FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

PLAN DE AUDITORIA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA GMO SUMINISTROS PERUANOS SAC

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

Autor:
Bach. Fernández Sánchez Carmen Victoria
https://orcid.org/0000-0003-3822-0415

Asesor:
Dr. García Yovera Abraham José
https://orcid.org 0000-0002-5851-1239

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2022

PLAN DE AUDITORIA EN GESTIÓN DEL TALENTO DE LA EMPRESA GMO SUMINISTROS PERUANOS SAC.

Asesor: Dr. Abraham José García Yovera

Presidente: Mg. Reyes Reyes Carla Angelica

Secretario: Dr. Abraham José García Yovera

Vocal: Mg. Guerrero Millones María

Dedicatorias

A Dios, por sobre todas las cosas quien guía mi camino siempre

A mi esposo Juan Carlos por su apoyo indesmayable e incondicional

A mis hijas, Nicole y Gia quienes me inspiran a seguir superándome día a día

Agradecimientos

A todos que de una u otra manera contribuyeron a materializar mis objetivos profesionales.

A la empresa GMO SUMINISTROS PERUANOS SAC, por su apoyo, para realizar mi investigación.

A todos ellos, infinitas gracias.

Resumen

Este estudio tiene como fin plantear un Plan de Auditoría para mejorar la Gestión del Talento Humano de la empresa GMO Suministros Peruanos SAC – Chiclayo, en ese sentido se ha desarrollad una metodología con un enfoque aplicado, explorativo y propositivo, tipo mixta al aplicar encuesta, entrevista y análisis documental, con un diseño no experimental transversal, de acuerdo a los resultados de la tabla 12, el impacto que surgirá a partir de la implantación de un Plan de Auditoria en la empresa GMO Suministros Peruanos SAC de Chiclayo sería un promedio de 68% (18% proceso y 50% logrado), lo que indica que los resultados serían muy positivos para la empresa, especialmente para mejorar las capacidades del talento humano en la mencionada empresa. Conclusiones: GMO Suministros Peruanos SAC de Chiclayo mostró los siguientes datos en lo relacionado a la Gestión del Talento Humano, encontrándose que los procesos mayormente están a nivel BAJO (13%) LOGRADO (18) y LOGRADO (50%), lo que significa que se deben tomar medidas o mecanismos urgentes que permitan elevar el nivel de la Gestión del Talento Humano de la mencionada empresa para que logre un nivel de competitividad aceptable.

Palabras clave: Auditoria, Gestión, Talento y Plan.

Abstract

The purpose of this study is to propose an Audit Plan to improve the Human Talent Management of the company GMO Suministros Peruanos SAC - Chiclayo, in this sense, a methodology has been developed with an applied, explorative and propositional approach, mixed type by applying survey, interview and documentary analysis, with a non-experimental cross-sectional design, According to the results of table 12, the impact that will arise from the implementation of an Audit Plan in the company GMO Suministros Peruanos SAC of Chiclayo would be an average of 68% (18% process and 50% achieved), which indicates that the results would be very positive for the company, especially to improve the capabilities of human talent in that company. Conclusions: GMO Suministros Peruanos SAC of Chiclayo showed the following data related to Human Talent Management, finding that the processes are mostly at LOW level (13%), ACHIEVED (18) and ACHIEVED (50%), which means that urgent measures or mechanisms should be taken to raise the level of Human Talent Management of the company in order to achieve an acceptable level of competitiveness.

Keywords: Audit, Management, Talent and Plan.

Índice

Dedicatorias iii
Agradecimientos iv
Resumen iv
Abstract vi
Índice vii
Índice de tablas viii
Índice de figuras ix
I. INTRODUCCIÓN 10
1.1 Realidad Problemática 10
1.2 Antecedentes de estudio 14
1.3 Teorías relacionadas al tema 19
1.4 Formulación del Problema 40
1.5 Justificación e importancia del estudio 40
1.6 Hipótesis 41
1.7 Objetivos 41
II. MATERIAL Y MÉTODO 42
2.1Tipo y Diseño de Investigación 42
2.2 Población, Muestra y Muestreo 42
2.2 Variables, Operacionalización. 43
2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos 50
2.4 Procedimiento de análisis de datos 52
2.5 Aspectos éticos 53
2.6 Criterios de Rigor Científico 53
III. RESULTADOS 55
3.1. Presentación de resultados 55
3.2 Discusión de resultados 68
3.3 Propuesta 72
3.3.1 Título 72
4.6 Impacto 80
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 83
REFERENCIAS 86
Anexos 88

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables 49
Tabla 2. Criterios de rigor científico 53
Tabla 3 Proceso de investigación, revisión y evaluación 55
Tabla 4 Planificación 56
Tabla 5 Ejecución 57
Tabla 6 Informe de resultados 58
Tabla 7 Plan de mejoramiento y seguimiento.....59
Tabla 8 Dimensión interna 60
Tabla 9 Dimensión externa 61
Tabla 10. Resultados de la entrevista.....62
Tabla 11. Tipo de planes de auditoría 65
Tabla 12. Resultados que generará la implantación de un plan de Auditoría 67
Tabla 13. Formato análisis de los resultados 78
Tabla 14. Formato de obteniendo el promedio.....79
Tabla 15. Formato de Plan de Mejoramiento y Seguimiento 79
Tabla 16. Formato de informe de nivel de impacto 80
Tabla 17. Cronograma de actividades 81
Tabla 17. Presupuesto 82

Índice de figuras

Figura 1. Modelo de Auditoria de Gestión 24
Figura 2. Talento Humano o Capital Intangible 30
Figura 3.....36
Figura 4 Proceso de investigación, revisión y evaluación 55
Figura 5 Planificación 56
Figura 6 Ejecución.....57
Figura 7 Informe de resultados 58
Figura 8 Plan de mejoramiento y seguimiento 59
Figura 9 Dimensión interna 60
Figura 10 Dimensión externa 61

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

En el presente, se le atribuye talento humano calificado, a todo colaborador que sea capaz de diseñar estrategias, desarrolle proyectos, establezca metas y marque el camino para alcanzarlas; dicho esto, una organización funciona con recurso humano que atienden los requerimientos de las personas; es así, que una empresa exitosa es aquella que tiene la capacidad de trasformar los conocimientos en información útil y transmitirlo a sus accionistas, clientes, proveedores y todos los miembros que forman parte de ella, con el único propósito que genere un entorno competitivo y lidere el mercado (Ferreiro et al., 2019).

Los constantes cambios en la globalización, tecnología y demografía presentan notables implicancias globales para el trabajador como para la empresa; debido a que una nueva generación de profesionales de la gestión del talento está desarrollando una pila de recursos humanos que incluye otros marcos de gestión como el pensamiento de economía del comportamiento, gestión ágil y el análisis respectivo para incrementar la gestión de competencias en el talento humano (Claus, 2019).

Paralelamente a lo mencionado, Gemar et al. (2019) señala que en Ecuador, el recurso humano es considerado por la gran mayoría de empresas como su activo de mayor importancia, debido a que contribuye a los conocimientos necesarios para cambiar las materias primas en productos terminados; sin embargo, más del 55% presentan disfunciones en los tiempos improductivos y ausentismo laboral, debido a problemas organizativos, técnicos y fluctuaciones laborales, porque no se realizan auditorías internas para analizar la situación de la empresa.

Por otro lado, Ramírez et al. (2019), señala que ante recientes estudios realizados en Chile, acerca del talento humano, ha resaltado la significancia de la gestión y su respectivo impacto social, ya sea en los medios externos como en el sector real, debido a la escasez de talento humano en todo el mundo, obteniendo un porcentaje muy elevado en los últimos 12 años, siendo del 45%.

Sumado a ello, Meyers (2020) señala que la gestión del talento organizacional ha sido ampliamente reconocida como un impulsor clave del desempeño de la empresa, debido a que, los empleados talentosos no solo reaccionan a la gestión del talento, sino que también actúan en consecuencia; pese a ello, en España, existen más del 60% de trabajadores que presentan falta de compromiso organizacional y esfuerzo laboral reflejándose en los índices de productividad.

Por lo expuesto anteriormente, Lee (2021) sostiene que las auditorías internas podrían ayudar a que las empresas de bienes y servicios superen los cuellos de botella operativos y del talento humano, fortalezcan las ventajas competitivas y mejoren el desempeño operativo de la organización.

A nivel nacional, Cortés (2021) señala actualmente en Perú, el talento humano se gestiona de otra manera debido a las contantes transformaciones, es considerado como un elemento clave para las organizaciones; debido a que en un país donde es mayor la tasa de empleados informales, es complejo realizar gestiones para el talento humano, debido a que el 87,3% de los trabajadores no tienen seguridad social o trabajan en unidades de producción no registradas.

Además, Capital Humano (2020) señaló que más del 47% de empresas en el país, pasan por diversas problemas y dificultades al momento de contratar al recurso humano, y esto se debe a la falta experiencia laboral y las escazas habilidades socioemocionales. Asimismo, Merino (2018) manifiesta que el 22% de los empleadores peruanos perciben que el talento humano de hoy en día, carece de fortalezas humanas, que son mucho más valoradas inclusive antes de la experiencia.

Ante lo mencionado, es de suma importancia, las auditorías realizadas en las empresas peruanas, debido a que, requieren de perfeccionamiento y especialización en materia de fiscalización privada y pública, asimismo, tienen que presentar deontología profesional y solvencia ética; sobre todo tener en claro las normativas técnicas de control para su cumplimiento con severidad; por ende, los resultados finales de dichas auditorías tienen que ser objetivas y ajustarse a los procedimientos técnicos (Ortiz, 2020).

A nivel local, GMO Suministros Peruanos SAC, se dedica a la participación de licitaciones y menor cuantía para las compras directas de equipos diversos, cuenta con 14 trabajadores y su vez brinda servicios de todo tipo (pintado de oficinas; servicios de electricista; gasfitería; etc); ante ello, en el último bimestre del año se ha observado una caída de las ventas; com se observa a continuación:

Tabla 1

Ejercicio anterior 2019

EJERCICIO ANTERIOR (2019)			
MES	VENTAS	INGRESOS NETOS	CONTRIBUCIÓN ESSALUD
Enero	744	744	335
Febrero	0	0	335
Marzo	666	666	354
Abril	940	940	419
Mayo	0	191	419
Junio	191	191	419
Julio	191	241	419
Agosto	241	214	419
Setiembre	214	214	419
Octubre	214	214	502
Noviembre	214	214	502
Diciembre	695	695	502
Total	4310	4310	5044

Fuente: datos de la empresa

Tabla 2

Ejercicio anterior 2020

EJERCICIO ANTERIOR (2020)			
MES	VENTAS	INGRESOS NETOS	CONTRIBUCIÓN ESSALUD
Enero	0	0	419
Febrero	214	214	419
Marzo	0	0	419
Abril	0	0	419
Mayo	0	0	381
Junio	0	0	335
Julio	0	0	335
Agosto	0	0	356
Setiembre	0	0	419
Octubre	0	0	419
Noviembre	0	0	419
Diciembre	0	0	419
Total	214	214	4759

Fuente: datos de la empresa

Ante lo visualizado anteriormente, la gestión del talento humano presenta ciertas conductas inapropiadas afectando directamente sobre el rendimiento laboral y la desorganización esta entre los factores que propician estos comportamientos, el ausentismo laboral, las malas relaciones interpersonales, el abondo de funciones y la falta de autoridad; sumado a ello, se suma otro problema de gran envergadura que repercute en los resultados de la empresa, y esto se debe a que no la se realiza periódicamente auditorías internas, ya que poco o nada ejerce su función evaluadora y reguladora.

Dicho esto, el malestar del usuario es directamente afectado por la deficiente productividad del recurso humano, que requiere de los servicios de dicho departamento; es así, que esta situación, obligue a la búsqueda de mecanismos que permitan administrar de mejor manera los Recursos

Humanos, demostrando la ineficacia con la que se da la Gestión del Talento Humano, de tal forma que empresa GMO Suministros Peruanos SAC, requiere nuevas estrategias relacionadas a la mejora de recursos humanos, lo que permita elevar la competitividad, la calidad como organización.

En la actualidad por la coyuntura vivida la empresa ha tenido que retomar las relaciones con nuestros clientes, brindándole una mejor atención utilizando los protocolos establecidos por el gobierno, empleando también la tecnología, para así poder tener una mejor llegada con nuestros clientes. Teniendo como objetivo poder llegar a los objetivos establecidos de acuerdo a la programación de ventas anuales.

1.2 Antecedentes de estudio

Ordoñez et al. (2019) en su estudio denominado "Gestión del talento humano y la auditoria de los recursos humanos"; obtención título de Licenciado en Administración de Empresas de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua; cuya finalidad es evaluar la auditoria en el área de talento humano para la gestión eficaz del recurso humano en las compañías; ante ello, se trabajó bajo el enfoque cualitativo y con una muestra de 5 trabajadores aplicándoles un cuestionario. Como principal resultado se ha obtenido que la auditoria realiza en el recurso humano está relacionada con todas las funciones que se desarrollan, consecuentemente ligado a situaciones administrativas que surgen dentro de las empresas, relacionadas con los diversos subsistemas que constituyen el sistema de la gestión del talento humano.

Briones (2018), tesis titulada "Auditoria de gestión en el área del talento humano de Intricalmed S.A", obtención título de contador público autorizado, en la Universidad de Guayaquil, cuyo propósito fue determinar el control interno del departamento de talento humano, el cual, como metodología se utilizó el enfoque descriptivo. Se concluyó que en la empresa no se tienen políticas de control para los procesos ni mucho menos valoraciones contingentes de riesgos por amenazas, además, el 70% de los trabajadores presentan un nivel bajo en relación al conocimiento de los trabajadores sobre la visión, valores y la misión,

visión institucional.

Alnadi (2019) en su estudio denominado “Auditoría estratégica de la gestión de recursos humanos y su resultado sobre la eficiencia de los empleados en Jordania”, para optar el título de administrador; este estudio tuvo como propósito es reconocer el impacto de la auditoría estratégica en la gestión de recursos humanos en la eficiencia de los empleados del Departamento de Aduanas de Jordania. Para lograrlo, los investigadores utilizaron un cuestionario que consta de (30) párrafos distribuidos en cinco dimensiones. La comunidad de estudio está formada por todos los empleados del departamento en los niveles superior, medio e inferior siendo un total de 500 empleados. El estudio concluyó que existe un impacto estadísticamente significativo en las dimensiones de la auditoría estratégica de la gestión de recursos humanos en general (auditoría de personal y auditoría de políticas).

Gonzales (2017), dentro de la tesis titulada “Auditoría del recurso humano y su resultado en el rendimiento laboral en la Universidad Estatal Amazónica del cantón Pastaza, enero a diciembre del 2017”; obtención título de maestro en Ingeniera de Contabilidad, de la Universidad Regional Autónoma de los Andes; cuya finalidad era establecer el grado de eficacia, economía y eficiencia donde se efectúan los procesos de control; el cual, como metodología se utilizó el enfoque cuantitativo, trabajando con una muestra de 30 colaboradores. Por ello, como principal resultado se tiene que no se ha tenido previsto elementos para la actualización de los procesos, pese a ello, con la ejecución de la auditoria de gestión, se pretende establecer el desempeño de las funciones dentro de la empresa y sobre todo el apropiado desarrollo del proceso del personal.

