



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

**TESIS**

**Para optar el título profesional de Contador Público**

Auditoria de Recursos Humanos y Política Laboral en una Empresa  
de Servicios Eléctricos

**PRESENTADO POR**

Romero Andrade, Julio Cesar

**ASESOR**

Espinoza Vásquez, Gladys

**Los Olivos, 2021**

## **DEDICATORIA**

A mi familia que son la razón de lucha, superación que me inspira en la vida y a todos aquellos que contribuyeron de alguna forma lograr mis objetivos.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por permitir terminar con mis objetivos.

A mis padres, por su apoyo constante a lo largo de mi carrera universitaria y su amor incondicional.

Finalmente, a mi Asesor por compartir su conocimiento y guiarme para la realización de mi investigación.

## RESUMEN

El trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la Auditoría de Recursos Humanos y la Política Laboral en la Empresa de Servicios Eléctricos SAC. El enfoque de la investigación es cuantitativo, de tipo correlacional, con un diseño no experimental, de metodología hipotética deductivo. La población estuvo conformada por 22 trabajadores cuya muestra fue censal.

La técnica que se utilizó es la encuesta, cuyo instrumento es el cuestionario, la confiabilidad del mismo se determinó a través del alfa de Cronbach. Para el procesamiento de información, se empleó la correlación de Spearman.

El resultado reveló que existe relación entre la auditoría de recursos humanos y la política laboral ( $r= 0,98$ ;  $p < 0,001$ ) en la Empresa de Servicio Eléctricos SAC. Llegando a la conclusión de que existe una relación positiva significativa muy alta, es decir que cuanto mayor sea la implementación de la auditoría de recursos humanos ,mejor serán las políticas labores; ya que se buscará corregir aquellos lineamientos que no están acorde a las normas generales.

**Palabras clave:** auditoría operativa, políticas laborales, recursos humanos, y normas laborales.

## **ABSTRACT**

The objective of the research work is to determine the relationship that exists between the Human Resources Audit and the Labor Policy in the Empresa de Servicios Eléctricos SAC. The research approach is quantitative, correlational, with a non-experimental design, with a hypothetical deductive methodology. The population consisted of 22 workers, whose sample was a census sample.

The technique used is the survey, whose instrument is the questionnaire, its reliability was determined through Cronbach's alpha. For information processing, the Spearman correlation was used.

The result revealed that there is a relationship between the audit of human resources and labor policy ( $r = 0.98$ ;  $p < 0.001$ ) in Empresa de Servicio Eléctricos SAC. Reaching the conclusion that there is a very high significant positive relationship, that is, the greater the implementation of the human resources audit, the better the work policies; since it will seek to correct those guidelines that are not in accordance with the general rules.

Keywords: operational audit, labor policies, human resources, and labor standards.

## CONTENIDO

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
RESUMEN .....	iv
ABSTRACT.....	v
CONTENIDO .....	vi
LISTA DE TABLAS .....	viii
LISTA DE FIGURAS.....	ix
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I : PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	3
1.1.DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	4
1.2.FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	5
1.2.1 Problema General .....	5
1.2.2 Problemas Específicos .....	5
1.3.OBJETIVOS DEL PROBLEMA.....	6
1.3.1 Objetivo General.....	6
1.3.2 Objetivo Específico.....	6
1.4 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA.....	6
1.4.1 Justificación .....	6
1.4.2 Importancia .....	7
1.5. ALCANCES Y LIMITACIONES .....	7
1.5.1 Alcances.....	7
1.5.2 Limitaciones.....	7
CAPÍTULO II :MARCO TEÓRICO.....	8
2.1 ANTECEDENTES .....	9
2.1.1 Antecedentes Internacionales .....	9
2.1.2 Antecedentes Nacionales .....	11
2.2 BASES TEÓRICAS .....	13
2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS .....	20
CAPÍTULO III: VARIABLES E HIPÓTESIS.....	24
3.1VARIABLES.....	25
3.2 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES .....	25
3.3 FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS.....	26

3.3.1 Hipótesis General.....	26
3.3.2 Hipótesis Específicas.....	26
CAPÍTULO IV : METODOLOGÍA.....	27
4.1 ENFOQUE Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN .....	28
4.2 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	28
4.3 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	28
4.4 PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO Y ANÁLISIS DE DATOS .....	30
CAPÍTULO V : RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	31
5.1 RESULTADOS .....	32
5.2 DISCUSIÓN .....	42
CAPÍTULO VI : CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	45
6.1 CONCLUSIONES .....	46
6.2 RECOMENDACIONES.....	47
REFERENCIAS.....	48
ANEXOS .....	62

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variables .....	25
Tabla 2: Confiabilidad .....	29
Tabla 3. Confiabilidad de la variable 1(Auditoría de recursos humanos) .....	30
Tabla 4. Confiabilidad de la variable 2 (Política laboral).....	30
Tabla 5: La empresa tiene un manual de procedimientos que se deben seguir en caso de algún accidente.....	32
Tabla 6: Las capacitaciones que le brinda la empresa son suficientes para lograr una amplia gama de conocimientos y así potencializar su desempeño. 33	33
Tabla 7: Se designan los puestos de trabajo de acuerdo a su perfil profesional .....	34
Tabla 8: Se otorgan incentivos y premios adecuados por alguna labor destacada .....	34
Tabla 9: Se verifica si la distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores .....	35
Tabla 10: Se revisa en que condiciones se encuentra la instalación eléctrica que que no esté con cables desprotegidos, piso resbaladizo, etc: que podrían originar alguna caída, quemadura u otro tipo de accidente laboral .....	36
Tabla 11: Los nuevos integrantes de la empresa son capacitados antes de iniciar sus funciones.....	37
Tabla 12: Los clientes devuelven productos o rechazan algún servicio .....	38
Tabla 13: Prueba de correlación entre la Evaluación de condiciones laborales y las condiciones físicas y materiales .....	39
Tabla 14: Prueba de correlación entre la evaluación de puestos de trabajo y contratación de personal .....	40
Tabla 15: Prueba de correlación entre la evaluación de remuneraciones y estímulos y el desempeño de tareas .....	41
Tabla 16: Prueba de correlación entre la Auditoria de Recursos Humanos – Política Laboral .....	42



## LISTA DE FIGURAS

Figura 1: La empresa tiene un manual de procedimientos que se deben seguir en caso de algún accidente.....	32
Figura 2: Las capacitaciones que le brinda la empresa son suficientes para lograr una amplia gama de conocimiento y así potencializar su desempeño .....	33
Figura 3: Se designan los puestos de trabajo de acuerdo a su perfil profesional.....	34
Figura 4: Se otorgan incentivos y premios adecuados por alguna labor destacada .....	35
Figura 5: Se verifica si la distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores .....	35
Figura 6: Se revisa en que condiciones se encuentran, la instancia eléctrica que no esté con cables desprotegidos, piso resbaladizo, etc; que podrían originar alguna caída, quemadura u otro tipo de accidente laboral .....	36
Figura 7: Los nuevos integrantes de la empresa son capacitados antes de iniciar sus funciones.....	37
Figura 8: Los clientes devuelven productos o rechazan algún servicio.....	38

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se centra en el estudio de la Empresa de Servicios Eléctricos SAC cuyo rubro es la comercialización de proyectos y obras para la industria. El origen de esta investigación se dio a partir de las conductas laborales, la falta de herramientas necesarias, falta de planificación de proyectos, no contar con incentivos y de no cumplir con los pagos de sueldos de los trabajadores en la fecha establecida.

Por ello, se seleccionó el área de recursos humanos, la cual tiene como función organizar y aumentar el desempeño de los trabajadores, con el propósito de aumentar la productividad. No obstante, Flores (2014) menciona que los recursos humanos tienen como propósito de supervisar que a cada trabajador se le esté cumpliendo con sus necesidades económicas y realizaciones profesionales, además de que esté comprometido con la empresa.

Por otro lado, la política laboral se ve reflejada en leyes y normas las cuales permiten mejorar las condiciones laborales de los trabajadores. De igual manera Gómez (2019) define que la política laboral comprende normas sobre tipos de contratos, remuneraciones, honorarios, condiciones de seguridad, además ve los convenios colectivos, los derechos y responsabilidades de los empleados.

No obstante, la importancia de esta investigación se ve en los resultados obtenidos a través de la inspección lo cual demuestra que la Auditoría de Recursos Humanos y la Política Laboral de la Empresa de Servicios Eléctricos SAC Comas año 2018 tienen relación significativa, lo que permite concluir que, al haber una buena gestión en la empresa, la satisfacción del personal será positiva.

En consecuencia la auditoría de recursos humanos, es importante porque ayuda a verificar el cumplimiento de los objetivos y metas de la empresa; siendo relevante ya que permite la utilización de materiales, métodos y técnicas para el proceso de evaluación del área auditada u objeto de estudio, el mismo que contribuye a mejorar principalmente al desarrollo de las actividades planificadas; los resultados obtenidos ayudarán a los trabajadores del área de Recursos Humanos de la Empresa de Servicios Eléctricos SAC, dar a conocer su gestión de auditoría, y por ende tomar las decisiones correctivas necesarias para brindar excelencia y calidad a sus funciones establecidas; porque cuando

se habla de recursos humanos, los especialistas lo consideran como el capital humano. Esto conlleva a considerarlo como una de las inversiones más importantes dentro de la empresa. En ese sentido si las empresas quieren disponer del mejor cuadro de directivos, trabajadores operativos y otros, tiene que disponer del financiamiento necesario para entrenar, capacitar y perfeccionar a dicho personal.

La presente investigación está constituida por seis capítulos:

El capítulo I, contiene: La descripción, formulación, los objetivos del problema, justificación e importancia, el alcance y limitaciones. Así, el planteamiento de una pregunta que permitirá establecer el fundamento de esta investigación, ya que ayudará al avance de éste; dicha pregunta sería: ¿Cuál es la relación entre los Recursos Humanos y la Política Laboral en la Empresa de Servicios Eléctricos SAC, Comas año 2018? Comenzando con dicha interrogante, se pretende analizar la gestión del área de recursos humanos, con el fin de brindar sugerencias para el progreso y consolidación de la empresa escogida.

El capítulo II, contiene: Los fundamentos teóricos, la cual será para guiar el progreso de este trabajo; por ello, se trabajan los antecedentes, las bases teóricas y las definiciones de términos.

El capítulo III, contiene: Las hipótesis generales y específicas, de igual manera la operacionalización de las variables.

El capítulo IV, contiene: La metodología de esta investigación, el enfoque y el tipo del estudio, el total de la población y la muestra, las técnicas para recolectar la información y el procesamiento estadístico de estos con su correspondiente análisis.

El capítulo V, contiene: los resultados y su discusión, confrontándose con diferentes investigaciones.

En último lugar, en el capítulo VI, se exhiben las conclusiones y recomendaciones del trabajo.

# **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

## 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Becerra (19 junio 2020) en su Publicación “Áreas de Recursos Humanos es clave para reapertura de organizaciones” nos menciona que, por su parte, el director de la Asociación Peruana de Recursos Humanos (APERHU), Vidal Flores, sostuvo que es importante cuidar la supervivencia de la empresa y gestionar a los colaboradores adecuadamente. “Una de las grandes preocupaciones y desafíos es la reactivación, pero hay que lograrla de forma saludable para la compañía y para quienes allí estarán”, refirió.

“El gran reto de recursos humanos, es asegurar que la reintegración laboral no sea como un regreso de vacaciones, es decir, en lo posible que sea como una bienvenida al equipo de trabajo, como cuando una compañía cambia de sede”, afirmó la directora Ejecutiva en Adriana Pulido Consultoría, Adriana Pulido.

Además, Balado (2020) en su publicación “El estrés, la gran preocupación de los directivos” redacta el 47 % de las empresas españolas están priorizando estrategias de bienestar, frente a Francia, donde para el 84 % de los 49 % de los profesionales de RRHH europeos creen que el estrés de los ejecutivos es un problema clave en su organización. Aunque cerca de la mitad afirmaron que el estrés era una prioridad, solo el 26 % había adoptado sistemas para determinar los niveles de estrés. Las prácticas de fomento del bienestar son un mecanismo en el que confían las empresas para reducir los niveles de estrés laboral. En este contexto, se preguntó a profesionales de RR.HH. si la salud y el bienestar eran una prioridad estratégica para su organización. En general, el 65 % de la dirección estuvo de acuerdo en que el bienestar es una alta prioridad en su lista de RRHH.

Por ello la presente investigación de la Empresa de Servicios Eléctricos SAC en Comas, se ha detectado algunos desequilibrios en su liderazgo en diversas categorías, principalmente en los recursos humanos, donde se ha podido identificar las causas originarias de la problemática y se observa que no cuenta con una gestión de auditoría aplicada para examinar las actividades, funciones, procedimientos y políticas del personal; asimismo no dispone de información que les permita determinar la relación entre servicios prestados al público y recursos empleados para dicho fin; tampoco disponen de información que les permita identificar en qué medida el proceso, resultado y seguimiento de las recomendaciones en la Auditoría de los Recursos Humanos facilitan la eficiencia, en la Empresa de Servicios Eléctricos SAC, en la

actualidad se carece, de evaluación de puestos de trabajo, la evaluación de remuneraciones, estímulos y la evaluación de condiciones de trabajo, en vista de la problemática planteada en el ámbito de auditoría de recursos humanos, se ha detectado la necesidad imperante de evaluar a la auditoría de recursos humanos y las políticas laborales, dentro del esquema de eficiencia administrativa, es por esta razón que se tiene la urgente necesidad de investigar la relación de la auditoría de recursos humanos y la política laboral y además el de no concluir con los trabajos de los clientes en la fecha indicada. Esto último ha causado una consecuencia negativa lo cual es no cumplir con el pago de los sueldos de los trabajadores en la fecha establecida, causando con ello un malestar entre los trabajadores.

Adicionalmente, este trabajo tiene como finalidad ayudar a proporcionar las recomendaciones adecuadas para implementar estrategias, modelos, pero sobre todo aportar adecuadas tomas de decisiones, siendo con ello todas las razones expuestas y suficientes argumentos, para tomar como desafío el desarrollo de la presente investigación.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre la Auditoría de Recursos Humanos y la Política Laboral en una Empresa de Servicios Eléctricos SAC, ubicada en el distrito de Comas durante el periodo 2018?

