



**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS**

TESIS

**AUDITORIA DE RECURSOS HUMANOS Y LOGRO DE
OBJETIVOS DE LA EMPRESA IMPRENTA IMPETU EDITORIAL
S.R.L DISTRITO DE CALLERÍA, PUCALLPA 2016**

AUTOR

AUGUSTO JACINTO TRUJILLO WONG

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE CONTADOR PUBLICO

ASESORA: MG. LILA RAMIREZ ZUMAETA

PUCALLPA – PERU

2017

JURADO EVALUADOR

Mg. Jessica Del Pilar Meléndez Navarro
Presidente

Mg. Nora Inés Ríos Layche
Secretaria

CPCC. Elí Arturo Martel Chávez
Vocal

Mg. Lila Ramírez Zumaeta
Asesora

DEDICATORIA

El futuro tiene muchos nombres.

Para los débiles es lo inalcanzable.

Para los temerosos lo
desconocidos.

Para los valientes es la
oportunidad.

Víctor Hugo (1802 - 1885)

Novelista francés.

A mi esposa e hijos que me
impulsan cada día a ser mejor, y
conseguir mis metas.

El autor

INDICE DE CONTENIDO

	Pág.
Dedicatoria	iii
Índice	iv
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Índice de siglas y acrónimos	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Presentación	xiii
Introducción	01
CAPITULO I.- PLAN TEMATICO DEL PROBLEMA	
1.1 Descripción de la realidad problemática y planteamiento del problema	04
1.2 Formulación del problema	06
1.2.1 Problemas general	06
1.2.2 Problemas específicos	06
1.3 Formulación de objetivos	07
1.3.1 Objetivo general	07
1.3.2 Objetivos específicos	07
1.4 Justificación de la Investigación	08
1.4.1 Justificación teórica	08
1.4.2 Justificación práctica	09
1.4.3 Justificación metodológica	10

1.4.4	Justificación social	10
1.5	Delimitaciones del estudio	10
1.5.1	Delimitación espacial	10
1.5.2	Delimitación temporal	10
1.5.3	Delimitación teórica	11
1.6	Viabilidad del estudio	11
1.6.1	Evaluación técnica	11
1.6.2	Evaluación ambiental	11
1.6.3	Evaluación financiera	12
1.6.4	Evaluación social	12
CAPITULO II.- MARCO TEORICO		13
2.1	Antecedentes del problema	13
2.2	Bases teóricas	
2.2.1	Naturaleza de la Empresa IMPETU	16
2.2.2	Definición de Auditoria	16
2.2.3	Historia de la auditoria de Recursos Humanos	17
2.2.4	Base Legal	18
2.2.5	La Gestión de Auditoria	19
2.2.6	Normas para el control de gestión	19
2.2.7	Recursos Humanos	22
2.2.8	La Auditoría de Recursos Humanos	24
2.2.9	Beneficios de la Auditoría de RR.HH	28
2.2.10	Planeación y funciones de la Auditoria de Recursos Humanos	29
2.2.11	Redefinición y reestructuración de la función de RRHH	31

2.2.12 Funciones de las principales áreas que componen el DRH	33
2.2.13 Ventajas de la Auditoría de Recursos Humanos	38
2.3 Definiciones de términos básicos	42
2.4 Formulación de hipótesis	54
2.4.1 Hipótesis general	54
2.4.2 Hipótesis específicas	55
2.5 Operacionalización de variables	56
CAPITULO III.- METODOLOGIA	57
3.1 Diseño de la investigación	57
3.2 Población y muestra	57
3.3 Técnicas de recolección de datos	57
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	58
3.4.1 Técnicas	58
3.4.2 Instrumento	58
CAPITULO IV.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN	59
4.1 Resultados	59
4.2 Pruebas de hipótesis	69
4.3 Discusión	75
CAPITULO V.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	78
5.1 Conclusiones	78
5.2 Recomendaciones	79
FUENTES DE INFORMACION BIBLIOGRAFICA	80
Referencias bibliográficas	80
APÉNDICES	83

Matriz de consistencia	84
Resultados Cuestionario 1: Auditoría de recursos	85
Resultados Cuestionario 2: Logro de los objetivos de la empresa IMPETU	86
Estructura orgánica de la gerencia central de Recursos Humanos	87
Fotografías del Periódico IMPETU	88
Organigrama de la Empresa IMPETU	89

INDICE DE TABLAS

Tabla 1.- Auditoría de recursos humanos	60
Tabla 2.- Eficacia y eficiencia de las actividades y logro de objetivos	62
Tabla 3.- Informes de control interno y logro de objetivos	63
Tabla 4.- Aplicación de correctivos y logro de objetivos	64
Tabla 5.- Fallas de reclutamiento de personal y logro de objetivos	65
Tabla 6.- Sistema de comunicación interpersonal y logro de objetivos	66
Tabla 7.- Logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU	67

Editorial S.R.L. de Pucallpa

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.- Auditoría de Recursos Humanos en la Empresa IMPETU – Pucallpa	61
Figura 2.- Eficacia y eficiencia de las actividades y operaciones de personal y el logro de objetivos	62
Figura 3.- Informes de control interno y logro de objetivos	63
Figura 4.- Aplicación de correctivos de manera oportuna y logro de objetivos	64
Figura 5.- Fallas de reclutamiento y desarrollo de personal	65
Figura 6.- Sistema de comunicación interpersonal y logro de objetivos	66
Figura 7.- Logro de objetivos en la empresa IMPETU de Pucallpa	68

ÍNDICE DE SIGLAS Y ACRÓNIMOS

ONG	: Organización no gubernamental
RR.HH.	: Recursos humanos
DRH	: Departamento de recursos humanos
DO	: Desarrollo organizacional
SIG	: Sistema de información gerencial

RESUMEN

Objetivo: Establecer de qué manera la auditoría de recursos humanos se relaciona con el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa. **Material y métodos:** es una investigación descriptiva, correlacional y transeccional por cuanto se realizó en el segundo semestre del año 2016. Se elaboraron dos cuestionarios: uno sobre la auditoría de recursos humanos y otro sobre logro de objetivos de la empresa IMPRENTA IMPETU EDITORIAL S.R.L. que está dedicada a las comunicaciones en la ciudad de Pucallpa, Perú. La muestra se conformó de manera intencional y estratificada, estuvo conformada por 36 trabajadores que incluye a miembros de gerencia, administración, finanzas, contabilidad y logística. **Resultados:** el 73% de encuestados manifestaron que la auditoría de recursos humanos es importante para el logro de los objetivos de la empresa, el 10% no opina y el 17% manifiesta que no hay dicha relación. El 100% reconoce que la empresa IMPETU es una organización dedicada a la comunicación y la empresa entrega la noticia a diferentes medios periodísticos en diferentes lugares de toda la región del Ucayali. El 63.9% dicen que los miembros conocen la visión de la empresa y el 43.4% sostiene que si hay logros de objetivos. **Conclusión:** La auditoría de recursos humanos se relaciona de manera significativa con el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa.

Palabras clave: Auditoría, recursos humanos, logro de objetivos, empresa S.R.L.

ABSTRACT

Objective: to establish how the audit of human resources is related to the achievement of the objectives of the Company Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. Of Pucallpa. **Material and methods:** This is a descriptive, correlational and transectional research, since it was carried out in the second semester of 2016. Two questionnaires were elaborated: one on human resources audit and another on achievement of objectives of the company IMPRENTA IMPETU EDITORIAL S.R.L. Which is dedicated to communications in the city of Pucallpa, Peru. The sample was formed in an intentional and stratified manner, was made up of 36 workers that includes members of management, administration, finance, accounting and logistics. **Results:** 73% of respondents stated that the audit of human resources is important for the achievement of the objectives of the company, 10% do not think and 17% say that there is no such relationship. 100% recognize that IMPETU is an organization dedicated to communication and the company delivers the news to different journalistic media in different places throughout the Ucayali region. 63.9% say that members know the vision of the company and 43.4% say that if there are achievements of objectives. **Conclusion:** The audit of human resources is related in a significant way to the achievement of the objectives of the Printing Company IMPETU Editorial S.R.L. Of Pucallpa.

Keywords: Audit, human resources, achievement of objectives, company S.R.L.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

Dando cumplimiento a las disposiciones vigentes contenidas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Privada de Pucallpa, es grato dirigirme a ustedes para someter a vuestro criterio y consideración la presente tesis titulada:

Auditoría de recursos humanos y logro de objetivos de la empresa Imprenta ÍMPETU Editorial S.R.L. distrito de Callería, Pucallpa 2016

La presente investigación con el propósito de obtener el Título de Contador Público, tiene como objetivo general establecer de qué manera la auditoría de recursos humanos se relaciona con el logro de los objetivos de la empresa IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa.

Se ha recurrido a la gerencia de la empresa, fuentes y personas para obtener la información requerida para culminar a satisfacción el presente trabajo de investigación.

Es deseo del investigador que la empresa y otros empresarios del rubro de estudio pongan en práctica las recomendaciones vertidas en el presente trabajo de investigación.

El autor

INTRODUCCIÓN

En la presente investigación se hace un estudio a la Auditoría en Recursos Humanos para el cumplimiento del logro de los objetivos de la empresa IMPRENTA IMPETU EDITORIAL S.R.L. La auditoría sirve para conocer mediante la aplicación de los objetivos y metas planteadas, la eficiencia, eficacia y economía, y así elaborar un informe de cómo debe ser el funcionamiento del área de recursos humanos, localizando las prácticas y condiciones que se desarrollan dentro de la empresa, donde se detectan los aspectos que están siendo perjudiciales, y que no están justificando el gasto de sus costos, o prácticas y condiciones de sus ganancias que se deben incrementar.

La Auditoría está enfocada en la empresa, tomando un papel muy importante, puesto que mide el grado de cumplimiento de la Planificación Estratégica, convirtiéndose en una herramienta que permite medir la eficiencia, efectividad y economía destinada al funcionamiento, cumplimiento, y alcance de los objetivos y metas de acuerdo a lo planificado por la empresa para lograr la satisfacción administrativa.

En la empresa IMPRENTA IMPETU EDITORIAL S.R.L se detectó algunos desequilibrios económicos, específicamente en el liderazgo y en las diversas categorías del área de recursos humanos, con una aproximación a la identificación de las causas originarias de la problemática y se observó que no cuenta con una 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, economía y efectividad de sus actividades.

En consecuencia la auditoría de gestión desarrollada, 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 objeto de estudio, el mismo que contribuye a mejorar principalmente al desarrollo de las actividades planificadas; los resultados obtenidos ayudarán a los funcionarios del Departamento de Recursos Humanos de la empresa IMPRENTA IMPETU EDITORIAL S.R.L, a dar a conocer su gestión de auditoria, y por ende podrán 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, funcionarios, trabajadores operativos y otros, tiene que disponer del financiamiento necesario para entrenar, capacitar y perfeccionar a dicho personal.

El presente estudio está estructurado según lo que determina el Título; seguidamente por un Resumen que representa la síntesis del trabajo; la Introducción que plantea la importancia del tema, beneficios del proyecto de tesis para la entidad, y la estructura del trabajo; se continúa con la Revisión de Literatura, que presenta la fundamentación teórica que expone los elementos teóricos referentes al tema de investigación; luego se desarrolla los Materiales y

Métodos, en donde presentan los materiales bibliográficos y de oficina, y los métodos de investigación utilizados y aplicados en el presente trabajo; En los Resultados se muestra todo el proceso de la auditoria empezando con la orden de trabajo y la presentación, y continuando con cada una de las cinco fases de la auditoria que son: Fase I Conocimiento Preliminar, Fase II Planificación, Fase III Ejecución, Fase IV Comunicación de Resultados y dejamos propuesto el Plan de mejoras para el Departamento para aplicación de recomendaciones. En la Discusión se describe como se encuentra la entidad, y se describe el cumplimiento de cada uno de los objetivos planteaos; Finalmente se plantean las Conclusiones con sus respectivas Recomendaciones como posibles soluciones encaminadas al mejoramiento de la empresa; además se incluye la Bibliografía, en el cual se destacan todos los libros, folletos, revistas e internet utilizados a lo largo de la revisión de literatura, y finalizamos con los Anexos.

CAPITULO I

PLAN TEMATICO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática y planteamiento del problema

Aplicar la Auditoria en el Departamento de Recursos Humanos de la empresa, permitirá medir el grado de eficiencia, efectividad y economía, evaluando el sistema de control interno, implementado para verificar las limitaciones y consistencias en el desenvolvimiento de sus actividades administrativas y; determinar el cumplimiento del plan estratégico del departamento de recursos humanos, a través de la aplicación de indicadores de eficiencia, eficacia y economía.

La empresa IMPRENTA IMPETU EDITORIAL S.R.L es una organización dedicada 100% a la comunicación, con fines netamente al servicio de la comunidad, brindando información de calidad para los usuarios, con noticias de diferentes medios periodísticos en diferentes lugares de toda la región del Ucayali. En IMPETU EDITORIAL se ha detectado algunos desequilibrios en su liderazgo en diversas categorías, principalmente en los recursos humanos, donde se ha realizado una primera aproximación a la identificación de 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 Auditoria de los Recursos Humanos facilitan la eficiencia,

Ramírez (2005) la auditoría de Recursos Humanos debe ser efectuada por los diferentes problemas que se suscitan en la empresa, es decir respecto a las decisiones tomadas, a los controles internos establecidos, a la ejecución de operaciones en la calidad deseada y al menor costo; en general al cumplimiento de sus responsabilidades que hayan contribuido a la optimización de la economía, eficiencia, efectividad y consecuente cumplimiento de la gestión empresarial.

De tal forma, se puede plantear que la aplicación de un procedimiento metodológico para la realización de la auditoría en recursos humanos, permite detectar las deficiencias en la aplicación práctica de las políticas de Recursos Humanos. Estas están relacionadas principalmente con el bajo nivel de participación de los trabajadores, las deficiencias en el flujo de RH, los inadecuados sistemas de trabajo y las insuficiencias en el sistema de compensación, provocando resultados negativos en la gestión estratégica eficaz.

La no existencia de la planeación estratégica de auditoría constituye la debilidad que mayor incidencia tiene la gestión estratégica de la empresa, pues de ella depende la proyección de los recursos humanos y su tratamiento en la organización en el cumplimiento del logro de sus objetivos. La auditoría de recursos humanos que se realizara en IMPRENTA IMPETU EDITORIAL S.R.L no soluciona directamente los problemas, sino que, los detecta e informa a través de sus recomendaciones, a los responsables de conducir la empresa, para que tomen las decisiones correspondientes.

Como todo proceso integrado, necesita de la herramienta y el control para el desarrollo eficaz del mismo, debido a esta necesidad, surge la concepción de la realización de la gestión auditoría en recursos humanos como mecanismo

efectivo, no sólo de diagnóstico sino que permite perfeccionar u orientar nuevas políticas de los recursos humanos capaces de sensibilizar en los trabajadores altos niveles de satisfacción y motivación laboral y lograr posicionar a la organización a través de comparación con patrones de competencia fijados en el entorno.

Con este propósito la dirección de recursos humanos tiene la finalidad fundamental de este trabajo, la importancia que reviste la misma para la empresa con la colaboración de todo su equipo de trabajo en la realización de todo el proceso de auditoría, para la ejecución de la misma, constituye un reto para la gerencia vinculados con la evaluación de la auditoría de recursos humanos, porque exige que estos logren su asesoramiento justamente en el área de evaluación de eficiencia del personal en recursos humanos.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera la auditoría de recursos humanos se relaciona con el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa?

1.2.2 Problemas específicos

- a) ¿En qué medida los informes sobre eficacia y eficiencia de las actividades y operaciones del personal se relacionan con el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa?
- b) ¿De qué manera los informes de control interno sobre la eficiencia en el desempeño del personal se relacionan con el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa?

- c) ¿Cómo la aplicación de los correctivos de manera oportuna se relacionan con el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa?
- d) ¿De qué manera la evaluación de las fallas en el reclutamiento, selección, adiestramiento y desarrollo personal se relacionan con el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa?
- e) ¿En qué medida el sistema de comunicación interpersonal se relacionan con el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa?.

1.3 Formulación de objetivos

1.3.1 Objetivo general

Establecer de qué manera la auditoría de recursos humanos se relaciona con el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa.

1.3.2 Objetivos específicos

- a) Determinar en qué medida los informes sobre eficacia y eficiencia de las actividades y operaciones del personal se relacionan con el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa.
- b) Determinar de qué manera los informes de control interno sobre la eficiencia en el desempeño del personal se relacionan con el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa.

- c) Definir cómo la aplicación de los correctivos de manera oportuna se relacionan con el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa.
- d) Determinar de qué manera la evaluación de las fallas en el reclutamiento, selección, adiestramiento y desarrollo personal se relacionan con el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa.
- e) Definir en qué medida el sistema de comunicación interpersonal se relacionan con el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa.

1.4 Justificación de la Investigación

La presente investigación tuvo como objetivo fundamental el proceso del análisis de la gestión de auditoría en el área de recursos humanos y el manejo de las estrategias de la empresa IMPRENTA IMPETU EDITORIAL S.R.L. Está relacionada con la efectividad, eficiencia y economía de las operaciones, así como la maximización de la relación costo/beneficio para alcanzar los beneficios deseados, apoyado en las normas de auditoría interna y los principios contables vigentes, allí la importancia de su tratamiento.

1.4.1 Justificación teórica

En el aporte teórico, la gestión de auditoría comprende la evaluación del desempeño (rendimiento) del personal, la identificación de las oportunidades de mejoras en la gestión de los recursos humanos de la entidad y el desarrollo de recomendaciones para promover mejoras u otras acciones correctivas relacionadas con el manejo del sistema de

personal, que contribuye a incrementar el acervo de conocimientos sobre el desenvolvimiento económico, administrativo y contable de la empresa de servicio, lo cual puede servir de base para el desarrollo de futuras investigaciones en área de auditoría interna así como el desarrollo de teorías que enriquezcan la ciencia contable.

