTO
- 1.2. Grado Académico: MAGISTER
- 1.3. Institución donde labora: UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS
- 1.3.1. Especialidad del validador: FINANZAS
- 1.3.2. Título de la Investigación: AUDITORIA INTERNA Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA MARKETING ALTERNATIVO PERU SAS, MAGDALENA DEL MAR 2019
- 1.3.3. Autor del Instrumento: CATALDO GONZALES, KETTY MIRELY; PAUL CAYALCA, NERINA - VEGA GUMERILLO, ALEJANDRA DEL ROSO
- 1.3.4. Instrumento:

ENCUESTA


MAG. JAIME PONCE DE LEÓN MUÑOZ

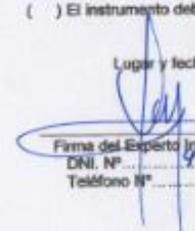
ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado, específico y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
5. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias, los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X

PROMEDIO DE VALORACIÓN: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- El instrumento pueda ser aplicado, tal como está elaborado.
 El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: 18 DE MARZO DEL 2021


Firma del Experto Instrumento:
DNI. N° 42231561
Teléfono N°

Apéndice 4: CARTA DE AUTORIZACIÓN

Marketing
Alternativo

Señores:

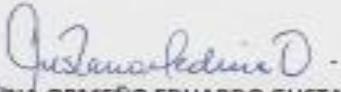
Universidad Peruana de las Américas

Yo **Medina Ormeño Eduardo Gustavo**, identificado con DNI N°21569470, representante de la Empresa "Marketing Alternativo Perú S.A.C" con RUC 20512433821.

Mediante el presente tengo a bien a pronunciarme:

Que por petición de los señores: **Alejandra del Rocío Vega Echevarria / Ketty Mirely Camacho Gonzales / Nerida Parí Camasca**, acepto que utilicen la información de la empresa "Marketing Alternativo Perú S.A.C" con fines de trabajo de investigación de tesis para obtener el Título en la carrera de Contabilidad y Finanzas.

La información utilizada será eminentemente con fines de estudio e investigación científica, del trabajo que han desarrollado de "AUDITORIA INTERNA Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS de la Empresa Marketing Alternativo Perú S.A.C Magdalena del Mar 2019"


MEDINA ORMEÑO EDUARDO GUSTAVO
DNI: 21569470