### **1.2.2. Problemas específicos**

PE1: ¿De qué manera la evaluación de condiciones laborales se relaciona con las condiciones físicas y materiales en una Empresa de Servicios Eléctricos SAC, ubicada en el distrito de Comas durante el periodo 2018?

PE2: ¿Cómo la evaluación de puestos trabajo se relaciona con la contratación de personal en una Empresa de Servicios Eléctricos SAC, ubicada en el distrito de Comas durante el periodo 2018?

PE3: ¿De qué manera la evaluación de remuneraciones y estímulos se relaciona con el desempeño de tareas en una Empresa de Servicios Eléctricos SAC, ubicada en el distrito de Comas durante el periodo 2018?

### **1.3. OBJETIVOS DEL PROBLEMA**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación existe entre la Auditoria de Recursos Humanos y la Política Laboral en una Empresa de Servicios Eléctricos SAC, ubicada en el distrito de Comas durante el periodo 2018.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

Determinar si la evaluación de condiciones laborales se relaciona con las condiciones físicas y materiales en una Empresa de Servicios Eléctricos SAC, ubicada en el distrito de Comas durante el periodo 2018.

Determinar si la evaluación de puestos de trabajo se relaciona con la contratación de personal en una Empresa de Servicios Eléctricos SAC, ubicada en el distrito de Comas durante el periodo 2018.

Determinar si la evaluación de remuneraciones y estímulos se relaciona con el desempeño de tareas en una Empresa de Servicios Eléctricos SAC, ubicada en el distrito de Comas durante el periodo 2018.

### **1.4. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA**

#### **1.4.1. Justificación**

La finalidad de la presente investigación es dar a conocer la importancia del talento humano dentro de la empresa; por el valor que representa en la empresa. La auditoría de recursos humanos y políticas laborales nos va ayudar a descubrir las deficiencias que presenta la empresa como la falta de herramientas necesarias, no contar con incentivos y por último de no concluir con los trabajos de los clientes en la fecha indicada. Esto ha tenido una consecuencia negativa lo cual es de no cumplir con el pago de los sueldos de los trabajadores en la fecha establecida, causando con ello un malestar entre los trabajadores.

Además, con esto la empresa podrá tomar en cuenta en invertir más en el talento humano puesto que ellos son el pilar fundamental dentro de la empresa, por lo tanto, ayudará a tomar mejores decisiones y cumplir con los objetivos trazados como organización empresarial.

### **1.4.2. Importancia**

La investigación que se realiza a continuación se orienta a demostrar que el trabajo realizado permita aportar soluciones a la problemática de los recursos humanos.

La función de realizar la auditoria nos permite detectar, errores, deficiencias y así contribuir a una correcta gestión en el área de recursos humanos, de esta manera podrá manejar su personal adecuadamente y esto ayudará a la empresa a tener trabajadores perennes, capacitados y una buena mano de obra para poder avanzar con sus respectivos trabajos en las fechas indicadas.

## **1.5. ALCANCES Y LIMITACIONES**

### **1.5.1. Alcance**

La presente investigación se realizó con el fin de solucionar los problemas en la Empresa de Servicios Eléctricos SAC y en el área de recursos humanos con relación a las políticas laborales. Además, el presente estudio servirá como un sustento teórico para futuras investigaciones que se halla examinado de esta clase de información para estas empresas.

### **1.5.2. Limitaciones**

El progreso de esta investigación se complicó por la búsqueda de información actualizada y además de tener que pedir un permiso para poder realizar la investigación, falta de tiempo y cooperación de los empleados para contestar las encuestas, pero se llegó aplicar el instrumento.



## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

## **2.1. ANTECEDENTES**

### **2.1.1. Antecedentes Internacionales**

Illescas & López (2015) en su tesis “Auditoría de gestión al sistema de recursos humanos aplicada a la Empresa “Importadora Humberto Valverde Pesántez e Hijos Cía. Ltda.” está orientada a la realización de una Auditoría de Gestión al Sistema de Recursos Humanos de la Empresa Importadora Humberto Valverde Pesantez & Hijos Cía. Ltda., cuya finalidad es evaluar el desempeño del personal, así como verificar que las medidas de control y procedimientos aplicados, contribuyan efectiva y oportunamente al manejo y toma de decisiones por parte de la alta gerencia. Debido a las circunstancias y necesidad de la empresa Importadora Humberto Valverde Pesantez Cía. Ltda., consideramos de suma importancia el realizar una Auditoría de Gestión al Sistema de Recursos Humanos por su problemática ya que la empresa no cuenta al momento con un departamento específico del talento humano y es administrado directamente por el Gerente General, además que no cuentan con un plan estratégico para esta área, ni un manual de funciones, que debido al constante crecimiento de la empresa se vuelve cada vez más necesario. La administración actual de recursos humanos en la empresa es insuficiente para atender a un mayor contingente de trabajadores, las operaciones de reclutamiento, selección, admisión, evaluación del desempeño, entrenamiento y remuneración de personal, presenta deficiencia en su desarrollo, debido fundamentalmente a que la empresa no cuenta con el personal necesario y debidamente capacitado para realizar dicha tarea.

Morales (2012) En su tesis “Gestión de Recursos Humanos en los establecimientos privados del nivel primario en la cabecera de Totonicapán” menciona el objetivo general de esta investigación, que es verificar si los establecimientos privados del nivel primario ubicados en la cabecera de Totonicapán, aplican un proceso profesional de gestión de recursos humanos, se puede finiquitar, que no en su totalidad, solamente un establecimiento educativo utiliza un proceso profesional de gestión de recursos humanos. En la mayoría de los establecimientos, se realiza, la gestión de recursos humanos, pero no de manera profesional sino práctica, sin tener el debido discernimiento,

da como resultado, que apliquen conocimientos no adecuados a la institución, con esta información se brinda respuesta, al objetivo específico, de identificar qué tipo de gestión de recursos humanos realizan los establecimientos a nivel primario de la cabecera de Totoncapán

Para finalizar este estudio, se concluye, que todas las instituciones investigadas saben las ventajas de aplicar la gestión de recursos humanos, en los establecimientos privados de nivel primario de la cabecera de Totoncapán, sin embargo, muchas veces por el factor económico, no la aplican. Se brinda una guía para poder iniciar con una unidad de departamento de recursos humanos y también lineamientos a seguir por parte del director, si no se pudiera realizar la propuesta a corto plazo.

Zapata (2018) En su investigación “La política laboral aplicada en el Gobierno de Rafael Correa y sus consecuencias en el empleo 2007-2016” hace referencia de los resultados de cada política en el mercado laboral fueron diversos según el período de tiempo en el cual fueron aplicadas. La eliminación de la tercerización tenía como objetivo promover el aumento del empleo adecuado, no obstante, ocasionó en una parte que un sector de trabajadores pase a esta forma de contratación y otro segmento ingresó en el subempleo y otro en paro, ocasionando una disyuntiva en el enfoque de la norma; es así que en junio 2007 el empleo adecuado era del 49,1% y para diciembre 2016 fue de 47,6% lo que identifica que la medida no tuvo los resultados esperados en el mediano plazo. La teoría económica a su vez plantea que ante incrementos del salario nominal se genera efectos directos sobre la tasa de empleo, en el caso ecuatoriano existieron incrementos salariales anuales, donde en todos los años de 2007 a 2016 (exceptuando 2012 y 2013) el incremento del salario básico incremento la tasa de desempleo en comparación a su trimestre inmediato inferior y se redujo la tasa de empleo adecuado Pese al aumento del salario básico y fomentar el salario digno, en términos reales la situación de los empleados no mejoró dado que el promedio mensual de ingreso laboral no tuvo acrecentamientos representativos.

### 2.1.2. Antecedentes Nacionales

Cutipa (2015) En su investigación “La auditoría del Capital Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Per instituto de manejo de agua y medio ambiente año 2015” muestra los resultados que permiten concluir que existe correlación entre las variables auditoria del capital humano y desempeño laboral, correlación que alcanza el valor de 0,495, valor que muestra una asociación moderada y directa entre dichas variables. Con un nivel de confianza del 95% = 0.95, y al nivel de significancia del  $\alpha$ : 5% = 0.05, se confirma que, si existe correlación entre la dimensión, evaluación de remuneraciones y estímulos de la variable, auditoria del capital humano y la variable, desempeño laboral, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Tau-b de Kendall, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de 0,556, valor que muestra una asociación moderada y directa entre dichas variables. Con un nivel de confianza del 95% = 0.95, y al nivel de significancia del  $\alpha$ : 5% = 0.05, se confirma que, si existe correlación entre la dimensión Evaluación de condiciones de trabajo de la variable auditoria del capital humano y la variable desempeño laboral, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Taub de Kendall, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de 0,538, valor que muestra una asociación moderada y directa entre dichas variables. La presente investigación corresponde al enfoque cuantitativo porque los datos medibles a través de los indicadores, se cuantifican y se someten a análisis estadísticos, también se busca determinar las características de las relaciones entre variables. Asimismo, se siguió una metodología inductiva ya que es un procedimiento mediante el cual a partir de hechos singulares se pasa a generalizaciones.

Choquecota (2013) En su tesis “La gestión de recursos humanos y su influencia en el cumplimiento de objetivos institucionales en la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2010. Una propuesta de auditoría de recursos humanos” explica que la gestión de recursos humanos tiene una incidencia poco favorable en el cumplimiento de los objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Pocollay. Las políticas de personal establecidas tienen una incidencia poco favorable en el cumplimiento de los objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Pocollay, debido a que existe deficiencias en las políticas de personal, ya que frecuentemente no son claras, ni difundidas convenientemente, no guardan

estrecha relación con las leyes laborales, ni se aplican en la institución, en igualdad de condiciones para todas las áreas que comprenden. Asimismo, las políticas de personal no alcanzan un alto grado de aceptación, porque deben tratar de coincidir con las metas individuales de los trabajadores y metas de la organización. La capacitación y desarrollo de los recursos humanos tiene una incidencia poco favorable en el cumplimiento de los objetivos institucionales, ya que la entidad no le da prioridad mejorar: el aspecto profesional, el desarrollo personal, el desarrollo laboral de los recursos humanos.

Guerrero & Chamochumbi (2018) En su investigación “Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los coordinadores académicos y directores de carrera de una universidad privada de Lima Metropolitana 2017” El presente trabajo buscó conocer la relación que puede existir entre los procedimientos de control o políticas del personal, con la forma en la que los trabajadores generan el estilo administrativo de la institución, con el objetivo de conocer si existe relación positiva alguna entre estas dimensiones. La investigación concluyó que NO existe una relación entre ambas variables, siendo esta conclusión comprobada mediante el estadígrafo de Spearman ( $r = .546, p < .05$ ). Asimismo, se comprobó que los encuestados no gustan de pasar mucho tiempo en reuniones de trabajo y que si pudieran no asistirían a las mismas, a pesar de que dichas reuniones les generan un aprendizaje. Es así como se comprueba la hipótesis planteada.

Este estudio buscó conocer qué relación existe entre las condiciones de trabajo dadas por la universidad para el desempeño de labores con la retroalimentación de las labores, y así, saber si hay correlación o no entre estas dimensiones. El estudio ayudó a comprobar, mediante el estadígrafo rho de Spearman ( $r = .498, p < .05$ ), que existe una correlación entre ambas dimensiones. Asimismo, se pudo conocer que los coordinadores académicos y directores de carrera tienen los insumos cuando los necesitan y que tienen facilidad de superar sus limitaciones propias de su experiencia.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **Auditoría de recursos humanos:**

Pérez (2013) menciona que es una herramienta de previsión, ya que intenta disminuir los riesgos futuros y mejorar el rendimiento social y la contribución de la función de personal a la eficacia general de la empresa. Por otro lado, Chavarría (2014) lo define como un examen completo y constructivo de la estructura de la organización de una empresa, o de cualquier otra entidad y de sus métodos de control, medios de operación y empleo que dé a sus recursos humanos y materiales. Por último, Alles (2012) comenta que esto implica la revisión de las prácticas organizacionales relacionadas con sus recursos humanos efectuada por un auditor experto en la temática, junto con la aplicación de métodos y procedimientos adecuados.

Hormigo (2015) menciona que con ello se puede realizar un respectivo control de los elementos y con ello poder obtener conocimientos previos de la empresa. Y además los autores Iturriaga, Contreras & Villavicencio (2017) en explican que esto consiste en analizar la gestión mediante métodos y procedimientos con eficiencia y eficacia.

Torre & Torres (2015) nos dicen que significa registro, comprobación, revisión, inspección, coordinación. Su función importante es establecer coordinación y orden de los intereses diversos y de las conductas potencialmente diversos de los miembros de la organización. Asimismo, Hernández & Martínez (2015) menciona que es un proceso que consta de una serie de pasos cuya finalidad es garantizar que el desempeño real se ajuste a lo esperado o bien que los planes sean modificados según lo exijan las circunstancias.

Estupiñan (2015) emplea un plan de organización y métodos los cuales se adoptan para poder proteger los bienes de la entidad y con esto poder comprobar la veracidad y exactitud de los datos. Asimismo, Moscoso, Cuervo & Gamboa (2018) mencionan que es un proceso en el cual se monitorea la calidad de los resultados y permite aceptar o rechazar series analíticas. Este control se caracteriza en que se realiza con los datos obtenidos en la entidad con el fin de poder detectar los errores que afecten al proceso de entrega de resultados confiables. Y además los autores Chavarría

(2014) en su libro “Auditoria Administrativa” nos dice que son objetivos ya sustentados lo cual servirá para poder garantizar el cumplimiento de las metas de la entidad.

Arcila (2018) hace mención que se debe evaluar el diseño y efectividad de los controles para ello después diseñar un sistema de pruebas en los cuales se puedan establecer varios elementos para su ejecución. Y además menciona Iturriaga, Contreras & Villavicencio (2017) explica que es la parte del proceso de validación de una actividad sobre una serie de acontecimientos dados previamente.