Mendoza (2018) en su tesis titulada “Auditoría de gestión al departamento de Talento Humano del GAD Municipal La Joya de los Sachas, Provincia de Orellana, Período, 2017”, obtención título de licenciado en administración de empresas, en la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo; presenta como objetivo determinar la eficacia y la economía que trae consigo la auditoría en el área antes mencionada. Ante ello, como

parte de la metodología se utilizó las entrevistas y las encuestas. Como principal resultado se tiene que en el departamento de talento humano no existe un código de ética ni indicadores de gestión, existe una inapropiada contratación y selección y de personal, inadecuada supervisión en el cumplimiento de las tareas establecidas, inadecuada evaluación del rendimiento laboral, además, no se realiza la valoración del riesgo y sobre el organismo público no cuenta con el manual de procedimientos relacionado al sistema de comunicación e información.

Inga y Medina (2018) en su tesis realizada en Ecuador, lleva por título "Auditoría de gestión al Hospital San Juan de Dios de la Ciudad de Cuenca, Año 2016"; para optar título de contador público, en la Universidad de Cuenca, presenta como finalidad analizar si sus diversos procesos y áreas están manejando los recursos con eficacia y eficiencia para conseguir sus objetivos y metas; además, se trabajó con un enfoque cualitativo y como instrumento se utilizó una entrevista. Como principal resultado se tiene que los trabajadores no conocen de los procesos que se realizan, también existe una falta de conocimiento en las normativas generales de las instituciones.

A nivel nacional, Rosas (2019) en su estudio denominado "La auditoría de gestión y su ocurrencia en la administración del recurso humano en la compañia Green Fruits Perú S.A.C. – olmos, 2019", obtener título de contadora pública, en la Universidad Privada del Norte, presentó como objetivo medir el grado de ocurrencia de la auditoría de gestión en la administración del talento humano en la empresa antes mencionada; para llevar a cabo este estudio, se trabajó bajo el enfoque no experimental-correlacional, por el cual se trabajó con 86 trabajadores a quienes se le aplicó una encuesta. Por ello, como principal resultado se tiene que ambas variables se relación ya que tiene un alto grado de significancia. Sumado a ello, el estudio también indicó que el nivel que predominó en la auditoría de gestión y administración de los recursos fue el regular siendo del 50% y 72% respectivamente.

Palomino (2019) en su tesis realizada en Cerro de Pasco, lleva por título **“**Auditoria de gestión y su resultado en el talento humano de la Municipalidad Distrital Santa Rosa de Sacco – Junín, 2018”, obtención de grado de maestro en ciencias de la administración, de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, su fin era señalar que la ejecución de la auditoria de gestión personifica una herramienta de control generando un mayor beneficio para toda la organización; por lo tanto, como parte de la metodología se trabajó bajo el enfoque cuantitativo y correlacional y se utilizó un cuestionario para ambas variables. Como principal resultado se tiene que existe una apropiada eficacia de la auditoria de gestión, debido a que presenta un adecuado proceso técnico.

Mestas (2018) en su estudio “Control interno y su incidencia en la gestión del recurso humano en la empresa “Selecon global S.A.C.”- Lima, 2017”, obtener título de contador público, en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote; la finalidad fue medir dentro del área de recursos humanos el grado de correlación del control interno. Por ello, el estudio fue descriptivo, trayendo como principal resultado que ambas variables estaban significativamente vinculadas, ya que mediante los procedimientos del MOF y RIT y a través de las políticas empresariales promueven la eficacia, el cual, garantiza la seguridad en las gestiones administrativas de la organización. Asimismo, se recalcó que a través del control interno se conoce la situación real de la institución, revelando las debilidades pertinentemente permitiendo una mejor toma de decisiones.

Romero (2019) su estudio denominado “La auditoría del recurso humano y la mejora en la productividad en municipios del Perú, propuesta y análisis de actualidad”, obtener Grado Académico de Doctora en contabilidad, en la Universidad Federico Villareal; el cual, como objetivo se tiene calcular el nivel de relación entre la mejora de la productividad y la auditoria del recurso humano; asimismo, para efectuar este estudio se trabajó con el enfoque correlacional y descriptivo y la muestra lo conformaron 278 profesionales de distintos municipios del país. Como principal resultado se tiene que un 80% de los sujetos informados indican que auditoría en recursos humanos mejoran la productividad de las

organizaciones.

A nivel local, Flores y Villalobos (2020) “Planeamiento de una auditoría administrativa en la gestión del recurso humano en el Hotel Costa Norte SRL en el período 2018”, obtención título de contadora pública, en la Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo, tiene como objetivo Por ello, este estudio concluyó que en la empresa no se realizan controles relacionados al rendimiento, asimismo, el talento humano no se desempeña de forma adecuada en sus funciones asignadas; por lo tanto, dentro del área de recursos humanos se presentan insuficiencias, repercutiendo en la consecución de los objetivos; dicho esto, se ha concluido que la empresa tiene que evaluar en un futuro la aplicación de lo propuesto y con ello tomar las medidas apropiadas donde se busque mejorar la gestión y sus metas proyectadas.

Icanapé y Neyra (2017) en su estudio denominado“ Auditoria administrativa como herramienta de control para la medición de los procedimientos de selección de personal del Centro de Tributario”; obtener título de contador público, en la Universidad Señor de Sipán; cuyo fin fue plantear una auditoria administrativa como herramienta de control para medir los procesos de selección de personal; por ello, el estudio fue de enfoque descriptivo y la muestra lo conformo 32 trabajadores a quienes se les administró un cuestionario. Como principal resultado se tiene que la auditoría administrativa, posee un nivel bajo, asimismo, presentan las siguientes brechas: reclutamiento externo e interno tienen niveles bajos, las pruebas de selección y las entrevistas, las capacitaciones y el periodo de inducción también refieren estar en un nivel bajo.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Auditoría

Auditoría de Gestión de Recursos Humanos, se le atribuye como un mecanismo esencial para dicho fin. (Ángulo, 2008)

Por ende, esta conceptualización, se ha generado a raíz del mundo económico, el cual radica en un procedimiento de evaluación e investigación independiente, relacionado a la información del recurso humano de la empresa.

Además, una auditoría de gestión de recursos humanos, se refiere al efecto de ciertos procesos de cambios bajo la filosofía del control en el Sistema de Gestión del Talento Humano, el cual evalúa y mide, desde las perspectivas de eficacia, eficiencia y efectividad. (Ángulo, 2008)

Por otro lado, existen ciertos autores como es el caso de Chiavenato (1993), Harper y Linch (1992) y Werther y Davis (1991) quienes han afirmado que las auditorias de gestión en el talento humano, se aprecia como una vía eficiente para alcanzar un feedback, el cual, conduzca a un apropiado funcionamiento de la organización.

Paralelamente a lo antes mencionado, Harper y Linch (1992) han manifestado que las auditorias de gestión en el recurso humano, simboliza una evaluación de sus funcionamiento actual, un sistema de desarrollo y/o gestión del talento humano y sobre todo un análisis de las políticas de la las empresas; con el único propósito de fomentar opiniones relacionadas a que si las actividades realizadas, bajo materia de recursos humanos y dentro de un lapso determinado de tiempo, evidencian las inversiones y gastos ejecutados; del mismo modo, busca seguir las medidas y acciones para la mejora en la rentabilidad y sobre todo en la gestión (Ángulo, 2008).

Bajo esa misma perspectiva, Werther y Davis indican que las evaluaciones continúas en las actividades de los recursos humanos, las investigaciones con miras al reconocimiento de los mejores procesos, obtienen una gran importancia año tras año, y esto se debe, por las siguientes razones:

1. El trabajo de los recursos humanos, posee un alto grado de importancia debido a las contingencias legales que debe tener en cuenta las empresas; dicho esto, un error tiende a conllevar a dilatados trámites y costosos ajustes ante la justicia.
2. Los costos producidos de las tareas son muy significativas; ya que, los servicios y las compensaciones al talento humano, fusionado los salarios y sueldos, forman un importante porcentaje de los gastos anuales usualmente en diferentes organizaciones.
3. Las tareas y funciones del recurso humano tienen un grado de asociación directo con la calidad y productividad de la empresa.

Pasando a otra instancia, Canteras (1995) ha señalado que la necesidad de una auditoria, en las empresas, no se realizan de manera precipitada, debido a que, las organizaciones tienen que ir ajustando sus estrategias y modificando sus estructuras, con el objetivo de adaptarse continuamente y de manera apropiada, por ello, la auditoria, como herramienta evaluativa dentro de las compañías es de suma importancia. Ante lo mencionado líneas anteriores, las auditorias de gestión realizadas en el recurso humano, se le atribuye como un requerimiento interno en las empresas, con la finalidad de regular y controlar a través de una estrategia a los trabajadores, por lo que, se tiene que desarrollar en un cierto tiempo o en ciertas situaciones específicas, definidas así:

1. Previo a la toma de decisiones para realizar un negocio con otra organización (cooperación, fusión y/o adquisición), es importante evaluar los posibles riesgos y las competencias de su potencial humano (trabajadores).
2. Cuando un dirigente requiere saber acerca del clima social de la empresa.
3. Cuando se desea medir el funcionamiento y desarrollo de un programa en el recurso humano.
4. Cuando se tiene a nuevo jefe en el departamento de recursos humanos.

5. Cuando los costos son muy elevados en el recurso humano.

Por su parte, Chiavenato (1993) hace mención que existe la necesidad de establecer métricas de referencias, para la definición de los problemas que existen en relación al recurso humano, dicho esto, estas métricas pueden ser de calidad, costos, tiempo y cantidad, debido a que con el desarrollo de estas, permitiendo la evaluación de los resultados de la gestión del recurso humano o a ejecución de ciertos programas específicos. (Chiavenato, 2004)

De igual manera, Francisco Javier Cantera (1995) plantea su punto de vista, ya que, hace referencia a un modelo operativo en las auditorias de gestión de recursos humanos, bajo la conceptualización de la competencia como cierto valor activo de una organización, traduciéndose, en poseer una gestión por competencias o no tenerlas; por ello, es una visión cuantificables y más operativa para disponer o no del talento humano (Canteras, 1995).

Por ende, la auditoria tiene que dar respuesta a la siguiente interrogante: ¿En qué medida la política de gestión de recursos humanos funciona para desarrollar, atraer y/o retener el talento humano con las competencias requeridas por las organizaciones en los contextos actuales y futuros?; por ello, las auditorias de gestión del recurso humano se trasforma en una auditoria de competencia, tomándola bajo tres elementos informantes:

Saber: que se refiere a una serie de saberes de gestión y técnicos.

Saber hacer: referido a una serie de habilidades y destrezas alcanzadas de las experiencias y los aprendizajes.

Saber estar: Se refiere a una serie de actividades.

Asimismo, Chiavenato (2004) ha señalado que la auditoria en los recursos humanos, se ven reflejados diversas metodologías donde indican como ejecutar la misma; por ello, el proceso básico trazado por todos, es visualizado como una concordancia con la metodología general para la resolución de los problemas, considerándolo como significativo en el orden de dicho método.

Por tal motivo, que se puede instituir una composición apropiada de índices cuantitativos y cualitativos presentes en las evaluaciones de las actividades y políticas de los recursos humanos, que sobrellevan a la mejora del Sistema general del recurso humano y por ende, al aumento de la competitividad empresarial. Dicho esto, observando los factores anteriormente expuestos tienden a relacionarse con los indicadores, actividades y elementos a evaluar que son: caracterización del recurso humano en la compañía; analizando la plantilla; nivel de participación; análisis del entorno empresarial; análisis de la estrategia; análisis de la tecnología; valoración de las perspectivas de los trabajadores; análisis de la cultura empresarial; análisis de los resultados basados en el recurso humano; niveles de compromisos; niveles de competencias, nivel de eficacia de los costos del recurso humano, indicadores económicos y satisfacción laboral.

Evaluación de las actividades de los flujos del recurso humano: inventarios del personal; planeamiento del recursos humano, valoración del potencial humano; descripción y análisis de las ocupaciones y/o cargos; integración y selección; reclutamiento; desarrollo y promoción; formación profesional (Canteras, 1995).

Análisis de los sistemas de trabajo que se utilizan: trabajo en equipo, contenido de las funciones, autocontrol, flexibilidad de las tareas, multihabilidad; enriquecimiento de las labores.

Análisis de los sistemas de trabajo que se manejan en la organización: higiene y seguridad ocupacional; protección y servicios; sistemas salariales.

Por lo expuesto, las auditorias son actividades de la gestión en el recurso humano que posibilitan los controles en la calidad del Sistema de Gestión de Recursos Humanos, el cual busca su feedback, indicando en que se está fallando y como cambiarlo, a raíz de las consideraciones de una serie de indicadores importantes que se asocian con las políticas y normativas de la Gestión de Recursos Humanos; y sus diligencias claves, interrelacionadas con la filosofía organizacional y la dirección estratégica, comprendiendo las relaciones del sistema con el contexto;

constituyéndose como una de las actividades claves de las más recientes apariciones, y de gran significancia teniendo en cuenta su dimensión caracterizada anteriormente.

En relación a las funciones de las auditorias, se constituyen en identificar las fallas y plantear los posibles cuellos de botella (problemas), sino que también brinda un alcance acerca de las posibles soluciones y sugerencias. Por ello, como se puede apreciar existen múltiples cambios dados de una concepción de control externo, cuya importancia es la denuncia de los procedimientos inapropiados a la concepción de las auditorías, donde lo esencial es reconocer las falencias, pero, con la perspectiva de plantear las posibles soluciones; por ende, realizar una auditoría, no es sólo buscar el diagnostico de lo que ya sucedió, también tener en cuenta el presente y encaminar un futuro evolutivo.

Adicionalmente, esta visión contempla un desarrollo cíclico y dinámico de la situación de las empresas y más que una radiografía, se le puede atribuir como un vídeo para el monitorio y el seguimiento (Canteras, 1995).

Ante el análisis descrito, se puede deducir que una mezcla apropiada de indicadores cualitativos y cuantitativos, admiten la medición de las actividades y políticas que sobrelleven a un mejor sistema de Gestión de Recursos Humanos, por ende, se tiene al aumento de la competitividad organizacional. (Canteras, 1995).

En la medición de todos los componentes, estos juegan un rol muy esencial, debido a que, las diversas maneras de obtener la información acerca de la información relacionado al recurso humano. Además, es habitual para la consecución de estas informaciones, la utilización de encuestas, experimentación, entrevistas, análisis de indicadores información externa y análisis de registros y cálculos; con la finalidad de identificar aquello que afecta la gestión del recurso humano en la empresa; y también todo aquello que beneficie su desarrollo tanto las fuerzas externas e internas; el cual, permite que se pueda diseñar, de manera objetiva las estrategias de gestión del recurso humano, a raíz de las definiciones de las políticas de las organizaciones.