1.4.2 Justificación práctica

La presente investigación se realizó con el fin de solucionar los problemas y obtener resultados desde el punto de vista práctico, por medio del análisis de la gestión de auditoría se expone toda la problemática encontrada en la empresa IMPRENTA IMPETU EDITORIAL S.R.L., la cual es de gran interés para la administración de la organización, ya que pueden conocer con exactitud la situación actual de sus operaciones relacionadas con la verificación tanto de los procesos como de los resultados que la organización logra en función a sus objetivos, según los procedimientos autorizados por la misma, estimando la evolución futura con el fin de poder anticipar riesgos futuros, todo ello en términos de exactitud, de eficacia y de eficiencia. Así como tener bases firmes y concretas para tomar decisiones en el momento preciso, que permitirá identificar las oportunidades de mejoras, mediante el análisis de información de los recursos humanos, a través de las entrevistas con los funcionarios de la empresa, observando el proceso de administración del personal, revisado los informes internos del pasado y presente y, ejercitando el juicio basado en la experiencia del auditor o en otras fuentes.

1.4.3 Justificación metodológica

Por otra parte, desde el contexto metodológico, la investigación aporta diferentes elementos de recolección de datos, válidos y confiables, que podrán ser utilizados en estudios posteriores en el cual se involucre la misma variable estudiada, gestión de auditoria en recursos humanos o como referencia para estudios similares.

1.4.4 Justificación social

Desde el punto de vista social, este estudio representa un aporte porque genera importante información sobre el rubro de la gestión de auditoria de recursos humanos en el cumplimiento de logro de objetivos de la empresa, que puede ser tomada como referencia o guía para otras empresas que representen problemas similares relacionados con la variable objeto de estudio y que puede incidir en mejores prácticas de gestión de auditoria en un sector de servicios de la región, lo que podría impactar tanto en las empresas como en quienes reciben el servicio.

1.5 Delimitaciones del estudio

1.5.1 Delimitación espacial

Esta investigación tuvo el propósito de analizar la gestión de auditoria de recursos humanos en el cumplimiento de logro de objetivos de la empresa, para ello las unidades informantes serán los auditores internos y el personal del área de recursos humanos

1.5.2 Delimitación temporal

El periodo de realización de la investigación fue durante el año 2016.

1.5.3 Delimitación teórica

La investigación se fundamentó en autores como Mejia (1996), Holmes (1993), Mendoza (1998), Rodriguez (1994), Arens (1996), Tafur (1995), Perez (1998), las Declaraciones de Normas de Auditoria Interna (DNAI) y las Normas Internacionales de Auditoria Interna (NIAI).

1.6 Viabilidad del estudio

El presente estudio verifica y sostiene que la gestión de auditoría es el sistema de control basado en la determinación de estándares de cantidad, calidad, tiempo y costo. Estos patrones permiten la evaluación y el control mediante la comparación con los resultados o el desempeño de aquello que se pretende controlar.

1.6.1 Evaluación técnica

El Proyecto de Tesis reunió características, condiciones técnicas y operativas que aseguraron el cumplimiento de sus metas y objetivos. El tema y sus componentes que lo conforman estuvieron enmarcados dentro del contexto de un enfoque multisectorial integrado, que trata de consolidar un proceso ya iniciado con su primera fase, recogió las experiencias de técnicos y profesionales que trabajaron en su ejecución, las aspiraciones y la priorización de las necesidades de la empresa.

1.6.2 Evaluación ambiental

La evaluación ambiental para las soluciones propuestas crean condiciones de polarización a través de la gestión de auditoria en recursos humanos, estratégicamente identificado, éstos permitirán ordenar el espacio físico del área y actuarán concentrando y transmitiendo los esfuerzos que se realicen para el desarrollo de la

empresa, integrando a la administración el área de recursos humanos rural a una mejor organización. El Proyecto y su estructura responden a una estrategia que busca consolidar los esfuerzos realizados, dentro del marco de desarrollo ambiental del personal de la empresa.

1.6.3 Evaluación financiera

En esta investigación la evaluación financiera busca armonizar las inversiones económicas con las de tipo social dentro de la empresa, respondiendo a las necesidades. En este tipo de proyecto, es posible cuantificar todos los beneficios, por consiguiente la tasa de retorno calculada representa un nivel mínimo del resultado a obtenerse con la inversión, que beneficiara a la empresa y al personal.

1.6.4 Evaluación social

El personal profesional de recursos humanos colaboró desinteresada e incondicionalmente, por cuanto los resultados de la investigación también son de su interés y de carácter social, es considerable, puesto que mejorará sustancialmente las condiciones de la empresa. Reconociendo que la actividad de las comunicaciones es importante en la región de Ucayali y que el objetivo de la información además de la protección es promover la noticia a la región, la demostración eficiente de su manejo y procesamiento constituyen una de las principales actividades que se logrará con la puesta en marcha de la gestión de auditoria en recursos humanos, buscando optimizar los procedimientos de manera que el aprovechamiento sea en las políticas y prácticas del personal y la evaluación de su funcionamiento.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes del problema

La empresa de comunicación IMPRENTA IMPETU EDITORIAL S.R.L es el resultado de la iniciativa de una persona emprendedora que vio la necesidad de constituir una empresa para fines netamente de servicio a la comunidad, brindando información de calidad para los usuarios de toda la región Ucayali, llevando noticias de los diferentes rubros periodístico.

El diario IMPETU fue fundado por Don Fernando Sánchez Vela el 28 de julio de 1969 y desde ese día solo se ha dedicado a informar a la ciudadanía de una manera imparcial y sin mordaza. Posteriormente nació la necesidad de crear una línea editorial diferente al ya afianzado diario IMPETU y como consecuencia de todo esto nació el diario CHOCHÉ que de la misma manera empezó a brindar un servicio de calidad a la población de la región, pero a su vez con una línea editorial orientada a la población más humilde y con menos recursos económicos. Se puede decir entonces que IMPRENTA IMPETU EDITORIAL S.R.L colmo las expectativas de la población de la región Ucayali debido a que teniendo dos líneas editoriales diferentes llegaba a toda la población.

Los antecedentes bibliográficos de la investigación están dados por las siguientes referencias:

Mejía (2005) Tesis: Auditoría de Gestión: Herramienta para el mejoramiento continuo y la competitividad empresarial. Presentada para optar el Grado de Doctor en Administración en la Universidad Católica de Chile. Este

documento contiene la justificación, normas, proceso y procedimientos para llevar a cabo la auditoría de gestión de recursos humanos en las empresas y la forma como son utilizados los informes de auditoría en el mejoramiento continuo y la competitividad de las empresas.

Ramírez (2005) Tesis: Auditoría Financiera: Herramienta para el mejoramiento continuo y la competitividad empresarial. Presentada para optar el Grado de Doctor en Administración en la Universidad Autónoma de México. Este documento contiene la justificación, normas, proceso y procedimientos para llevar a cabo la auditoría financiera en las empresas y la forma como son utilizados los informes de auditoría en el mejoramiento continuo y la competitividad de las empresas.

Liñán (2002) Tesis: Las acciones de control para el desarrollo de una auditoría integral en una Universidad Pública. Presentada para obtener el Grado de Maestro en Auditoría Contable y Financiera en la Universidad Nacional Federico Villarreal. La autora presenta el marco filosófico y doctrinario de los principios, normas y procedimientos de las acciones de control que deben llevarse a cabo en el marco de una auditoría integral, como medio para mejorar la gestión institucional.

Peña (2005) Tesis: Gestión Corporativa con Benchmarking, para la competitividad de la Banca Estatal. Presentada para optar el Grado de Doctor en Administración en la Universidad Nacional Federico Villarreal. En este documento, la autora define como las normas y procedimientos de la gestión corporativa y el benchmarking pueden facilitar la competitividad de la banca estatal peruana.

Guardia (2003) Tesis: El Nuevo Marco de la Auditoría Interna y su influencia en la optimización del Gobierno Corporativo de las Universidades Públicas, presentada para optar el Grado de Maestro en auditoría Integral en la Universidad Nacional Federico Villarreal. Esta tesis está referida al estudio de las normas de la auditoría interna y la forma como influye en la eficiencia, eficacia y economía del gobierno corporativo de las universidades.

Pérez (2004) Tesis: Auditoría interna y control interno: Su aplicación en una universidad nacional. Presentada para optar el Título de Contador Público en la Universidad de San Martín de Porres. En este documento la autora relaciona los principios, normas y procedimientos del control interno con el trabajo del auditor interno para facilitar el control efectivo y el buen gobierno de una universidad nacional.

González (2000), Tesis: Auditoría de la Administración de recursos Humanos en el hospital Militar, .presentado para optar el Grado de Maestro en Administración en la Universidad Nacional Federico Villarreal. El autor presenta la organización y la administración de recursos humanos, las políticas e instrumentos técnicos, el marco filosófico - doctrinario de las normas, y procedimientos de las acciones de auditoria que deben llevarse a cabo en el marco de una auditoría administrativa, como medio para mejorar la gestión institucional.

León y Zeballos (1999): El proceso Administrativo de Control Interno en la Gestión Municipal, presentado para optar el Grado de Maestro en Administración en la Universidad Nacional Federico Villarreal. Los autores presentan, las políticas e instrumentos técnicos, normas y procedimientos de las

acciones de control interno que deben llevarse a cabo en el marco de un control interno, como medio para mejorar la gestión institucional.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Naturaleza de la Empresa IMPETU

Datos de: IMPRENTA IMPETU EDITORIAL S.R.L - RUC:

20309449097. Razón social: IMPRENTA IMPETU EDITORIAL S.R.L.

Nombre comercial: IMPETURUC: 20309449097 Inicio de actividades:

26/02/1996 Actividad de comercio exterior: Sin actividad. Dirección: Jr. 9

de Diciembre Nro. 599 Ucayali - Coronel Portillo – Callería Teléfono: -

573443 - Fax: -Condición: Habido. Estado: Activo.

2.2.2 Definición de Auditoria

Para Hernández (1992), la auditoría se define como el análisis de las políticas y prácticas del personal de una empresa, y la evaluación de su funcionamiento actual, acompañados de sugerencias para mejorar. Su función es mostrar cómo está funcionando el programa, localizando prácticas y condiciones que son perjudiciales para la empresa o que no están justificando su costo, o prácticas y condiciones que deben incrementarse.

Esta palabra proviene del latín -audio-audire- que significa oír, escuchar, atender; a pesar de este origen se desarrolló en el siglo XIX y la utilización anglosajona centró su uso en contabilidad y finanzas, donde va asumiendo un sentido de verificación y control mediante una observación atenta y minuciosa.

El término auditoría se utilizó principalmente en Inglaterra y Estados Unidos y ha evolucionado, actualmente no solo se utiliza para la revisión de

contabilidades, sino también para todo proceso de control a posteriori de la actividad económica, financiera, operativa o de gestión de cualquier organización.

Hoy en día, de forma general, el significado podría ser el siguiente:

Es un conjunto de técnicas de información y de evaluación aplicado por un profesional en el seno de un proceso coherente, con el fin de adoptar un juicio en referencia a unas normas y de formular una opinión sobre el procedimiento y/o las modalidades de realización de una operación determinada.

La auditoría representa un sistema de investigación que, utilizando los indicadores adecuados, compara la situación real con la situación objetiva u óptima, permitiendo:

- Observar las desviaciones con respecto al objetivo.
- Proponer mejoras para su consecución.

Es un sistema cada vez más utilizado en el ámbito empresarial, por su fiabilidad y eficacia para analizar los problemas de una organización. Una auditoría verifica tanto los procesos como los resultados que la organización logra en función a sus objetivos, según los procedimientos autorizados por la misma, estimando la evolución futura con el fin de poder anticipar riesgos futuros, todo ello en términos de exactitud, de eficacia y de eficiencia.

2.2.3 Historia de la auditoria de Recursos Humanos

La auditoría administrativa, nos dice William (1996): “Es un examen constructivo y amplio de la estructura orgánica de una compañía, institución o dependencia o de cualquier componente de ellas y de sus

planes y objetivos, sus métodos de control, sus medios de operar y su utilización de los recursos humanos y físicos”.

Holmes (1993) apreciamos en esta definición que si bien la auditoria de recursos humanos es solo una de las áreas que cubre la auditoria administrativa, constituye también el ámbito vital y crítico de la organización. En los diversos métodos de auditoria administrativa se analizan diferentes factores que intervienen en la organización y entre ellos siempre se destaca el factor de los recursos humanos, como un elemento integrador y dinámico. Es por ello que la práctica periódica de auditorías en esta área permite además de las ventajas de un constante análisis comparativo obtener elementos objetivos de juicio para sugerir mejoras en las actividades y funciones así como señalar las fallas destacando las áreas críticas y de escasa acción, para el mejor funcionamiento dentro de un organismo social.

2.2.4 Base Legal

Las normas a considerar son las siguientes:

1. Normas Internacionales
 - a) Normas de la Organización Internacional del Trabajo
 - b) Derecho laboral comparativo
 - c) Normas Internacionales de Auditoría
 - d) Normas Internacionales de Contabilidad
2. Normas nacionales
 - a) Constitución Política del Perú
 - b) Código Civil

c) Ley de Fomento del Empleo

3. Ley N° 27972 - Ley Orgánica de la Actividad y Servicios.

4. Normas de Auditoría

5. Normas contables

6. Normas tributarias

2.2.5 La Gestión de Auditoria

Pérez (1998) la auditoría de gestión es aquella que se realiza para evaluar el grado de eficiencia y eficacia en el logro de los objetivos previstos por la organización y con los que se han manejado los recursos.

La auditoría de gestión tiene como objetivos primordiales:

- Evaluar los objetivos y planes organizacionales.
- Vigilar la existencia de políticas adecuadas y su cumplimiento.
- Comprobar la confiabilidad de la información y de los controles.
- Verificar la existencia de métodos adecuados de operación.
- Comprobar la correcta utilización de los recursos.

En este tipo de auditoría, el desarrollo de un programa de trabajo depende de las circunstancias de cada empresa auditada.

2.2.6 Normas para el control de gestión

Las normas para el control de gestión están basadas en los principios que rigen y orientan los trabajos de auditoria, en los cuales se establece un marco conceptual para el análisis de los estados financieros, estadísticas, actividades económicas y administrativas y la acción del gerente en un período determinado.

Normas

Mendoza (1998) el control de gestión en las Empresas públicas pretende establecer un control integral, a partir de la evaluación de los estados de resultados de las actividades administrativas y operativas, su proyección hacia el futuro, y la evaluación de sus resultados históricos para detectar variaciones y tendencias, con el propósito de determinar la eficiencia y eficacia.

- **Campo de aplicación.** El control de gestión se efectúa sobre los estados financieros, información presupuestal y complementaria interna y externa, permitiendo un análisis de lo general a lo particular.
- **Normas personales.** Las normas personales hacen referencia a las cualidades que el auditor debe tener para realizar este tipo de trabajo, dentro de las cualidades que el carácter profesional del control de gestión lo exige.
- **Capacidad Profesional e Idoneidad.** El personal asignado para realizar el control de gestión debe tener capacidad y preparación en áreas afines, así como la más alta formación ética y moral que le permita realizar un análisis eficiente.
- **Entrenamiento Técnico.** El entrenamiento técnico permanente implica la adquisición de habilidades y conocimientos necesarios para la realización del trabajo.
- **Independencia Mental.** Los juicios emitidos deben basarse en resultados objetivos, determinados por los resultados del trabajo,

independientes de cualquier opinión personal que desvíe la realidad de la entidad.

- **Cuidado y Diligencia Profesional.** En el desarrollo del trabajo el profesional debe tener una visión analítica y creativa, la cual le permita efectuar un análisis crítico en áreas estratégicas y establecer las herramientas necesarias para la toma de decisiones.
- **Normas relativas al trabajo.** Estas normas hacen relación al desarrollo del trabajo con criterios de planeación, análisis de estados financieros, metas y programas, beneficiarios de su acción y análisis de los costos mínimos.

Las normas relativas del trabajo son:

- **Planeación y supervisión**

Sierra (1995) la planeación hace referencia al conjunto de actividades programadas secuencialmente antes de ejecutar un análisis, con el fin de establecer la metodología de trabajo.

La Supervisión en el control de gestión debe ser oportuna, técnica y profesional, de manera que coadyuve en el desarrollo del trabajo, esto con el propósito de garantizar la calidad de la evaluación.

- **Normas relativas al informe**

Como resultado del control de gestión se redacta un informe con el resultado del análisis financiero, rentabilidad pública, excedente público y global, valor agregado, costos mínimos,

beneficiarios y cumplimiento de metas y objetivos enmarcados
dentro de las estrategias.

2.2.7 Recursos Humanos

Para Pérez y Gardey (2008), la ciencia que se dedica a la administración de empresas agrupa al conjunto de los empleados y colaboradores de una organización bajo el concepto de recursos humanos. Ese mismo nombre recibe el departamento o la persona que se encarga de seleccionar, contratar, formar y retener a los trabajadores de una empresa.

Las políticas de RR.HH. (recursos humanos) tienen el objetivo de alinear el esfuerzo de los empleados con la estrategia de la empresa. La función suele estar contemplada en áreas como Reclutamiento y Selección, Compensaciones y Beneficios, Formación y Desarrollo, etc.

Una de las principales tareas de recursos humanos dentro de una empresa es la confección de plantillas, que busca utilizar de la mejor manera posible a los empleados bajo criterios de coste, un buen clima de trabajo (compañerismo) y el desarrollo del potencial humano de cada trabajador. La intención es que el empleado se sienta satisfecho con su trabajo y que se brinde para alcanzar las metas de la empresa. La confección de plantillas también pretende combinar los ascensos de personal y las actividades de formación.

Otro aspecto clave en la administración de recursos humanos es la política salarial, que se propone distribuir en forma equitativa el presupuesto para retribuir al personal en un periodo de tiempo

determinado, siguiendo criterios relacionados con los méritos y la
eficacia de cada uno.