Estupiñan (2015) menciona los controles internos deben estar en constante monitoreo para asegurarse que comprobar que se encuentren operando y que sean efectivos. El monitoreo puede ser planteado a través de evaluaciones. Por otro lado, Duchelle, Herold & Sassi (2016) explican que es un seguimiento de elementos de forma periódica y es distinto a la evaluación que es la valoración de cambio de resultados. Y además Marcos, Nasarre & Cuadros (2019) mencionan que es utilizado para describir el proceso de observación, estudia el recojo de información para realizar el seguimiento de la empresa.

González (2014) explica que la función de los recursos humanos es la base para que las otras áreas cuenten con capital humano y pueda desarrollar de forma efectiva su trabajo. Por otro lado, Alles (2014) en indica que los recursos humanos hacen referencia a la disciplina que estudia todo lo referente a la actuación de las personas en una organización. Y además Chavarría (2014) mencionan que se encarga de lograr que cada uno de los trabajadores perciba que se esté cumpliendo con sus necesidades económicas y profesionales.

Navas (2014) nos indica que las condiciones laborales es una característica del mismo que puede tener influencia significativa para la seguridad y salud del trabajador. Por otro lado, Fernández (2015) nos menciona que son las condiciones que deben reunir como: iluminación, limpieza, las condiciones ambientales, los servicios higiénicos, los locales de primeros auxilios. También nos dice que para desarrollar actividades de prevención se debe conocer muy bien los factores de riesgo que existen en el trabajo, solo de este modo se podrán adoptar las medidas de prevención necesarias. No obstante, García (2016) explica que son características que

pueden tener influencia significativa en la generación de riesgos para la salud del trabajador y para la seguridad. Podrían ser los instrumentos que utilizamos en el desarrollo del trabajo, el ruido, la iluminación, la relación de los compañeros y la atención que se requiere para realizarlo.

Gómez & Alemán (2013) nos mencionan que la capacitación es como un elemento cultural de la organización que sustituye un proceso sistemático y estructural que debe ser reconocido por todos los miembros como un apoyo indispensable que permite transformar su entorno favorablemente. Gracia, Sandoval, Ávila & Velásquez (2018) la capacitación es como un proceso destinado a desarrollar los conocimientos y habilidades de los trabajadores cuya finalidad es que los colaboradores trasladen las capacidades adquiridas a la ejecución de sus actividades laborales, siendo eficiente en su desempeño en beneficio de la creación de valor en productos y servicios. Asimismo, Saravia, Cortada & Echevoyen (2016) nos mencionan que es un programa de orientación que tiene por objeto proporcionar al nuevo empleado la información necesaria para que pueda laborar con comodidad y eficacia en el servicio.

Estupiñan (2015) menciona que los informes surgidos del trabajo son aquellas situaciones que pueden afectar al ente económico, los cuales pueden ser errores, ineficiencias, conflictos, irregularidades. Así mismo incluir recomendaciones y observaciones significativas aclarando que es responsabilidad de la administración y debe tomar decisiones apropiadas. Por otro lado, los autores Álvarez, Gómez, López, Herrera, Barragán, Monroy, Breña, Vadillo, Olivas, Zamora, Gutiérrez, Córdoba, Pareras, Rosete, Maillard, Santibáñez, González, Méndez & Salazar (2018) explican que es la información analizada por el profesional el cual con esto obtiene evidencias suficientes y adecuadas para poder expresar una conclusión. Y además Cruz (2016) indica que debe ser objetivo al uso de la administración de los recursos que tiene y de poseer además el registro de sus operaciones.

López (2016) explica que es la obligación de cada empresario facilitar al trabajador un salario que se ajuste de acuerdo a lo establecido en el ministerio de empleo. Por otro lado, Comisión Técnica de Calidad (2017) habla que es lo que recibe un trabajador a cambio de sus servicios prestados en la empresa para la cual labora,



está constituida por cualquier cantidad que el trabajador reciba de la empresa. Por último, Pérez (2013) menciona que es una forma de remuneración del trabajo, por la cual el trabajador percibe un salario por la participación que realiza mediante una operación o negociación concreta.

López (2016) menciona que es el total de las percepciones económicas que percibe el trabajador sin discriminación de sexo, raza, en dinero o en especie. Además, Ferre (2015) indica que era una costumbre dar a los domésticos una cantidad fija del producto. Por último, Julve (2017) nos dice que es el total de retribuciones de los trabajadores en especie o dinero, por realizar un trabajo.

Esteban & Fernández (2013) explica que es un conjunto de preguntas para obtener la información necesaria para poder realizar la investigación que la requiere. Asimismo, Yuni, J., & Urbano, C. (2014) plantea que el cuestionario es un instrumento estructurado. Por una parte, se responde y se sigue el orden de las preguntas, no hay posibilidad de agregar cuestiones o plantear respuestas.

### **Políticas laborales:**

Gómez (2019) nos explica que comprende normas sobre tipos de contratos, remuneraciones, honorarios, condiciones de seguridad, además ve los convenios colectivos, los derechos y responsabilidades de los empleados.

Estupiñan (2015) menciona que el ambiente de control interno se basa en un ambiente que anime y estimule el trabajo del personal con relación a la inspección de sus labores. Tiene una gran influencia en la forma de cómo se desarrolla los procedimientos, observa la conducta de los sistemas de información y con la verificación en general. Por otro lado, Prado (2015) dice que el ambiente está conformado por varios factores lo cual pueden afectar a la persona en el trabajo y estos pueden ser numerosos y de diferente naturaleza y estos pueden afectar al ambiente laboral. Y por último según Herrera (2014) nos dice que el ambiente es la clave para poder diseñar un sistema de información con el cual se pueda hacer un proceso de actividades.

Sánchez (2014) explica que el trabajo en equipo implica trabajar con otras personas que formen parte del equipo de trabajo, además implica realizar el trabajo

comprometiéndose con los miembros del equipo. Por otro lado, Fernández (2016) se refiere a un conjunto de personas que comparten metas, objetivos, responsabilidades y realicen las actividades de forma coordinada.

Olivares, Silva & Carlos (2013) infieren que es el grado de conformidad de la persona respecto a su entorno de trabajo. La satisfacción laboral incluye la consideración de la remuneración, el tipo de trabajo, las relaciones humanas, la seguridad, etc. Por otro lado, Marín & Arias (2013) señala que son todos los sentimientos o emociones que tiene un colaborador referente a su trabajo y a las condiciones en la que se encuentra, es así que las organizaciones en la actualidad se preocupan por tener contento a su personal, brindándole la oportunidad de participar en retos que lo ayuden a reforzar su potencial, además le brinda reconocimiento y un sin número de beneficios que contribuyan a desarrollarse mejor. Es una respuesta afectiva que se le da al trabajador y a su puesto como resultado o consecuencia de la experiencia del mismo en su cargo, en relación a sus valores, es decir con lo que desea o espera de este. Consideran que la satisfacción tiene el mismo sentido que el placer. Finalmente, Salessi (2014) explica acerca de su conceptualización, medición y estado actual del arte” señala que la satisfacción laboral es considerada una actitud frente a las experiencias laborales.

Bordas (2016) nos explica que el clima laboral es caracterizado por un conjunto de aspectos tangibles e intangible que están presentes de forma relativamente estable que afecta las actitudes, comportamiento y motivación de sus miembros y por tanto el desempeño de la organización. Además, Gan & Trigine (2012) nos mencionan que el clima laboral es un indicador fundamental de las empresas, condiciones del lugar del trabajo y actitudes de las personas que integran el equipo. No obstante Sánchez (2014) nos dice que su finalidad es identificar el nivel de satisfacción que manifiesta el personal de la empresa.

Cruelles (2013) nos explica que el sistema de incentivos incita a los operadores a ser más productivos, sin necesidad de aumentar el horario laboral ni realizar

inversiones. Se mejora la eficiencia de todos los factores que intervienen en la producción. Por otro lado, Juárez (2014) nos menciona que el incentivo tiene la posibilidad de despertar el interés de conseguir un mejor desempeño, si la conducta se premia, puede estimularse para que produzca mejores resultados que sean interés de la empresa. No obstante, Romero (2016) nos dice que se emplea para estimular o inducir a los empleados con el objetivo de conseguir más calidad, cantidad, aumentar la producción y mejorar el rendimiento premiando con un resultado exigible.

Comisión Técnica de Calidad (2017) que son las cualidades que el personal debe poder asumir dentro de las exigencias que se impone en un trabajo. Además, Flórez, Rincón & Zamorano (2014) dicen que los estándares se pueden convertir en normas las cuales es una obligación cumplirlas y este se implementará para la presentación de los informes. Y por último Sáez (2017) menciona que son aptitudes que el personal debe tener para poder aceptar las peticiones que aplica el trabajo.

Hernández & Castro (2014) indican que con esto se puede administrar la compensación del personal, desarrollar su capacidad de motivar, atraer y conservar el talento humano que se requiere para poder lograr los objetivos de la entidad. Por otro lado, Chavarría (2014) plantean que es mejorar las aportaciones del personal a la organización en formas responsables, ética y social. Y por último Delaux (2017) explica que se basa en facilitar que los miembros de la organización se adapten a los cambios estratégicos que proponga la organización, así como una objetiva y correcta distribución de los recursos humanos.

Encalada (2017) menciona que lo considera como un sistema de significados públicos y aceptados colectivamente el cual es llevado o elaborado para un conjunto en un determinado tiempo. Además, Pucheu (2014) determina la estabilidad de roles y las actividades de las personas que actúan dentro mismo lugar. Finalmente, López (2016) corrobora que es un conjunto de valores que se caracterizan en una comunidad un o grupo.

Ariza (2017) menciona que es la manera como un trabajador o empleado realiza su labor, como cumple con su trabajo en su puesto dado y sus resultados que obtiene. Además, Hernández & Carrillo (2014) explica que la empresa remunera el desempeño mediante incentivos esto se da para estimular el interés del personal y

lograr mejores resultados en el futuro. Por otro lado, Santos & Rodríguez (2014) indica que es el rendimiento y actuación del trabajador con un efecto económico y social con la competencia laboral que le exige su cargo.

Nogueras (2015) menciona que la información es la comunicación u obtención de conocimientos lo cual permite precisar los que poseen sobre un tema determinado. Además, Peña (2015) comenta que es la capacidad de ofrecer a la persona el servicio de conocimientos que requiera, contestando con ello sus preguntas. Por último, Rodríguez, Piqueras, & Sánchez (2017) indica que es el significado que concede las personas a las cosas. Son los datos que uno siente mediante los sentidos, estos deben generar la información necesaria del conocimiento.

Menciona Nogueras (2015) menciona que son aquellos medios, lugares, instrumentos que brindan información a los individuos o que sirven para elaborar documentos o noticias

## 2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

### Sueldo

Hernández & Carrillo (2014) explica que se utiliza para especificar la cantidad mensual en efectivo que los empleados reciben, es la parte más significativa de pagos, que recibe el empleado, el mismo es el que permite conservar, motivar, atraer al personal que exige todo negocio en las empresas.

### Condiciones Laborales:

Navas (2014) nos indica que es una característica del mismo que puede tener influencia significativa para la seguridad y salud del trabajador.

### Capacitación de personal

Saravia, Cortada & Echevoyen (2016) nos menciona que es un programa de orientación que tiene por objeto proporcionar al nuevo empleado la información necesaria para que pueda laborar con comodidad y eficacia en el servicio.

### Satisfacción Laboral

Olivares, Silva & Carlos (2013) se refiere que es el grado de conformidad de la persona respecto a su entorno de trabajo. La satisfacción laboral incluye, el tipo de trabajo, las relaciones humanas, la seguridad, la consideración de la remuneración, etc.

### Clima Laboral

Sánchez (2014) nos menciona su finalidad es identificar el nivel de satisfacción que manifiesta el personal de la empresa.

### Evaluación de riesgos

González & Pérez (2015) Consiste en la detección de todos los riesgos existentes en la empresa y su clasificación según su gravedad. Si no se conoce los riesgos que existen no se sabrá cómo se deberá actuar.

### Evaluación de desempeño

Gan & Trigine (2012) trata de analizar y cuantificar el valor de un individuo para la organización, en relación exclusivamente con su puesto de trabajo y en relación con el periodo evaluado.

### Seguridad de trabajo

Cabo (2014) menciona que el objetivo de la prevención es la mejora de la continua de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de seguridad del trabajador. La seguridad en el trabajo es una disciplina técnica preventiva que se ocupa del estudio y control de los riesgos laborales.

### Calidad de trabajo

Montoya (2019) Se orienta hacia las características propias de la relación laboral entre los involucrado que son el centro de trabajo y trabajador. Estas características se identifican como intrínsecas, están referidas a las relaciones que tiene el trabajador con el Estado, la empresa, la sociedad y su vida familiar.

### Productividad

Pérez (2013) menciona que está asociada al grado de producción que la empresa alcanza en su beneficio. Entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados.

### Ambiente de trabajo

Álvarez & Faizal (2012) mencionan que es el conjunto de condiciones que rodean a la persona que trabaja y que directa o indirectamente influyen en su salud y en la calidad de vida.

### Control

Hernández & Martínez (2015) explica que es un proceso que consta de una serie de pasos cuya finalidad es garantizar que el desempeño real se ajuste a lo esperado o bien que los planes sean modificados según lo exijan las circunstancias.

### Reclutamiento

Arturo (2019) nos indica que es el proceso mediante el cual la organización busca empleados adecuados para realizar un determinado trabajo, atrayéndolos en cantidad de modo que sea posible una selección en algunos de ellos.

### Puesto de Trabajo

Jaramillo & Torres (2014) nos explican que es la posición definida en una organización. Son los cargos conformados por un grupo de responsabilidades y tareas significativas, que se llevan a cabo para que la organización logre sus metas.

### Beneficio Remunerativo

Hernández & Carrillo (2014) menciona que son varios factores que lo hacen atractivos, tanto para la empresa como para los empleados, tienen la posibilidad de despertar el interés por conseguir un mejor desempeño futuro. Según investigaciones demuestra que cuando la conducta se premia estimula a que se provoquen mejores resultados a favor del interés de la empresa.