Finalmente, se constituyen los lineamientos de acción a corto, mediano y largo plazo, donde se conlleve a la omisión de los problemas detectados y el desarrollo del talento humano de la empresa.

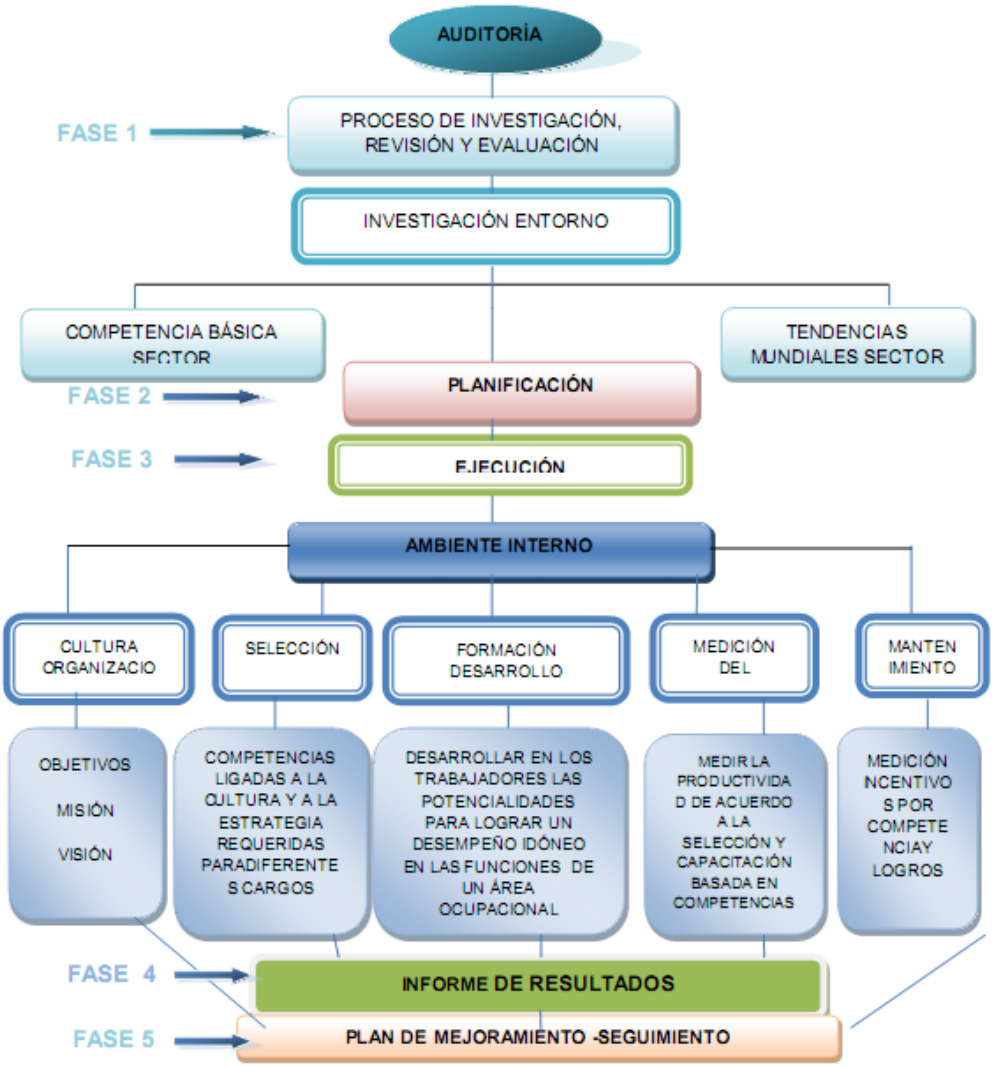
Así, es posible obtener aún más beneficios al desarrollar una auditoría de gestión de recursos humanos, incluyendo el reconocimiento de la contribución del personal de la empresa; mejorar su imagen profesional y alentar al personal a asumir una mayor responsabilidad y lograr un alto nivel de profesionalismo; los costos de recursos humanos se están reduciendo a través de prácticas mejoradas y la sociedad está presionando para que se realicen los cambios necesarios (Canteras, 1995).

1.3.2 Modelo de Auditoría de Gestión

Basado en el aporte teórico de Sevillano (2011, p. 127), quien nos habla acerca del modelo de auditoría de gestión: El cual, menciona que es una serie de prácticas y políticas necesarias que buscan dirigir los principales aspectos asociados con los trabajadores, incluyendo el reclutamiento, recompensas, capacitación, selección, remuneraciones, recompensas, calidad de vida laboral y evaluación de desempeño. (Chiavenato 2005). Por ello, este modelo se encuentra dividido en 5 fases que se muestran en el siguiente cuadro:

Figura 1. Modelo de Auditoria de Gestión

Modelo de Auditoria de Gestión



Fuente: (Sevillano, 2011, p. 127)

Dimensiones de la variable de Plan de Auditoria

Fase 1: Proceso de investigación, revisión y evaluación

Según Sevillano (2011, p. 128) manifiesta, que esta primera fase de examen o exploración preliminar, el auditor tiene que familiarizarse con la empresa, con el propósito de tener una noción o un conocimiento base del objeto, sus principales atributos y el medio externo donde se desarrolla, por ello, se tiene que realizar una investigación previa del área a auditar y su respectivo significado dentro de la empresa.

Por ello, para alcanzar ello, se tiene que desarrollar un estudio relacionado al medio en el que se desenvuelve, donde le admita identificar la ubicación y en contexto donde este se desarrolla; es así, que una vez que se ejecuta la exploración y el auditor llega a familiarice con la empresa, este ya tendrá las condiciones necesarias no solo para la planificación de la auditoria, si no que tendrá que diseñar un programa que refleje las etapas que se deben seguir con el fin de evaluar la gestión de la organización (Sevillano, 2011, p.128).

Fase 2: Planificación

Para Sevillano (2011, p, 128), ha indicado que esta etapa se comprende como acción muy dinámica debido a que se definen los factores que deben ser objeto de comprobación por las expectativas que se dieron en las exploraciones donde se determinan las materias primas, áreas y funciones; además, se hace una análisis de las reiteraciones de las causas y los problemas; siendo definidos a través de medios que se van a utilizar, de igual manera, se plantean los objetivos específicos de la auditoria.

Por otro lado, en esta etapa se determina la complejidad y la magnitud del trabajo; es decir los principales alcances de la auditoría, el presupuesto a ejecutar, el talento humano, los métodos a desarrollar y sobre este cimiento, diseñar el programa de la auditoría para medir la gestión (Sevillano, 2011, p.128).

Fase 3: Ejecución

Con respecto a esta tercera fase, su importancia radica en obtener evidencias pertinentes y suficientes acerca de argumentos más esenciales en el plan de auditoria; por ende, una de las acciones o tareas más significativas de esta etapa es el desarrollo de hallazgos. (Sevillano, 2011, p.128)

Ante ello, se entiende como hallazgos, a la síntesis y recopilación de la información específica relacionado a una cierta operación y/o actividad, el cual, ha sido evaluada y analizada y considerada de interés para los funcionarios a cargo de la institución donde se realizado la auditoria.

Además, en esta etapa de ejecución, el auditor ofrece a los trabajadores de la institución, que pueden estar afectados por el informe, la oportunidad de realizar aclaraciones y comentarios en relación con los hallazgos encontrados, estos pueden ser de manera escrita u oral, previo a la presentación del informe (Sevillano, 2011, p.128).

Fase 4: Informe de resultados

Sevillano (2011, p. 128) ha afirmado que el nivel de comunicación de los hallazgos encontrados se compone como el producto final del trabajo realizado por el auditor, presentando sus recomendaciones, observaciones y conclusiones y el dictamen correspondiente; dichos informes de auditoría deben presentar las expresiones de juicios basados en las evidencias encontradas. Por ello, el informe de una auditoría, se compone como oportunidades para captar la atención de ciertos niveles de la organización que ha pasado por la auditoria, así como para exponer las ventajas que este tipo de examen brinda (Sevillano, 2011, p.128).

Por tal motivo, el informe de auditoría presenta dos funciones principales:

Anuncia los resultados obtenidos y organiza a la empresa con la finalidad de adoptar ciertas actividades, en relación a ciertas dificultades que pueden afectar de manera negativa sus operaciones y actividades (Sevillano, 2011, p.128).

Fase 5: Plan de mejoramiento y seguimiento

El Plan de Mejoramiento Institucional acopiará el análisis generado y las sugerencias planteadas en el desarrollo de la auditoria; además, se tiene que realizar un determinado periodo, el cual, tiene que estar direccionado con los objetivos institucionales, recursos disponibles, visión y misión; donde su contenido contempla el resultado y las observaciones de las variaciones mostradas entre los objetivos esperados y los resultados alcanzados; así como la definición de su alcance, objetivo, metas, asignación de responsables, tiempo de ejecución, recursos requeridos y las acciones de monitoreo que sean necesarias para el adecuado cumplimiento (Sevillano, 2011, p.128).

1.3.3 Gestión del Talento Humano

1.3.3.1. Definiciones

Según Chiavenato (2015) afirma:

Es un área muy ligada a la percepción de las empresas, es situacional y contingente, debido a que muchos factores lo afectan como es la cultura organizacional, la estructura, los atributos del contexto ambiental, las tecnologías utilizadas, los procedimientos internos, el negocio de la organización, entre otros factores (p. 5).

1.3.3.2. Talento Humano con Capital Intangible

En una investigación realizada por Moreno (2012) manifiesta que El talento humano se incluye como capital intangible que da valor a las instituciones.

Moreno y Godoy (2012) manifiestan:

Que ante los diversos aportes, de ciertos economistas que han pretendido conceder la denominación de capital al talento humano, asegurar el proceso de creación de valor, ya que de esta manera atrae la atención de los directivos de diferentes instituciones; Asimismo, muchos autores consideran al talento humano como una gran riqueza intangible a un costo incalculable, que ni los psicólogos manejando los test más avanzados podrían establecer con exactitud: ¿Cuál es capital intangible

de un trabajador? (p. 61).

Por tal motivo, los autores presentan una postura como es el sustento de Bernárdez (2008:193) al indicar que "… la gran parte de los aportes económicos y legales especializados, denominan capital intangible a la mezcla de otros bienes y activos que componen tres tipos de capital: capital social, humano e intelectual", por ende, se relación con el Talento Humano con el Capital Intangible, que según Bernárdez (2008:194) "El acopio del capital social, intangible y humano se constituye como un atributo y una causa del desarrollo económico". (Citado por Moreno y Godoy, 2012, p. 62)

Lo expuesto anteriormente, en consonancia con la realidad percibida y experimentada de hoy, dominada por los avances en el conocimiento de los sistemas de comunicación electrónica (móvil, internet, teléfono, Skype, etc.), que exigen que los trabajadores los desarrollen y fortalezcan como parte de su propiedad intelectual, simbolizando así el capital intelectual de cada persona en las empresas". (Moreno y Godoy, 2012, p. 62)

Moreno y Godoy (2012) manifiestan:

Al examinar cómo fortalecerlo, se pueden destacar dos aspectos principales, el primero es la capacitación de los trabajadores y su deseo de desarrollarse para ser más competitivos; y el segundo se basa en la voluntad de la institución de planificar y planificar el desarrollo profesional del talento humano con el fin de alcanzar las metas y objetivos trazados por la organización. Por ende, para dichos aspectos, la empresa tiene que invertir en capital financiero, con la finalidad de que los trabajadores respondan a las exigencias del trabajo, que en este caso se pueden considerar al capital intangible o talento humano, fortalecido por tres componentes (capital social, humano e intelectual). Ver Figura 2. (p. 63)

Moreno y Godoy (2012) determinan que el capital Intelectual es visto como: … conocimiento útil, entendido como lo contrario de la simple recopilación de datos, porque es un conocimiento estructural que sirve para un propósito específico; asimismo, son conocimientos valiosos, pues

a raíz de ello, la organización tiene la capacidad de generar valor y alcanzar metas superiores. (p. 62)

Figura 2. Talento Humano o Capital Intangible

Talento Humano o Capital Intangible

Fuente: Moreno y Godoy (2011)

Por su parte Mathis y Jackson (2008) en el capital intelectual se le atribuye a la inteligencia o el pensamiento, creatividad, toma de decisiones y conocimientos que contribuyen a un mayor beneficio de la empresa. Por ejemplo, una empresa con un alto capital intelectual tienden a tener empleados y técnicos que tiene la capacidad de formar nuevos dispositivos ". (Citado por Moreno y Godoy, 2012, p. 63)

Moreno y Godoy (2012) indican:

Todo el conocimiento que los empleados adquieren a lo largo del tiempo en la empresa se transforma para la institución con un costo adicional, y si bien es intangible, parece ser un aspecto tangible de la calidad de los productos y sus servicios. que se incluyen de acuerdo a sus deseos. resultado. Por lo tanto, si una empresa no invierte su talento humano, no puede esperar absolutamente servicios o productos de calidad; por lo

tanto, no debe considerarse un gasto sino una inversión, donde muchas veces en las instituciones ya sea públicas como privadas no son consideradas como tal, justificando que si se invierte en una mejor capacitación, luego exigirán una mayor remuneración. (p. 63)

Por tal, en América Latina, las respuestas de exitosos talentos humanos es desarrollar capacitaciones, costeando de manera propia sus estudios de Especialidad, Maestría o Doctorado (sin que sea requeridos por las empresas), con el objetivo de obtener mejores sueldos, tener mayores oportunidades laborales ya sea en el país o en el extranjero. (Moreno y Godoy, 2012, p. 63)

1.3.3.3. Dimensiones de la Gestión del Talento Humano

Rodríguez (2009:1) manifiesta que, la gestión del talento humano se brinda como un enfoque de gestión estratégica, que tiene como objetivo "lograr la máxima creación de valor para las organizaciones" a través de una serie de actividades conjuntas enfocadas en el nivel de habilidades, competencias y conocimientos necesarios para "desarrollar" resultados. ser más calificados en el contexto futuro y actual. Lograr un enfoque de gestión del talento humano, Rodríguez (Ob.cit), teniendo en cuenta: La dimensión Interna y Externa.

Dimensión Interna

Rodríguez (2009) indica que:

Esta dimensión abarca todo lo relacionado con la composición del personal, a saber: motivación, actitud, habilidades y conocimientos; lo que los acusa como indicadores que expresan cómo se gestionan los recursos humanos en toda empresa.

1.- Conocimientos: Se incluye como un recurso, que es el que tiene un gran potencial, permitiéndote cambiar el mundo, a través de diversos avances en las nuevas tecnologías de la información; Como tal, Galicia (2010) sugiere que puede ser ampliamente utilizado como un componente importante para los economistas de la información, el uso de mecanismos para sus medios de producción.

En cuanto, al sustento de Quintana (2006), el conocimiento se compone de una serie de valores, información, puntos de vista y experiencias que crean una estructura mental en las personas para absorber y explorar nuevas ideas, conocimientos y experiencias.