En el ámbito político, económico y empresarial se denomina
recursos humanos a las personas en la medida que desempeñan una labor
relacionada con la producción de bienes y servicios. Los recursos
humanos forman una parte importantísima de una organización.
Entendemos por organización cualquier organización social que tiene un
fin político, social o económico, por ejemplo un continente, un país, una
región, una provincia, una empresa, un organismo del Estado, una
organización sindical, una ONG, etc.

Otra acepción más familiar o coloquial del término, se produce
cuando se dice ‘recursos humanos’ en reemplazo de la frase
‘departamento de recursos humanos’. “Envíe mi currículum a recursos
humanos” o “Fui a buscar mi recibo de sueldo a recursos humanos”, se
dice.

Thierauf (1986) la existencia del capital humano que se
materializa en la aplicación de conocimientos, fuerza de trabajo y
capacidades técnicas y operativas requiere que dicho capital sea
gestionado según los principios de la eficiencia y eficacia para poder
cumplir con objetivos específicos. Los gestores de ese capital son
profesionales especializados que tienen grupos y/o equipos de trabajo a
su cargo. Dentro de estos profesionales altamente capacitados para esta
tarea, muchas veces se distinguen entre gestores (o managers) y líderes.

El departamento de recursos humanos se ocupa en general de llevar adelante temas macro que hacen a la administración, reclutamiento y selección, capacitación y control de los recursos humanos. En los últimos años, con la globalización y la creciente competencia en los mercados, las funciones del departamento de recursos humanos se han ido ampliando y sofisticando cada vez más. Hoy tratan temas relacionados con la retención y el desarrollo de talentos, la gestión del conocimiento, la formación de equipos virtuales, políticas de expatriación y complejas negociaciones sindicales.

2.2.8 La Auditoría de Recursos Humanos

Los aspectos que evaluará la auditoría, como pueden ser los siguientes:

- La calidad de la información recogida y utilizada (principalmente información contable y financiera).
- La calidad de los procedimientos utilizados.
- La eficacia de los sistemas de organización y gestión.
- Grado de consecución de los objetivos planteados y aprovechamiento de los recursos propios.
- Resultados de la toma de decisiones.

a) La Auditoría social de Recursos Humanos

Definimos la auditoría social como un procedimiento objetivo, independiente e inductivo de observación, de análisis y de recomendación que se basa en una metodología y que utiliza unas técnicas, las cuales permiten, por relación a unos referenciales explícitos,

identificar en una primera etapa los puntos fuertes, los problemas generados por la ocupación de personal y las limitaciones en forma de costes y riesgos. Esto conduce a diagnosticar las causas de los problemas identificados, a evaluar su importancia y a concluir con la emisión de sugerencias o propuestas de acción, que nunca serán llevadas a cabo por el propio auditor (Mendoza, 1998).

b) Balance Social

Pérez (1998) el balance social es un documento que recoge los principales datos sobre la actividad social de la empresa; contiene información sobre las retribuciones de los empleados, las prestaciones sociales complementarias, las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, los sistemas de formación y de promoción dentro de la empresa, las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias.

El balance social es tanto fuente de información documental, como objeto de análisis por parte de la auditoría social para verificar la fiabilidad de sus datos.

c) Administración de Recursos Humanos

La Administración de Recursos Humanos consiste en la planeación, organización, desarrollo y coordinación, así como también control de técnicas, capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que la organización representa el medio que permite a las personas que colaboran para alcanzar los objetivos individuales y colectivos relacionados directos o indirectamente con el trabajo.

Significa conquistar y mantener las personas en la organización, trabajando y dando el máximo de sí, con una actitud positiva y favorable. Representa todas aquellas cosas que hacen que el personal permanezca en la organización.

En la actualidad las técnicas de selección del personal tiene que ser más subjetivas y más afinadas, determinando los requerimientos de los recursos humanos, acrecentando las fuentes más efectivas que permitan allegarse a los candidatos idóneos, evaluando la potencialidad física y mental de los solicitantes, así como su aptitud para el trabajo, utilizando para ello una serie de técnicas, como la entrevista, las pruebas psicométricas y los exámenes médicos.

d) Aspecto Financiero de los Recursos Humanos

Actualmente, 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, funcionarios, trabajadores operativos y otros, tiene que disponer del financiamiento necesario para entrenar, capacitar y perfeccionar a dicho personal.

La utilización de recursos humanos por parte de una empresa conlleva a tener costos laborales, expresado en las remuneraciones, tributos y otros que son de cargo de los empleadores. El desarrollo de actividades laborales del personal, origina gastos para el pago de los

beneficios sociales de los trabajadores, como vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y otros.

e) Aspecto Laboral de los Recursos Humanos

El aspecto laboral de las empresas conlleva muchos aspectos a considerar, como por ejemplo:

- a) Obligaciones y derechos del empleador
- b) Obligaciones y derechos del trabajador
- c) Supervisión y control por parte del Estado
- d) Intervención del Poder Judicial

f) Aspecto Tributario de Recursos Humanos

El aspecto tributario de los recursos humanos, nos lleva a tener en cuenta las siguientes situaciones:

- a) Cumplimiento de obligaciones formales
- b) Cumplimiento de obligaciones sustanciales
- c) Planeamiento de los tributos laborales
- d) Auditoría tributaria de las obligaciones laborales

g) Aspecto Contable De Los Recursos Humanos

En este aspecto, lo que se debe considerar es lo siguiente.

- a) Valuación de los costos y tributos laborales
- b) Registro contable mediante el Plan Contable General Revisado
- c) Aplicación de las Normas Internacionales de Contabilidad
- d) Reglamento de Información Financiera

2.2.9 Beneficios de la Auditoría de RR.HH

- a) Identifica el grado de contribución del departamento de personal a la organización.
- b) Mejora la imagen profesional del departamento de personal.
- c) Estimula una mayor responsabilidad y profesionalidad entre los miembros del departamento de personal.
- d) Clarifica los deberes y responsabilidades del departamento de personal.
- e) Detecta problemas críticos de personal.
- f) Estimula la uniformidad de las políticas y prácticas de personal, especialmente en empresas descentralizadas.
- g) Reduce los costes de recursos humanos a través de procedimientos de personal más eficientes.
- h) Sensibiliza hacia la necesidad de cambios en el departamento de personal.
- i) Garantiza el cumplimiento de las disposiciones legales.

Dentro de la doctrina de la Auditoría de Recursos Humanos, se pueden considerar los siguientes elementos:

- a) Proceso de la auditoría
- b) Planeación de la auditoría
- c) Alcance
- d) Objetivo
- e) Memorando de planeamiento
- f) Ejecución de la auditoría

- g) Programas de auditoría.
- h) Procedimientos de auditoría.
- i) Técnicas de Auditoría
- j) Evidencia de auditoría
- k) Informe de auditoría
- l) Hallazgos de auditoría.

2.2.10 Planeación y funciones de la Auditoria de Recursos Humanos

La planeación de un trabajo de auditoria no puede hacerse en abstracto; cada trabajo tiene características y peculiaridades propias que exigen que los procedimientos de auditoría sean adaptados a las condiciones específicas de cada situación. Por consiguiente, la planeación de un trabajo de auditoria requiere conocer los antecedentes peculiares del caso para el cual se está planeando.

Los datos necesarios para planear adecuadamente el trabajo de auditoria, a los que nos hemos venido refiriendo anteriormente, son obtenidos de muy diversas maneras, de acuerdo con la naturaleza de los datos y con las condiciones particulares de la empresa examinada. Los métodos de obtención de estos datos más frecuentes y de aplicación más general son los que se enuncian a continuación:

- Entrevistas previas con el cliente.
- Inspección de documentos.
- Examen y análisis de aspectos laborales.
- Auditorias anteriores.

Fases de La Planeación

- Investigación de aspectos generales y particulares de la empresa a examinar.
- Estudio y evaluación del control interno.
- Programación del trabajo de detalle específicamente aplicable.

Funciones del DRH

El Departamento de Recursos Humanos es esencialmente de servicios. Sus funciones varían dependiendo del tipo de organización al que este pertenezca, a su vez, asesora, no dirige a sus gerentes, tiene la facultad de dirigir las operaciones de los departamentos.

Entre sus funciones esenciales podemos destacar las siguientes:

- Ayudar y prestar servicios a la organización, a sus dirigentes, gerentes y empleados.
- Describe las responsabilidades que definen cada puesto laboral y las cualidades que debe tener la persona que lo ocupe.
- Evaluar el desempeño del personal, promocionando el desarrollo del liderazgo.
- Reclutar al personal idóneo para cada puesto.
- Capacitar y desarrollar programas, cursos y toda actividad que vaya en función del mejoramiento de los conocimientos del personal.
- Brindar ayuda psicológica a sus empleados en función de mantener la armonía entre éstos, además buscar solución a los problemas que se desatan entre estos.
- Llevar el control de beneficios de los empleados.

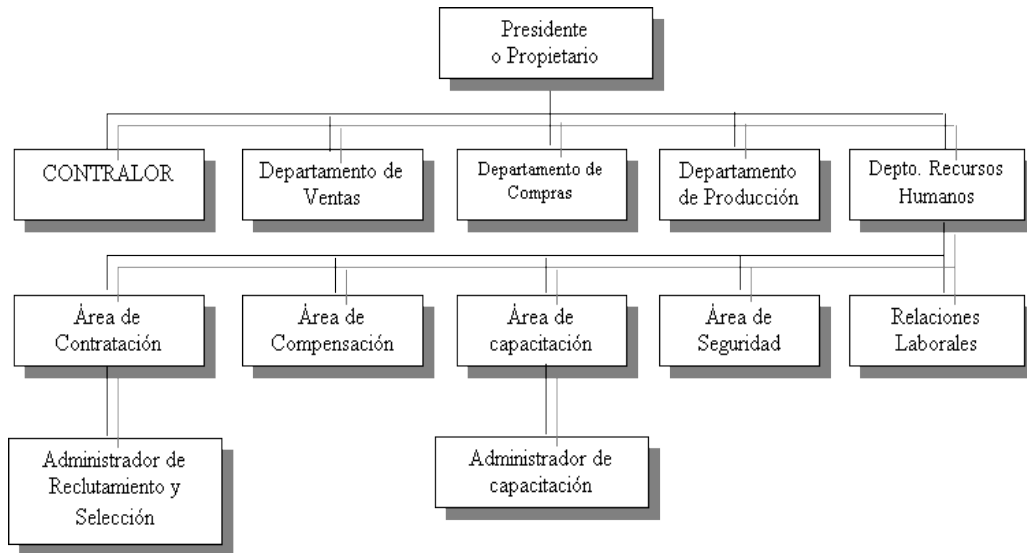
- Distribuye políticas y procedimientos de recursos humanos, nuevos o revisados, a todos los empleados, mediante boletines, reuniones, memorándums o contactos personales.
- Supervisar la administración de los programas de prueba.
- Desarrollar un marco personal basado en competencias.
- Garantizar la diversidad en el puesto de trabajo, ya que permite a la empresa triunfar en los distintos mercados nacionales y globales.

Según el libro Reinventando Recursos Humanos: Cambiando los roles para crear una organización de alto rendimiento, del autor: Margaret Butteris, el papel y la función de Recursos Humanos de la empresa consiste en las siguientes:

2.2.11 Redefinición y reestructuración de la función de Recursos Humanos

	Recursos Humanos Ayer	Recursos Humanos Hoy
Rol	Político, centralizado	Descentralizado; miembro de los equipos directivos de cada división
Captación y selección de personal	Pone anuncios, dirige entrevistas y chequea referencias	Predice requisitos futuros de personal y capacidades que respalden el plan estratégico. Desarrolla programas para ser un lugar atractivo en el que trabajar.
Retribución	Transaccional y centrado administrativamente. Prácticas incoherentes dentro de la empresa	Diseña planes de actuación equitativos que vinculan la retribución con la actuación divisional de la empresa.
Desarrollo ejecutivo e individual	Informal y depende de cada directivo	Identificación de competencias organizacionales e individuales clave que respalden la empresa; planes para contratarlas
Empleado	Errático e Incoherente	Planes de comunicación y acción: visión, valores planes
Políticas y procedimientos	Rígidas, pero se rompen muchas reglas	Líneas guía ligadas a tendencias empresariales y cuestiones emergentes.

Ubicación del departamento de RH



En la figura anterior podemos ubicar la posición del departamento de personal en una empresa que tiene plenamente planteada la función de la Administración de Recursos Humanos.

Conforme las organizaciones crecen el departamento de Recursos Humanos se va especializando, inclusive en las organizaciones de tamaño intermedio y grande se crean sub departamentos que funcionarán de diferentes maneras en la organización funciones altamente definidas y especializadas.

Composición del DRH

1. Reclutamiento de Personal
2. Selección
3. Diseño, Descripción y análisis de cargos
4. Evaluación del desempeño humano

5. Compensación
6. Beneficios Sociales
7. Higiene y seguridad en el trabajo
8. Entrenamiento y desarrollo del personal
9. Relaciones Laborales
10. Desarrollo Organizacional
11. Base de datos y Sistemas de información
12. Auditoria de RH

2.2.12 Funciones de las principales áreas que componen el DRH

a) Reclutamiento de Personal

Las organizaciones tratan de atraer los individuos y obtener informaciones al respecto de ellos para decidir sobre la necesidad de admitirlos o no.

Reclutamiento: Es un conjunto de procedimientos que tienden a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. “Es una actividad fundamental del programa de gestión de Recursos Humanos de una organización. Una vez que se han terminado las necesidades de Recursos Humanos y los requisitos de los puestos de trabajo es cuando puede ponerse en marcha un programa de reclutamiento para generar un conjunto de candidatos potencialmente cualificados. Estos candidatos podrán conseguirse a través de fuentes internas o externas.” Es así como las fuentes de RRHH son denominadas fuentes de reclutamiento ya que pasan a ser blancos sobre los cuales incidirán las técnicas de

reclutamiento. El reclutamiento es básicamente un proceso de comunicación de mercado: exige información y persuasión. La iniciación del proceso de reclutamiento depende de la decisión de línea. Como el reclutamiento es una función de staff, sus actos dependen de una decisión en línea, generalmente denominada requerimientos de empleado o requerimientos de personal. La función de reclutamiento es la de suplir la selección de candidatos. Es una actividad que tiene por objeto inmediato atraer candidatos, para seleccionar los futuros participantes de la organización. El reclutamiento empieza a partir de los datos referentes a las necesidades presentes y futuras de los Recursos Humanos de la organización.

b) Selección

El proceso de selección comprende tanto la recopilación de información sobre los candidatos a un puesto de trabajo como la determinación de a quién deberá contratarse. El reclutamiento y selección de RH deben considerarse como dos fases de un mismo proceso.

- La tarea de selección es la de escoger entre los candidatos que se han reclutado, aquel que tenga mayores posibilidades de ajustarse al cargo vacante.
- Puede definirse la selección de RH como la escogencia del hombre adecuado para el cargo adecuado, o entre los candidatos reclutados, aquellos más adecuados a los cargos existentes en la

empresa, con miras a mantener o aumentar la eficiencia y el
desempeño del personal.

La selección intenta solucionar dos problemas básicos:

- La adecuación del hombre al cargo
- La eficiencia del hombre al cargo

c) Diseño, descripción y análisis de cargos

La descripción de cargos es una relación escrita que define los deberes y las condiciones relacionadas con el cargo. Proporciona datos sobre lo que el aspirante hace, cómo lo hace, y por qué lo hace. Un cargo, anotan Chrudden y Sherman (1996), “puede definirse como una unidad de organización que conlleva un grupo de deberes y responsabilidades que lo vuelven separado y distinto de los otros cargos”. Es el proceso que consiste en determinar los elementos o hechos que componen la naturaleza de un cargo y que lo hacen distinto de todos los otros existentes en la organización. La descripción de cargos es la relación detallada de las atribuciones o tareas del cargo (lo que el ocupante hace), de los métodos empleados para la ejecución de esas atribuciones o tareas (cómo lo hace) y los objetivos del cargo (para qué lo hace). El análisis de cargo es el proceso de obtener, analizar y registrar informaciones relacionadas con los cargos. Es un proceso de investigación de las actividades del trabajo y de las demandas de los trabajadores, cualquiera que sea el tipo o nivel de empleo.

d) Evaluación de Desempeño

Es una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa.

El procedimiento para evaluar el personal se denomina evaluación de desempeño, y generalmente, se elabora a partir de programas formales de evaluación, basados en una cantidad razonable de informaciones respecto a los empleados y a su desempeño en el cargo. Su función es estimular o buscar el valor, la excelencia y las cualidades de alguna persona. Medir el desempeño del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo.

e) Compensación

Está dada por el salario. Su función es dar una remuneración (adecuada por el servicio prestado) en valor monetario, al empleado.

f) Beneficios Sociales

“Son aquellas facilidades, comodidades, ventajas y servicios que las empresas ofrecen a sus empleados”. Estos beneficios pueden ser financiados total o parcialmente por la empresa. Su función es mantener y aumentar la fuerza laboral dentro de un nivel satisfactorio de moral y productividad; así como también, ahorrarles esfuerzos y preocupaciones a sus empleados.

g) Higiene y Seguridad

Constituyen dos actividades estrechamente relacionadas, orientadas a garantizar condiciones personales y materiales de trabajo, capaces de mantener cierto nivel de salud de los empleados. Según el concepto

emitido por la Organización Mundial de Salud, la salud es un estado completo de bienestar físico, mental y social, y no solo la ausencia de enfermedad. Su función está relacionada con el diagnóstico y la prevención de enfermedades ocupacionales a partir del estudio y el control de dos variables: el hombre y su ambiente de trabajo; así como también la prestación no solo de servicios médicos, sino también de enfermería, primeros auxilios; en tiempo total o parcial; según el tamaño de la empresa, relaciones éticas y de cooperación con la familia del empleado enfermo.

h) Entrenamiento y Desarrollo

Es el área que se encarga de capacitar en un corto plazo a los ocupantes de los puestos de la empresa, así como también se encarga de suministrar a sus empleados los programas que enriquecen su desempeño laboral; obteniendo de esta manera mayor productividad de la empresa. Su función es que por medio a estos programas se lleve la calidad de los procesos de productividad de la empresa, aumentar el conocimiento y la pericia de un empleado para el desarrollo de determinado cargo o trabajo.

i) Relaciones Laborales

Se basa en la política de la organización, frente a los sindicatos, tomados como representantes de los anhelos, aspiraciones y necesidades de los empleados. Su objetivo es resolver el conflicto entre capital y trabajo, mediante una negociación política inteligente.

j) Desarrollo Organizacional

“EL DO se basa en los conceptos y métodos de la ciencia del comportamiento y estudia la organización como sistema total.” Su función es mejorar la eficacia de la empresa a largo plazo mediante intervenciones constructivas en los procesos y en la estructura de las organizaciones.

k) Base de datos y sistemas de Información

“El concepto sistema de información gerencial (SIG), se relaciona con la tecnología informativa, que incluye el computador o una red de microcomputadores, además de programas específicos para procesar datos e información”. Su función es recolectar, almacenar y divulgar información, de modo que los gerentes involucrados puedan tomar decisiones, y mantener un mayor control y planificación sobre sus empleados.