### Trabajo en equipo

Fernández (2016) se refiere a un conjunto de personas que comparten metas, objetivos y responsabilidades, realizan las actividades de forma coordinada.

### Condiciones físicas

Gan & Berdel (2011) nos explica que es importante en los espacios de trabajo y cuando son deficientes producen irritación y frustración, que a su vez generan un clima laboral negativo.

### Perfil Profesional

Nieto (2014) es el conjunto de roles, destrezas, habilidades, conocimientos, valores y actitudes para el desempeño de una profesión, de acuerdo a las condiciones socioeconómicas-culturales de donde interactúa.

### Sistema de valoración de puestos

Gan & Trigrine (2012) consiste en identificar los diferentes factores que integran el conjunto de puestos relacionados y sujetos a valoración. Son aquellas características comunes en cada grupo homogéneo de trabajo que se da con una intensidad distinta en cada uno de los puestos.

### Seguridad

Pagan (2014) esto se refiere a protección de los empleados, propiedad, equipo, visitantes que están en interacción constante con el personal a cargo de brindar apoyo para lo cual ha sido contratado.

### Auditoria Operacional

Herederó, Augius, Romero & Salgado (2011) nos explica que es para determinar hasta qué punto una organización, una unidad o función dentro de una organización está cumpliendo los objetivos establecidos por la dirección, así como identificar las condiciones que necesiten mejora.

### Motivación laboral

Moreno, Núñez & Aguilar (2011) Surge de la interacción del hombre con su medio y actúa según su naturaleza en busca del logro que lo ayude a satisfacer sus necesidades y lo conduzca a desarrollarse.



## **CAPÍTULO III: VARIABLES E HIPÓTESIS**

### 3.1 VARIABLES

**Variable 1:** Auditoria de recursos humanos

**Variable 2:** Política Laboral

### 3.2 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

*Tabla 1. Operacionalización de las variables*

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
AUDITORIA DE RECURSOS HUMANOS	Bogdanski, T., Santana, E., & Portillo A (2016) lo define como un examen completo y constructivo de la estructura de la organización de una empresa, o de cualquier otra entidad y de sus métodos de control, medios de operación y empleo que dé a sus recursos humanos y materiales.	Evaluación de condiciones laborales  Evaluación de puestos de trabajo  Evaluación de remuneraciones y estímulos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguridad</li> <li>• Capacitación a los trabajadores</li> <li>• Métodos para la valoración del puesto de trabajo</li> <li>• Ejercicio laboral de acuerdo a perfil</li> <li>• Beneficio Remunerativo</li> <li>• Evaluación periódica de las remuneraciones</li> <li>• Reconocimiento laboral</li> </ul>
POLITICA LABORAL	Gómez, J. (2019) define que la política laboral comprende normas sobre tipos de contratos, remuneraciones, honorarios, condiciones de seguridad, además ve los convenios colectivos, los derechos y responsabilidades de los empleados.	Condiciones físicas y materiales  Contratación de personal  Desempeño de Tareas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambiente de trabajo</li> <li>• Establece un horario y lugar de trabajo</li> <li>• Se entrega y responsabiliza los materiales entregados por la empresa a los trabajadores</li> <li>• Procedimiento de reclutamiento</li> <li>• Control</li> <li>• Cumple con el perfil de puesto al que postula</li> <li>• Firma de un contrato de trabajo</li> <li>• Capacitación al personal contratado</li> <li>• Productividad</li> <li>• Calidad de trabajo</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia

### **3.3 FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS**

#### **3.3.1 Hipótesis General**

La auditoría de recursos humanos se relaciona positivamente con la política laboral en una Empresa de Servicios Eléctricos SAC.

#### **3.3.2 Hipótesis Específicas**

La evaluación de condiciones laborales se relaciona positivamente con las condiciones físicas y materiales en una Empresa de Servicios Eléctricos SAC.

La evaluación de puestos de trabajo se relaciona positivamente con la contratación de personal en una Empresa de Servicios Eléctricos SAC.

La evaluación de remuneraciones y estímulos se relaciona positivamente con el desempeño de tareas en una Empresa de Servicios Eléctricos SAC.

## **CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA**

## **4.1 ENFOQUE Y TIPO DE INVESTIGACIÓN**

El enfoque de la investigación es cuantitativo, el cual consiste en la recolección y análisis de datos, se emplea para comprobar una hipótesis estableciendo como fundamento un estudio estadístico y un cálculo numérico con el objeto de detallar modelos conductuales y confirmar hipótesis (Baena, 2014).

El tipo de investigación es correlacional, ya que se busca explicar las relaciones entre dos o más variables en un momento concreto, como parte de estudios exploratorios y descriptivos en términos de relaciones. Además de aplicar una metodología hipotética deductiva lo cual se plantea en la observación, planteamiento de hipótesis, deducciones de conclusiones (Mías, 2018).

Es una investigación hipotética deductiva, ya que, se utiliza un procedimiento científico que plantea la formulación de hipótesis o leyes generales de las cuales se elabora predicciones de fenómenos individuales (García, García & Gavari, 2012).

## **4.2 POBLACION Y MUESTRA**

Se trabajó con toda la población, esto se llama muestra censal. Según Ramírez (1999) establece que la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra. De allí que la población a estudiar se precise como censal por ser simultáneamente, población y muestra. De esta manera la muestra con la que se trabajó durante la evaluación de la investigación estar constituida por 22 trabajadores correspondientes de la empresa de servicios eléctricos SAC, comas 2018.

## **4.3 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **4.3.1 Técnica**

La encuesta es una técnica para recolectar la información requerida, aplicada en la Empresa de Servicios Eléctricos SAC, Comas, con ella se podrá recolectar la información requerida.

De acuerdo con Alvira (2011) la encuesta es una captura de información, es útil, ante todo para descubrir algo y comparar modelos o hipótesis.

### 4.3.2 Instrumento

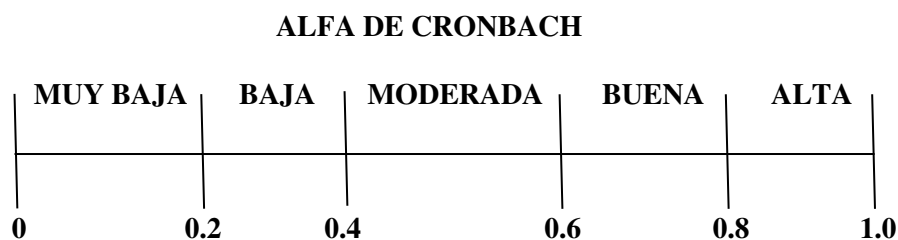
Mediante Esteban & Fernández (2014) explica que el cuestionario es un conjunto de preguntas para obtener la información necesaria para poder realizar la investigación que uno requiere

Este instrumento utilizado fue un cuestionario que consta de 24 preguntas, la variable 1: Auditoría de recursos humanos con sus tres dimensiones Evaluación de condiciones laborales, Evaluación de puestos de trabajo y Evaluación de remuneraciones y estímulos consta de 12 ítems y para la variable 2: Política laboral que también tiene tres dimensiones Condiciones físicas y materiales, Contratación de personal y Desempeño de tareas presenta 12 ítems. El instrumento presenta alternativas con una valoración que son: (01) Nunca, (02) Casi nunca, (03) A veces, (04) Casi siempre, (05) Siempre.

### 4.3.3 Confiabilidad

Es una propiedad que hace referencia a la ausencia de errores, lo cual obtiene consistencia y estabilidad de resultados a lo largo de los procesos con un mismo instrumento. Carreón & Hernández (2013) en su libro “Psicología de la Globalización neoliberal: Análisis de la exclusión social, la brecha digital y el desarrollo sustentable” mencionan que es la estimación de la varianza sistemática y la varianza de error en referencia a la varianza total.

Tabla 1: Confiabilidad



#### A. Confiabilidad variable 1: Auditoría de recursos humanos

Tabla 3: confiabilidad de la variable recursos humanos

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>0.802</b>	<b>12</b>

A través del Excel se logró establecer que la confiabilidad de la variable de Auditoría recursos humanos es alta porque el resultado mostro una confiabilidad de 0.802.

## **B. Confiabilidad variable 2: política laboral**

Tabla 4: confiabilidad de la variable política laboral

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>0.775</b>	<b>12</b>

A través del Excel se logró establecer que la confiabilidad de la variable de la política laboral es buena porque el resultado mostró una confiabilidad de 0.775.

## **4.4 PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO Y ANÁLISIS DE DATOS**

El proceso involucró conseguir la confiabilidad del instrumento, esto se consiguió a través de la recolección e información la cual se mostró la fiabilidad del instrumento. A través del alfa de Cronbach, concedió establecer la fiabilidad del instrumento que se usó a través de ítems. Sadornil, D (2013) explica que es el coeficiente de medida de consistencia interna de un test o de una prueba. Es un índice de fiabilidad relativa referido a la auto consistencia o constancia de una prueba como instrumento de medida. Es la fiabilidad en sentido estricto.

Estas operaciones que se realizaron involucran poner el dato obtenido y la declaración de modelos. Se utilizó el Excel para realizar dichas acciones. De igual manera, se envuelve el análisis descriptivo de cada variable y la dimensión de ellas.

## **CAPÍTULO V: RESULTADOS Y DISCUSIÓN**



## 5.1 RESULTADOS

### Análisis Descriptivo

El presente estudio fue aplicado a 22 personas que laboran en la empresa de servicios eléctricos SAC, Comas 2018 a continuación los resultados estadísticos:

Tabla 5: La empresa tiene un manual de procedimientos que se deben seguir en caso de algún accidente.

ESCALA	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	0	0
CASI NUNCA	8	36
A VECES	0	0
CASI SIEMPRE	8	36
SIEMPRE	6	28
TOTAL	22	100

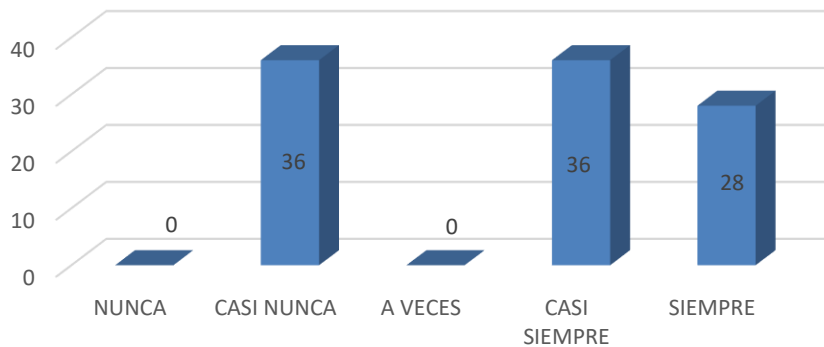
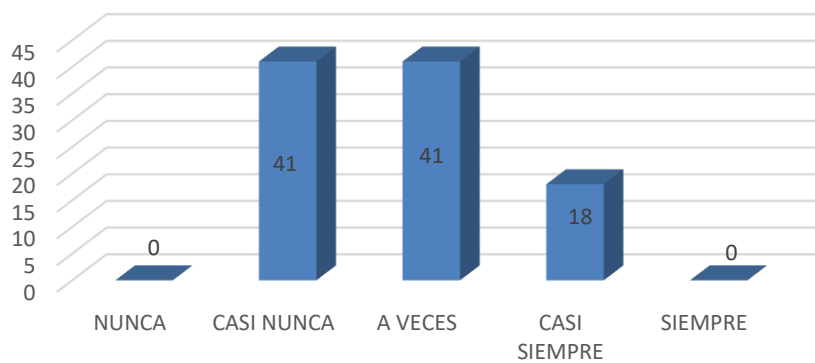


Figura 1: La empresa tiene un manual de procedimientos que se deben seguir en caso de algún accidente.

Con relación al ítem 1, la tabla 6 y figura 1, se muestra que de 22 personas encuestadas el 36% afirmó que casi siempre la empresa tiene un manual de procedimientos que se deben seguir en caso de algún accidente y el otro 28% siempre. Por otra parte, el 36% de los encuestados coincide en que casi nunca la empresa tiene un manual de procedimientos que se deben seguir en caso de algún accidente

*Tabla 6: Las capacitaciones que le brinda la empresa son suficientes para lograr una amplia gama de conocimientos y así potencializar su desempeño.*

ESCALA	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	0	0
CASI NUNCA	9	41
A VECES	9	41
CASI SIEMPRE	4	18
SIEMPRE	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100</b>



**Figura 2: Las capacitaciones que le brinda la empresa son suficientes para lograr una amplia gama de conocimientos y así potencializar su desempeño.**

Con relación al ítem 2, la tabla y figura 2, se muestra que de 22 personas el 18% afirmó que casi siempre las capacitaciones que le brinda la empresa son suficientes para lograr una amplia gama de conocimientos ya así potencializar su desempeño y el otro 41% a veces. Por otra parte, el 41% de los encuestados coincide en que nunca las capacitaciones que le brinda la empresa son suficientes para lograr una amplia gama de conocimientos y así potencializar su desempeño.

Tabla 7: Se designan los puestos de trabajo de acuerdo a su perfil profesional.

ESCALA	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	0	0
CASI NUNCA	0	0
A VECES	10	46
CASI SIEMPRE	7	32
SIEMPRE	5	22
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100</b>

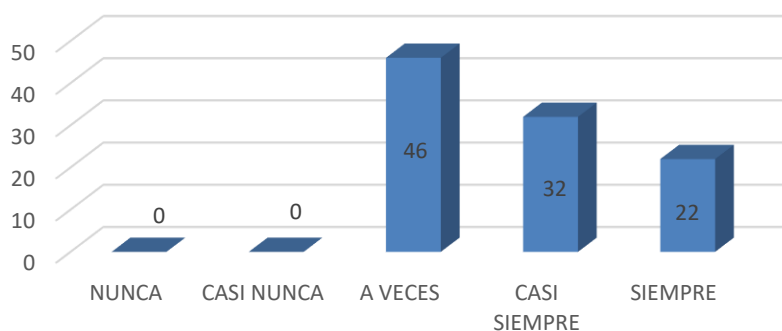
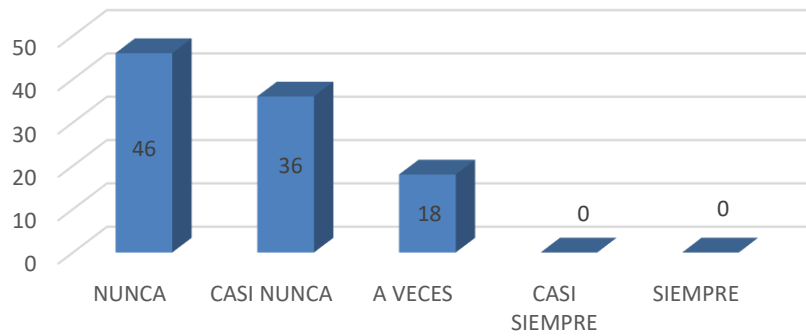


Figura 3: Se designan los puestos de trabajo de acuerdo a su perfil profesional.