Por ello, las empresas en la gestión del talento humano deben considerar la importancia de una buena gestión del conocimiento de los empleados, lo que significa que deben ser sustituidas por un aporte a un mayor conocimiento de los nuevos empleados; por lo tanto, se trata de proporcionar información a los nuevos empleados, vinculando los métodos organizacionales, la cultura y las tecnologías de gestión para lograr el éxito empresarial y de los empleados.

2.- Habilidades: según los autores Robbins y Coulter (2004:40), cuando se habla de habilidad se le atribuye a la capacidad que posee todo trabajador para desarrollar las diferentes funciones y tareas de su trabajo", por tal, se refiere a una actualizada valoración de las habilidades del trabajador. Fundamentalmente, dentro de estas habilidades predominan dos tipologías: las físicas y las intelectuales; es así, que las competencias que puedan brindar los trabajadores a la empresa es lo que los hace formar parte de esta, así es que el rendimiento laboral prevalece con estas habilidades, teniendo en cuenta la gestión del recurso humano como un recurso de suma importancia en la dimensión interna.

Tomando como referencia, que la gestión del recurso humano tiende a buscar e incrementar las habilidades intelectuales de los trabajadores, se debe tener en cuenta lo que menciona Acevedo (2010), debido a que señala que estas habilidades se refieren a diversas cualidades de la mente, donde guardan un grado de asociación directa con la inteligencia; sin embargo, siendo parte esencial en el desarrollo profesional, debe ser mejorada y cultivada, por ello, dentro de ellas se tiene: habilidad para la expresión, criterio, capacidad para detectar las dificultades, tacto, cultura general, mentalidad constructiva y el propósito de capacitación permanente; el cual se constituye como un indicador de suma relevancia dentro de las dimensiones del talento humano.

3.- Motivaciones: se puede mencionar que es un grave problema para las empresas que buscan soluciones, debido a que, según Galicia (2010:31) la conceptualización de la motivación personal “está encaminado a los impulsos que inician, orientan y sostienen la manera de actuar, el comportamiento del trabajador, que guardan una relación con los objetivos y las metas organizacionales”. Bajo esa perspectiva, los individuos son muy sensibles a los incentivos, por el cual, juegan un rol esencial en el apropiado rendimiento de las tareas delegadas en un punto laboral. Por otro lado, para Robbins y Coulter (2004:155), lo define como los procedimientos que se deben tener en cuenta en relación a la dirección, persistencia e intensidad de las personas por alcanzar los objetivos y metas.

Por lo tanto, las motivaciones se incluyen como parte de los indicadores clave de la dimensión interna del talento humano, por lo que tienen como objetivo satisfacer las necesidades de los empleados para que puedan alcanzar sus metas, mantener la ética de trabajo esperada. y especialmente, muestra las características adecuadas de las funciones que realizan.

4.- Actitudes: según Robbins y Coulter (2004:71) han referido que las actitudes “que se refieren a los juicios evaluativos desfavorables o favorables acerca de los objetos, acontecimientos o individuos”. Diferenciándose de los valores, pero teniendo alguna asociación.

“Refieren a los estados mentales de alerta organizados por las experiencias, el cual ejerce una relación específica en las respuestas de unas personas ante las situaciones, los objetos y otras personas” (Chiavenato, 2009:224-225).

Por consiguiente, los trabajadores acogen actitudes hacia el trabajo, sus compañeros, la organización, su remuneración y otros componentes; destacando la satisfacción laboral, el alto compromiso con la empresa y la participación activa; dicho esto, las actitudes son esenciales, debido a que intervienen en los comportamientos en el ambiente laboral.

Dimensión Externa

Para Rodríguez (2009), en la dimensión externa de la gestión del talento humano se toma en cuenta a los factores o componentes contexto que repercuten en la permanencia, la selección y el desarrollo de los trabajadores de la empresa; por ello, contiene el análisis del clima laboral, condiciones de trabajo, estimulación y el reconocimiento, perspectivas del desarrollo profesional e indicadores descritos en las siguientes líneas:

1.- Clima laboral: En relación al enfoque de Galicia (2010:67), "está relacionado a la manera en cómo está dirigida y como se valora al personal de la empresa; además, se refiere a la capacidad que poseen los trabajadores de una organización al intervenir en ciertos procedimientos de decisión, a los recursos consignados a promover la conciliación y la igualdad de la vida laboral y familiar, entre otros".

Además, para Chiavenato (2009:120), señala que se refiere al contexto interno entre los trabajadores de una empresa; es por ello, que el clima laboral irradia la influencia ambiental en las motivaciones de los trabajadores, dicho esto, se describen como una de las cualidades del ambiente empresarial experimentada o percibida por los trabajadores de una institución.

Por otro lado, en relación a lo mencionado del autor, un clima empresarial es favorable y alto en contextos que facilitan la satisfacción de los requerimientos personales y de la moral; al contrario, es desfavorable y bajo, en ciertas situaciones que producen la frustración de estos requerimientos. Por tanto, el clima organizacional se atribuye por brindar un enriquecimiento, cooperación en decisiones asociadas con sus puestos de trabajo y con las organizaciones.

2.- Perspectiva de desarrollo profesional: Según Chiavenato (2004:556), señala que "es probable que la educación desarrolle, amplíe y mejore a las personas para su avance empresarial o para que sean más productivas y eficaces en sus puestos".

Dicho esto, se presentan objetivos a mediano plazo, por lo tanto, se busca suministrar al talento humanos, ciertos conocimientos que transcienden de lo exigible en los puestos actuales, preparándolo para que se asuman las tareas más complejas, es así, que las organizaciones especializadas en desarrollo del talento humano, encargadas de compartirlo. Por ende, es trascendental que el talento humano tiene que sentir que dentro de la institución existen condiciones que les permitirán prosperar, que las oportunidades que se presenten están a su alcance y que sólo requieren dedicación y esfuerzo.

3.- Condiciones de trabajo: bajo el contexto de Galicia (2010: 31), señala que “es aumentar la motivación laboral, porque apoya factores higiénicos, ligados al ambiente de trabajo, por los cuales los trabajadores pueden satisfacer sus deseos y necesidades en un orden superior y que evitan la insatisfacción con el trabajo”.

Las condiciones de trabajo simbolizan una serie de componentes interrelacionados que intervienen para garantizar la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Incluye planificación, organización, política, implementación, desempeño y evaluación para la mejora (Donelly e Ivancevich, 2006).

“El talento humano se conciernen en su contexto laboral por comodidad propia como para facilitar el desarrollo de un excelente trabajo”. Es decir, todos los trabajadores prefieren trabajar bajo entorno no peligrosos, ni incómodos, prefieren laboral en contextos bajo infraestructuras modernas, limpias, con equipos y equipos apropiados, es decir reúne las condiciones laborales adecuadas (Robbins y Coulter, 2004:85).

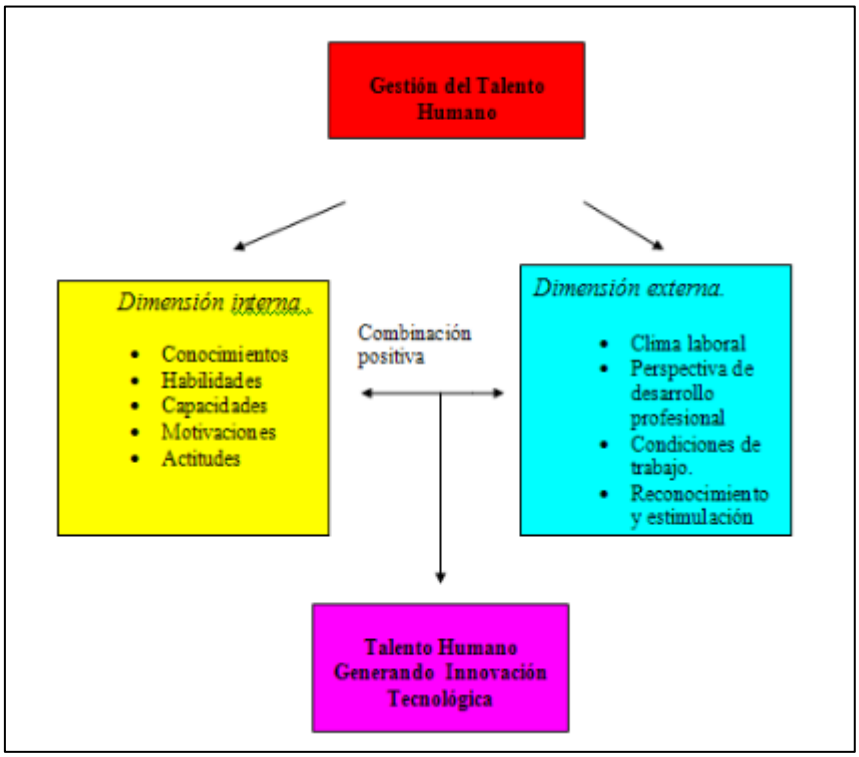
4.- Reconocimiento: bajo el aporte de Chiavenato (2009:30), ha señalado que “los trabajadores siempre desean que se les recompensen y se les reconozca por su rendimiento”. Donde sirva, como refuerzo positivo, para perfeccionar su desempeño y estar satisfechos con lo que están haciendo; por lo tanto, la gestión del empleo se preocupa por brindar salarios, incentivos y beneficios que reflejen el reconocimiento del buen trabajo.

Bajo la perspectiva, de Robbins y Coulter (2004:85), ha señalado que, “el talento humano prefieren trabajar en un entorno donde se les brinden la oportunidad de emplear sus capacidades y destrezas, les ofrezcan funciones diversas, feedback y libertad acerca de su desempeño”; y esto se debe a que dichos atributos le dan un estímulo intelectual a las labores.

Según los autores, el reconocimiento que las empresas ofrecen a sus empleados genera situaciones motivadoras adecuadas en las que los empleados pueden estar motivados para alcanzar un alto nivel de desempeño, es decir, en la medida en que las recompensas sean justas y acordes con el desempeño. Los individuos es probable que sea satisfactoria.

Figura 3

Dimensiones del Talento Humano



Fuente: Matheus (2015)

Normativa: Por otro lado, en cuanto al marco normativo de este estudio, el régimen de contrataciones de la empresa GMO, se rige por el D.L.728, denominado ley de productividad y competitividad laboral, el cual, resulta de suma importancia para promover la formación y la capacitación laboral de los colaboradores como un mecanismo de mejoramiento de sus ingresos y la productividad del trabajo; de igual manera favorece la transferencia de los trabajadores ocupadas en tareas rurales y urbanas de bajos ingresos e inadecuada productividad hacia otras tareas de mayor productividad.

Estado del Arte:

Plan de Auditoria: se refiere a un informe ejecutado y formulado por el equipo de trabajo de la Oficina de Control Interno, cuyo propósito se basa en establecer y planificar las metas a efectuar anualmente para medir la eficacia de los procedimientos del gobierno, operación y control (Ministerio Justicia Colombia, 2021).

Los planes de auditoria deben considerarse los riesgos de las acciones de las auditorias en los procedimientos del auditado el cual pueden originar el equipo auditor, por ello, en relación a la realización de la auditoría, proporciona la base para el acuerdo entre el cliente de la auditoría, el equipo auditor y el auditado, en lo relativo a la realización de la auditoría. Dichos planes deben proporcionar las programaciones en el tiempo y las coordinaciones eficientes de las funciones de auditoría con la finalidad de conseguir las metas (TCM, 2021).

Shaban (2021) en su estudio realizado en Arabia Saudita, señala que la auditoría de recursos humanos, proporciona retroalimentación sobre las funciones de recursos humanos a los gerentes operativos y especialistas en recursos humanos; en resumen, la auditoría es una verificación de control de calidad general de las actividades de recursos humanos en una división o empresa y una evaluación de cómo estas actividades apoyan la estrategia de la organización; por ello trabajo con un enfoque cualitativo; el cual concluyó que la auditoría se puede utilizar como una medida para evaluar las actividades del personal, el clima y el cumplimiento de las

políticas de una organización.

Gestión Del Talento Humano: involucra que el talento humano tienen que incorporarse y reorganizarse para los panes de acción y los protocolos donde se les permita una mejor gestión a los trabajadores vía remota, además, de asegurar el bienestar mental y físico de sus equipos de trabajo y promover una cultura organizacional nueva en las organizaciones (Ordoñez, 2021).

Salud Ocupacional

Bajo esa misma perspectiva, es de vital importancia mencionar acerca de la salud ocupacional en cualquier sector empresarial, debido a que la seguridad y salud en el trabajo (SST) es un campo multidisciplinario que se ocupa de la seguridad, la salud y el bienestar de las personas en el trabajo; dicho esto, todos los trabajdores de los distintos sectores productivos estan expuestos a sufrir trastornos musculoesqueleticos, ya que son el resultado de los factores de riesgo en el lugar de trabajo y son bien conocidos por términos como trastornos por trauma acumulativo y lesiones por esfuerzo repetitivo (Habibi y Soury, 2015)

De igual manera, Rempel et al. (2006) refiere que las personas que pasan gran parte de su tiempo trabajando en la computadora o cualquier tipo de ocupación, estos síntomas son problemas comunes. El uso excesivo de la computadora da como resultado un aumento del dolor, picazón y entumecimiento en los hombros, el codo, la muñeca y la mano. En los últimos años, el uso de computadoras se ha vuelto necesario en los trabajos y hay muy pocas ocupaciones que no requieran la uso de computadoras. Los informes y artículos científicos publicados muestran que la incidencia de trastornos musculoesqueléticos entre los usuarios de computadoras es mucho mayor que en otras ocupaciones.. Aunque existe un gran interés en mejorar las condiciones del lugar de trabajo, hay muy pocos ensayos de campo longitudinales que se centren en las intervenciones ergonómicas para la salud individual del personal y la productividad individual. (Gerr et al., 2014).

Estudio Económico

Por otro lado, con respecto al estudio economico del estudio, se puede hacer referencia a la teoría del costo de transacción que en general, siendo el de mayor uso dentro de las organizaciones empresariales. Los economistas han clasificado las transacciones dentro de las organizaciones como aquellas que apoyan la coordinación entre compradores y vendedores, es decir, transacciones de mercado, y aquellas que apoyan la coordinación dentro de la empresa. Además, Williamson (citado por Wigand, 2003) señala que la elección de la transacción depende de una serie de factores, incluida la especificidad de los activos, los intereses de las partes en la transacción y la ambigüedad e incertidumbre en la descripción de la transacción. Las transacciones pueden desglosarse en costos de producción y de coordinación.

Definición de términos:

Plan de auditoria:

Objetiva, está basado en situaciones reales, sustentables y con ciertas evidencias; interviniendo en su desarrollo bajo una actitud mental imparcial e independiente (Landing, 2021).

Sistemática, debido a que se tiende a desarrollar tras un conjunto de etapas y pasos, que se realizan de manera ordenada hasta conseguir el objetivo final (Landing, 2021).