2.2.13 Ventajas de la Auditoría de Recursos Humanos

Entre las ventajas de su utilización, podemos comentar las siguientes:

- a) Permite detectar el exceso de costes sociales o la identificación de costes no contemplados inicialmente.
- b) Permite anticipar posibles problemas futuros, con la posibilidad de reacciones para su prevención (por ejemplo, un mando intermedio con habilidades y competencias para desempeñar un puesto superior puede estar desmotivado con los consiguientes problemas de productividad que se pueden ocasionar). Por eso es vital una correcta valoración de puestos de trabajo. Poco a poco los sistemas de valoración científica del trabajo

van abriéndose paso a los países más avanzados dentro de las empresas más innovadoras.

La Auditoría de Recursos Humanos tiene una función de diagnóstico preventivo ya que, por una parte, supone un análisis de la situación real, permitiendo descubrir posibles problemas que de otra forma no se habrían identificado. Por otra parte, de la posibilidad de emprender acciones que eviten las consecuencias más negativas.

A continuación presentamos otras ventajas de la utilización de la función auditora:

- a) Permiten analizar una evaluación general de la gestión de Recursos Humanos. Podemos de esta forma analizar cada pieza y engranaje del sistema para conocer el grado de integración entre cada una de las funciones que componen el sistema. Es un proceso bidireccional, ya que la dirección recoge información sobre la adecuación del sistema, pero también facilita el hecho de que todos los miembros de la plantilla aporten su opinión.
- b) Permite que los mandos intermedios y la dirección sean conscientes de la responsabilidad compartida dentro de la gestión de los RR.HH. de la empresa y guía su propia evolución en este papel.
- c) Sitúa al Departamento de Recursos Humanos como facilitador y suministrador de servicios al resto de la empresa. De este modo el Departamento pone sus conocimientos y experiencia al servicio de la

dirección y los mandos intermedios como si de clientes externos se
tratasen. Pide y facilita información a los responsables en base de un
objetivo común.

d) Habilita un espacio para evaluar las políticas y funciones de Recursos
Humanos que permita describirlas, analizarlas y mejorarlas buscando la
innovación permanente. Es importante sustituir las estrategias que hayan
dejado de ser eficaces y para ello, se debe establecer un flujo de
información dinámico entre el Departamento de RR.HH. y los
responsables del resto de departamentos.

e) Favorece el cambio. La auditoría proporciona información muy
importante a la dirección y permite identificar situaciones problemáticas y
emprender medidas correctivas. Dicha información permite establecer
comparaciones entre la situación real y los objetivos de la compañía que
hace saltar la alarma si las diferencias son notables.

f) Es una herramienta que favorece los programas de calidad total. La
recogida y análisis de datos presente en la auditoría posibilita la
información necesaria para la puesta en marcha de los programas de
calidad total por lo que, en muchos casos, se complementan mutuamente.
Por ejemplo, las empresas que desean obtener la certificación ISO 9000
deben superar una auditoría de calidad por parte de la Organización
Internacional de Normalización (Internacional Stándar Organization) y
aunque las normas que la empresa debe cumplir no se refieren

concretamente a la calidad de RR.HH. una cultura empresarial basada en la calidad sí favorece ambos procesos.

g) Por último, la auditoría supone una incuestionable herramienta de marketing que permite evidenciar la tangible aportación del Departamento de RR.HH. a la evolución de la empresa en su conjunto.

Organigrama

A continuación, considero dos ejemplos de organigramas más utilizados en la mayoría de las empresas. Las estructuras varían según el rubro o industria. Estos ejemplos son los más comunes.

DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS					
Gte. Desarrollo Organizacional	Gerente de Compensaciones y Beneficios	Gerente de Administración de Personal	Gerente de Salud, Seguridad y Medioambiente	Gte. RRHH Negocios	Gte de Relaciones Laborales
<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación y Desarrollo - Comunicación Interna - Clima organizacional - Empleos y selección -RSE 	Analistas	<ul style="list-style-type: none"> - Administración de personal - Liquidación de sueldos - Expatriados 	<ul style="list-style-type: none"> - Jefe de Seguridad e Higiene - Jefe de Medio Ambiente - Jefe de Salud Ocupacional 	<ul style="list-style-type: none"> - Gte de RRHH de Refinamiento y petroquímica - Gte de RRHH de Exploración y producción - Gte de RRHH Comercial - Gte de RRHH de Gas y Energía 	Analistas

Organigrama de la Dirección de RR.HH. de la empresa local

Puede ser el organigrama de un banco o una empresa de entre 1500/5000 empleados aproximadamente. Estructura del área de hasta 40/50

personas. Son asistidos por consultoras y estudios jurídicos. El Director de Recursos Humanos reporta al Gerente General o al Presidente de la empresa. Puede o no participar del Comité Ejecutivo. El Director de Recursos Humanos, planifica, controla los procesos, las estadísticas del área, vela por el cumplimiento de la estrategia del negocio y la Gerencia de RRHH y las distintas Jefaturas por otro lado se ocupan de la ejecución de dicha estrategia.

Director de Recursos Humanos			
Gerente de Recursos Humanos			
Responsable Administración de personal	Jefe de Capacitación y Desarrollo	Jefe de Selección y Empleos	Jefe de Relaciones Laborales
Analista de RRHH Liquidador de sueldos Higiene y Seguridad Legales	Analista de RRHH (Comunicación Interna)	Analista de RRHH	Analista de RRHH
	Analista (Programa JP)	Analista de RRHH	Analista de RRHH

2.3 Definiciones de términos básicos

Auditoría.- La auditoría es una de las aplicaciones de los principios científicos de la contabilidad, basada en la verificación de los registros patrimoniales de las haciendas, para observar su exactitud; no obstante, este no es su único objetivo. Su importancia es reconocida desde los tiempos más remotos, teniéndose conocimientos de su existencia ya en las lejanas épocas de la civilización sumeria. Acreditase, todavía, que el termino auditor evidenciando el título del que practica esta técnica, apareció a finales del siglo XVIII, en Inglaterra durante el reinado de Eduardo I. En diversos países de Europa, durante

la edad media, muchas eran las asociaciones profesionales, que se encargaban de ejecutar funciones de auditorías, destacándose entre ellas los consejos Londineses (Inglaterra), en 1.310, el Colegio de Contadores, de Venecia (Italia), 1.581. La revolución industrial llevada a cabo en la segunda mitad del siglo XVIII, imprimió nuevas direcciones a las técnicas contables, especialmente a la auditoría, pasando a atender las necesidades creadas por la aparición de las grandes empresas (donde la naturaleza es el servicio es prácticamente obligatorio).

Auditoría de gestión.- La auditoría de gestión es aquella que se realiza para evaluar el grado de eficiencia y eficacia en el logro de los objetivos previstos por la organización y con los que se han manejado los recursos. La auditoría de gestión tiene como objetivos primordiales:

- Evaluar los objetivos y planes organizacionales.
- Vigilar la existencia de políticas adecuadas y su cumplimiento.
- Comprobar la confiabilidad de la información y de los controles.
- Verificar la existencia de métodos adecuados de operación.
- Comprobar la correcta utilización de los recursos.

En este tipo de auditoría, el desarrollo de un programa de trabajo depende de las circunstancias de cada empresa auditada.

Recursos Humanos.- En el ámbito político, económico y empresarial se denomina recursos humanos a las personas en la medida que desempeñan una labor relacionada con la producción de bienes y servicios. Los recursos humanos forman una parte importantísima de una organización. Entendemos por organización cualquier organización social que tiene un fin político, social o

económico, por ejemplo un continente, un país, una región, una provincia, una empresa, un organismo del Estado, una organización sindical, una ONG, etc.

Otra acepción más familiar o coloquial del término, se produce cuando se dice ‘recursos humanos’ en reemplazo de la frase ‘departamento de recursos humanos’. La existencia del capital humano que se materializa en la aplicación de conocimientos, fuerza de trabajo y capacidades técnicas y operativas requiere que dicho capital sea gestionado según los principios de la eficiencia y eficacia para poder cumplir con objetivos específicos. Los gestores de ese capital son profesionales especializados que tienen grupos y/o equipos de trabajo a su cargo. Dentro de estos profesionales altamente capacitados para esta tarea, muchas veces se distinguen entre gestores (o managers) y líderes. El departamento de recursos humanos se ocupa en general de llevar adelante temas macro que hacen a la administración, reclutamiento y selección, capacitación y control de los recursos humanos. En los últimos años, con la globalización y la creciente competencia en los mercados, las funciones del departamento de recursos humanos se han ido ampliando y sofisticando cada vez más. Hoy tratan temas relacionados con la retención y el desarrollo de talentos, la gestión del conocimiento, la formación de equipos virtuales, políticas de expatriación y complejas negociaciones sindicales.

Control de Calidad.- Comprende en un sentido amplio, el plan de organización, política, procedimientos y prácticas utilizadas para administrar las operaciones en una entidad o programa y asegurar el cumplimiento de las metas establecidas, así como los sistemas para medir, presentar informes y monitorear la ejecución de los programas.

Control Interno Gerencial.- Comprende la norma con la cual el auditor mide la condición. Es también la meta que la entidad está tratando de alcanzar o representa la unidad de medida que permite la evaluación de la condición actual. Igualmente, se denomina criterio a la norma transgredida de carácter legal– operativo o de control que regula el accionar de la entidad examinada.

Criterios De Auditoria.- Se refiere al grado en el cual un programa o actividad logra sus objetivos y metas u otros beneficios que pretendían alcanzarse, previstos en la legislación o fijados por otra autoridad.

Efectividad.- Está referida a la relación existente entre los bienes o servicios producidos o entregados y los recursos utilizados para este fin, en comparación con un estándar de desempeño establecido.

Eficiencia.- Proporciona el marco dentro del cual se planea, ejecuta, controla y supervisa sus actividades, a fin de lograr los objetivos o metas establecidos.

Las estrategias de la empresa.- Las estrategias son acciones que se llevan a cabo con el fin de alcanzar determinados objetivos, pero que presentan cierto grado de dificultad en su formulación y ejecución, es decir, son acciones que al momento de formularlas, requieren de cierto análisis; y que al momento de ejecutarlas, requieren de cierto esfuerzo (Instituto Mexicano de Contadores Públicos A.C. 1990). Holmes, 1993) el término estratégico hace referencia al más alto nivel de la empresa, por lo que se suele pensar que las estrategias sólo se deciden ahí, pero en realidad, éstas se toman en todos los niveles de la empresa.

Las estrategias de una empresa deben reunir las siguientes características:

- deben ser los medios o las formas que permitan lograr los objetivos; los objetivos deben ser los “fines” y las estrategias “los medios” que permitan alcanzarlos.
- deben guiar al logro de los objetivos con la menor cantidad de recursos, y en el menor tiempo posible.
- deben ser claras y comprensibles para todos.
- deben estar alineadas y ser coherentes con los valores, principios y cultura de la empresa.
- deben considerar adecuadamente la capacidad y los recursos de la empresa.
- deben representar un reto para la empresa.
- deben poder ejecutarse en un tiempo razonable.

Podemos utilizar estrategias, por ejemplo:

- para aprovechar oportunidades que se presenten en el entorno de la empresa.
- para hacer frente a las amenazas del entorno de la competencia.
- para aprovechar o reforzar las fortalezas o ventajas de la empresa.
- para neutralizar o eliminar las debilidades de la empresa.

Estructura Organizacional.- Tiene como finalidad detectar las competencias, recursos y motivaciones, actuales y potenciales, de las personas ya integradas en la empresa o aspirantes a formar parte de ella.

Evaluación de Personal.- Constituyen las metas de una organización hacia los cuales deben dirigirse los intentos de sus miembros. Los objetivos

establecen la razón y la justificación de la existencia de una empresa e indica las formas en las cuales se espera que obtenga una ventaja sobre sus competidores. Los objetivos permiten darle una dirección y un objeto a los esfuerzos aplicados, del éxito o del fracaso. Lo que sirve de fin o meta para la acción; punto que hay que alcanzar o resultado al que se apunta.

Objetivos.- Instrumentos de planificación, que comprende una estructura de operaciones a realizar, ordenadas de una manera coherente, coordinada y además implementada con los recursos disponibles; además es necesario que estos sean claros completos e integrados.

Planes.- Se relaciona con la contratación, orientación, capacitación, evaluación, asesoría, promoción, remuneración del personal de la entidad.

Políticas de Administración de Recursos Humanos.- Son los métodos utilizados para efectuar las actividades de acuerdo con las políticas establecidas. También son series cronológicas de acciones requeridas, guías para la acción que detallan la forma exacta en que deben realizarse ciertas actividades

Programas de Asistencia.- El Sistema de recursos humanos le permite conseguir lo más de sus recursos humanos carenando tareas administrativas complejas y llevar al máximo el uso del tiempo y habilidades de sus empleados.

Análisis de las necesidades de la organización.- Estudio de los objetivos a corto y a largo plazo de la organización, de las necesidades de recursos humanos, de los índices de eficiencia y del clima de la organización en relación a las necesidades de formación de la organización.

Análisis de puesto de Trabajo.- Proceso de descripción y registro de los fines, características de las tareas y los cometidos de un puesto de trabajo en un

entorno organizativo dado, a fin de determinar el perfil de habilidades, experiencia, conocimientos y necesidades individuales. Proceso que consiste en recopilar y organizar sistemáticamente información relativa a los diferentes puestos de trabajo.

Aptitud.- Capacidad potencial suficiente e idónea para realizar algún tipo específico de trabajo.

Asesor/A.- Consejero/a externo/a.

Auditoría de Recursos Humanos.- Análisis y diagnóstico de los recursos humanos de una organización y de los sistemas de gestión y dirección de los mismos. Suele incluir también el aprovechamiento, uso y desempeño actuales y potenciales de tales recursos con el objetivo final de mejorar el rendimiento y desarrollo de cada uno de ellos y de la empresa ante los nuevos desafíos del entorno. Entre los ámbitos de actuación se encuentran el de evaluación y control de la organización, selección, ubicación, formación y desarrollo de carreras, así como información sobre análisis de puestos, sistemas de compensación, etc.

Auditoría Interna.- Proceso sistemático independiente y documentado para obtener evidencias de la auditoría y evaluarlas, de manera objetiva con el fin de determinar la extensión en que se cubren los criterios de auditoría. Se realiza por, o en nombre de la propia organización, para fines internos y puede constituir la base para la autodeclaración de conformidad de una organización. La Auditoría interna debe de realizarse por auditores debidamente cualificados.

Cambio Organizacional.- Proceso a través del cual una organización llega a ser de modo diferente de lo que era en un momento dado anterior. Todas las organizaciones cambian pero el reto que se plantean los directivos y, en general, todas las personas de la organización es que el cambio organizacional se produzca en la dirección que interesa a los objetivos de la organización. Es por ello que se habla de gestión del cambio, agentes de cambio, intervención para el cambio, resistencia al cambio, etc.

Clima Laboral.- Estado de satisfacción profesional de los empleados, que obviamente depende de factores diversos: relaciones interpersonales, oportunidades de desarrollo, disposición de recursos, funcionamiento de la empresa.

Cuestionario de Análisis de puestos.- Procedimiento estructurado que se utiliza en el análisis del puesto de trabajo por el que se describen los puestos en función de las actividades del trabajador. El cuestionario de análisis de puestos se basa en un sistema de rasgos centrado en la persona que permite su aplicación a diferentes puestos de trabajo y organizaciones sin necesidad de modificaciones. Un inconveniente notable es su longitud.

Cultura de Empresa.- Conjunto de valores, comportamientos y competencias que comparten los miembros de una organización y especialmente su dirección sobre los cuales se basa la forma de hacer negocios y actividades empresariales. A su vez define la visión que la empresa tiene de sí mismo y de su entorno.

Descripción de Puesto de Trabajo.- Documento escrito en el cual se identifica, define y describe un puesto de trabajo en función de sus cometidos, responsabilidades, condiciones de trabajo y especificaciones. Descripción de un conjunto de cometidos que desempeña una persona. Declaración pormenorizada de los cometidos, fines y condiciones bajo las que debe desempeñarse un puesto de trabajo (cf. análisis del puesto de trabajo).

Diagnóstico.- Estudio de la situación actual en la que se encuentra una organización que desea avanzar a través de un proyecto/mejora mediante el cual se determina los puntos fuertes y débiles al respecto, teniendo en cuenta a los stakeholders, la estrategia y el entorno competitivo.

Día Hábil.- Todos los días del año que sean laborables a efectos jurídicos.

Día Laborable.- Aquél en que las empresas ofrecen sus servicios al público, dependiendo de cada negocio, suele ser de lunes a viernes.

Discusión de Grupo.- Técnica de Grupo, denominada también Reunión de Grupo, que se utiliza en la investigación cualitativa. Básicamente consiste en formar un pequeño grupo homogéneo de personas (6-12) para que sostengan un diálogo sobre un tema que de alguna forma está relacionado con ellas.

Diseño de puesto de Trabajo.- Proceso que da lugar a un conjunto de fines, características de las tareas y cometidos de un puesto de trabajo en un entorno organizativo dado, basado en un conjunto único de aspectos organizativos y personales.