En relación al ítem 3, la tabla y figura 3, se muestra que 22 personas el 32% afirmaron que casi siempre se designan los puestos de trabajo de acuerdo a su perfil profesional. Y el otro 22% siempre. Por otra parte, el 46% de los encuestados coincide en que a veces se designan los puestos de trabajo de acuerdo a su perfil profesional

Tabla 8: Se otorgan incentivos y premios adecuados por alguna labor destacada.

ESCALA	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	10	46
CASI NUNCA	8	36
A VECES	4	18
CASI SIEMPRE	0	0
SIEMPRE	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100</b>

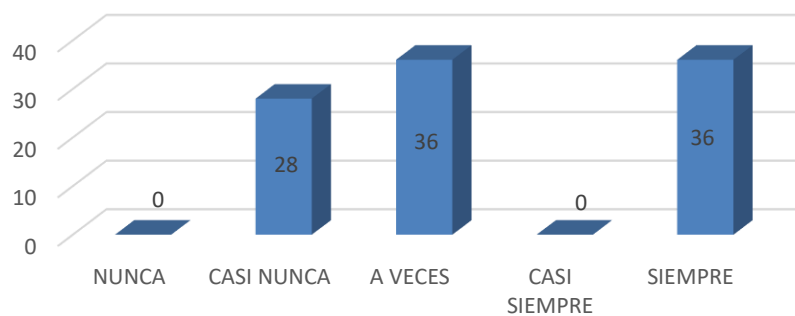


**Figura 4: Se otorgan incentivos y premios adecuados por alguna labor destacada.**

Con relación al ítem 4, la tabla y figura 4, se muestra que 22 personas el 36% afirmó que casi nunca se otorgan incentivos y premios adecuados por alguna labor destacada y el otro 46% nunca. Por otra parte, el 18% de los encuestados coincide en que a veces se otorgan incentivos y premios adecuados por alguna labor destaca.

*Tabla 9: Se verifica si la distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización sus labores.*

ESCALA	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	0	0
CASI NUNCA	6	28
A VECES	8	36
CASI SIEMPRE	0	0
SIEMPRE	8	36
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100</b>

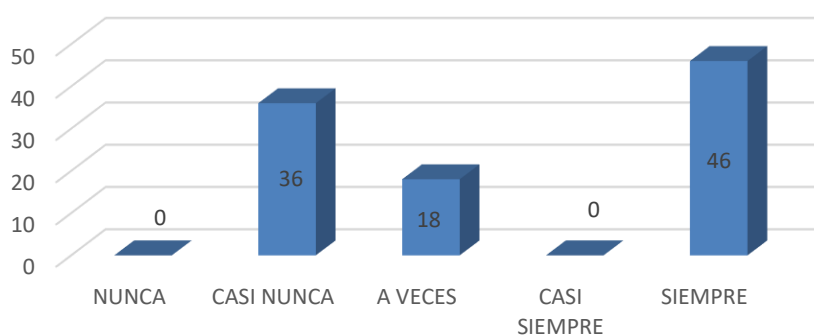


**Figura 5: Se verifica si la distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores.**

Con relación al ítem 5, la tabla y figura 5, se muestra que 22 personas el 28% afirmó que casi nunca se verifica si la distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores y el otro 36% a veces. Por otra parte, el 36% de los encuestados coincide en que siempre se verifica si la distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores.

*Tabla 10: Se revisa en qué condiciones se encuentran, la instalación eléctrica que no esté con cables desprotegidos, piso resbaladizo, etc.; que podrían originar alguna caída, quemadura u otro tipo de accidente laboral.*

ESCALA	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	0	0
CASI NUNCA	8	36
A VECES	4	18
CASI SIEMPRE	0	0
SIEMPRE	10	46
TOTAL	22	100



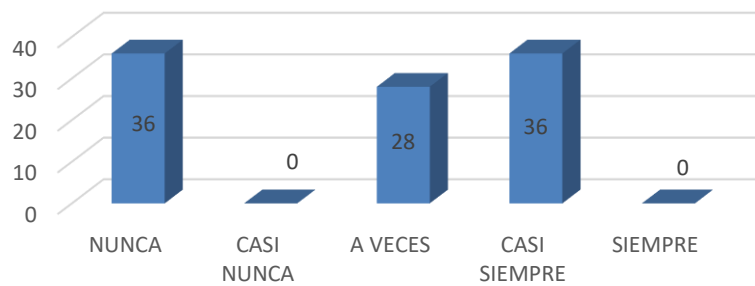
**Figura 6: Se revisa en qué condiciones se encuentra la instalación eléctrica que no esté con cables desprotegidos, piso resbaladizo, etc.; que podrían originar alguna caída, quemadura u otro tipo de accidente laboral.**

Con relación al ítem 6, la tabla y figura 6, se muestra que 22 personas el 36% afirmó que casi nunca se revisa en qué condiciones se encuentra la instalación eléctrica que no esté con cables desprotegidos, piso resbaladizo, etc.; que

podrían alguna caída, quemadura u otro tipo de accidente laboral y el otro 18% a veces. Por otra parte, el 46% de los encuestados coincide en que siempre se revisa en qué condiciones se encuentra la instalación eléctrica que no esté con cables desprotegidos, piso resbaladizo, etc.; que podrían originar alguna caída, quemadura u otro tipo de accidente laboral.

*Tabla 11: Los nuevos integrantes de la empresa son capacitados antes de iniciar sus funciones.*

ESCALA	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	8	36
CASI NUNCA	0	0
A VECES	6	28
CASI SIEMPRE	8	36
SIEMPRE	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100</b>



**Figura 7: Los nuevos integrantes de la empresa son capacitados antes de iniciar sus funciones.**

Con relación al ítem 7, la tabla y figura 7, se muestra que 22 personas el 36% afirmó que casi siempre los nuevos integrantes de la empresa son capacitados antes de iniciar sus funciones y el otro 28% a veces. Por otra parte, el 36% de los encuestados coincide en que nunca los nuevos integrantes de la empresa son capacitados antes de iniciar sus funciones.

Tabla 12: Los clientes devuelven productos o rechazan algún servicio

ESCALA	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	8	36
CASI NUNCA	8	36
A VECES	6	28
CASI SIEMPRE	0	0
SIEMPRE	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100</b>

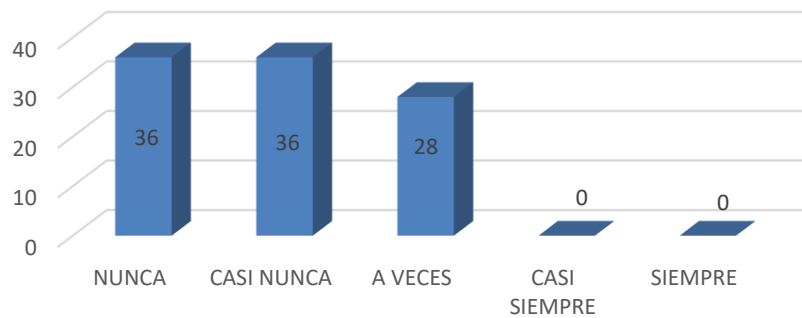


Figura 8: Los clientes devuelven productos o rechazan algún servicio.

Con relación al ítem 8, la tabla y figura 8, se muestra que 22 personas el 36% afirmó que casi nunca los clientes devuelven productos o rechazan algún servicio y el otro 28% a veces. Por otra parte, el 36% de los encuestados coincide en que nunca los clientes devuelven productos o rechazan algún servicio.

### 5.1.2 Prueba de hipótesis

#### Hipótesis Específica 1

H<sub>0</sub>: No existe relación positiva entre la evaluación de condiciones laborales con las condiciones físicas y materiales en una Empresa de Servicios Eléctricos SAC, Comas 2018.

H<sub>1</sub>: Existe relación positiva entre la evaluación de condiciones laborales con las condiciones físicas y materiales en una Empresa de Servicios Eléctricos SAC, Comas 2018.





**Tabla 14:** Prueba de correlación entre la evaluación de puestos de trabajo y contratación de personal

			Evaluación de puestos de trabajo	Contratación de personal
Rho de	Evaluación de puestos	Coefficiente de correlación	1,000	0,903**
Spearman	de trabajo	Sig. (bilateral)	.	0,000
	Contratación de	Coefficiente de correlación	0,903**	1,000
	personal	Sig. (bilateral)	0,000	.

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### **Interpretación:**

De acuerdo a la correlación de Spearman entre la evaluación de puestos de trabajo con la contratación de personal se verifica una correlación positiva significativa alta de 0,903 y un nivel de significancia de 0,000 valor por debajo al planteado en el estudio de 0,05. Por lo tanto, se confirma una correlación positiva alta entre la dimensión 2 y variable dependiente.

### **Hipótesis Específica 3**

$H_0$ : No existe relación positiva entre la evaluación de remuneraciones y estímulos con el desempeño de tareas en una Empresa de Servicios Eléctricos SAC, Comas 2018.

$H_1$ : Existe relación positiva entre la evaluación de remuneraciones y estímulos con el desempeño de tareas en una Empresa de Servicios Eléctricos SAC, Comas 2018.

Considerando que:

Sig. < 0.05, se rechaza la  $H_0$ .

Sig. > 0.05, no se rechaza la  $H_0$ .

**Tabla 15:** Prueba de correlación entre la evaluación de remuneraciones y estímulos y el desempeño de tareas.

			Evaluación de Remuneraciones y Estímulos	Desempeño de tareas
Rho de Spearman	Evaluación de Remuneraciones y estímulos	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 .	0,974** 0,000
	Desempeño de Tareas	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,974** 0,000	1,000 .

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación:

De acuerdo a la correlación de Spearman entre la evaluación de remuneraciones y estímulos con el desempeño de tareas se verifica una correlación positiva significativa alta de 0,974 y un nivel de significancia de 0,000 valor por debajo al planteado en el estudio de 0,05. Por lo tanto, se confirma una correlación positiva alta entre la dimensión 3 y variable dependiente.

### Hipótesis general

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la auditoría de recursos humanos y la política laboral en una Empresa de Servicios Eléctricos SAC, Comas 2018

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre la auditoría de recursos humanos y la política laboral en una Empresa de Servicios Eléctricos SAC, Comas 2018

Considerando que:

Sig. < 0.05, se rechaza la  $H_0$ .

Sig. > 0.05, no se rechaza la  $H_0$ .

**Tabla 16:** Prueba de correlación entre la Auditoría de Recursos Humanos – Política Laboral

			Auditoría de Recursos Humanos	Política Laboral
Rho de	Auditoría de	Coefficiente de correlación	1,000	0,984**
Spearman	Recursos	Sig. (bilateral)	.	0,000
	Humanos			
	Política	Coefficiente de correlación	0,984**	1,000
	laboral	Sig. (bilateral)	0,000	.

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### **Interpretación:**

De acuerdo a la correlación de Spearman entre la auditoría de recursos humanos y la política laboral se verifica una correlación positiva significativa alta de 0,984 y un nivel de significancia de 0,000 valor por debajo al planteado en el estudio de 0,05. Por lo tanto, se confirma una correlación positiva alta entre las variables.

## **5.2 DISCUSION**

En la presente tesis se investigó la relación entre las variables auditoría de recursos humanos y políticas laborales SAC, como 2018. De los resultados se puede afirmar que la tabla 6 y figura 1, que el 36% de los encuestados afirmó que la empresa tiene un manual de procedimientos que se deben seguir en caso de algún accidente y el otro 28% siempre. Por otra parte, el 36% de los encuestados coincide en que casi nunca la empresa tiene un manual de procedimientos que se deben seguir en caso de algún accidente.

De igual forma la tabla 7 y figura 2, se muestra que el 18% de los encuestados afirmó que casi siempre las capacitaciones que le brinda la empresa son suficientes para lograr una amplia gama de conocimientos y así potencializar su desempeño y el otro 41% a veces. Por otra parte, el 41% de los encuestados coincide en que nunca las capacitaciones que le brinda la empresa son suficientes para lograr una amplia gama de conocimientos y así potencializar su desempeño.

Del mismo modo en la tabla 10 y figura 5, se muestra que 28% de los encuestados afirmó que casi nunca se verifica si la distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores y el otro 36% a veces. Por otra parte, el 36% de

los encuestados coincide en que siempre se verifica si la distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores.

Y también en la tabla 11 y figura 6, se muestra que 36% de los encuestados afirmó que casi nunca se revisa en qué condiciones se encuentra la instalación eléctrica que no esté con cables desprotegidos, piso resbaladizo, etc.; que podrían alguna caída, quemadura u otro tipo de accidente laboral y el otro 18% a veces. Por otra parte, el 46% de los encuestados coincide en que siempre se revisa en qué condiciones se encuentra la instalación eléctrica que no esté con cables desprotegidos, piso resbaladizo, etc.; que podrían originar alguna caída, quemadura u otro tipo de accidente laboral.