Profesional y la transparente, procedimiento desarrollado por un auditor, el cual, es una persona, que deben poder comunicar lo que ha encontrado el control sin evaluar la libertad y el valor (Landing, 2021).

Planeación: Es esencial para el diseño de un programa de auditoria, se componen como la etapa de planeación, lo que quiere decir el 60% del proceso, por ello, se necesita de esta acción sea tomada por un alto valor (Landing, 2021).

Ejecución: Es el desarrollo de las auditorias, debido a que es aquí donde conllevas las acciones todo lo definido en las fases anteriores (Landing, 2021).

Gestión del Talento Humano

Actividades de un proceso: se refieren a ciertos pasos y operaciones secuenciales, entrelazados entre sí, que desarrollan el talento humano dentro de un procedimiento para originar un servicio o bien (Universidad de costa Rica, 2021).

Administración de recursos humanos: se refiere a un sistema el cual permite aplicar las potencialidades del personal, con la finalidad de que obtengan la máxima satisfacción en sus puesto laborales y sobre todo conseguir los fines trazados por la administración de manera eficaz y eficiente (Universidad de costa Rica, 2021).

Administrar: se refiere al desarrollo de los actos a través de los cuales está orientado al optimo uso de los recursos financieros, humanos, materiales y técnicos de las organizaciones, para cumplir las metas organizacionales (Universidad de costa Rica, 2021).

Ámbito de acción: se refiere al marco general en que se desenvuelve uno o varios procedimientos de trabajo donde se determinan y establecen los espacios, tiempos, trabajadores, insumos y los resultados. (Universidad de costa Rica, 2021).

Amplitud de la gestión: se refiere a la habilidad o la capacidad administrativa de armonizar e integrar los recursos necesarios para alcanzar las metas de su gestión (Universidad de costa Rica, 2021).

1.4 Formulación del Problema

¿De qué manera un Plan de auditoría mejora la Gestión del Talento Humano de la empresa GMO Suministros Peruanos SAC?

1.5 Justificación e importancia del estudio

Científica: Propone un Plan de Auditoría y la Gestión del Talento humano, representando de manera científica un aporte importante, de esta forma se estará consiguiendo generar debate académico y cavilación acerca del conocimiento existente, y al mismo tiempo contribuyendo en la mejorade la gestión de la producción laboral de la empresa GMO Suministros Peruanos SAC.

Tecnológica: Se justifica la investigación porque permite efectuar la elaboración y el diseño de técnicas, instrumentos y equipos para conseguir en los trabajadores de la empresa GMO Suministros Peruanos SAC un mayor desempeño; con la finalidad de conseguir resultados mejores con su trabajo, ya que de dicha manera se eleva la calidad de la Gestión del Talento Humano, incentivando un clima de satisfacción y fidelización para la empresa.

Relevancia: Es relevante porque mediante los resultados se conseguirá planes para mejorar los factores del presente problema, de tal manera que se consiga plantear estrategias de mejora que serán desarrolladas en beneficio de los trabajadores, clientes y los propietarios.

1.6 Hipótesis

La investigación es tipo propositiva, no correlacional, por ello la hipótesis no es necesaria.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Proponer un Plan de Auditoría para mejorar la Gestión del Talento Humano de la empresa GMO Suministros Peruanos SAC – Chiclayo.

1.7.2 Objetivos específicos

- Diagnosticar el estado actual de la Gestión del Talento Humano en la empresa GMO Suministros Peruanos SAC de Chiclayo.
- Identificar los factores influyentes la Gestión del Talento Humano de la empresa GMO Suministros Peruanos SAC – Chiclayo.
- Diseñar estrategias de auditoría para mejorar la Gestión del Talento Humano en la empresa GMO Suministros Peruanos SAC de Chiclayo.
- Estimar los resultados que generará la implantación de un Plan de Auditoria en la empresa GMO Suministros Peruanos SAC de Chiclayo.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1 Tipo y Diseño de Investigación

Investigación aplicada: tiene como finalidad usar el conocimiento existente para el beneficio socioeconómico a largo plazo (Tam, et al, 2018). En esta oportunidad se propone un Plan de Autoría para mejorar la Gestión del Talento Humano de la empresa GMO Suministros Peruanos SAC.

Mixta: Refiere a la exploración de investigaciones donde combina enfoques cualitativos y cuantitativos lo que conlleva a un análisis numerico y cualitades que pueden ser medibles con el fin de desarrollar nuevos modelos numéricos, teorías o hipótesis (Gestión, 2020). En esta oportunidad se aplicaron encuestas, entrevistas y se usó el análisis documental.

Alcance: Propositivo, en esta oportunidad se propone un Plan de Autoría para mejorar la Gestión del Talento Humano en GMO Suministros Peruanos SAC.

Diseño de investigación: No experimental transversal, no se va realizrar experimentos, solo una propuesta como es el Plan de Auditoria para mejorar la Gestión del Talento Humano de la empresa GMO Suministros Peruanos SAC., cuyos datos se recoleccionan en un solo momento o periodo. A continuación se presenta el siguiente esquema.

M—O—P

Leyenda:
M: muestra (describir)
O: variable a medir (Gestión del Talento Humano)
P: Propuesta (Plan de auditoria)

2.2 Población, Muestra y Muestreo

Población: Para Wigodski señala que la población es una serie de objetos, individuos y medidas que poseen algunos atributos comunes que son visibles en un momento y un lugar establecido (Wigodski, 2014).

Fueron 14 trabajadores parte de la población y por ser pequeña para poder hallar la muestra no es nece4sario la aplicación de alguna fórmula, por lo

que no hay muestra solo se toma la población en general, el muestreo es por conveniencia.

2.2 Variables, Operacionalización.

Plan de auditoria: Se compone como el resultado de los procesos de cambios en la filosofía del control del Sistema de Gestión de Recursos Humanos, ya que se mide, bajo diversos puntos de eficacia, efectividad y eficiencia (Ángulo, 2008).

Gestión del Talento Humano: Se compone como un departamento muy sensible a la mentalidad, el cual, tiene un alto nivel de significancia en las empresas; el cual, es situacional y contingente; ya que depende de muchos aspectos, como es la cultura de la empresa, las características del contexto ambiental, cultura de cada organización, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra inmensidad de variables esenciales. (Chiavenato I, 2004)

Tabla 1.

Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Sub indicadores	Índices	Técnica de recolección de datos	Instrumentos de recolección de información
Variable Independiente	**Proceso de investigación, revisión y evaluación**	Desempeño	Revisión Evaluación	Mensual	Técnica: Encuesta, entrevista y análisis documental	Instrumento: Cuestionario y Guía de análisis documental
	Planificación	Magnitud del trabajo	Auditorias Presupuestos Programa Gestión	Mensual		
	Ejecución	Recopilación de información Síntesis de información	Ejecución	Mensual		
	Informe de resultados	Comunicación de los resultados Conclusiones Recomendaciones	Conclusiones Recomendaciones	Bimestral		
	Plan de mejoramiento y seguimiento	Magnitud de la planificación	Misión Visión Objetivos Funciones Recursos disponibles	Anual		
Variable Dependiente	Dimensión interna	Magnitud de la situación interna	Preparación Experiencia Motivaciones Actitudes	Mensual	Técnica: Encuesta, entrevista y análisis documental	Instrumento: Cuestionario y Guía de análisis documental
	Dimensión externa	Magnitud de la situación externa	Clima Laboral Perfil profesional Reconocimiento	Trimestral		

Fuente: Elaboración propia

2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica: “se refiere a un conjunto de operaciones y reglas establecidas para la utilización de los instrumentos, el cual, se localizan, a nivel de las etapas o de los hechos el cual permiten la ejecución del método” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010); la encuesta se empleó en la investigación. En donde se plasma la variable independiente Plan de auditoría cuyas dimensiones son: Proceso de investigación, revisión y evaluación, Planificación, Ejecución, Informe de resultados y Plan de mejoramiento y seguimiento. Y la variable dependiente Gestión del Talento Humano la cual contiene las siguientes dimensiones: Dimensión interna y externa. Asimismo, la primera variable contiene 11 preguntas y la segunda contiene 5 preguntas.

Se utilizó la técnica de la entrevista en el presente trabajo, administrándosela al Jefe de RR.HH. Para ello se ha elaborado 16 preguntas cerradas en dos partes la primera pertenece a la variable independiente Pan de auditoría, que contienen 5 dimensiones y 14 preguntas y la segunda pertenece a la variable dependiente Gestión del Talento Humano, que contiene dos dimensiones y 7 preguntas. Otra técnica es el análisis documental el cual nos permitirá recoger aportes de diversos autores acerca de las estrategias, tipos formas modelos de auditoría para el modelo elaborar el modelo que se está proponiendo. (ver anexo 2y 3)

Instrumento

“Se enfocan en factores específicos que aseguran un progreso técnico preciso y, aunque tienen sus propias cualidades, necesitan adaptarse al propósito de la investigación”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010)

“Además el investigador utiliza este recursos para registrar los datos acerca de las variables desarrolladas”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010)

Se utilizó el cuestionario como instrumento para conseguir la información en el presente estudio, formado por dos variables, la variable independiente Plan de auditoría cuyas dimensiones son: Proceso de investigación,

revisión y evaluación, Planificación, Ejecución, Informe de resultados y Plan de mejoramiento y seguimiento. La segunda variable dependiente: Gestión del Talento Humano el cual contiene las siguientes dimensiones: Dimensión interna y externa. Asimismo, la primera variable contiene 14 preguntas y la segunda contiene 7 preguntas.

Cuestionario

"Formado por una serie de interrogantes descritas que el autor administra o ejecuta a los sujetos informantes del estudio, con la finalidad de conseguir datos empíricos necesarios para establecer las respuestas o valores de las variables motivo de investigación" (Tristán, 2008).

Con un total de 21 preguntas, el cuestionario se divide en dos grupos como son la variable independiente Plan de Auditoría la cual se compone de las siguientes variables: Proceso de investigación, revisión y evaluación, Planificación, Ejecución, Informe de resultados y Plan de mejoramiento y mejora continua. La variable dependiente Gestión del Talento, formada por las dimensión Externa e Interna. Asimismo, será aplicado a los colaboradores en la empresa GMO Suministros Peruanos SAC.

Otro segundo instrumento es la Ficha de análisis documental, la cual permitirá recabar datos de diferentes autores para armar nuestra propuesta como es el plan de auditoría. (ver anexo 4)

Confiabilidad de los instrumentos

Confiabilidad: Se aplicó el Alfa de Cronbach, para determinar la confiabilidad de los datos obtenidos a partir de la encuesta.

Validación de los instrumentos

Validación: Se validó mediante el juicio de expertos conocedores de los estándares solicitados.

Experto en Administración de Empresas

Mgtr. Percy Enrique Valenzuela Cornejo

Experto en Administración de Empresas

Mgtr**.** Juan Francisco Ludeña Orbegoso

Metodólogo en educación

Mgtr**.** Augusto David Seclen Tejeda

2.4 Procedimiento de análisis de datos

Se procederá según los objetivos programados como se explica a continuación:

Para el desarrollo del primero objetivo se procese aplicar una encuesta a los trabajadores con una duración de 15 minutos. Previo a ello se les explica la razón de la intervención y se les brinda los consejos básicos para que pueda contestar.

Para el segundo objetivo se aplica una entrevista al gerente de la empresa acerca de los factores influyentes la Gestión del Talento Humano de la empresa GMO Suministros Peruanos SAC – Chiclayo.

Para el desarrollo del tercer objetivo se aplica Ficha de análisis documental, la cual permitirá conocer de diferentes autores modelos y propuestas de estrategia de auditoria para la gestión del talento humano.

Para el cuarto objetivo se utiliza la encuesta para tener una idea de el impacto que generará la implantación de una Auditoria para mejorar la gestión del talento humano en la empresa GMO Suministros Peruanos SAC de Chiclayo 2022.

Para poder recolectar los datos se realizó el siguiente procedimiento: Se pide permiso al Jefe de Recursos Humanos de la empresa y se les entrega el cuestionario basado, para que lo lea y posteriormente se entrega a los trabajadores en 16 preguntas el cual tienen un tiempo de 15 minutos para responder, luego se recoge la encuesta y se procede a su tabulación respectiva manejando el software Estadístico SPSS, posteriormente, se presenta mediante los gráficos y tablas; formulando apreciaciones de forma objetiva.

2.5 Aspectos éticos

Medioambiente: este estudio no afecta de alguna manera al medio ambiente, siendo un estudio, desarrollado de manera administrativa y documental, el cual, no ha requerido la producción de agentes orgánicos.

Confidencialidad: La identidad de los agentes que participan en el estudio será cuidada de manera minuciosa y no será revelada bajo ninguna circunstancia.

Objetividad: Esta bajo la metodología del estudio científico, el cual, asegurando así que la investigación sea objetiva.

Originalidad: Se utilizó fundamentos teóricos para proponer las estrategias de Auditoria en este estudio, siendo la autora quien propuso las actividades a desarrollarse.

Veracidad: trata acerca del sustento de la información en la recopilación a través de las técnicas y los instrumentos confiables.

Derechos laborales: absoluto respeto a los derechos laborales que tienen los actores de la empresa.

2.6 Criterios de Rigor Científico

Criterio Nº01: Se aplica el Alfa de Cronback para la confiabilidad del instrumento, se considera que valores del alfa superiores a 0,7 o 0,8 (dependiendo de la fuente) son suficientes para garantizar la fiabilidad de la escala (Cronbach, 1951).

Criterio Nº02: Según Arias, Giraldo y Giraldo (2011) Por tratarse de una investigación cualitativa tenemos:

Tabla 2.