Documentos Estratégicos.- Información y/o medio de soporte que representan una línea de actuación predefinida enclavada en un marco global de actuaciones.

Eficiencia.- Es la capacidad / habilidad personal u organizacional para lograr obtener resultados acordes a la estrategia y objetivos en un tiempo determinado.

Empatía.- Cualidad de comprender los problemas de otros y ponerse en su lugar.

Emprendedor/A.- Persona que crea una empresa o comienza una actividad empresarial.

Entrevista en Profundidad.- Aquélla en la que la persona que realiza la entrevista hace preguntas dirigidas a la persona entrevistada, dejándola hablar con libertad.

Equipos de Alto Rendimiento.- Personas que trabajan en equipo y consiguen un elevado nivel de resultados con una elevada satisfacción y motivación de sus integrantes. Tener equipos, cohesionados, integrados, motivados y productivos es una de las principales prioridades que las empresas tienen en este momento para conseguir el éxito.

Evaluación de Tareas.- Evaluación analítica del comportamiento necesario para la realización de una tarea, que intenta identificar problemas, métodos óptimos de entrenamiento, formación y las capacidades requeridas para el desempeño de la misma.

Evolución del Desempeño.- Proceso sistemático y periódico de estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia con el que las personas llevan a cabo las actividades y responsabilidades de los puestos que desarrollan, con el fin de mejorar su rendimiento.

Evaluación Del Personal.- Proceso técnico a través del cual, en forma integral, sistemática y continua se valora el conjunto de actitudes, rendimientos y comportamiento del colaborador en el desempeño de su cargo y cumplimiento de sus funciones, en términos de oportunidad, cantidad y calidad de los servicios producidos.

Flexibilidad Laboral.- Estrategia de gestión empresarial que busca facilitar la combinación e integración de las responsabilidades familiares y laborales de los empleados/as, buscando espacios de colaboración entre la empresa y sus empleados.

Formación del Personal.- Formación específica dirigida al personal de plantilla de una empresa a cargo de la misma.

Liderazgo.- Ejercicio de las cualidades de líder. Conlleva un comportamiento determinado para influir en el comportamiento de otras personas, o bien para cambiarlo para conseguir los objetivos de la organización. Cualidad que debe tener la dirección y especialmente la Alta Dirección, por la cual es capaz de anticipar situaciones futuras predecibles y poner los medios para derivar una situación de riesgo o amenaza en una situación de ventaja competitiva para su organización.

Motivación.- Conjunto de factores o estímulos que determinan la conducta de una persona. La naturaleza de las motivaciones es enormemente compleja, existiendo elementos conscientes e inconscientes, fisiológicos, intelectuales, afectivos y sociales que están en interacción permanente.

Organigrama.- Es la representación gráfica de la organización de una empresa o entidad, estableciendo las principales dependencias y relaciones existentes.

Responsabilidad.- Capacidad existente en todo sujeto activo de derecho para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho que ha realizado libremente, es decir, la capacidad de responder ante las consecuencias de los hechos realizados.

Rol.- Papel que desempeña cada persona dentro de una unidad social determinada. Cada institución se puede analizar en función del conjunto de roles asumidos por cada uno/a de sus componentes.

Seguridad y Salud Laboral.- Conjunto de medidas, técnicas y procedimientos adoptados por las empresas para garantizar la salud y la seguridad de los empleados en el desempeño del trabajo.

Selección.- Acto de elegir a una persona candidata entre varias para un puesto de trabajo.

Sostenibilidad.- Capacidad de una empresa, comunidad o país para desarrollar una estrategia de crecimiento económico que sea respetuosa con el medio ambiente y con los derechos y necesidades de todos sus partícipes. Es un

punto en el que se consiguen equilibrar las exigencias económicas, sociales y ambientales de la empresa con las de la sociedad en la que se desenvuelve, cuidando las necesidades del futuro.

Vacante.- Puesto de trabajo libre, que no está cubierto.

Valorización.- Consiste en poner en valor los residuos de un proceso productivo o los productos que ya no cumplan su función.

Valoración de Puestos.- Analizar y evaluar las diferentes funciones y tareas de un puesto para determinar qué peso tiene en una organización para elaborar un sistema equilibrado de salarios.

Verificación.- Acción de comprobar si algo es correcto o verdadero mediante confirmación por examen y anotación de evidencias objetivas de que se han cumplimentado ciertos requisitos especificados.

Visión.- Declaración en la que una organización describe cómo desea ser en el futuro, mostrando una imagen idealizada de sí misma. Supone una visión estable de cómo quiere llegar a ser considerada, valorada y percibida, y hacia dónde se dirige su actividad.

2.4 Formulación de hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

La auditoría de recursos humanos se relaciona de manera significativa con el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa.

2.4.2 Hipótesis específicas

- a) Los informes sobre eficacia y eficiencia de las actividades y operaciones del personal se relacionan significativamente con el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa.
- b) Los informes de control interno sobre la eficiencia en el desempeño del personal se relacionan significativamente con el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa.
- c) La aplicación de los correctivos de manera oportuna se relacionan significativamente con el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa.
- d) La evaluación de las fallas en el reclutamiento, selección, adiestramiento y desarrollo personal se relacionan significativamente con el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa.
- e) El sistema de comunicación interpersonal se relacionan significativamente con el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa.

2.5 Operacionalización de variables

- **Variable 1**

Auditoria de Recursos Humanos

- **Variable 2**

Logro de los objetivos

A continuación se muestra la operacionalización de variables:

Operacionalización de Variables

VARIABLE	DESCRIPCIÓN VARIABLE	INDICADORES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
Auditoria de Recursos Humanos	Evalúa las actividades de la administración de personal en la organización con el objetivo de mejorarlo	Informes sobre eficacia y eficiencia de las actividades y operaciones del personal	Representa la cantidad de hora – hombre por proceso
		Informes de control interno sobre la eficiencia en el desempeño del personal	Representa la calidad de responsabilidad
		Aplicación de los correctivos de manera oportuna	Representa el tiempo de las funciones
		Evaluación de las fallas en el reclutamiento, selección, adiestramiento y desarrollo personal	Representa el costo de hora – hombre por proceso
		Sistema de comunicación interpersonal	Representa la actividad a realizar
Logro de los objetivos	Resultados de una planificación de personal de la empresa IMPETU S.R.L, respecto a la efectividad del sistema.	Evaluar el proceso del sistema de información	Representa los objetivos de cada actividad
		Organizar el manejo o la eficacia de los recursos, bienes y organización.	Representa las políticas y procedimientos
		Supervisar el sistema de información de la organización	Representa el plan de acción
		Coordinar la recolección de datos, chequeos	Representa el sistema de información sobre la administración de personal
		Coordinar el funcionamiento de sugerencias	Representa los planes de capacitación, orientación y desarrollo profesional
		Estabilidad de las prácticas y condiciones que deben incrementarse	Representa técnicas de control y evaluación del desempeño

Fuente: Elaboración propia

CAPITULO III

METODOLOGIA

3.1 Diseño de la investigación

El tipo de la investigación es descriptiva - correlacional, explica la relación existente entre la auditoria de recursos humanos y el cumplimiento del logro de objetivos en la empresa IMPRENTA IMPETU EDITORIAL S.R.L.

3.2 Población y muestra

- **Población.-** La presente investigación tuvo como universo a la población de la empresa IMPRENTA IMPETU EDITORIAL S.R.L. en el ámbito de la gestión de auditoría de recursos humanos y el cumplimiento del logro de objetivos en la empresa.
- **Muestra.-** Se aplicó el criterio de muestreo por conveniencia (intencional) seleccionando de manera estratificada una cantidad apropiada que consta de 36 trabajadores administrativos de la empresa IMPRENTA IMPETU EDITORIAL S.R.L. hecho que coincide con la población permanente de la empresa.

AREA	Nº trabajadores	%
Gerencia	2	0.04
Administración	8	0.22
Finanzas	10	0.27
Contabilidad	12	0.33
Logística	4	0.13
TOTAL	36	100

3.3 Técnicas de recolección de datos

Se elaborara una encuesta para conocer el ámbito de la auditoría de gestión en el área de recursos humanos en la empresa de IMPRENTA IMPETU EDITORIAL S.R.L. Para su

elaboración se ha considerado como criterio las estrategias para las mejoras en la empresa.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Técnicas.- El procesamiento de la información, se realizó con la información codificada de las preguntas de los cuestionarios, utilizando el programa de Microsoft Excel se procesaron los datos obteniendo las tablas y figuras respectivas con el apoyo del software SPSS Versión 22(Programa de estadística para ciencias sociales).

Posteriormente se realizó el análisis de cada pregunta, estableciendo la relación entre las variables de estudio.

Instrumento: Cuestionario

La entrevista fue directa con el personal a todo nivel, siendo una poderosa herramienta para obtener información acerca de las actividades de recursos humanos y para identificar áreas que necesitan mejorar. Los comentarios del personal se registran y después se analizan para la toma de decisiones en la auditoria, la función de recursos humanos para identificar los problemas.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSION

4.1 Resultados

a) **Fiabilidad de los instrumentos.**

El método de consistencia interna basado en el alfa de Cronbach permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo o dimensión teórica. Como criterio general, George y Mallery (2003, p. 231) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa $>.9$ es excelente
- Coeficiente alfa $>.8$ es bueno
- Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable
- Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable
- Coeficiente alfa $>.5$ es pobre
- Coeficiente alfa $<.5$ es inaceptable

Estadísticos de fiabilidad

	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
Alfa de Cronbach	,983	6

b) **Resultados estadísticos descriptivos** **Cuestionario 1:**

Tabla 1.- Auditoría de recursos humanos

N°	Items	Si		No opino		No	
		cant	%	cant	%	cant	%
	Informes sobre eficacia y eficiencia de las actividades y operaciones del personal						
1	La auditoría examina las actividades, funciones, procedimientos y políticas del personal.	31	86.1	3	8.3	2	5.6
2	La Auditoría de Recursos Humanos permite identificar en qué medida está el proceso, resultado y seguimiento.	24	66.6	7	19.4	5	13.9
3	La Auditoría de los Recursos Humanos facilita la eficiencia, economía y efectividad de sus actividades.	19	52.8	4	11.1	13	36.1
	Promedios	24	68.5	5	12.9	7	18.5
	Informes de control interno sobre la eficiencia en el desempeño del personal						
4	La auditoría de recursos humanos tiene relación con el logro de objetivos de la empresa.	31	86.1	2	5.6	3	8.3
5	La auditoría de Recursos Humanos debe ser efectuada por los diferentes problemas que se suscitan en la empresa.	22	61.1	7	19.4	7	19.4
6	Con la auditoría se identifican las causas originarias de la problemática en recursos humanos.	19	52.3	9	25.0	8	22.2
7	La empresa cuenta con una oficina de auditoría para examinar las actividades realizadas por todos los trabajadores.	12	33.3	16	44.4	8	22.2
8	Se evalúa el sistema de control interno.	13	36.1	15	41.7	8	22.2
9	Las decisiones son tomadas en control interno.	15	41.7	7	19.4	14	38.9
10	La auditoría vigila la existencia de políticas adecuadas y su cumplimiento.	16	44.4	8	22.2	12	33.3
11	La auditoría verifica la existencia de métodos adecuados de operación.	18	50.0	7	19.4	11	30.5
12	La auditoría comprueba la correcta utilización de los recursos.	32	88.9	2	5.6	2	5.6
	Promedios	20	55.0	8	22.5	8	22.5
	Aplicación de los correctivos de manera oportuna						
13	La auditoría en recursos humanos, permite detectar las deficiencias de la empresa.	29	80.6	2	5.6	5	13.9
14	La auditoría evalúa los objetivos y planes de la organización.	13	36.1	12	33.3	11	30.5
15	El control interno ejecuta las operaciones para lograr la calidad.	22	61.1	8	22.2	6	16.7
	Promedio	22	59.2	7	20.4	7	20.4
	Evaluación de las fallas en el reclutamiento, selección, adiestramiento y desarrollo personal						
16	Se plantea la aplicación de un procedimiento metodológico para la realización.	19	52.8	9	25.0	8	22.2
17	La gestión de auditoría es importante para la mejora de la empresa.	25	69.4	5	13.9	6	16.7
18	La Auditoría de recursos humanos ejecuta y verifica el cumplimiento de funciones y responsabilidades.	20	55.5	6	16.7	10	27.8
	Promedios	22	59.3	6	18.5	8	22.2
	Sistema de comunicación interpersonal						
19	Se ha detectado algunos desequilibrios en su liderazgo en diversas categorías.	17	47.2	9	25.0	10	27.8
20	La auditoría comprueba la confiabilidad de la información y de los controles.	29	80.6	2	5.6	5	13.9
21	La Planeación hace referencia al conjunto de actividades programadas para el logro de la calidad.	32	88.9	1	2.8	3	8.3
22	Al ejecutar la auditoría hay que establecer una metodología de trabajo.	28	77.8	3	8.3	5	13.9
	Promedios	27	73.6	4	10.4	5	16.0

Fuente: Elaborado por el autor - 2017

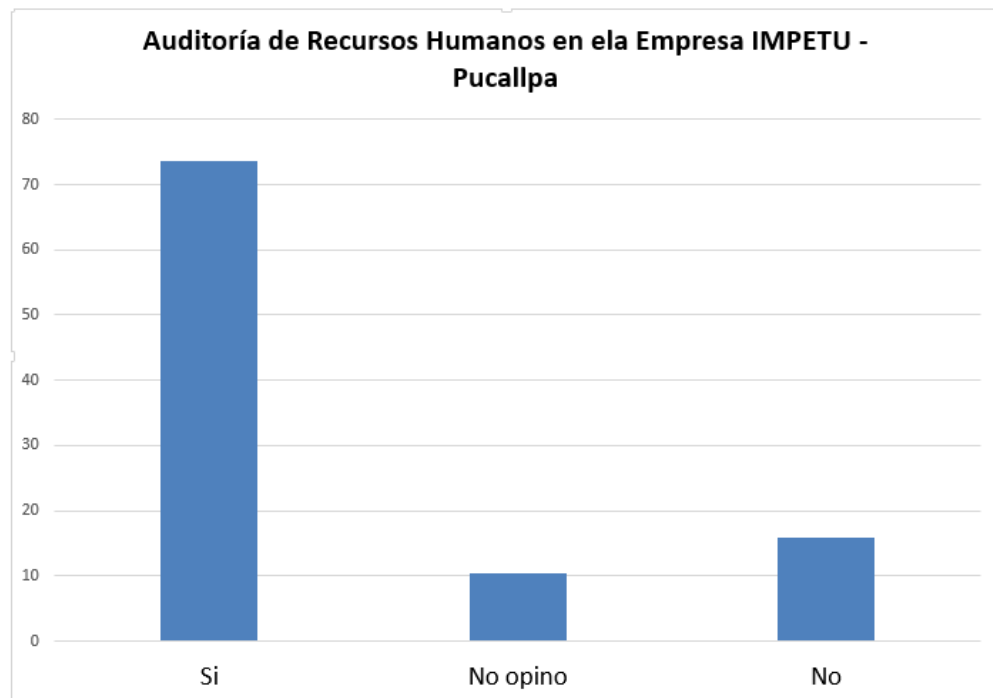


Figura 1.- Auditoría de Recursos Humanos en la Empresa IMPETU - Pucallpa

Cuando se analiza la tabla 1, se observa que el 73% de encuestados manifiestan que la auditoría de recursos humanos es importante para el logro de los objetivos de la empresa, el 10% no opina y el 16% sostiene que no hay dicha relación. El grupo de no opinantes es posible que no emiten un juicio definitivo por cuanto son nuevos o tienen contratos que no están debidamente sustanciados.

Tabla 2.- Eficacia y eficiencia de las actividades y logro de objetivos

N°	Items	Si		No opino		No	
		cant	%	cant	%	cant	%
Informes sobre eficacia y eficiencia de las actividades y operaciones del personal							
1	La auditoría examina las actividades, funciones, procedimientos y políticas del personal.	31	86.1	3	8.3	2	5.6
2	La Auditoria de Recursos Humanos permite identificar en qué medida está el proceso, resultado y seguimiento.	24	66.6	7	19.4	5	13.9
3	La Auditoria de los Recursos Humanos facilita la eficiencia, economía y efectividad de sus actividades.	19	52.8	4	11.1	13	36.1
Promedios		24	68.5	5	12.9	7	18.5

Fuente: Elaborado por el autor - 2017

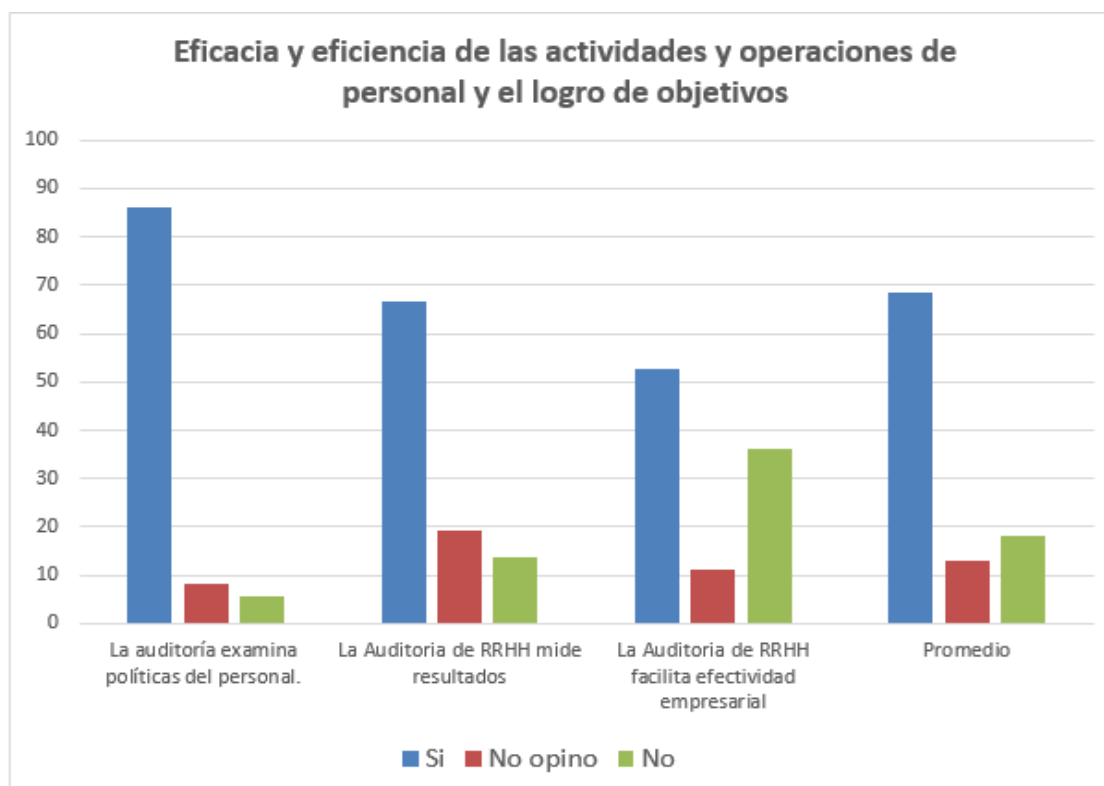


Figura 2.- Eficacia y eficiencia de las actividades y operaciones de personal y el logro de objetivos

En la tabla 2, se observa que la cualidad: la auditoría examina las actividades, funciones, procedimientos y políticas del personal con un 86.1%, para los encuestados es la que tiene mayor relación con el logro de objetivos de la empresa.