El resultado obtenido coincide con los resultados de Choquecota (2013) en su tesis “La gestión de recursos humanos y su influencia en el cumplimiento de objetivos institucionales en la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2010. Una propuesta de auditoría de recursos humanos” lo cual demuestra que, si las políticas de personal tengan deficiencia y no sean claras, no serán aceptables, porque deben tratar de coincidir con las metas individuales de los trabajadores y metas de la organización. Y además Guerrero, Chamocho & Malaga (2018) en su tesis “Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los coordinadores académicos y directores de carrera de una universidad privada de Lima Metropolitana 2017” plantean que hay una relación entre los procedimientos de control o políticas del personal, con la forma en la que los trabajadores generan el estilo administrativo y también muestra que las reuniones de trabajo son importantes ya que generan un aprendizaje.

Y También en la tabla 8 y figura 3, se muestra como el 32% de los encuestados afirmó que casi siempre se designan los puestos de trabajo de acuerdo a su perfil profesional. Y el otro 22% siempre. Por otra parte, el 46% de los encuestados coincide en que a veces se designan los puestos de trabajo de acuerdo a su perfil profesional

De igual manera en la tabla 12 y figura 7, se muestra que el 36% de los encuestados afirmó que casi siempre los nuevos integrantes de la empresa son capacitados antes de iniciar sus funciones y el otro 28% a veces. Por otra parte, el 36% de los encuestados coincide en que nunca los nuevos integrantes de la empresa son capacitados antes de iniciar sus funciones.

Por consiguiente, Illescas y López (2015) en su tesis “Auditoría de gestión al sistema de recursos humanos aplicada a la Empresa “Importadora Humberto Valverde Pesantez e Hijos Cía. Ltda.” nos plantean la importancia de evaluar el desempeño del personal, así como verificar que las medidas de control y procedimientos aplicados, contribuyan efectiva y oportunamente al manejo y toma de decisiones por parte de la alta gerencia. Y lo importante que es de contar con departamento de talento humano puesto que habrá insuficiencia en las operaciones de reclutamiento, selección, evaluación del desempeño, entrenamiento y remuneración de personal. Y además en la tabla 9 y figura 4, se muestra el 36% de los encuestados afirmó que casi nunca se otorgan incentivos y premios adecuados por alguna labor destacada y el otro 46% nunca. Por otra parte, el 18% de los encuestados coincide en que a veces se otorgan incentivos y premios adecuados por alguna labor destaca.

De igual forma la tabla 13 y figura 8, se muestra que el 36% de los encuestados afirmó que casi nunca los clientes devuelven productos o rechazan algún servicio y el otro 28% a veces. Por otra parte, el 36% de los encuestados coincide en que nunca los clientes devuelven productos o rechazan algún servicio.

Por ultimo Cutipa (2015) en su tesis “La auditoría del Capital Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Per instituto de manejo de agua y medio ambiente año 2015” concluye que existe correlación entre las variables auditoria del capital humano y desempeño laboral, con un nivel de confianza del 95% = 0.95, y al nivel de significancia del  $\alpha$ : 5% = 0.05, se confirma que, si existe correlación entre la dimensión Evaluación de remuneraciones y estímulos de la variable Auditoria del capital humano y la variable Desempeño laboral, valor que muestra una asociación moderada y directa entre dichas variables. Con un nivel de confianza del 95% = 0.95, y al nivel de significancia del  $\alpha$ : 5% = 0.05, se confirma que, si existe correlación entre la dimensión Evaluación de condiciones de trabajo de la variable auditoria del capital humano y la variable desempeño laboral, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de 0.538, valor que muestra una asociación moderada y directa entre dichas variables.

**CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y  
RECOMENDACIONES**

## 6.1. CONCLUSIONES

- A. Se determinó la relación directa y alta entre la auditoría de recursos humanos y la política laboral en una Empresa de Servicios Eléctricos SAC, porque de acuerdo al método realizado se concluye a la hipótesis general con un coeficiente de correlación de 0.984. Esto sugiere que cuanto mejor sea la auditoría de recursos humanos habrá mejores políticas laborales en la Empresa de Servicios Eléctricos SAC.
  
- B. Se determinó la relación directa y buena entre la evaluación de condiciones laborales y condiciones físicas y materiales en una Empresa de Servicios Eléctricos SAC, porque en relación a la primera hipótesis específica se concluye con un coeficiente de correlación de 0.903. Esto sugiere que cuanto mejor se aplique la evaluación de condiciones laborales habrá mejores condiciones físicas y materiales en la Empresa de Servicios Eléctricos SAC.
  
- C. Se determinó la relación directa y buena entre la evaluación de puestos de trabajo y la contratación de personal en una Empresa de Servicios Eléctricos SAC, porque en relación a la segunda hipótesis específica se concluye con un coeficiente de correlación de 0.903. Esto sugiere que cuanto mejor sea la evaluación de puestos de trabajo habrá una mejor contratación de personal en la Empresa de Servicios Eléctricos SAC.
  
- D. Se determinó la relación directa y buena entre la evaluación de remuneraciones y estímulos y el desempeño de tareas en una Empresa de Servicios Eléctricos SAC, porque de acuerdo a la tercera hipótesis específica se concluye con un coeficiente de correlación de 0.974. Por lo tanto, se sugiere que cuando mejor se realice la evaluación de remuneraciones y estímulos mejor será el desempeño de tareas en la empresa de Servicios eléctricos SAC.

## **6.2. RECOMENDACIONES**

- A. Existiendo una relación alta pero significativa entre la auditoría de recursos humanos y las políticas laborales de los trabajadores de la Empresa de Servicios Eléctricos SAC. Es necesario que los entes involucrados en el manejo de personal y la auditoría correspondiente, tengan que realizar un trabajo más estrecho y relevante en busca de mejorar las políticas laborales y la calidad de propuestas estratégicas aplicables y reales para las mejoras en el cumplimiento de las normas exigidas por auditoría.
  
- B. Existiendo una relación alta pero significativa entre la evaluación de condiciones laborales y condiciones físicas y materiales de los trabajadores de la Empresa de Servicios Eléctricos SAC. Es necesario hacer un reajuste de los procedimientos y que se revisen las funciones y alcances del departamento para así poder establecerlo.
  
- C. Existiendo una relación alta pero significativa entre la evaluación de puestos de trabajo y la contratación de personal de los trabajadores de la Empresa de Servicios Eléctricos SAC. Es necesario realizar supervisiones y verificar la calidad del trabajo, ya que contribuyen a la mejora del funcionamiento de la empresa, en función de su utilidad de diagnóstico, y poder reconocer problemas en las relaciones laborales, se sugiere potenciar estos procedimientos asignando los recursos y presupuestos.
  
- D. Existiendo una relación alta pero significativa entre la evaluación de remuneraciones y estímulos y el desempeño de tareas de los trabajadores de la Empresa de Servicios Eléctricos SAC. Es necesario organizar reuniones en donde se destaquen temas de interés tanto para el empleador como para el empleado, además de crear equipos de trabajo en determinadas áreas para que haya un mejor desempeño y calidad en el trabajo.



## REFERENCIAS

- Alles, M. (2014). *La marca recursos humanos*. Recuperado de [https://elibro.net/es/ereader/bibliouch/66777?fs\\_q=La\\_marca\\_\\_Recursos\\_\\_Humanos&prev=fs](https://elibro.net/es/ereader/bibliouch/66777?fs_q=La_marca__Recursos__Humanos&prev=fs)
- Ariza, Á. (2017). *Métodos de compensación basados en competencias* (3ª. ed.). Recuperado de [https://elibro.net/es/lc/bibliouch/titulos/70028?fs\\_q=M%C3%A9todos\\_\\_de\\_\\_compensaci%C3%B3n\\_\\_basados\\_\\_en\\_\\_competencias\\_\\_\(3a.\\_\\_ed.\)\\_\\_&prev=fs](https://elibro.net/es/lc/bibliouch/titulos/70028?fs_q=M%C3%A9todos__de__compensaci%C3%B3n__basados__en__competencias__(3a.__ed.)__&prev=fs)
- Arcila, R. (2018). *Auditoria forense*. Recuperado de [https://elibro.net/es/ereader/bibliouch/116939?fs\\_q=Auditoria\\_\\_Forense\\_\\_2018&prev=fs](https://elibro.net/es/ereader/bibliouch/116939?fs_q=Auditoria__Forense__2018&prev=fs)
- Alles, M. (2012). *Diccionario de términos de recursos humanos*. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=SXZfAAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Diccionario+de+terminos+de+Recursos+Humanos&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjFq6SK\\_czuAhVRLlkGHQZ1BLMQ6AEwAHoECAyQAg#v=onepage&q=Diccionario%20de%20terminos%20de%20Recursos%20Humanos&f=fal](https://books.google.com.pe/books?id=SXZfAAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Diccionario+de+terminos+de+Recursos+Humanos&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjFq6SK_czuAhVRLlkGHQZ1BLMQ6AEwAHoECAyQAg#v=onepage&q=Diccionario%20de%20terminos%20de%20Recursos%20Humanos&f=fal)
- Arturo, A. (2019). *Reclutamiento y selección de personal*. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=63flDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Reclutamiento+y+Selecci%C3%B3n+de+Personal&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiImd\\_K\\_czuAhUXGbkGHZaOAewQ6AEwAHoECAIQAg#v=onepage&q=Reclutamiento%20y%20Selecci%C3%B3n%20de%20Personal&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=63flDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Reclutamiento+y+Selecci%C3%B3n+de+Personal&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiImd_K_czuAhUXGbkGHZaOAewQ6AEwAHoECAIQAg#v=onepage&q=Reclutamiento%20y%20Selecci%C3%B3n%20de%20Personal&f=false)
- Alvira, F. (2011). *La encuesta una perspectiva general metodológica*. Recuperado de [https://elibro.net/es/ereader/bibliouch/52043?fs\\_q=La\\_\\_encuesta\\_\\_una\\_\\_perspectiva\\_\\_general\\_\\_metodologica&prev=fs](https://elibro.net/es/ereader/bibliouch/52043?fs_q=La__encuesta__una__perspectiva__general__metodologica&prev=fs)

Álvarez, A., Gómez, R., López, V., Herrera, F., Barragán, D., Monroy, F., Breña, J., Vadillo, M., Olivas, L., Zamora, J., Gutiérrez, R., Córdoba, R., Pareras, I., Rosete, C., Maillard, F., Santibáñez, J., González, R., Méndez, R. & Salazar, J. (2018). *Normas de auditoría para atestiguar, revisión y otros servicios relacionados*. Recuperado de <https://bit.ly/3xCvssF>

Álvarez, E. & Faizal, E. (2012). *Riesgos laborales cómo prevenirlos en el ambiente de trabajo*. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=JyejDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Riesgos+laborales+c%C3%B3mo+prevenirlos+en+el+ambiente+de+trabajo&hl=es-419&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=Riesgos%20laborales%20c%C3%B3mo%20prevenirlos%20en%20el%20ambiente%20de%20trabajo&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=JyejDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Riesgos+laborales+c%C3%B3mo+prevenirlos+en+el+ambiente+de+trabajo&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Riesgos%20laborales%20c%C3%B3mo%20prevenirlos%20en%20el%20ambiente%20de%20trabajo&f=false)

Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación*. Recuperado de [https://elibro.net/es/ereader/bibliouch/40362?fs\\_q=Metodologia\\_\\_de\\_\\_la\\_\\_Investigacion&prev=fs](https://elibro.net/es/ereader/bibliouch/40362?fs_q=Metodologia__de__la__Investigacion&prev=fs)

Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Recuperado de [https://elibro.net/es/ereader/bibliouch/48843?fs\\_q=Gestion\\_\\_estrategica\\_\\_del\\_\\_clima\\_\\_laboral&prev=fs](https://elibro.net/es/ereader/bibliouch/48843?fs_q=Gestion__estrategica__del__clima__laboral&prev=fs)

Barroso, J. (2019). *Economía y política*. Recuperado de [https://elibro.net/es/ereader/bibliouch/123515?fs\\_q=Economia\\_\\_y\\_\\_Politica\\_\\_2019&prev=fs](https://elibro.net/es/ereader/bibliouch/123515?fs_q=Economia__y__Politica__2019&prev=fs)

Becerra, C. (19 de junio de 2020). *Áreas de recursos humanos es clave para reapertura de organizaciones*. Recuperado de <https://andina.pe/agencia/noticia-areas-recursos-humanos-es-clave-para-reapertura-organizaciones-802207.aspx>

Balado, C. (26 julio de 2020). *El estrés, la gran preocupación de los directivos europeos: el 65% reconoce que el bienestar es una alta prioridad en su lista de RRHH*. Recuperado de <http://www.rhhdigital.com/>

secciones/salud-y-empresa/142803/El-estres-la-gran-preocupacion-de-los-directivos-europeos-el-65-reconoce-que-el-bienestar-es-una-alta-prioridad-en-su-lista-de-RRHH?Target=-self?target=\_self

Chavarría, C. (2014). *Auditoria administrativa*. Recuperado de [https://elibro.net/es/ereader/bibliouch/41175?fs\\_q=Auditoria\\_\\_Administrativa\\_\\_2016&prev=fs](https://elibro.net/es/ereader/bibliouch/41175?fs_q=Auditoria__Administrativa__2016&prev=fs)

Choquecota, R. (2013). *La gestión de recursos humanos y su incidencia en el cumplimiento de objetivos institucionales en la municipalidad distrital de pocollay, año 2010*. (tesis de grado). Recuperado de <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/721>

Cruz, F. (2016). *Guía para elaborar el informe de auditoría independiente con base en normas internacionales de auditoría*. Recuperado de [https://elibro.net/es/ereader/bibliouch/116394?fs\\_q=Gu%C3%ADa\\_\\_para\\_\\_elaborar\\_\\_el\\_\\_informe\\_\\_de\\_\\_auditor%C3%ADa\\_\\_independiente\\_\\_con\\_\\_base\\_\\_en\\_\\_Normas\\_\\_Internacionales\\_\\_de\\_\\_Auditor%C3%ADa&prev=fs](https://elibro.net/es/ereader/bibliouch/116394?fs_q=Gu%C3%ADa__para__elaborar__el__informe__de__auditor%C3%ADa__independiente__con__base__en__Normas__Internacionales__de__Auditor%C3%ADa&prev=fs)

Cruelles, A. (2013). *Productividad e incentivos: cómo hacer que los tiempos de fabricación se cumplan*. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=keXDrXAU5YYC&printsec=frontcover&dq=Productividad+e+incentivos:+c%C3%B3mo+hacer+que+los+tiempos+de+++++++fabricaci%C3%B3n+se+cumplan.&hl=es-419&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=keXDrXAU5YYC&printsec=frontcover&dq=Productividad+e+incentivos:+c%C3%B3mo+hacer+que+los+tiempos+de+++++++fabricaci%C3%B3n+se+cumplan.&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)

Carreón, J. & Hernández, J. (2013). *Psicología de la globalización neoliberal: análisis de la exclusión social, la brecha digital y el desarrollo sustentable*. Recuperado de [https://elibro.net/es/ereader/bibliouch/62809?fs\\_q=Psicologia\\_\\_de\\_\\_la\\_\\_Globalizacion\\_\\_neoliberal:\\_\\_Analisis\\_\\_de\\_\\_la\\_\\_exclusion\\_\\_social,\\_\\_la\\_\\_brecha\\_\\_digital\\_\\_y\\_\\_el\\_\\_desarrollo\\_\\_sustentable&prev=fs](https://elibro.net/es/ereader/bibliouch/62809?fs_q=Psicologia__de__la__Globalizacion__neoliberal:__Analisis__de__la__exclusion__social,__la__brecha__digital__y__el__desarrollo__sustentable&prev=fs)

Cabo, J. (2014). *Gestión de la calidad en las organizaciones sanitarias*.