Criterios de rigor científico

Rigor	Grado de influencia de cada una de las fuentes en sus criterios		
	Alto	**Medio**	**Bajo**
Credibilidad			
Transferibilidad			
Intercambiabilidad			
Dependabilidad (seriedad)			
Imparcialidad			

Honradez
Confirmabilidad

Fuente: Arias et al (2011)

Criterio Nº03: Delphi: Su propósito es seleccionar el sistema industrial norteamericano óptimo basado en el juicio de expertos y estimar la cantidad de bombas necesarias para reducir la producción de municiones en cierta cantidad. (Linstone y Turoff, 1975). En esta oportunidad los expertos evaluarán el modelo propuesto de una Auditoría administrativa para mejorar la Gestión del Talento Humano de la empresa GMO Suministros Peruanos SAC – Chiclayo 2022

III. RESULTADOS

3.1. Presentación de resultados

Objetivo Nº01: Diagnosticar el estado actual de la Gestión del Talento Humano en la empresa GMO Suministros Peruanos SAC de Chiclayo 2022

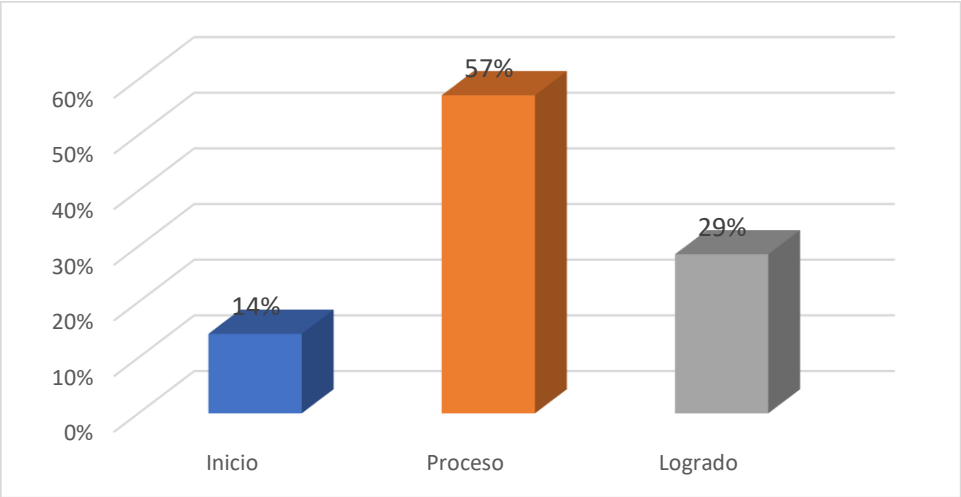
Tabla 3

Proceso de investigación, revisión y evaluación

	Cant.	%
Inicio	2	14%
Proceso	8	57%
Logrado	4	29%
Total	14	100%

Figura 4

Proceso de investigación, revisión y evaluación



Interpretación:

Del 100% de encuestados, el 14% respondieron Inicio, 57% respondió Proceso y 29% respondió Logro. En resumen, podemos afirmar que la mayoría responde afirmativamente en Proceso y logro.

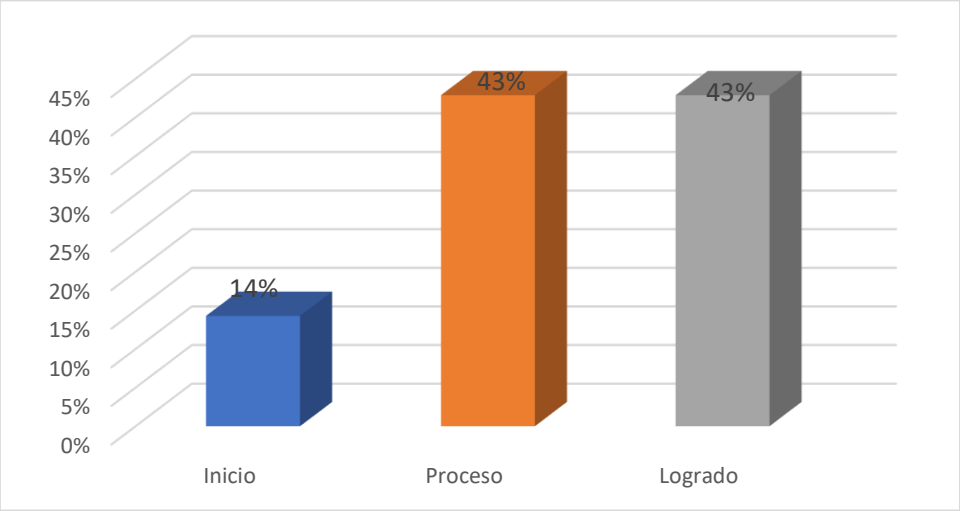
Tabla 4

Planificación

	Cant.	%
Inicio	2	14%
Proceso	6	43%
Logrado	6	43%
Total	14	100%

Figura 5

Planificación



Interpretación:

Del 100% de encuestados 14% respondieron Inicio, 43% respondió Proceso y 43% respondió Logro. En resumen, podemos afirmar que la mayoría responde afirmativamente en Proceso y logro (Fig. 5).

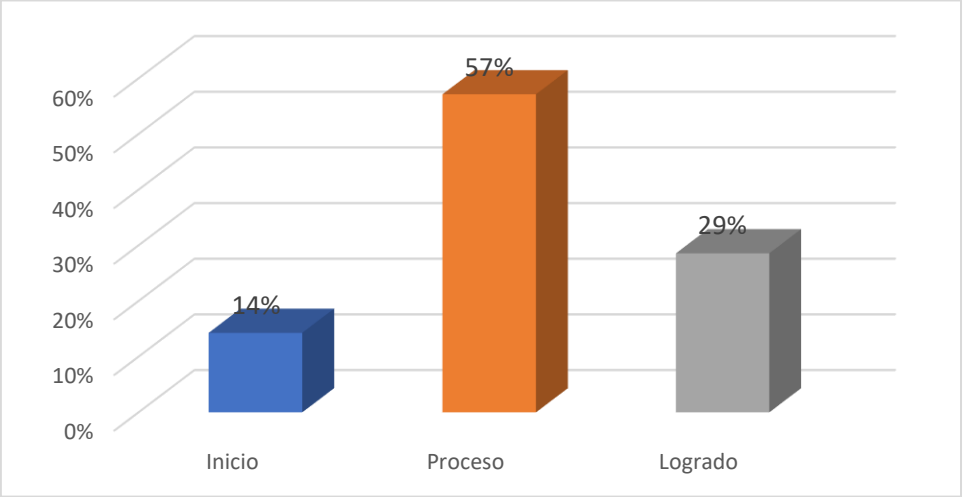
Tabla 5

Ejecución

	Cant.	%
Inicio	2	14%
Proceso	8	57%
Logrado	4	29%
Total	14	100%

Figura 6

Ejecución



Interpretación:

Del 100% de encuestados, un 14% respondieron Inicio, 57% respondió Proceso y 29% respondió Logro. En resumen, podemos afirmar que la mayoría responde afirmativamente en Proceso y Logro.

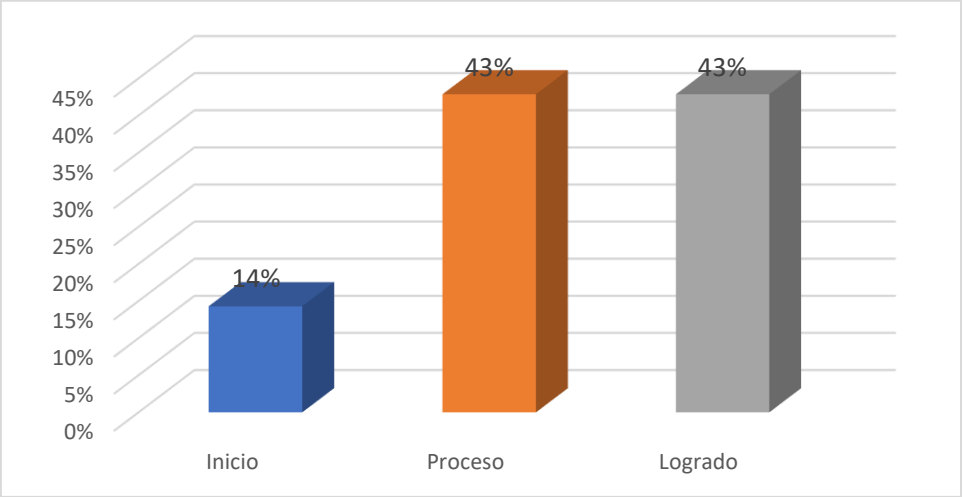
Tabla 6

Informe de resultados

	Cant.	%
Inicio	2	14%
Proceso	6	43%
Logrado	6	43%
Total	14	100%

Figura 7

Informe de resultados



Interpretación:

Del 100% de encuestados, el 14% respondieron Inicio, 43% respondió Proceso y 43% respondió Logro. En resumen, podemos afirmar que la mayoría responde afirmativamente en Proceso y .Logro.

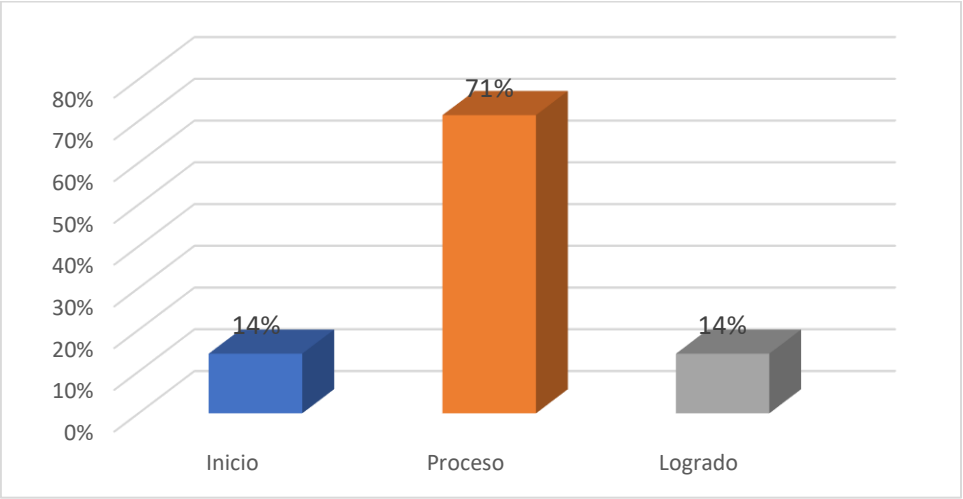
Tabla 7

Plan de mejoramiento y seguimiento

	Cant.	%
Inicio	2	14%
Proceso	10	71%
Logrado	2	14%
Total	14	100%

Figura 8

Plan de mejoramiento y seguimiento



Interpretación:

Del 100% de encuestados, el 14% respondieron Inicio, 71% respondió Proceso y 14% respondió Logro. En resumen, podemos afirmar que la mayoría responde afirmativamente en Proceso y logro.

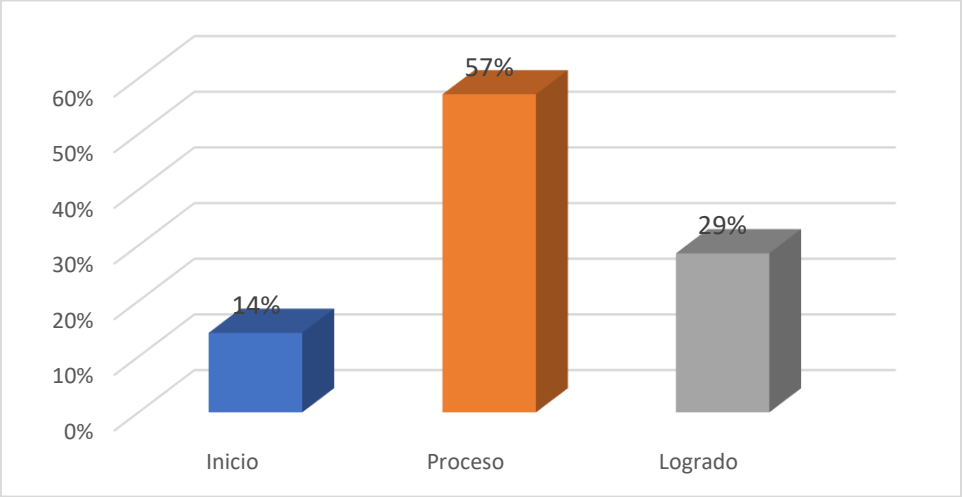
Tabla 8

Dimensión interna

	Cant.	%
Inicio	2	14%
Proceso	8	57%
Logrado	4	29%
Total	14	100%

Figura 9

Dimensión interna



Interpretación:

Del 100% de encuestados 14% respondieron Inicio, 57% respondió Proceso y 29% respondió Logro. En resumen, podemos afirmar que la mayoría responde afirmativamente en Proceso y logro.

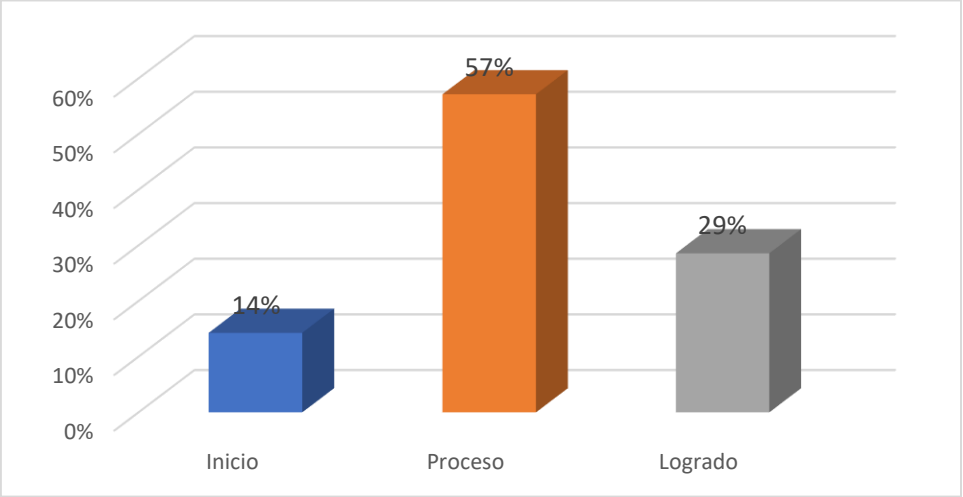
Tabla 9

Dimensión externa

	Cant.	%
Inicio	2	14%
Proceso	8	57%
Logrado	4	29%
Total	14	100%

Figura 10

Dimensión externa



Interpretación:

Del 100% de encuestados, se ha obtenido que el 14% respondieron Inicio, 57% respondió Proceso y 29% respondió Logro. En resumen, podemos afirmar que la mayoría responde afirmativamente en Proceso y logro.

Análisis: Con respecto al estado actual de la Gestión del Talento Humano en donde se aprecian actividades importantes como, por ejemplo: Proceso de investigación, revisión y evaluación; Planificación; Ejecución; Informe de resultados y Plan de mejoramiento y seguimiento, de acuerdo a la información levantada y procesada, todos los procesos están pasando por un nivel de PROCESO (un promedio 54.20%) , es decir ninguno ha llegado al nivel de LOGRADO, eso significa que se debe seguir trabajando para alcanzar el nivel deseado.

Objetivo Nº02: Identificar los factores influyentes la Gestión del Talento Humano de la empresa GMO Suministros Peruanos SAC – Chiclayo

Entrevista dirigida al jefe de Recursos Humanos. Para la entrevista se aplicó un nivel de impacto según el criterio del investigador o tesista.

Tabla 10.