Tabla 3.- Informes de control interno y logro de objetivos

N°	Items	Si		No opino		No	
		cant	%	cant	%	cant	%
Informes de control interno sobre la eficiencia en el desempeño del personal							
4	La auditoría de recursos humanos tiene relación con el logro de objetivos de la empresa.	31	86.1	2	5.6	3	8.3
5	La auditoría de Recursos Humanos debe ser efectuada por los diferentes problemas que se suscitan en la empresa.	22	61.1	7	19.4	7	19.4
6	Con la auditoría se identifican las causas originarias de la problemática en recursos humanos.	19	52.3	9	25.0	8	22.2
7	La empresa cuenta con una oficina de auditoría para examinar las actividades realizadas por todos los trabajadores.	12	33.3	16	44.4	8	22.2
8	Se evalúa el sistema de control interno.	13	36.1	15	41.7	8	22.2
9	Las decisiones son tomadas en control interno.	15	41.7	7	19.4	14	38.9
10	La auditoría vigila la existencia de políticas adecuadas y su cumplimiento.	16	44.4	8	22.2	12	33.3
11	La auditoría verifica la existencia de métodos adecuados de operación.	18	50.0	7	19.4	11	30.5
12	La auditoría comprueba la correcta utilización de los recursos.	32	88.9	2	5.6	2	5.6
Promedios		20	55.0	8	22.5	8	22.5

Fuente: Elaborado por el autor - 2017

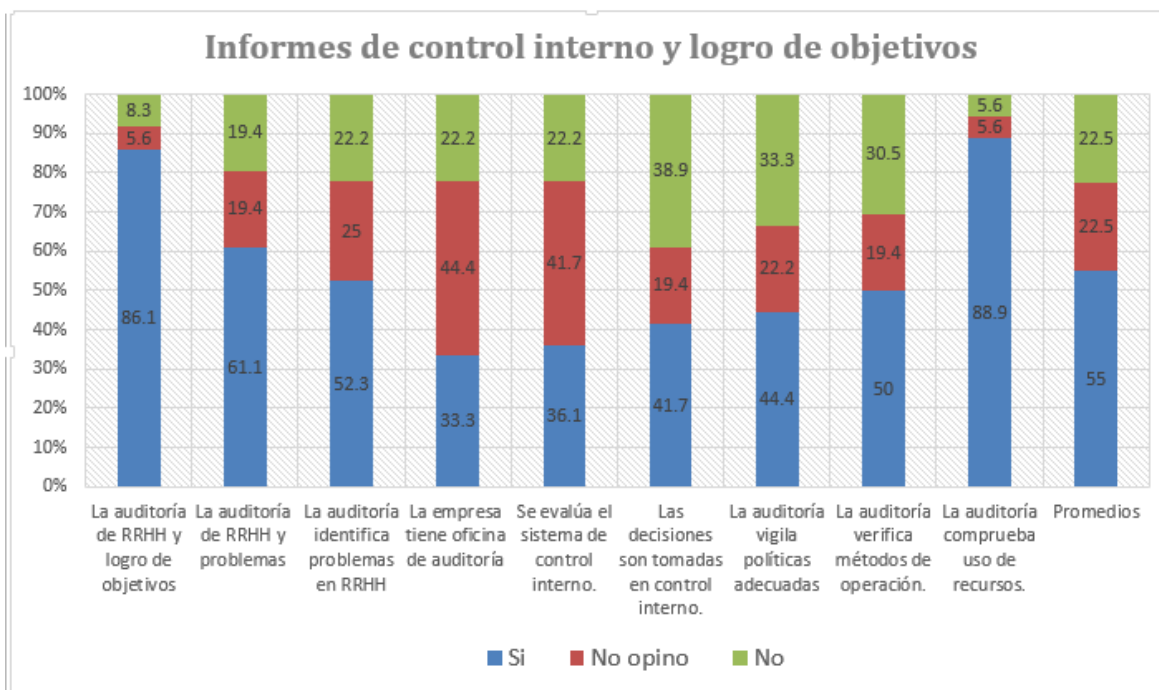


Figura 3.- Informes de control interno y logro de objetivos

En este caso, las cualidades: la auditoría comprueba la correcta utilización de los recursos y la auditoría de recursos humanos con los que tiene mayor relación con el logro de objetivos de la empresa, son más importantes en un 88.9% y 86.1%, respectivamente.

Tabla 4.- Aplicación de correctivos y logro de objetivos

N°	Items	Si		No opino		No	
		cant	%	cant	%	cant	%
Aplicación de los correctivos de manera oportuna							
13	La auditoría en recursos humanos, permite detectar las deficiencias de la empresa.	29	80.6	2	5.6	5	13.9
14	La auditoría evalúa los objetivos y planes de la organización.	13	36.1	12	33.3	11	30.5
15	El control interno ejecuta las operaciones para lograr la calidad.	22	61.1	8	22.2	6	16.7
	Promedio	22	59.2	7	20.4	7	20.4

Fuente: Elaborado por el autor - 2017

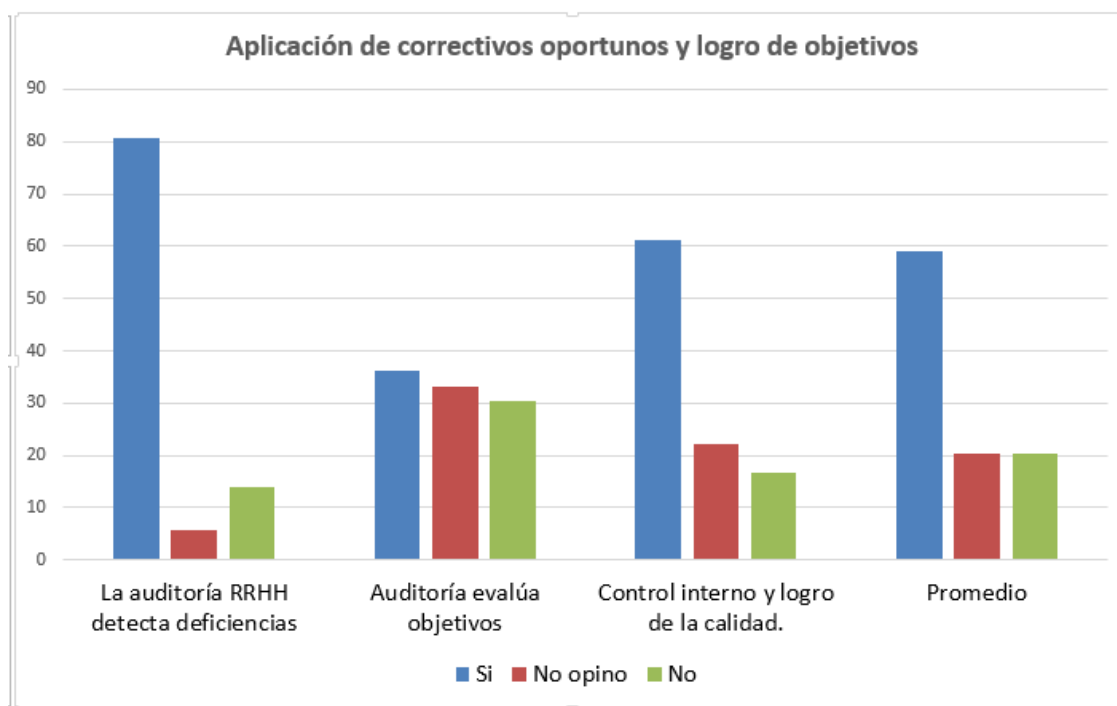


Figura 4.- Aplicación de correctivos de manera oportuna y logro de objetivos

En la tabla 4, se observa que la calidad: La auditoría en recursos humanos permite detectar las deficiencias de la empresa., según los encuestados en un 80.6% es la que tiene mayor relación con el logro de objetivos de la empresa IMPETU – Pucallpa.

Tabla 5.- Fallas de reclutamiento de personal y logro de objetivos

N°	Items	Si		No opino		No	
		cant	%	cant	%	cant	%
Evaluación de las fallas en el reclutamiento, selección, adiestramiento y desarrollo personal							
16	Se plantea la aplicación de un procedimiento metodológico para la realización.	19	52.8	9	25.0	8	22.2
17	La gestión de auditoria es importante para la mejora de la empresa.	25	69.4	5	13.9	6	16.7
18	La Auditoria de recursos humanos ejecuta y verifica el cumplimiento de funciones y responsabilidades.	20	55.5	6	16.7	10	27.8
Promedios		22	59.3	6	18.5	8	22.2

Fuente: Elaborado por el autor - 2017

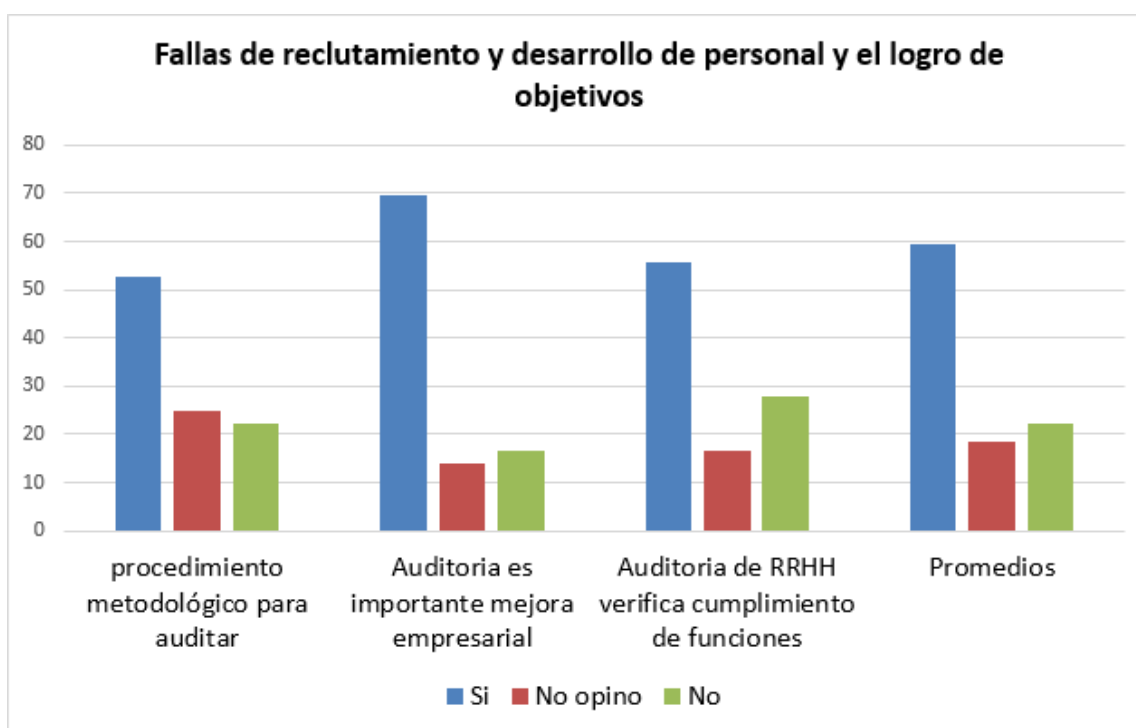


Figura 5.- Fallas de reclutamiento y desarrollo de personal

En la tabla 5, se observa que la calidad: La gestión de auditoria es importante para la mejora de la empresa, para los encuestados en un 69.4% es la que tiene mayor relación con el logro de objetivos de la empresa IMPETU de Pucallpa. También las otras cualidades son relevantes para la mejora de la empresa.

Tabla 6.- Sistema de comunicación interpersonal y logro de objetivos

N°	Items	Si		No opino		No	
		cant	%	cant	%	cant	%
Sistema de comunicación interpersonal							
19	Se ha detectado algunos desequilibrios en su liderazgo en diversas categorías.	17	47.2	9	25.0	10	27.8
20	La auditoría comprueba la confiabilidad de la información y de los controles.	29	80.6	2	5.6	5	13.9
21	La Planeación hace referencia al conjunto de actividades programadas para el logro de la calidad.	32	88.9	1	2.8	3	8.3
22	Al ejecutar la auditoria hay que establecer una metodología de trabajo.	28	77.8	3	8.3	5	13.9
Promedios		27	73.6	4	10.4	5	16.0

Fuente: Elaborado por el autor – 2017

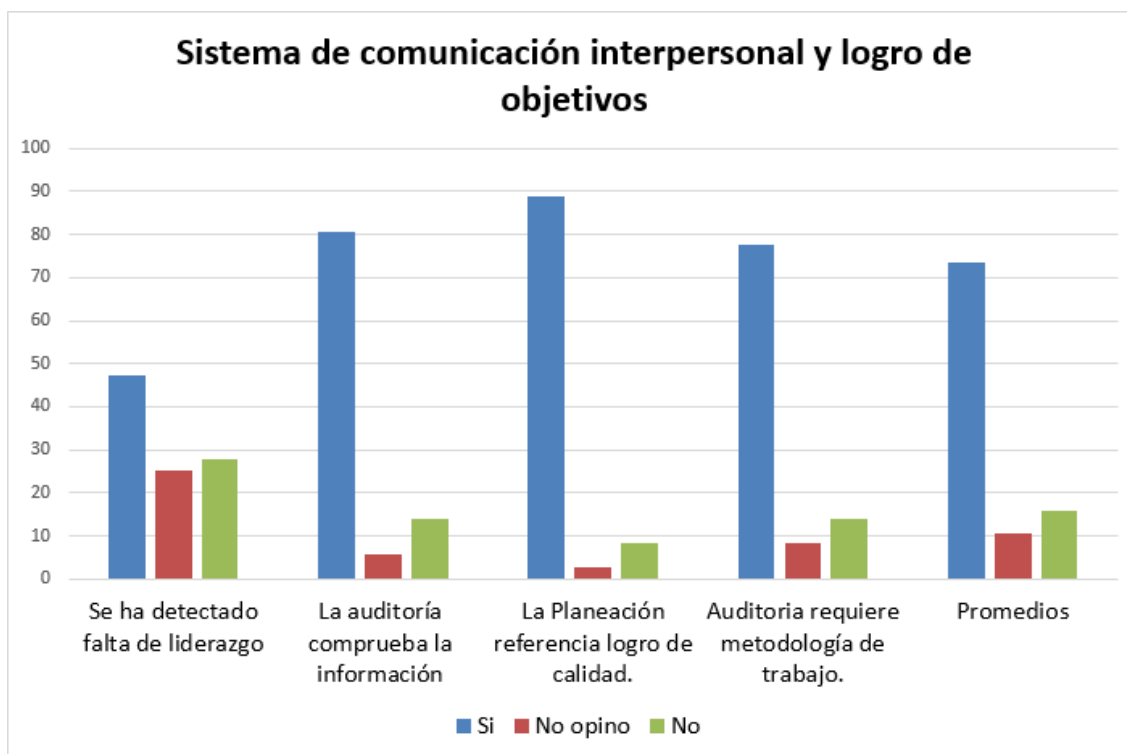


Figura 6.- Sistema de comunicación interpersonal y logro de objetivos

Al observar la tabla 6, se nota que las cualidades: La Planeación hace referencia al conjunto de actividades programadas para el logro de la calidad y La auditoría comprueba la confiabilidad de la información y de los controles, según los encuestados en 88.9% y 80.6%, consideran que son los que tiene mayor relación con el logro de objetivos de la empresas IMPETU – Pucallpa.