Recuperado de [https://elibro.net/es/ereader/bibliouch/62932?fs\\_q=Gestion\\_de\\_la\\_calidad\\_en\\_las\\_organizaciones\\_sanitarias&prev=fs](https://elibro.net/es/ereader/bibliouch/62932?fs_q=Gestion_de_la_calidad_en_las_organizaciones_sanitarias&prev=fs)

Cutipa, A. (2015). *La auditoría del capital humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Per instituto de manejo de agua y medio ambiente año 2015*. (tesis para grado). Recuperado de [http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/2231/T036\\_25124318.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/2231/T036_25124318.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Comisión Técnica de Calidad (2017). *Norma de control de calidad y norma de revisión de control de calidad*. Recuperado de <https://bit.ly/3i4gEwy>

Delaux, H. (2017). *Modelo de gestión estratégica de RRHH en organizaciones del estado*.

Duchelle, A., Herold, M. & Sassi, C. (2016). *Monitoreo de los impactos de REDD*. Recuperado de <https://bit.ly/3wAntLl>

Estupiñan, R. (2015). *Administración de riesgos E.R.M. y la auditoría interna*. Recuperado de <https://bit.ly/3r55LPb>

Estupiñan, R. (2015). *Control Interno y fraudes*. Recuperado de <https://bit.ly/3B7PD4b>

Encalada, M (2017). *Modelo de cultura organizacional en contribución a la calidad en la Universidad Tecnológica ECOTEC*. Recuperado de <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/modelo-cultura-organizacional.pdf>

Esteban, E & Fernández, E. (2014) *Fundamentos y técnicas de investigación comercial*. Recuperado de [https://editorial.esic.edu/editorial/editorial\\_producto.php?t=Fundamentos+y+t%C3%A9cnicas+de+investigaci%C3%B3n+comercial&isbn=9788417024406](https://editorial.esic.edu/editorial/editorial_producto.php?t=Fundamentos+y+t%C3%A9cnicas+de+investigaci%C3%B3n+comercial&isbn=9788417024406)

- Ferrer, M.(2015). *Como confeccionar nominas y seguros sociales*. Recuperado de <https://bit.ly/3r94AxX>
- Flórez, E., Rincón, C. & Zamorano, R. (2014). *Manual contable en la implementación de las NIIF*. Recuperado de <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2015/08/Manual-Contable-en-la-implementaci%C3%B3n-de-la-NIIF-1ra-Edici%C3%B3n.pdf>
- Flores, R. (2016). *Administración de recursos humanos*. Recuperado de <https://bit.ly/3i8VAEW>
- Fernández, F. (2015). *Función del mando intermedio en la prevención de riesgos Laborales*. Recuperado de [https://elibro.net/es/ereader/bibliouch/44200?fs\\_q=Funcion\\_\\_del\\_\\_mando\\_\\_intermedio\\_\\_en\\_\\_la\\_\\_prevencion\\_\\_de\\_\\_riesgos\\_\\_laborales&prev=fs](https://elibro.net/es/ereader/bibliouch/44200?fs_q=Funcion__del__mando__intermedio__en__la__prevencion__de__riesgos__laborales&prev=fs)
- Fernández, F (2016). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo UF0346*. Recuperado de [https://elibro.net/es/ereader/bibliouch/44223?fs\\_q=Comunicaci%C3%B3n\\_\\_efectiva\\_\\_y\\_\\_trabajo\\_\\_en\\_\\_equipo&prev=fs](https://elibro.net/es/ereader/bibliouch/44223?fs_q=Comunicaci%C3%B3n__efectiva__y__trabajo__en__equipo&prev=fs)
- Gan, F. & Berdel, G. (2011). *Manual de recursos humanos 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales*. Recuperado de <https://bit.ly/2U8BKlt>
- Gan, F. & Triginé, J. (2012). *Evaluación del desempeño individual*. Recuperado de <https://bit.ly/3keCaS0>
- Guerrero, G., Chamocho, J. & Malaga L. (2018). *Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los coordinadores académicos y directores de carrera en una Universidad Privada de lima Metropolitana 2017* (tesis de grado). Recuperado de <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/3651>
- García, J., García, M. & Gavari, E. (2012). *La educación comparada en tiempos*

*de globalización*. Recuperado de <https://bit.ly/36MPoO1>

Gan, F. & Trigine, J. (2012). *Clima laboral*. Recuperado de <https://bit.ly/3r5MvB3>

Gracia, T., Sandoval, K., Ávila, D. & Velásquez, R. (2018). *Contratación y capacitación: factores de permanencia del capital humano en las PYMES*. Recuperado de [https://elibro.net/es/ereader/bibliouch/129825?fs\\_q=Contrataci%C3%B3n\\_y\\_Capacitaci%C3%B3n:\\_Factores\\_de\\_permanencia\\_del\\_capital\\_humano\\_en\\_las\\_PYMES&prev=fs](https://elibro.net/es/ereader/bibliouch/129825?fs_q=Contrataci%C3%B3n_y_Capacitaci%C3%B3n:_Factores_de_permanencia_del_capital_humano_en_las_PYMES&prev=fs)

García, G. (2016). *Función del mando intermedio en la prevención de riesgos laborales HOTA0308*. Recuperado de <https://bit.ly/2VDjIIt>

Gómez, M. & Alemán, L. (2013). *Administración de proyectos de capacitación basados en tecnología*. Recuperado de [https://elibro.net/es/ereader/bibliouch/44626?fs\\_q=Funcion\\_del\\_mando\\_intermedio\\_en\\_la\\_Preencion\\_de\\_Riesgos\\_laborales\\_HOTA0308&prev=fs](https://elibro.net/es/ereader/bibliouch/44626?fs_q=Funcion_del_mando_intermedio_en_la_Preencion_de_Riesgos_laborales_HOTA0308&prev=fs)

Gonzalez, J. & Perez, R. (2015). *Formacion y orientacion laboral*. Recuperado de <https://bit.ly/3wFQ4Ps>

González, A. (2014). *Administración estratégica*. Recuperado de <https://bit.ly/3yUh2o0>

Hernández, Z & Martínez, H (2015). *Planeación y control*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=e9PhBAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Planeaci%C3%B3n+y+control.&hl=es->

419&sa=X&redir\_esc=y#v=onepage&q=Planeaci%C3%B3n%20y%20control.&f=false

- Herrera, J. (2014). *Proyectos enfoque gerencial*. Recuperado de <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2015/07/Proyectos-4ta-edici%C3%B3n.pdf>
- Hormigo, F. (2015). *Auditoría de las áreas de la empresa: gestión contable y gestión administrativa para auditorías*. Recuperado de <https://bit.ly/2T6Gibp>
- Hernández, J. & Carrillo, E. (2014). *Administración de la compensación sueldos, salarios, incentivos y prestaciones*. Recuperado de <https://bit.ly/3r5coRz>
- Heredero, C., Augius, J., Romero, R. & Salgado, S. (2019). *Organización y transformación de los sistemas de información en la empresa*. Recuperado de <https://bit.ly/3xCwvcf>
- Illescas, J. & López, K. (2015). *Auditoría de gestión al sistema de Recursos Humanos aplicada a la empresa Importadora Humberto Valverde Pesantez e Hijos CIA. LTDA.* (tesis de grado). Recuperado de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/23201/1/Tesis.pdf>
- Iturriaga, C., Contreras, S. & Villavicencio, R. (2017). *Auditoría interna: perspectivas de vanguardia*. Recuperado de <https://bit.ly/3ec90yQ>
- Jaramillo, O. & Torres, J. (2014). *Diseño y Análisis del Puesto de Trabajo*. Recuperado de <https://bit.ly/3xQfmvX>
- Julve, M. (2017). *Retribuciones salariales, cotización y recaudación*. Recuperado de <https://bit.ly/3yW2IeC>

- López, L. (2016). *Cultura Organizacional entre el individualismo y el Colectivismo*. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/bibliouch/71071>
- López, F. (2016). *Retribuciones salariales, cotización y recaudación UF0343*. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=0RH-CwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Retribuciones+salariales,+cotizaci%C3%B3n+y+recaudaci%C3%B3n+UF0343&hl=es-419&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=0RH-CwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Retribuciones+salariales,+cotizaci%C3%B3n+y+recaudaci%C3%B3n+UF0343&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Mias, C. (2018). *Metodología de Investigación Estadística Aplicada*. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/bibliouch/106711>
- Moreno, J., Nuñez, N & Aguilar, F. (2011). *Manual de Practica Básica motivación y Emoción*. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/bibliouch/39579>
- Moscoso, J., Cuervo, C. & Gamboa, C. (2018). *Control de Calidad Interno y Externo*. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/bibliouch/34556>
- Montoya, C. (2019). *Calidad de vida laboral y trabajo digno o decente*. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/bibliouch/127556>
- Marcos, J., Nasarre, C. & Cuadros, S. (2019). *Evaluación y control del plan de medios (UF2399)*. Recuperado de <https://bit.ly/3B97Vlw>
- Marín, J. & Arias, L. (2013). *Evaluación del nivel de satisfacción laboral*.
- Morales, S. (2012). *Gestión de Recursos Humanos en los establecimientos privados del nivel primario en la cabecera de Totonicapán*. (tesis de grado). Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/01/01/Morales-Sheylya.pdf>



- Moriano, J., Topa, G. & García, C. (2019). *Psicología aplicada a la prevención de riesgos Laborales*. Recuperado de <https://bit.ly/3hCqNBz>
- Nieto, C. (2014). *Orientación laboral y promoción de la calidad en la formación profesional para el empleo*. Recuperado de <https://bit.ly/3ee9wfl>
- Nogueras, J. (2015). *Sistemas de información y bases de datos en consumo (UF1755)*. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/bibliouch/43910>
- Navas, E. (2014). *Prevención de riesgos laborales*. Recuperado de <https://bit.ly/3yVj5Zg>
- Olivares, G; Silva, M. & Carlos, C. (2013). *El Compromiso Organizacional y la Satisfacción Laboral*.
- Peña, M. (2015). *Aplicación de metodologías de trabajo en la información juvenil*. Recuperado de <https://bit.ly/3xCxGZd>
- Prado, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional*. Recuperado de [https://elibro.net/es/ereader/bibliouch/39714?fs\\_q= Clima\\_\\_ y\\_\\_](https://elibro.net/es/ereader/bibliouch/39714?fs_q= Clima__ y__)

ambiente\_\_organizacional&prev=fs

Pérez, J. (2013). *Fundamentos de auditoria de recursos humanos: 101 indicadores clave*. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/bibliouch/50264>

Piatti, M. (2013). *Violencia contra las mujeres y alguien más* (tesis de grado). Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/71012971.pdf>

Pucheu, J. (2014). *Desarrollo y Eficacia Organizacional*. Recuperado de <https://bit.ly/3r9clE5>

Pagan, A. (2014). *Tomando la Seguridad en serio*. Recuperado de <https://bit.ly/2T8s8Xr>

Pérez, M. (2013). *Herramientas de medida de la productividad*. Recuperado de [https://elibro.net/es/ereader/bibliouch/113014?fs\\_q= Herramientas\\_\\_de\\_\\_medida\\_\\_de\\_\\_la\\_\\_productividad&prev=fs&page=3](https://elibro.net/es/ereader/bibliouch/113014?fs_q=Herramientas__de__medida__de__la__productividad&prev=fs&page=3)

Rodríguez, J., Piqueras, C. & Sánchez, A. (2017). *Manual de gestión de la información en trabajo social*. Recuperado de <https://bit.ly/2U6q42z>

Ramirez, T (1999). *Como hacer un proyecto de investigación*.