Resultados de la entrevista

Preguntas	Respuesta	Impacto		
		Bajo	Medio	Alto
1 ¿Cómo califica el espacio físico donde se trabaja o labora?	Existen algunos ambientes agradables y cómodos, sin embargo, reconozco que hay otras oficinas o ambientes que aun necesitan mejorar en cuanto a espacio para una mejor comodidad laboral.		X	
2 ¿Desarrolla sus labores en un ambiente agradable sin problema de ruido, calor, contaminación, etc.?	Con respecto al ruido es casi difícil salvarse ello por la cantidad de gente, por estar cerca de un centro comercial y por las pruebas de sonido y tv que se hacen al público, el algo que se tiene que lidiar todos los días. (elementos externos de la empresa)		X	
3 ¿Está de acuerdo que existe compañerismo en la empresa?	Si hay compañerismo, pero también hay recelo profesional y todos siempre en algún momento jalan para sus intereses personales.	X		
4 ¿Cómo califica el trabajo en equipo que desempeñan los trabajadores?	Algunos grupos cumplen con la metas planteadas o trazadas, otros grupos no logran alcanzar las metas, por lo que de opta no renovarles contrato.		X	
5 ¿Cumplen con la magnitud del trabajo actualmente?	Solo algunos sectores de la empresa, pero al personal de planta hay que tenerlo más en cuenta, está un poco descuidado.		X	
6¿Realiza permanentemente	Los informes se realizan todos los días, a los jefes inmediatos.			X

informes sobre actividades y labores que realiza?				
7 ¿Considera complejas las auditorias del talento humano?	Cuando se realiza con seriedad y profesionalismo si es complejo.		X	
8 ¿Existe presupuesto para realizar auditorías del talento humano?	Si existe presupuesto suficiente para realizarlo			X
9 ¿Se programan las auditorias durante el año?	Jamás se hace, sin embargo, es importante hacerlo	X		
10 ¿Existen inconsistencias en la Gestión del Talento Humano?	Como en toda empresa, por eso es importante realizar Auditorías del Talento Humano, para mejorar esas inconsistencias.		X	
11 ¿Son adecuados los sistemas de información en la empresa?	Si lo son, informan lo que se les pide oportunamente.			X
12 ¿Se comunican adecuadamente la información del personal?	Actualmente existen problemas de comunicación, debido a que a veces no se realiza reuniones de trabajo y se consolida lo que se quiere lograr en el día o la semana o el mes.	X		
13. ¿Existe actualmente un Plan de mejoramiento?	No contamos con ese plan de mejoramiento, pero se puede implementar uno.	X		
14. ¿Se está cumpliendo con la cultura organizacional?	Actualmente lo ideal es caminar juntos para lograr la visión misión, objetivos, pero nos falta aún para lograrlo, sin embargo, estamos trabajando en ello.		X	
15. ¿Realiza capacitaciones constantemente?	Actualmente no hay capacitaciones constantes	X		
16 ¿Es requisito vital la experiencia en el contrato de personal?	Es un requisito indispensable para contratar al personal			X
17 ¿Está de acuerdo Ud. ¿Que la empresa inspira motivación, buenas expectativas hacia su personal?	Actualmente la empresa no cuenta con programas de motivación al personal, sin embargo, es algo que se puede mejorar con prontitud.	X		
18 ¿Le interesa otras cualidades que tenga el personal a parte de su oficio o profesión exigid?	Si se contemplan en el perfil solicitado a momento de reclutar y seleccionar al personal			X
19 ¿Realizan o diseñan permanentemente estrategias para mejorar el Clima Laboral?	Actualmente no existen programas especializados para mejorar el clima laboral en la empresa, pero como dijo es algo que se puede implementar.	X		
20 ¿Existe un protocolo para reclutar y seleccionar al personal?	Si hay un protocolo, y viene desde tiempo atrás, ya está establecido			X
21 ¿Existe programa de incentivos o	Si hay remuneraciones según el momento como fiestas patrias o			X

reconocimientos al navidad. personal?				
	Total	7	7	7
	Porcentaje	33.33%	33.33%	33.33%

Fuente: Datos de la entrevista

Análisis

Se observa que el 33.33% tiene factores influyentes con un impacto ALTO, entre los cuales se encuentran la realización de informes oportunos, presupuesto para las actividades, tener en cuenta la experiencia laboral y el perfil para el puesto, así como programa de remuneraciones según calendario del año.

Otro 33.33% lo tienen factores influyentes con un impacto MEDIO, entre los cuales destacan ambientes incomodos para trabajar, ruido, no se cumplen las metas, presión para que hagan las cosas, no se cumple a cabalidad las auditorias, falta trabajo en equipo para alcanzar las metas de la organización.

Un tercer resultado de 33.33% lo tienen lo factores influyentes con un impacto BAJO como son: falta de compañerismo, recelo profesional, ausencia de programas de auditoría, problemas de comunicación, planes de mejoramiento, motivación, especializaciones o capacitaciones.

En resumen, computando los impactos BAJO y MEDIO suman 66.66%, ante un 33. % de factores influyentes con impacto ALTO, lo cual se interpreta como factores influyentes negativos para la empresa, entendiéndose en ese sentido buscar mecanismos de solución o estrategias que permitan fortalecer las debilidades encontradas.

Objetivo Nº03: Diseñar estrategias de auditoría para mejorar la Gestión del Talento Humano en la empresa GMO Suministros Peruanos SAC de Chiclayo

Ficha de análisis documental: Aplicado para conocer fuentes de estrategias de auditoría para mejorar la Gestión del Talento Humano

Tabla 11

Tipo de planes de auditoría

Autor	Año	Titulo	Estrategia	Comentario
Maryori Tatiana Palacios Ruiz,	2021	Plan de Auditoria para la evaluación de los procesos del área de Talento Humano de una institución universitaria.	herramientas empleadas en el desarrollo de la Auditoría en donde se evaluaron procesos como reclutamiento, selección, contratación, capacitación, clima organizacional y política salarial, documentando los hallazgos encontrados y las recomendaciones de mejora para hacer más eficiente la gestión en este departamento	Permite mejorar las capacidades del talento humano fortaleciendo las debilidades encontradas.
Rubén	2021	¿Cómo hacer una auditoría de recursos humanos paso a paso?	optimizar la gestión humana, la productividad, el uso del tiempo y, por lo tanto, facilitar que se alcancen los siempre tan anhelados objetivos de negocios. Pero para poner manos a la obra, hay algunos conceptos que debemos aclarar.	Contribuye a mejorar la productividad laboral, al enseñar mejores usos de los tiempos
Kenjo	2021	¿Cómo hacer una auditoría de Recursos Humanos?	evalúa el desempeño y el funcionamiento de un departamento de recursos humanos. Durante este procedimiento se examinan aspectos como políticas, procesos, sistemas, etc. en las diferentes tareas: ○ Contratación. ○ Onboarding. ○ Compensación. ○ Evaluación de desempeño.	Mejora el desempeño del personal mediante la evaluación exigiéndole que éstos se preparen, eduquen capaciten, entre otros.
Irene	2021	Cómo hacer una auditoría de Recursos Humanos paso a paso	Definir los procesos que cubrirá la auditoría, como, por ejemplo: los programas de recursos humanos que se utilizan, las políticas de RH que se han asentado, las evaluaciones de desempeño y clima laboral o cualquier otro proceso que aplique.	Mejora la capacidad de RRHH.
Mendoza	2018	Auditoría de gestión al departamento de Recursos Humanos del GAD Municipal La Joya de los Sachas, Provincia de Orellana, Periodo, 2017",	Como principal resultado se tiene que en el departamento de talento humano no existe un código de ética ni indicadores de gestión, existe una inapropiada contratación y selección y de personal, inadecuada supervisión en el cumplimiento de las tareas asignadas, falta de evaluación del desempeño, no se ha realizado la valoración del riesgo y no existe un manual de procedimientos sobre el sistema de información y comunicación.	Mejora las capacidades del trabajador al evaluarlas y recomendar fortalecerlas

Fuente: elaboración propia

Análisis:

Como se puede apreciar en la tabla 11, se pueden apreciar diversas estrategias de las cuales todas contribuyen a la propuesta que se ha diseñado en esta investigación entre estas estrategias como evaluación de procesos, selección, contratación capacitación clima organizacional y políticas salariales, planteadas por Palacios (2021). Una segunda estrategia por Rubén (2021), Estrategias de Optimización con respecto a la gestión Humana, muy importante para mejorar las habilidades de los colaboradores. Otra estrategia que encontramos es la de Kenjo (202), aplica la estrategia de la evaluación del desempeño y funcionamiento por áreas o departamentos dentro de la organización, también contribuye porque evalúa el trabajo en equipo tan indispensable en una empresa. Con respecto a Irene (2021) enseña que la estrategia de programas para recursos humanos con el propósito de mejorar el desempeño, el clima organizacional entre otros. Finalmente, el aporte de Mendoza (2018) quién recomienda la supervisión como parte de la estrategia en un plan de auditoria para RRHH.

Objetivo Nº04: Estimar los resultados que generará la implantación de un Plan de Auditoria en la empresa GMO Suministros Peruanos SAC de Chiclayo

Tabla 12.

Resultados que generará la implantación de una Auditoría Administrativa

Dimensiones	**Logrado**	**Impacto**		
		Bajo	**Medio**	**Alto**
Proceso de investigación, revisión y evaluación	59% (tabla 3)			**X**
Planificación	43 % (Tabla 4)			**X**
Ejecución	29 % (Tabla 5)		**X**	
Informe de resultados	43% (Tabla 6)			**X**
Plan de mejoramiento y seguimiento	14% (Tabla 7)	**X**		
Dimensión interna	29% (tabla 8)		**X**	
Dimensión externa	29% (tabla 9)		**X**	
	Cant.	**1**	**3**	**4**
	Porcentaje	**13%**	**18%**	**50%**

Fuente: Datos de la encuesta

Análisis: De acuerdo a los resultados de la tabla 12, el impacto sobre los resultados que generará la implantación de un Plan de Auditoria en la empresa GMO Suministros Peruanos SAC de Chiclayo sería un promedio de 68% (18% proceso y 50% logrado), lo que indica que los resultados serían muy positivos para la empresa, especialmente para mejorar las capacidades del talento humano en la mencionada empresa.

3.2 Discusión de resultados

Objetivo Nº01: Diagnosticar el estado actual de la Gestión del Talento Humano en la empresa GMO Suministros Peruanos SAC de Chiclayo 2022 (Cortez, 2018), nos dice: “Las empresas peruanas debe generar una cultura organizacional que fomente el compromiso y la felicidad de los empleados. Para ello se debe gestionar el Talento humano en 5 pilares fundamentales: Planificación, atracción, selección y desarrollo, retención, de esta manera se podrá mejorar las capacidades del talento humano. Esto se contrasta con los resultados de la Tabla 3. Del100% de encuestados 14% respondieron Inicio, 57% respondió Proceso y 29% respondió Logro. En resumen, podemos afirmar que la mayoría responde afirmativamente en Proceso y logro.

En el mismo sentido va el aporte de (Monsalve, 2021).:” las empresas peruanas deben tener un plan de rotación y saber cuándo y dónde hacerlo dentro de su empresa, que elemento se puede desarrollar en este puesto en aquel otro, para ello se debe contar con una excelente planificación”, esto se contrasta con los resultados de la Tabla 4. Del100% de encuestados 14% respondieron Inicio, 43 % respondió Proceso y 43% respondió Logro. En resumen, podemos afirmar que la mayoría responde afirmativamente en Proceso y logro.

Carranza (2020) afirma que “La auditoría operativa contribuye a mejorar los controles en los procesos operativos.”, Esto se contrasta con resultados de la Tabla 5. Del100% de encuestados 14% respondieron Inicio, 57% respondió Proceso y 29% respondió Logro. En resumen, podemos afirmar que la mayoría responde afirmativamente en Proceso y logro.

Algunos autores como Harper y Linch (1992), Werther y Davis (1991) y Chiavenato (1993) plantean la auditoría de gestión de recursos humanos como una vía eficaz para obtener retroalimentación que conduzca a un adecuado funcionamiento. Esto se contrasta con resultados de la tabla Tabla 6. Del100% de encuestados 14% respondieron Inicio, 43% respondió Proceso y 43% respondió Logro. En resumen, podemos afirmar que la mayoría responde afirmativamente en Proceso y logro.

Canteras (1995) plantea su punto de vista, ya que, hace referencia a un modelo operativo en las auditorias de gestión de recursos humanos, bajo la conceptualización de la competencia como cierto valor activo de una organización, traduciéndose, en poseer una gestión por competencias o no tenerlas; por ello, es una visión cuantificables y más operativa para disponer o no del talento humano. Esto se contrasta con resultados de la Tabla 8. Del100% de encuestados 14% respondieron Inicio, 71% respondió Proceso y 14% respondió Logro. En resumen, podemos afirmar que la mayoría responde afirmativamente en Proceso y Logro.

Chiavenato (1993) hace mención que existe la necesidad de establecer métricas de referencias, para la definición de los problemas que existen en relación al recurso humano, dicho esto, estas métricas pueden ser de calidad, costos, tiempo y cantidad, debido a que con el desarrollo de estas, se puede evaluar los resultados de la gestión del recurso humano o a ejecución de ciertos programas específicos. Esto se contrasta con resultados de la Tabla 9. Del100% de encuestados 14% respondieron Inicio, 57% respondió Proceso y 29% respondió Logro. En resumen, podemos afirmar que la mayoría responde afirmativamente en Proceso y. Logro.

Dicho esto, al desarrollar una auditoria de gestión en el recurso humano, se logra obtener mayores ventajas, entre los que se destacan la identificación del aporte que desarrolla el staff del recurso humano en la empresa; se tiene una mejora en la imagen profesional de los mismos y alienta a los trabajadores a tener una mayor responsabilidad y alcanzar un alto nivel de profesionalidad; se merman los costos del recurso humano a través de las práctica mejoradas y se promueven las trasformaciones necesarias en la empresa (Canteras, 1995). Esto se contrasta con resultados de la Tabla 10. Del100% de encuestados 14% respondieron Inicio, 57% respondió Proceso y 29% respondió Logro. En resumen, podemos afirmar que la mayoría responde afirmativamente en proceso y logro.

Objetivo Nº02: Identificar los factores influyentes la Gestión del Talento Humano de la empresa GMO Suministros Peruanos SAC – Chiclayo 2022

Se puede observar que el 33.33% tiene factores influyentes con un impacto ALTO, entre los cuales se encuentran la realización de informes oportunos, presupuesto para las actividades, tener en cuenta la experiencia laboral y el perfil para el puesto, así como programa de remuneraciones según calendario del año.

Otro 33.33% lo tienen factores influyentes con un impacto MEDIO, entre los cuales destacan ambientes incomodos para trabajar, ruido, no se cumplen las metas, presión para que hagan las cosas, no se cumple a cabalidad las auditorias, falta trabajo en equipo para alcanzar las metas de la organización.

Un tercer resultado de 33.33% lo tienen lo factores influyentes con un impacto BAJO como son: falta de compañerismo, recelo profesional, ausencia de programas de auditoría, problemas de comunicación, planes de mejoramiento, motivación, especializaciones o capacitaciones.

En resumen, computando los impactos BAJO y MEDIO suman 66.66%, ante un 33. % de factores influyentes con impacto ALTO, lo cual se puede entender como factores influyentes negativos para la empresa, entendiéndose en ese sentido buscar mecanismos de solución o estrategias que permitan fortalecer las debilidades encontradas.

Objetivo Nº03: Diseñar estrategias de auditoría para mejorar la Gestión del Talento Humano en la empresa GMO Suministros Peruanos SAC de Chiclayo

Palacios (2021), en su plan de auditoria emplea mecanismos en el desarrollo de la Auditoría, donde se evaluó los procesos de capacitación, política salarial, selección reclutamiento, contratación y clima organizacional, justificando los hallazgos obtenidos y las posibles sugerencias de mejora para una eficiente gestión en esta área.