Cuestionario 2:

Tabla 7.- Logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa

		Si		No opino		No	
		cant	%	cant	%	cant	%
1	La empresa IMPETU es una organización dedicada 100% a la comunicación	36	100.0	0	0	0	0
2	La empresa entrega la noticia a diferentes medios periodísticos en diferentes lugares de toda la región del Ucayali	36	100.0	0	0	0	0
3	Todos los miembros conocen la visión de la empresa	23	63.9	8	22.2	5	13.9
4	Plantea objetivos progresistas, ambiciosos y realistas.	20	55.5	8	22.2	8	22.2
5	Establece líneas de actuación:	17	47.2	7	19.4	12	33.3
6	Considera el factor humano por delante de todo:	16	44.4	11	30.5	9	25.0
7	Controla avances de manera permanente	24	66.6	4	11.1	8	22.2
8	Reconoce el liderazgo y la organización como factores de éxito	21	58.3	6	16.7	9	25.0
9	Ha mejorado la utilidad total	12	33.3	16	44.4	8	22.2
10	Se ha superado las metas de ventas totales	13	36.1	14	38.9	9	25.0
11	Las utilidades logradas son reinvertidas	12	33.3	16	44.4	8	22.2
12	Existen pérdidas económicas por productos defectuosos	22	61.1	10	27.8	4	11.1
13	Hay gastos por accidentes laborales	10	27.8	6	16.7	20	55.5
14	Ha mejorado el valor de mercado de la marca	15	41.7	4	11.1	17	47.2
15	Existen programas en gestión ambiental	8	22.2	17	47.2	11	30.5
16	Ha bajado el número de quejas de los clientes aceptadas	14	38.9	16	44.4	6	16.7
17	Ha subido el porcentaje de sugerencias implementadas	13	36.1	20	55.5	3	8.3
18	Ha mejorado la posición en ranking de periódicos	19	52.8	10	27.8	7	19.4
19	Ha subido el porcentaje de percepción positiva	14	38.9	15	41.7	7	19.4
20	Ha mejorado la aceptación del diseño del periódico	12	33.3	19	52.8	5	13.9
21	Ha subido el porcentaje de clientes captados de la competencia	9	25.0	24	66.6	3	8.3
22	Ha bajado el promedio de productos defectuosos	11	30.5	19	52.8	6	16.7
23	Ha bajado el porcentaje de productos devueltos respecto de los productos entregados	11	30.5	7	19.4	18	50.0
24	Ha bajado el promedio de tardanzas por trabajador	16	44.4	8	22.2	12	33.3
25	Ha mejorado el clima laboral	12	33.3	22	61.1	2	5.6
26	Es mayor el porcentaje de trabajadores que valoran la cultura organizacional.	13	36.1	17	47.2	6	16.7
27	Es mayor el porcentaje de trabajadores que usan el blog institucional para compartir conocimientos	12	33.3	4	11.1	20	55.5
	Promedios	17	45.4	11	31.7	8	22.9

Fuente: Elaborado por el autor - 2017

Definitivamente resaltan las cualidades: la empresa IMPETU es una organización dedicada 100% a la comunicación y la empresa entrega la noticia a diferentes medios periodísticos en diferentes lugares de toda la región del Ucayali, son las más importantes para los encuestados en un 100%. El 63.9% dicen que los miembros conocen la visión de la empresa y el 45.4% sostiene que si hay logros de objetivos.

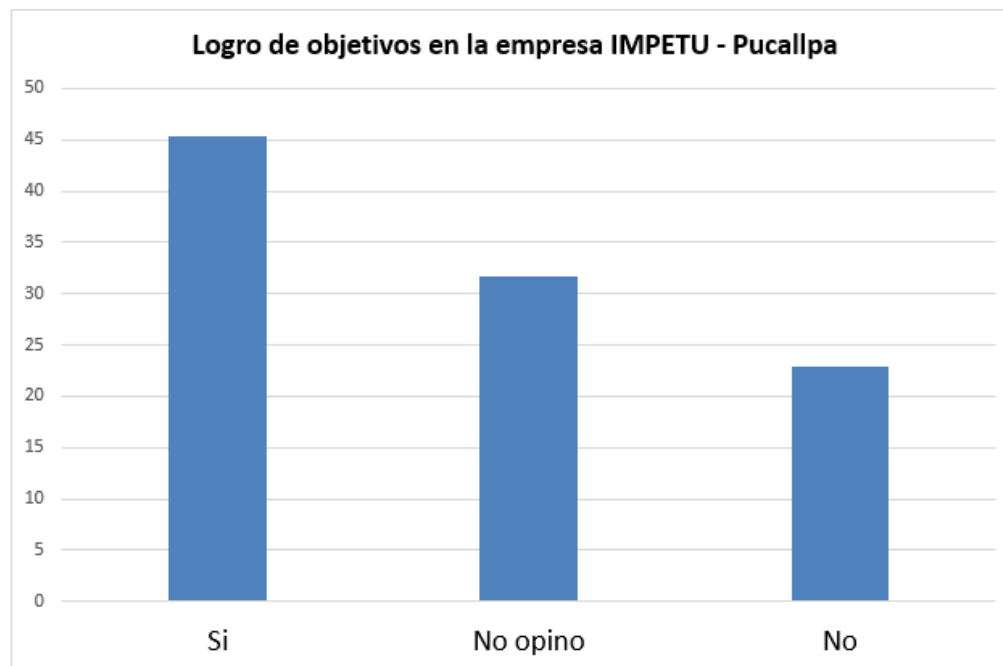


Figura 7.- Logro de objetivos en la empresa IMPETU de Pucallpa

El coeficiente de Pearson de correlación.

Valores del Coeficiente de Pearson	Grado de Correlación entre las Variables
$r = 0$	Ninguna correlación
$r = 1$	Correlación positiva perfecta
$0 < r < 1$	Correlación positiva
$r = -1$	Correlación negativa perfecta
$-1 < r < 0$	Correlación negativa

Nótese que una correlación negativa no es menos fuerte que una correlación positiva. Así, por ejemplo, uno de 0,5 es tan ‘grande’ o fuerte como uno de -0,5. Los signos positivos y negativos sólo indican si el valor de una variable aumenta o disminuye, respectivamente, con el aumento en el valor de la otra variable.

4.2 Pruebas de Hipótesis

Hipótesis general:

H_0 = No hay relación entre auditoría de recursos humanos con el logro de objetivos de la Empresa IMPETU.

H_1 = Si hay relación entre auditoría de recursos humanos con el logro de objetivos de la empresa IMPETU.

Aplicando la correlación de Pearson, se ha logrado los siguientes resultados:

$$r = 0,803 \quad \text{Sig} = 0,00$$

Nivel de significancia: 0.01

Como el sig es menor de 0.01, entonces se acepta la H_1 y se rechaza la H_0

Decisión:

Por tanto: Si hay relación significativa entre la auditoría de recursos humanos con el logro de objetivos de la empresa IMPETU.

Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación típica	N
Auditoría de recursos humanos	1,39	,728	36
Logro de objetivos	1,75	,806	36

Correlaciones

		Auditoría de recursos humanos	Logro de objetivos
Auditoría de recursos humanos	Correlación de Pearson	1	,803**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	36	36
Logro de objetivos	Correlación de Pearson	,803**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	36	36

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Hipótesis específica 1:

H_0 = No hay relación entre la eficacia y eficiencia de las actividades con el logro de objetivos.

H_1 = Si hay relación entre la eficacia y eficiencia de las actividades con el logro de objetivos.

Aplicando la correlación de Pearson, se ha logrado los siguientes resultados:

$$r = 0,864 \quad \text{Sig} = 0,00$$

Nivel de significancia: 0.01

Como el sig es menor de 0.01, entonces se acepta la H_1 y se rechaza la H_0

Decisión:

Por tanto: Si hay relación significativa entre la eficacia y eficiencia de las actividades con el logro de objetivos.

Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación típica	N
Eficacia y eficiencia	1,53	,810	36
Logro de objetivos	1,75	,806	36

Correlaciones

		Eficacia y eficiencia	Logro de objetivos
Eficacia y eficiencia	Correlación de Pearson	1	,864**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	36	36
Logro de objetivos	Correlación de Pearson	,864**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	36	36

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Hipótesis específica 2:

H_0 = No hay relación entre los informes de control interno con el logro de objetivos.

H_1 = Si hay relación entre los informes de control interno con el logro de objetivos.

Aplicando la correlación de Pearson, se ha logrado los siguientes resultados:

$$r = 0,942 \quad \text{Sig} = 0,00$$

Nivel de significancia: 0.01

Como el sig es menor de 0.01, entonces se acepta la H_1 y se rechaza la H_0

Decisión:

Por tanto: Si hay relación significativa entre la realización de informes de control interno con el logro de objetivos.

Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación típica	N
control interno	1,67	,828	36
Logro de objetivos	1,75	,806	36

Correlaciones

		control interno	Logro de objetivos
control interno	Correlación de Pearson	1	,942**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	36	36
Logro de objetivos	Correlación de Pearson	,942**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	36	36

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Hipótesis específica 3:

Ho = No hay relación entre la aplicación de los correctivos de manera oportuna con el logro de objetivos.

H₁ = Si hay relación entre aplicación de los correctivos de manera oportuna con el logro de objetivos.

Aplicando la correlación de Pearson, se ha logrado los siguientes resultados:

$$r = 0,890 \quad \text{Sig} = 0,00$$

Nivel de significancia: 0.01

Como el sig es menor de 0.01, entonces se acepta la H₁ y se rechaza la Ho

Decisión:

Por tanto: Si hay relación significativa entre la aplicación de los correctivos de manera oportuna con el logro de objetivos.

Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación típica	N
aplicación de correctivos	1,58	,806	36
Logro de objetivos	1,75	,806	36

Correlaciones

		aplicación de correctivos	Logro de objetivos
aplicación de correctivos	Correlación de Pearson	1	,890**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	36	36
Logro de objetivos	Correlación de Pearson	,890**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	36	36

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Hipótesis específica 4:

Ho = No hay relación entre la evaluación de las fallas en el reclutamiento, selección, adiestramiento y desarrollo personal con el logro de objetivos.

H₁ = Si hay relación entre la evaluación de las fallas en el reclutamiento, selección, adiestramiento y desarrollo personal con el logro de objetivos.

Aplicando la correlación de Pearson, se ha logrado los siguientes resultados:

$$r = 0,910 \quad \text{Sig} = 0,00$$

Nivel de significancia: 0.01

Como el sig es menor de 0.01, entonces se acepta la H₁ y se rechaza la Ho

Decisión:

Por tanto: Si hay relación significativa entre la evaluación de las fallas en el reclutamiento, selección, adiestramiento y desarrollo personal con el logro de objetivos.

Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación típica	N
Evaluación reclutamiento	1,61	,838	36
Logro de objetivos	1,75	,806	36

Correlaciones

		Evaluación reclutamiento	Logro de objetivos
Evaluación reclutamiento	Correlación de Pearson	1	,910**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	36	36
Logro de objetivos	Correlación de Pearson	,910**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	36	36

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Hipótesis específica 5:

Ho = No hay relación entre el sistema de comunicación interpersonal con el logro de objetivos.

H₁ = Si hay relación entre el sistema de comunicación interpersonal con el logro de objetivos.

Aplicando la correlación de Pearson, se ha logrado los siguientes resultados:

$$r = 0,910 \quad \text{Sig} = 0,00$$

Nivel de significancia: 0.01

Como el sig es menor de 0.01, entonces se acepta la H₁ y se rechaza la Ho

Decisión:

Por tanto: Si hay relación significativa entre el sistema de comunicación interpersonal con el logro de objetivos.

Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación típica	N
Comunicación interpersonal	1,39	,728	36
Logro de objetivos	1,75	,806	36

Correlaciones

		Comunicación interpersonal	Logro de objetivos
Comunicación interpersonal	Correlación de Pearson	1	,803**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	36	36
Logro de objetivos	Correlación de Pearson	,803**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	36	36

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

4.3 Discusión

Mejía (2005) resalta la justificación, normas, proceso y procedimientos para llevar a cabo la auditoría de gestión de recursos humanos en las empresas y la forma como son utilizados los informes de auditoría en el mejoramiento continuo y la competitividad de las empresas. Así mismo, Ramírez (2005) considera de suma importancia la justificación, normas, proceso y procedimientos para llevar a cabo la auditoría financiera en las empresas y la forma como son utilizados los informes de auditoría en el mejoramiento continuo y la competitividad de las empresas. En esa misma orientación, Peña (2005) define como las normas y procedimientos de la gestión corporativa y el benchmarking pueden facilitar la competitividad de la banca estatal peruana. Además, González (2000) plantea que la organización y la administración de recursos humanos, las políticas e instrumentos técnicos, el marco filosófico - doctrinario de las normas, y procedimientos de las acciones de auditoría que deben llevarse a cabo en el marco de una auditoría administrativa, como medio para mejorar la gestión institucional. Estos aportes tienen relación con los resultados obtenidos en nuestra investigación, por ejemplo cuando se analiza la tabla 1, se observa que el 73% de encuestados manifiestan que la auditoría de recursos humanos es importante para el logro de los objetivos de la empresa, el 10% no opina y el 17% manifiesta que no hay dicha relación; en la tabla 2, se observa que la calidad: la auditoría examina las actividades, funciones, procedimientos y políticas del personal con un 86.1%, para los encuestados es la que tiene mayor relación con el logro de objetivos de la empresa.

Hernández (1992), define la auditoría como el análisis de las políticas y prácticas del personal de una empresa, y la evaluación de su funcionamiento actual, acompañados de sugerencias para mejorar. Su función es mostrar cómo está funcionando el programa, localizando prácticas y condiciones que son perjudiciales para la empresa o que no están justificando su costo, o prácticas y condiciones que deben incrementarse. Esta posición también tiene relación con los resultados de nuestra investigación, como puede verse en la tabla 3, cuando las cualidades: la auditoría comprueba la correcta utilización de los recursos y la auditoría de recursos humanos con los que tiene mayor relación con el logro de objetivos de la empresa, son más importantes en un 88.9% y 86.1%, respectivamente.

Sin embargo, es de suma importancia lo que sostiene Holmes (1993), cuando manifiesta que si bien la auditoría de recursos humanos es solo una de las áreas que cubre la auditoría administrativa, constituye también el ámbito vital y crítico de la organización, cuerpo teórico que tiene perfecta relación con lo obtenido en nuestra investigación, como puede constatarse en la tabla 4, donde se observa que la cualidad: La auditoría en recursos humanos permite detectar las deficiencias de la empresa., que según los encuestados en un 80.6% es la que tiene mayor relación con el logro de objetivos de la empresa. Así mismo, en la tabla 5, se observa que la cualidad: La gestión de auditoría es importante para la mejora de la empresa, para los encuestados en un 69.4% es la que tiene mayor relación con el logro de objetivos de la empresa IMPETU.

Finalmente, en nuestra investigación al observar la tabla 6, se nota que las cualidades: La Planeación hace referencia al conjunto de actividades programadas para el logro de la calidad y la auditoría comprueba la confiabilidad de la información y de los controles, según los encuestados en 88.9% y 80.6%, consideran que son los que tiene mayor relación con el logro de objetivos de la empresa IMPETU, donde resaltan las cualidades: la empresa IMPETU como una organización dedicada 100% a la comunicación y la empresa entrega la noticia a diferentes medios periodísticos en diferentes lugares de toda la región del Ucayali, son las más importantes para los encuestados en un 100%.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Conclusión general:

La auditoría de recursos humanos se relaciona de manera significativa con el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa.

Conclusiones específicas:

- a) Los informes sobre eficacia y eficiencia de las actividades y operaciones del personal se relacionan significativamente con el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa.
- b) Los informes de control interno sobre la eficiencia en el desempeño del personal se relacionan significativamente con el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa.
- c) La aplicación de los correctivos de manera oportuna se relacionan significativamente con el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa.
- d) La evaluación de las fallas en el reclutamiento, selección, adiestramiento y desarrollo personal se relacionan significativamente con el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa.
- e) El sistema de comunicación interpersonal se relacionan significativamente con el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa.

5.2 Recomendaciones

Que, se difundan los resultados de la presente investigación, en seminarios, talleres empresariales, congresos y otros similares, promovidos y organizados por la Universidad Privada de Pucallpa, Colegios profesionales y afines, Cámara de Comercio de Pucallpa, gremios empresariales.

Que, se realicen investigaciones sobre el tema central asumiendo otras variables con la finalidad de impulsar el desarrollo empresarial tanto de la Región Ucayali y como a nivel nacional.

Que, los contenidos curriculares de las asignaturas pertinentes de la carrera de Administración de Negocios y de Ciencias Contables, consideren la auditoría de recursos humanos con mayor énfasis para lograr egresados con perfiles profesionales actualizados a la realidad.

Que, el reto de logro de objetivos se convierta en un tema transversal en todas las carreras profesionales, en especial los que ofrece nuestra Universidad Privada de Pucallpa.

CAPITULO VI

FUENTES DE INFORMACION BIBLIOGRAFICA

Referencias bibliográficas

- Arens, A. y Loebbecke, K. (1996). Auditoria un Enfoque Integral. México DF, México: Editorial Hispanoamérica. 6ta. Edición.
- Bravo, M. (1998). Auditoría Integral. Lima, Perú: Editorial FECAT.
- Chiavenato, I. (1999). Administración de los recursos humanos. Santafé de Bogotá, Colombia: Editorial McGraw-Hill, 5ta. Edición.
- Dessler, G. (1994). Administración de Personal. México DF, México: Prentice Hall, 6ta. Edición.
- Fernández, J. (1990). La Auditoria Administrativa. México DF, México: Editorial Justos S.A.
- González, A. (2000). Auditoría de la Administración de recursos Humanos en el Hospital Militar. Presentado para optar el Grado de Maestro en Administración en la Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima, Perú.
- Guardia, J. (2003) Tesis: El Nuevo Marco de la Auditoría Interna y su influencia en la optimización del Gobierno Corporativo de las Universidades Públicas. Presentada para optar el Grado de Maestro en auditoría Integral en la Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima, Perú.
- Haiman, T. (2005). Dirección y Gerencia. Argentina: Editorial Laurence S.A.
- Heller, R. (1998). La Toma de Decisiones. Barcelona, España: Editorial Grigalbo, 1ra. Edición.
- Hernández, F. (1992). La Auditoria Operativa: Como Instrumento en la Decisión Gerencial. Lima, Perú: Servicio Gráfico y Publicitario San Marcos S.A.
- Holmes, A. (1993). La Auditoria: Principios y Procedimientos. Unión Tipográfica. México DF, México: Editorial Hispanoamérica.
- Instituto Mexicano de Contadores Públicos A.C. (1990). Normas y Procedimientos de Auditoria. México.
- León, G. y Zeballos, J. (1999). Tesis: El proceso Administrativo de Control Interno en la Gestión Municipal, presentado para optar el Grado de Maestro en

- Administración en la Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima, Perú.
Leonard, W. (1993). Auditoria Administrativa: Evaluación de los Métodos y Eficiencia Administrativa. México: Editorial Diana.
- Liñán, E. (2002) Tesis: Las acciones de control para el desarrollo de una auditoría integral en una Universidad Pública. Presentada para obtener el Grado de Maestro en Auditoría Contable y Financiera en la Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima, Perú.
- Mejía, C. (2005) Tesis: Auditoría de Gestión: Herramienta para el mejoramiento continuo y la competitividad empresarial. Presentada para optar el Grado de Doctor en Administración en la Universidad Católica de Chile.
- Mejía, C. (1996). Tesis: La Auditoria Administrativa como Instrumentos de Gestión para el Cumplimiento de los Objetivos Institucionales en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima, Perú: Maestría en Contabilidad con mención en Auditoria.
- Mendoza, J. (1998). Tesis: La Auditoria Operativa en la Gestión, para la Toma de Decisiones en el Área de Abastecimiento Hospitalario. Lima, Perú. Facultad de Contabilidad, Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Peña, M. (2005) Tesis: Gestión Corporativa con Benchmarking, para la competitividad de la Banca Estatal. Presentada para optar el Grado de Doctor en Administración en la Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima, Perú.
- Pérez, D. (2004) Tesis: Auditoría interna y control interno: Su aplicación en una Universidad nacional. Presentada para optar el Título de Contador Público en la Universidad de San Martín de Porres. Lima, Perú.
- Pérez, J. (1998). "La Auditoria Operativa como parte de la Evaluación del Control Interno de los Procedimientos en una Empresa de Servicios", Perú, Tesis, Maestría en Contabilidad, Universidad de Lima.
- Ramírez, J. (2005) Tesis: Auditoría Financiera: Herramienta para el mejoramiento continuo y la competitividad empresarial. Presentada para optar el Grado de Doctor en Administración en la Universidad Autónoma de México.
- Rodríguez, M. (1994). Investigación Científica: Teoría y Método. Lima, Perú: Editorial Amazon.
- Rosemberg, J. (1993). Diccionario de Administración y Finanzas. Barcelona, España: Editorial Océano.
- Sierra Bravo, R. (1995). Técnicas de Investigación Social. Madrid, España: Editorial

Paraninfo.