Romero, G. (2016). *Dirección y recursos humanos en restauración*. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/bibliouch/59226>

Salessi, S. (2014). *Satisfacción laboral: acerca de su conceptualización, medición y estado actual del arte*. Recuperado de <https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/6077/1/satisfaccion->

laboral-acerca-conceptualizacion.pdf

Saravia, L., Cortada, D. & Echegoyen, A. (2016) *Capacitación de funcionarios de servicios de alimentación y nutrición*. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/bibliouch/79694>

Sánchez, F. (2014). *Guía básica de recursos humanos y liderazgo para emprendedores y PYMES*. Recuperado de [https://elibro.net/es/ereader/bibliouch/116509?fs\\_q=Gu%C3%ADa\\_\\_B%C3%A1sica\\_\\_de\\_\\_Recursos\\_\\_Humanos\\_\\_y\\_\\_Liderazgo\\_\\_para\\_\\_Emprendedores\\_\\_y\\_\\_PYMES.&prev=fs&page=2](https://elibro.net/es/ereader/bibliouch/116509?fs_q=Gu%C3%ADa__B%C3%A1sica__de__Recursos__Humanos__y__Liderazgo__para__Emprendedores__y__PYMES.&prev=fs&page=2)

Sáez, F. (2017). *Retribuciones Salariales, Cotización y Recaudación*. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/bibliouch/51151>

Sánchez, L. (2014). *Derecho individual del trabajo*. Recuperado de [https://elibro.net/es/ereader/bibliouch/48785?fs\\_q=Derecho\\_\\_individual\\_\\_del\\_\\_trabajo&prev=fs&page=7](https://elibro.net/es/ereader/bibliouch/48785?fs_q=Derecho__individual__del__trabajo&prev=fs&page=7)

Santos, A. & Rodríguez, M. (2014). *Indicadores de gestión humana y del conocimiento en la empresa*. Recuperado de [https://elibro.net/es/ereader/bibliouch/96906?fs\\_q=Indicadores\\_\\_de\\_\\_gesti%C3%B3n\\_\\_humana\\_\\_y\\_\\_del\\_\\_conocimiento\\_\\_en\\_\\_la\\_\\_empresa.&prev=fs&page=6](https://elibro.net/es/ereader/bibliouch/96906?fs_q=Indicadores__de__gesti%C3%B3n__humana__y__del__conocimiento__en__la__empresa.&prev=fs&page=6)

Sadornil, D (2013). *Diccionario-glosario de metodología de la investigación Social*. Recuperado de <https://bit.ly/3B0rkos>

Tapia, C., Guevara, E., Castillo, S., Tamayo, M. & Doroteo, L. (2016). *Fundamentos de auditoría. Aplicación práctica de las normas internacionales de auditoría*. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/bibliouch/116390>

- Torre, Z. & Torres, H. (2015). *Planeación y Control*. Recuperado de  
[https://elibro.net/es/ereader/bibliouch/39408?fs\\_q=Planeacion\\_\\_Y\\_\\_Control&prev=fs](https://elibro.net/es/ereader/bibliouch/39408?fs_q=Planeacion__Y__Control&prev=fs)
- Yuni, J. & Urbano, C. (2014). *Técnicas para investigar*. Recuperado de  
<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2016/01/T%c3%a9cnicas-para-investigar-2-Brujas-2014-pdf.pdf>
- Zapata, A. (2018). *La política laboral aplicada en el Gobierno de Rafael Correa y sus consecuencias en el empleo 2007 – 2016. (tesis de grado)*  
Recuperado de  
<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/17938/Tesis%20Final%20Alex%20Zapata%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

ANEXO A: MATRIZ DE CONSISTENCIA

**AUDITORIA DE RECURSOS HUMANOS Y POLITICA LABORAL EN UNA EMPRESA DE SERVICIOS ELECTRICOS SAC, COMAS, AÑO 2018”**

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Cuál es la relación entre la Auditoria de recursos humanos y la política laboral en una Empresa de servicios eléctricos SAC, Comas 2018?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b> ¿De qué manera la evaluación de condiciones laborales se relaciona con las condiciones físicas y materiales en una empresa de Servicios eléctricos SAC, Comas 2018?</p> <p>¿Cómo la evaluación de puestos de trabajo se relaciona con la contratación de personal en una empresa de Servicios eléctricos SAC, Comas 2018?</p> <p>¿De qué manera la evaluación de remuneraciones y estímulos se relaciona con el desempeño de tareas en una empresa de Servicios eléctricos SAC, Comas 2018?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar la relación entre la Auditoria de recursos humanos y la política laboral en una empresa de servicios eléctricos SAC, Comas 2018.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b> Determinar si la evaluación de condiciones laborales se relaciona con las condiciones físicas y materiales en una empresa de Servicios eléctricos SAC, Comas 2018.</p> <p>Determinar si la evaluación de puestos de trabajo se relaciona con la contratación de personal en una empresa de Servicios eléctricos SAC, Comas 2018.</p> <p>Determinar si la evaluación de remuneraciones y estímulos se relaciona con el desempeño de tareas en una empresa de Servicios eléctricos SAC, Comas 2018.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b> La auditoría de recursos humanos se relaciona positivamente con la política laboral en una empresa de servicios eléctricos SAC, Comas 2018.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b> La evaluación de condiciones laborales se relaciona positivamente con las condiciones físicas y materiales en una empresa de Servicios eléctricos SAC, Comas 2018</p> <p>La evaluación de puestos de trabajo se relaciona positivamente con la contratación de personal en una empresa de Servicios eléctricos SAC, Comas 2018</p> <p>La evaluación de remuneraciones y estímulos se relaciona positivamente con el desempeño de tareas en una empresa de Servicios eléctricos SAC, Comas 2018</p>	<p><b>AUDITORIA DE RECURSOS HUMANOS</b></p> <p><b>POLITICA LABORAL</b></p>	<p>Evaluación de Condiciones Laborales</p> <p>Evaluación de Puestos de trabajo</p> <p>Evaluación de Remuneraciones y Estímulos</p> <p>Condiciones Físicas y Materiales</p> <p>Contratación de personal</p> <p>Desempeño de tareas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguridad</li> <li>• Capacitación a los trabajadores</li> <li>• Métodos para la valoración del puesto de trabajo</li> <li>• Ejercicio laboral de acuerdo a perfil</li> <li>• Beneficio Remunerativo</li> <li>• Evaluación periódica de las remuneraciones</li> <li>• Reconocimiento laboral</li> <li>• Ambiente de trabajo</li> <li>• Establece un horario y lugar de trabajo.</li> <li>• Se entrega y responsabiliza los materiales entregados por la empresa a los trabajadores</li> <li>• Procedimiento de reclutamiento</li> <li>• Control</li> <li>• Cumple con el perfil del puesto al que postula</li> <li>• Firma de un contrato de trabajo</li> <li>• Capacitación al personal contratado</li> <li>• Productividad</li> <li>• Calidad del trabajo</li> </ul>	<p><b>Metodología:</b> - Hipotético deductivo</p> <p><b>Tipo de Investigación:</b> - Correlacional</p> <p><b>Diseño de Investigación:</b> - No experimental</p> <p><b>Enfoque</b> - Cuantitativo</p> <p><b>Técnicas de recolección de información:</b> - Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> - Cuestionario</p> <p><b>población</b> - 22 trabajadores</p> <p><b>Muestra</b> - 22 trabajadores</p>

## Anexo B

### Cuestionario: Auditoría de recursos humanos

Estimado (a) con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la auditoría de recursos humanos en la empresa relacionado con la política laboral del personal donde Ud. trabaja, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas.

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso. Edad: \_

\_\_\_\_\_

Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )

Tiempo de servicio laboral: \_

\_\_\_\_\_ Cargo que desempeña: \_\_\_\_\_

#### ESCALA VALORATIVA

1	2	3	4	5
<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A Veces</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Siempre</b>

<b>VARIABLE 1: AUDITORIA DE RECURSOS HUMANOS</b>						
Items	Dimensión 1: Evaluación de Condiciones Laborales	N	C	A	CS	S
1	Se realiza mantenimiento y señalización de seguridad, en la Empresa.					
2	La empresa tiene un manual de procedimientos que se deben seguir en caso de algún accidente					
3	Las capacitaciones que le brinda la empresa son suficientes para lograr una amplia gama de conocimientos y así potencializar su desempeño.					
4	Las capacitaciones son programadas de acuerdo a las necesidades de la empresa.					

Items	<b>Dimensión 2: Evaluación de Puestos de Trabajo</b>	N	C	A	CS	S
5	Utiliza métodos para valorar de manera eficiente los puestos de Trabajo.					
6	Los puestos de trabajo se asignan a través de una calificación.					
7	Se designan los puestos de trabajo de acuerdo a su perfil profesional.					
8	Evalúan la experiencia académica y profesional.					
	<b>Dimensión 3: Evaluación de Remuneración y Estimulo</b>	N	C	A	CS	S
9	La Empresa donde labora, le brinda los beneficios sociales, vacacionales, gratificaciones que por ley que corresponden al trabajador.					
10	Los sueldos están en función a las responsabilidades y cargos que ocupa cada trabajador.					
11	Se otorgan incentivos y premios adecuados por alguna labor destacada.					
12	La empresa ofrece incentivos para incrementar su desempeño.					



## Anexo C

### Cuestionario: Política Laboral

Estimado (a) con el presente cuestionario pretendemos obtener información referido a la política laboral, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar los procesos en la empresa.

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso. Edad:

\_\_\_\_\_

Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )

Tiempo de

servicio laboral: \_

\_\_\_\_\_ Cargo que desempeña: \_\_\_\_\_

#### ESCALA VALORATIVA

1	2	3	4	5
<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A Veces</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Siempre</b>

VARIABLE 2: Política Laboral						
Items	Dimensión 1: Condiciones físicas y materiales	N	C	A	Cs	S
1	Se verifica si la distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores.					
2.	Se revisa en qué condiciones se encuentran, la instalación eléctrica que no esté con cables desprotegidos, piso resbaladizo, etc.; que podrían originar alguna caída, quemadura u otro tipo de accidente laboral.					
3	La empresa tiene su horario de trabajo definido.					
4	La empresa le proporciona materiales y herramientas para el desempeño de sus funciones.					

<b>Items</b>	<b>Dimensión 2: Contratación de personal</b>	<b>N</b>	<b>C</b>	<b>A</b>	<b>Cs</b>	<b>S</b>
5	Se respetan los procesos para una selección adecuada del personal.					
6	Se realiza un análisis de los contenidos de las pruebas que se hayan diseñado de acuerdo a los puestos solicitados y que su aplicación genera útiles resultados.					
7	Se realiza la verificación del grado de conocimientos, formación académica, experiencia laboral para la ejecución de sus funciones de trabajo.					
8	Los nuevos integrantes de la empresa son capacitados antes de iniciar sus funciones.					
	<b>Dimensión 3: Desempeño de tareas</b>	<b>N</b>	<b>C</b>	<b>A</b>	<b>Cs</b>	<b>S</b>
9	Las tareas designadas pueden ser ejecutadas dentro de su horario de trabajo de manera eficiente.					
10	Dentro de su horario de trabajo realiza funciones adicionales, que permiten el cumplimiento de objetivos de la empresa.					
11	El resultado del trabajo que realiza es elogiado por la gerencia.					
12	Los clientes devuelven productos o rechazan algún servicio.					

---

**Firma de consentimiento**

## **ANEXO D**

### **FORMATO DE VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTO**

Lima, 23 de junio de 2020

Profesor: CPC. Ivonne Arana Castañeda

Presente

Asunto: Validación del instrumento a través de juicio de expertos.

Me es muy grato saludarlo y a la vez solicitarle su colaboración como experto para la evaluación del instrumento que será usada para la toma de datos en mi trabajo de investigación titulado “AUDITORIA DE RECURSOS HUMANOS Y POLITICA LABORAL EN UNA EMPRESA DE SERVICIOS ELECTRICOS SAC, COMAS, AÑO 2018” para optar el título profesional de Contador Público en la Universidad de Ciencias y Humanidades.

Adjunto a la presente, la matriz de consistencia y el correspondiente cuestionario.

Agradezco su colaboración y total sinceridad, lo cual contribuirá al éxito de mi investigación.

Atentamente,

Nombres: Julio Cesar Romero Andrade

## Escala de calificación del Juez Experto

N°	CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIONES
1	El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
2	El instrumento propuesto responde al (los) objetivo (s) de estudio.	X		
3	La estructura del instrumento es adecuada.	X		
4	Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	X		
5	La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
6	Los ítems son claros y entendibles.	X		
7	El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

El instrumento es aplicable

Nombre: CPC. Ivonne Arana Castañeda

Firma: se regularizará cuando sea necesario. No cuento con escaner

Fecha: 23 de Junio de 2020.

**ANEXO E:** Base de datos

	RECURSOS HUMANOS												POLITICA LABORAL												SUMA VARIANZA
	DM 1				DM2				DM3				DM4				DM5				DM6				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	
1	3	4	4	1	4	2	3	3	2	3	2	1	2	3	3	4	5	5	4	4	3	5	1	1	72
2	4	4	2	2	2	3	3	3	2	3	1	1	2	2	4	3	4	4	3	1	3	5	2	3	66
3	3	4	3	1	2	2	3	4	2	3	2	1	5	3	3	4	4	4	4	4	3	5	1	3	73
4	3	4	3	1	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	5	5	4	4	3	5	1	1	74
5	4	4	3	1	2	2	3	4	2	3	2	2	5	3	3	4	4	4	4	4	3	5	1	3	75
6	5	2	3	1	2	2	3	4	2	5	2	2	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3	1	3	76
7	3	4	2	2	2	4	3	3	2	3	1	2	3	2	4	3	4	4	3	1	3	3	2	3	66
8	3	2	3	3	4	3	3	3	2	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	1	1	83
9	4	2	2	2	2	3	3	3	2	3	1	2	3	2	4	3	5	5	3	1	4	3	2	3	67
10	3	2	4	1	4	3	4	3	2	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	1	84
11	3	4	2	2	2	3	4	3	2	4	1	2	3	2	4	3	5	5	3	1	4	3	2	2	69
12	4	2	4	3	4	4	3	3	5	5	3	3	2	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	1	91
13	5	5	2	3	2	2	4	4	4	5	2	2	5	5	5	5	4	4	5	3	5	3	3	2	89
14	3	2	2	2	3	3	4	5	2	4	1	2	3	2	4	3	5	3	3	1	4	3	2	2	68
15	5	5	3	1	2	2	5	4	4	5	2	2	5	5	5	5	4	4	5	3	5	3	3	2	89
16	4	5	3	3	4	2	5	5	5	5	3	3	2	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	1	95
17	4	4	2	2	3	3	4	5	2	4	1	2	3	2	4	3	3	3	3	1	4	3	2	2	69
18	5	5	4	1	4	4	5	5	5	5	3	3	2	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	1	97
19	3	2	2	2	2	3	4	5	2	4	1	2	3	2	4	3	3	3	3	1	4	3	2	2	65
20	5	5	3	1	3	2	5	4	4	5	2	2	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	3	2	91
21	5	5	3	3	3	2	5	5	5	5	3	3	2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	1	96
22	3	2	2	2	3	3	4	5	2	4	1	2	3	2	4	3	3	3	3	1	4	3	2	2	66