Siliceo, A. (1985). Capacitación y desarrollo del personal. México: Editorial Hispanoamérica.

Tafur, R. (1995). La Tesis Universitaria. Lima, Perú: Editorial Mantaro.

Thierauf, R. (1986). Principios y Aplicaciones de Administración. México: Editorial Limusa 2da. Edición.

Tuesta, Y. (2007). El ABC de la Auditoria Gubernamental. Tomo I. México: Editorial Diana.

Yarasca, P. (1995). Auditoria – Fundamento con un Enfoque Moderno. Lima, Perú: Editorial Amazon. 2da.Edición.

Werther, W. (1995). Administración de personal y recursos humanos. México: Editorial McGraw-Hill.

Tesis: Auditoría de recursos humanos y logro de objetivos de la
mpresa Imprenta Ímpetu Editorial S.R.L. distrito de
callejería, Pucallpa 2016.
Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras



APENDICES

Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES			METODOLOGIA
				Dimensiones	Indicadores	
<p>Problema general</p> <p>¿De qué manera la auditoría de recursos humanos incide en el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>a) ¿En qué medida los informes sobre eficacia y eficiencia de las actividades y operaciones del personal inciden en el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa?</p> <p>b) ¿De qué manera los informes de control interno sobre la eficiencia en el desempeño del personal inciden en el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa?</p> <p>c) ¿Cómo la aplicación de los correctivos de manera oportuna inciden en el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa?</p> <p>d) ¿De qué manera la evaluación de las fallas en el reclutamiento, selección, adiestramiento y desarrollo personal inciden en el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa?</p> <p>e) ¿En qué medida el sistema de comunicación interpersonal incide en el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Establecer de qué manera la auditoría de recursos humanos incide en el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a) Determinar en qué medida los informes sobre eficacia y eficiencia de las actividades y operaciones del personal inciden en el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa.</p> <p>b) Determinar de qué manera los informes de control interno sobre la eficiencia en el desempeño del personal inciden en el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa.</p> <p>c) Definir cómo la aplicación de los correctivos de manera oportuna inciden en el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa.</p> <p>d) Determinar de qué manera la evaluación de las fallas en el reclutamiento, selección, adiestramiento y desarrollo personal inciden en el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa.</p> <p>e) Definir en qué medida el sistema de comunicación interpersonal incide en el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La auditoría de recursos humanos incide significativamente en el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>a) Los informes sobre eficacia y eficiencia de las actividades y operaciones del personal inciden significativamente en el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa.</p> <p>b) Los informes de control interno sobre la eficiencia en el desempeño del personal inciden significativamente en el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa.</p> <p>c) La aplicación de los correctivos de manera oportuna inciden significativamente en el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa.</p> <p>d) La evaluación de las fallas en el reclutamiento, selección, adiestramiento y desarrollo personal inciden significativamente en el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa.</p> <p>e) El sistema de comunicación interpersonal incide significativamente en el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Auditoria de Recursos Humanos</p> <p>Variable 2</p> <p>Logro de los objetivos</p>	<p>Eficacia y eficiencia de las actividades del personal</p> <p>Control interno del desempeño personal</p> <p>Aplicación de correctivos</p> <p>Reclutamiento y selección de personal</p> <p>Sistema de comunicación interpersonal</p> <p>Empieza con una visión empresarial</p> <p>Identifica los factores de las actividades</p> <p>Plantean objetivos realistas.</p> <p>Establecen líneas de actuación</p> <p>Supervisan la realización de planes de acción</p> <p>Consideran el factor humano por delante de todo</p>	<p>Eficacia y eficiencia de las actividades y operaciones del personal.</p> <p>Deficiencias en el desempeño del personal.</p> <p>Aplicar los correctivos necesarios.</p> <p>Fallas en el reclutamiento, selección, adiestramiento y desarrollo personal.</p> <p>Implantar sistema de información.</p> <p>Proceso del sistema de información.</p> <p>Manejo o la eficacia de los recursos, bienes y organización</p> <p>Sistema de información de la organización.</p> <p>Recolección de datos, cheques.</p> <p>Funcionamiento actual seguida de sugerencias.</p> <p>Prácticas y condiciones que deben incrementarse</p>	<p>Diseño de la investigación</p> <p>El diseño será correlacional, analítico y descriptivo.</p> <p>Población y muestra</p> <p>a. Población</p> <p>Empresa IMPRENTA IMPETU EDITORIAL S.R.L. en Ucayali</p> <p>b. Muestra</p> <p>Se seleccionara de manera aleatoria un porcentaje apropiado de acuerdo a la población investigada.</p> <p>Técnicas de recolección de datos</p> <p>Se elaboró una encuesta para conocer el ámbito.</p> <p>Técnicas de muestreo</p> <p>La selección será al azar.</p> <p>Técnicas para el procesamiento de la información</p> <p>Programa de Microsoft Excel se procesaran los datos obteniendo las tablas y los gráficos respectivos utilizando el SPSS Versión 22</p> <p>Instrumento</p> <p>Entrevista de la encuesta</p>

RESULTADOS DE CUESTIONARIO 1

AUDITORÍA DE RECURSOS HUMANOS

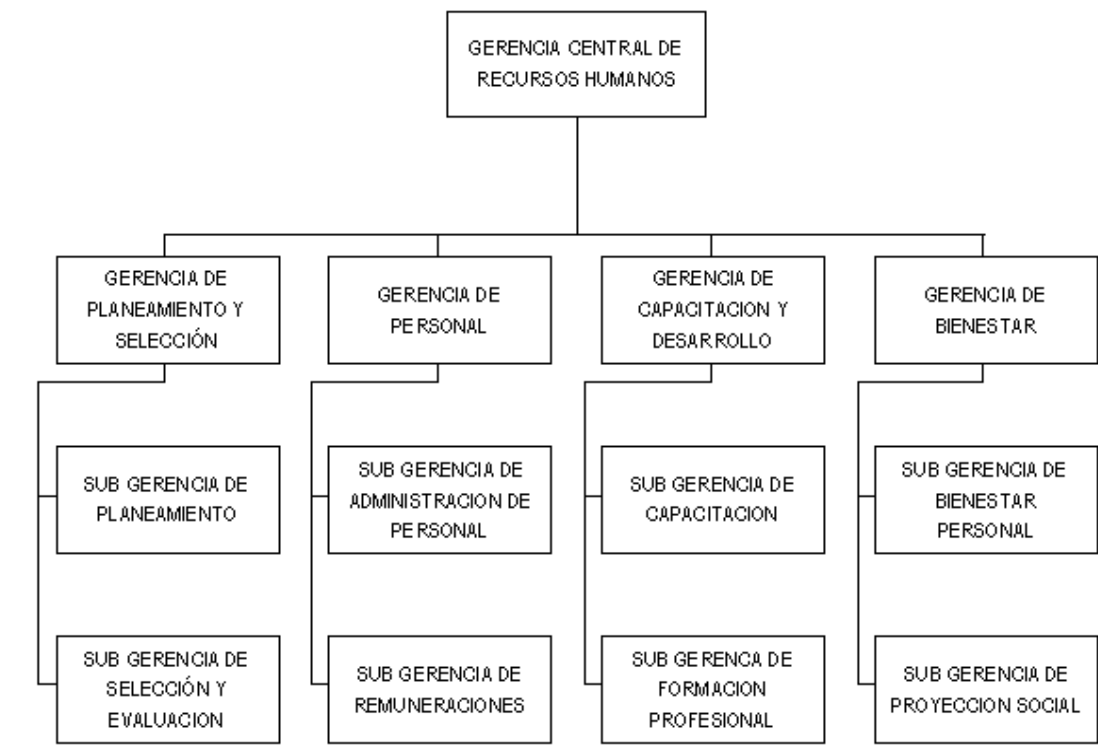
N°	Items	Si		No opino		No	
		cant	%	cant	%	cant	%
	Informes sobre eficacia y eficiencia de las actividades y operaciones del personal						
1	La auditoría examina las actividades, funciones, procedimientos y políticas del personal.	31	86.1	3	8.3	2	5.6
2	La Auditoría de Recursos Humanos permite identificar en qué medida está el proceso, resultado y seguimiento.	24	66.6	7	19.4	5	13.9
3	La Auditoría de los Recursos Humanos facilita la eficiencia, economía y efectividad de sus actividades.	19	52.8	4	11.1	13	36.1
	Promedios	24	68.5	5	12.9	7	18.5
	Informes de control interno sobre la eficiencia en el desempeño del personal						
4	La auditoría de recursos humanos tiene relación con el logro de objetivos de la empresa.	31	86.1	2	5.6	3	8.3
5	La auditoría de Recursos Humanos debe ser efectuada por los diferentes problemas que se suscitan en la empresa.	22	61.1	7	19.4	7	19.4
6	Con la auditoría se identifican las causas originarias de la problemática en recursos humanos.	19	52.3	9	25.0	8	22.2
7	La empresa cuenta con una oficina de auditoría para examinar las actividades realizadas por todos los trabajadores.	12	33.3	16	44.4	8	22.2
8	Se evalúa el sistema de control interno.	13	36.1	15	41.7	8	22.2
9	Las decisiones son tomadas en control interno.	15	41.7	7	19.4	14	38.9
10	La auditoría vigila la existencia de políticas adecuadas y su cumplimiento.	16	44.4	8	22.2	12	33.3
11	La auditoría verifica la existencia de métodos adecuados de operación.	18	50.0	7	19.4	11	30.5
12	La auditoría comprueba la correcta utilización de los recursos.	32	88.9	2	5.6	2	5.6
	Promedios	20	55.0	8	22.5	8	22.5
	Aplicación de los correctivos de manera oportuna						
13	La auditoría en recursos humanos, permite detectar las deficiencias de la empresa.	29	80.6	2	5.6	5	13.9
14	La auditoría evalúa los objetivos y planes de la organización.	13	36.1	12	33.3	11	30.5
15	El control interno ejecuta las operaciones para lograr la calidad.	22	61.1	8	22.2	6	16.7
	Promedio	22	59.2	7	20.4	7	20.4
	Evaluación de las fallas en el reclutamiento, selección, adiestramiento y desarrollo personal						
16	Se plantea la aplicación de un procedimiento metodológico para la realización.	19	52.8	9	25.0	8	22.2
17	La gestión de auditoría es importante para la mejora de la empresa.	25	69.4	5	13.9	6	16.7
18	La Auditoría de recursos humanos ejecuta y verifica el cumplimiento de funciones y responsabilidades.	20	55.5	6	16.7	10	27.8
	Promedios	22	59.3	6	18.5	8	22.2
	Sistema de comunicación interpersonal						
19	Se ha detectado algunos desequilibrios en su liderazgo en diversas categorías.	17	47.2	9	25.0	10	27.8
20	La auditoría comprueba la confiabilidad de la información y de los controles.	29	80.6	2	5.6	5	13.9
21	La Planeación hace referencia al conjunto de actividades programadas para el logro de la calidad.	32	88.9	1	2.8	3	8.3
22	Al ejecutar la auditoría hay que establecer una metodología de trabajo.	28	77.8	3	8.3	5	13.9
	Promedios	27	73.6	4	10.4	5	16.0

RESULTADOS DE CUESTIONARIO 2

LOGRO DE LOS OBJETIVOS DE LA EMPRESA IMPETU EDITORIAL S.R.L. DE PUCALLPA

		Si		No opino		No	
		cant	%	cant	%	cant	%
1	La empresa IMPETU es una organización dedicada 100% a la comunicación	36	100.0	0	0	0	0
2	La empresa entrega la noticia a diferentes medios periodísticos en diferentes lugares de toda la región del Ucayali	36	100.0	0	0	0	0
3	Todos los miembros conocen la visión de la empresa	23	63.9	8	22.2	5	13.9
4	Plantea objetivos progresistas, ambiciosos y realistas.	20	55.5	8	22.2	8	22.2
5	Establece líneas de actuación:	17	47.2	7	19.4	12	33.3
6	Considera el factor humano por delante de todo:	16	44.4	11	30.5	9	25.0
7	Controla avances de manera permanente	24	66.6	4	11.1	8	22.2
8	Reconoce el liderazgo y la organización como factores de éxito	21	58.3	6	16.7	9	25.0
9	Ha mejorado la utilidad total	12	33.3	16	44.4	8	22.2
10	Se ha superado las metas de ventas totales	13	36.1	14	38.9	9	25.0
11	Las utilidades logradas son reinvertidas	12	33.3	16	44.4	8	22.2
12	Existen pérdidas económicas por productos defectuosos	22	61.1	10	27.8	4	11.1
13	Hay gastos por accidentes laborales	10	27.8	6	16.7	20	55.5
14	Ha mejorado el valor de mercado de la marca	15	41.7	4	11.1	17	47.2
15	Existen programas en gestión ambiental	8	22.2	17	47.2	11	30.5
16	Ha bajado el número de quejas de los clientes aceptadas	14	38.9	16	44.4	6	16.7
17	Ha subido el porcentaje de sugerencias implementadas	13	36.1	20	55.5	3	8.3
18	Ha mejorado la posición en ranking de periódicos	19	52.8	10	27.8	7	19.4
19	Ha subido el porcentaje de percepción positiva	14	38.9	15	41.7	7	19.4
20	Ha mejorado la aceptación del diseño del periódico	12	33.3	19	52.8	5	13.9
21	Ha subido el porcentaje de clientes captados de la competencia	9	25.0	24	66.6	3	8.3
22	Ha bajado el promedio de productos defectuosos	11	30.5	19	52.8	6	16.7
23	Ha bajado el porcentaje de productos devueltos respecto de los productos entregados	11	30.5	7	19.4	18	50.0
24	Ha bajado el promedio de tardanzas por trabajador	16	44.4	8	22.2	12	33.3
25	Ha mejorado el clima laboral	12	33.3	22	61.1	2	5.6
26	Es mayor el porcentaje de trabajadores que valoran la cultura organizacional.	13	36.1	17	47.2	6	16.7
27	Es mayor el porcentaje de trabajadores que usan el blog institucional para compartir conocimientos	12	33.3	4	11.1	20	55.5
	Promedios	17	45.4	11	31.7	8	22.9

ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA GERENCIA CENTRAL DE RECURSOS HUMANOS



Periódico IMPETU

M A C

FUNDADOR: Fernando Sánchez Vela | DIRECTOR: Fernando Sánchez Rengifo | Pucallpa, jueves 25 de julio de 2013 | N°16938 <http://www.impetu.pe>

TU RECARGA TE TRAE MUCHOS MEGAS PARA QUE NAVEGUES GRATIS EN TU CELULAR

SI ERES CLARO PREPAGO RESERVO

claro La Red donde todo es posible

S/. 0.70

44 AÑOS

Impetu

DECANO DE LA PRENSA EN LA AMAZONIA PERUANA
DIARIO JUDICIAL

EN PLENO FRIAJE

Médicos amenazan dejar a los enfermos

PÁGINA 2

MAE WONG, BELLA UNIVERSITARIA QUIEN SE ESTABA ABRIENDO FUTURO EN EL MUNDO DEL MODELAJE, FALLECIÓ ANOCHÉ EN EL HOSPITAL REGIONAL, A DONDE LLEGÓ INCONSCIENTE Y TOSIENDO SANGRE. LOS MÉDICOS DETECTARON HEMORRAGIA PULMONAR PERO RECIÉN HOY LA NECROPSIA DETERMINARÁ LA CAUSA DE SU MUERTE. LO ÚLTIMO QUE ESCRIBIÓ EN SU FACEBOOK FUE "ADIÓS".

SERÍA LA PRIMERA VÍCTIMA DEL FRÍO

CUIDEN A SUS NIÑOS

Habrà frío hasta el domingo

PÁGINAS 2 Y 11

CON ÍMPETU DESCUENTOS EN CINESTAR PUCALLPA

Reclame hoy encarte con cupones

POR NO TESTIFICAR Atrapan ladrones y juez los multa

PÁGINA 9

Y LLEGÓ EL GRAN DÍA EN CAMPO FERIAL POR ANIVERSARIO DE ÍMPETU

Hoy es el gran show de Tego Calderón

PÁGINA 5

ORGANIGRAMA DE IMPRENTA ÍMPETU EDITORIAL