Rubén (2021) la auditoría es para mejorar la gestión humana, el manejo de los tiempos y la productividad; por ende, facilita el almacenamiento de los

objetivos trazados en los negocios; sin embargo, para realizar ello, existen diversas conceptualizaciones que se tienen que aclarar.

Irene (2021) en una auditoria es definir los procesos que cubrirá la auditoría, como, por ejemplo: los programas de recursos humanos que se utilizan, las políticas de RH que se han asentado, las evaluaciones de desempeño y clima laboral o cualquier otro proceso que aplique.

Objetivo Nº04: Estimar los resultados que generará la implantación de un Plan de Auditoria en la empresa GMO Suministros Peruanos SAC de Chiclayo

De acuerdo a los resultados de la tabla 12, el impacto sobre los resultados que generará la implantación de un Plan de Auditoria en la empresa GMO Suministros Peruanos SAC de Chiclayo sería un promedio de 68% (18% proceso y 50% logrado), lo que indica que los resultados serían muy positivos para la empresa, especialmente para mejorar las capacidades del talento humano en la mencionada empresa.

3.3 Propuesta

3.3.1 Título

Auditoría de la Gestión del Talento Humano de la Empresa GMO Suministros Peruanos S.A.C Chiclayo.

3.3.2 Generalidades

Los resultados obtenidos en el presente informe indican que existen falencias, debilidades que se deben fortalecer, en ese sentido se presentan los siguientes resultados.

Con respecto al Proceso de investigación, revisión y evaluación**,** Del100% de encuestados 14% respondieron Inicio, 57% respondió Proceso y 29% respondió Logro. En resumen, podemos afirmar que la mayoría responde afirmativamente en Proceso y .Logro (Fig. 4), con respecto a la Planificación, Del100% de encuestados 14% respondieron Inicio, 43 % respondió Proceso y 43% respondió Logro. En resumen, podemos afirmar que la mayoría responde afirmativamente en Proceso y .Logro.

Continuando con los resultados, en la etapa de Ejecución, del100% de encuestados 14% respondieron Inicio, 57% respondió Proceso y 29% respondió Logro. En resumen, podemos afirmar que la mayoría responde afirmativamente en Proceso y Logro (Fig. 6).

Asimismo, la etapa de informe de resultados, Del100% de encuestados 14% respondieron Inicio, 43% respondió Proceso y 43% respondió Logro. En resumen, podemos afirmar que la mayoría responde afirmativamente en Proceso y .Logro (Fig. 7). Otra debilidad encontrada es el Plan de mejoramiento y seguimiento**,** Del100% de encuestados 14% respondieron Inicio, 71% respondió Proceso y 14% respondió Logro. En resumen, podemos afirmar que la mayoría responde afirmativamente en Proceso y .Logro (Fig. 8).

3.3.3 Objetivo

General

Proponer un Plan de Auditoría para mejorar la Gestión del Talento Humano de la empresa GMO Suministros Peruanos S.A.C – Chiclayo.

Específicos:

- Plantear la metodología de trabajo
- Diseñar un flujogramas de la propuesta
- Diseñar formatos y manuales para la realización de auditorías.
- Proponer políticas de auditoria para la empresa GMO

3.3.4 Normativa

Por otro lado, en cuanto al marco normativo de este estudio, el régimen de contrataciones de la empresa, se rige por el decreto legislativo 728, también conocido como ley de productividad y competitividad laboral, el cual, es una legislación muy importante por promover la formación y la capacitación laboral de los colaboradores como un mecanismo de mejoramiento de sus ingresos y la productividad del trabajo; de igual manera propicia la transferencia de las personas ocupadas en actividades urbanas y rurales de baja productividad e ingresos hacia otras actividades de mayor productividad.

3.3.5 Alcance

Desde el punto de vista funcional la propuesta alcanza al área de Recursos Humanos, desde el punto de vista ejecución, alcanza a todas las áreas de la empresa.

3.3.6 Desarrollo de la propuesta

1. Politicas de Auditoría

Capítulo I: Proceso de investigación, revisión, evaluación y Planificación

Artículo 1.- El Gerente de la empresa crea un Comité o grupo de trabajo para encargarse de la auditoría y esta compuesto de la sigueinte manera:

- Gerente
- Jefe de Recursos Humanos
- Profeisonal Experto en auditoria (contratado para la ocasión) , no trabajador de la empresa.

Artículo 2.- El equipo de trabajo realizará auditorias de las instalaiones de la empresa y elementos externos y su impacto en las labores de los

trabajadores.

Artículo 3.- El equipo de trabajo realizará una encuesta para conocer el clima laboral que se vive en la empresa

Artículo 4.- El equipo de trabajo evaluará el rendimiento del personal

Artículo 5.- El equipo de trabajo auditrá los sistemas de información de la empresa

Artículo 6.- El equipo de trabajo realziará una auditoría de la gestión del Talento humano en el área de RR.HH.

Artículo 7.- El equipo de trabajo pesenta un informe de la auditoría realizada acerca del capítulo I. Proceso de investigación, revisión, evaluación y Planificación

Capítulo II: Ejecución

Artículo 8.- El equipo de trabajo auditorá el presupuesto utilizada por el área de RR.HH para la realziación de auditorías y el desarrollo del Talento Humano.

Artículo 9.- El equipo de programará auditoria durante el año de forma bimestral

Artículo 10.- El equipo de trabajo analziará los programas utilziados en la Gestión del Talento Humano

Artículo 11.- El equipo de trabajo pesenta un informe de la auditoría realizada acerca del Capítulo II: Ejecución.

Capítulo IIII: Informe de resultados

Artículo 12.- El equipo de trabajo tiene un plazo e 5 días hábiles para generar los informes respectivos y entregarlos al Gerente.

Artículo 13.- El equipo de trabajo programa un fecha especial para exponer los resultados sobre su trabajo.

Artículo 14.- El equipo solo plantea, recomienda e informa sobre lo auditado no tiene permiso, funsión alguna para penalizar, restringir, sancionar etc, al personal que labora en la empresa.

Capítulo IV: Plan de mejoramiento y seguimiento

Artículo 15.- El equpo de trabajo establece un programa de mejoramiento para fortalecer las debildiades encontradas en la auditoría.

Artículo 16.- El equipo de trabajo realiza un programa de seguimiento sobre las mejoras a implementar.

Artículo 17.- El equipo de trabajo realiza un informe sobre el trabajo realizado en este capítulo y se lo entrega al Gerente.

2. Alcance

La auditoría se centra en el estudio del talento humano, sus factores internos y externos que pueda impactar en su labor, capacitar, evaluar y monitorear el trabajo de la Gestión del Talento Humano.

3. Flujograma de Auditoría del Talento Humano

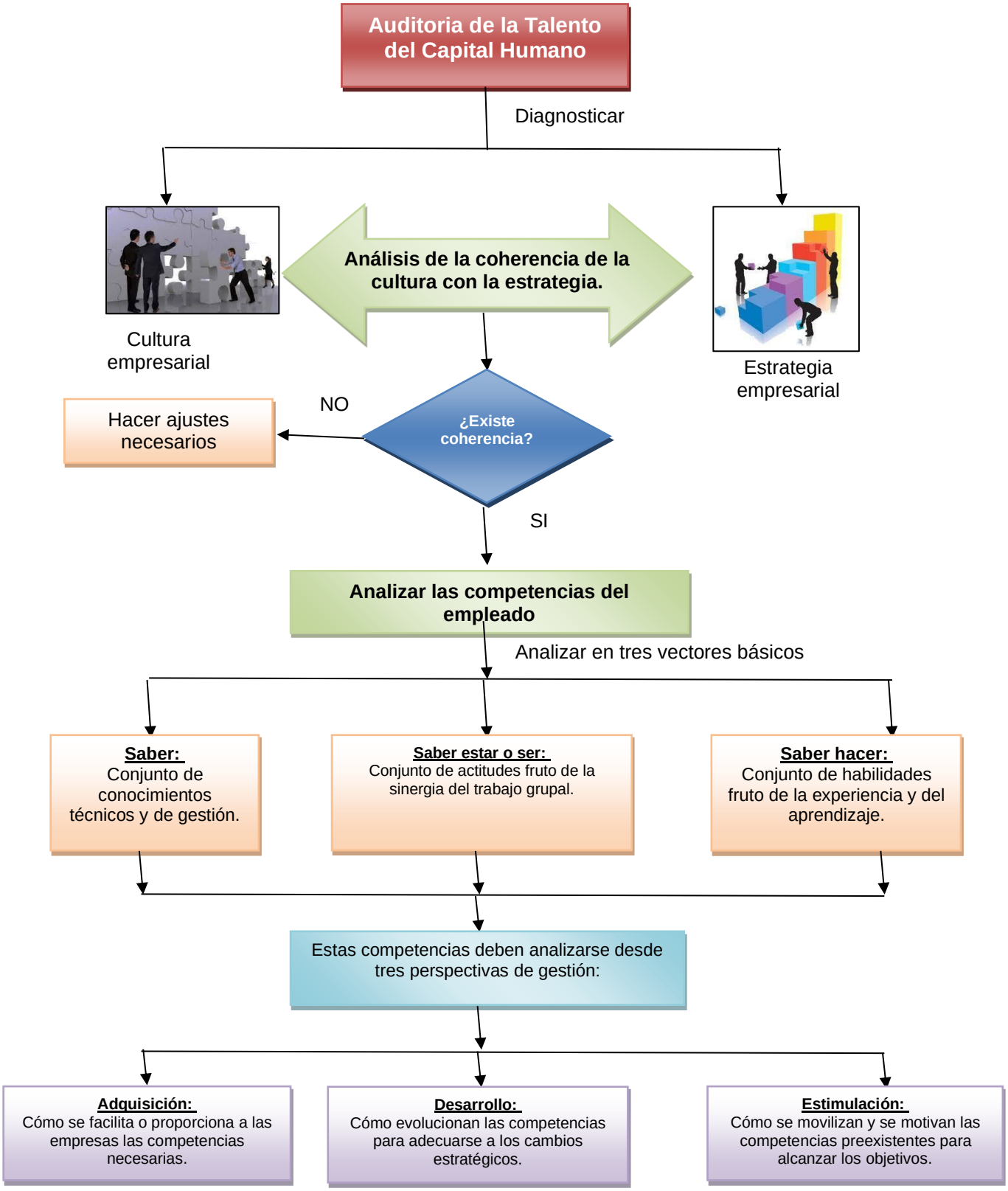


Figura 2 Auditoria del Talento Humano

Fuente: elaboración propia

4. Ejecución

4.1. Cultura Organizacional

GMO Suministros Peruanos S.A.C es una empresa dentro del rubro de licitaciones de menor cuantía, participa en las licitaciones emitidas por las entidades públicas, para ello tiene que cubrir un riguroso perfil para ser seleccionada.

Misión

Liderar el rubro de empresas de menor cuantía en la Región contando para ello con persona idónea, capacitador, una sólida organización, con una moderna infraestructura que permita garantizar el proceso de licitación pública y sobre todos los productos y servicios que se ofrezcan sea de primera mano.

Valores

Pasión por nuestros clientes

Respeto

Orientación al logro

Innovación

4.2 Identificación y selección del problema

En la Gestión de Recursos Humanos de la Empresa GMO Suministros Peruanos S.A.C Chiclayo, se observó algún comportamiento inadecuado por parte de los profesionales que lo tenían, desorganización, desempleo, malas relaciones interpersonales, falta de autoridad, resignación. Otro problema observado es la inoperancia del rol de auditoría interna, poco o nada ejerce su función evaluadora y reguladora.

Como resultado de estos problemas, existe una falta de productividad del recurso humano, lo que indica la inconveniencia del usuario que solicita el servicio en esta área. Esta situación hace que la gestión de los recursos humanos sea ineficiente y por ello se busquen mecanismos para mejorar la gestión de los recursos humanos.

4.3. Análisis del problema

Luego de realizar una entrevista al jefe de Recursos Humanos se consolida mediante una tabla de resultados la información obtenida.

Tabla 13

Formato de análisis de los resultados

DIMENSIONES	INDICADORES (PLAN DE AUDITORIA)	D	F
	1 ¿Cómo califica el espacio físico donde trabaja o labora?	1	
Proceso de investigación, revisión y evaluación	2 ¿Desarrolla sus labores en un ambiente agradable sin problema de ruido, calor, contaminación, etc.?	1	
	3 ¿Está de acuerdo que existe compañerismo en la empresa?	1	
	4 ¿Cómo califica el trabajo en equipo que desempeñan los trabajadores?		1
Planificación	5 ¿Cumplen con la magnitud del trabajo actualmente?	1	
	6 ¿Realiza permanentemente informes sobre actividades y labores que realiza?		1
	7 ¿Considera complejas las auditorias del talento humano?	1	
	8 ¿Existe presupuesto para realizar auditorías del talento humano?		1
Ejecución	9 ¿Se programan las auditorias durante el año?	1	
	10 ¿Existen inconsistencias en la Gestión del Talento Humano?		1
	11 ¿Son adecuados los sistemas de información en la empresa?		1
Informe de resultados	12 ¿Se comunican adecuadamente la información del personal?	1	
	13. ¿Existe actualmente un Plan de mejoramiento?	1	
Plan de mejoramiento y seguimiento	14. ¿Se está cumpliendo con la cultura organizacional?	1	
DIMENSIONES	INDICADORES (GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO)		
	15. ¿Realiza capacitaciones constantemente?	**1**	
Dimensión interna	16 ¿Es requisito vital la experiencia en el contrato de personal?		**1**
	17 ¿Está de acuerdo Ud. ¿Que la empresa inspira motivación, buenas expectativas hacia su personal?	**1**	
	18 ¿Le interesa otras cualidades que tenga el personal a parte de su oficio o profesión exigid?		**1**
Dimensión externa	19 ¿Realizan o diseñan permanentemente estrategias para mejorar el Clima Laboral?	**1**	
	20 ¿Existe un protocolo para reclutar y seleccionar al personal?		**1**
	21 ¿Existe programa de incentivos o reconocimientos al personal?		**1**
	TOTAL	**12**	**9**

Tabla 14

Formato de obteniendo el promedio

Categorías	N!	%
Debilidades	12	57%
Fortalezas	9	43%
Total	21	100%

Análisis: se aprecia que existe un puntaje de debilidades (D) de 12 puntos, más alto que el de las fortalezas (F), (5 puntos), esto significa que la Auditoria de la Gestión del Talento Humano ha detectado que un 57% del personal de RRHH. No está cumpliendo su función a cabalidad por lo que debe tomarse las siguientes medidas correctivas.

4.4 Informe de Resultados

- Mejorar espacio físico donde trabaja o labora
- Ambiente de trabajo con ruido, calor, contaminación, etc.
- Falta de compañerismo en la empresa
- No inspira motivación, buenas expectativas hacia su persona
- Ausencia de lenguaje profesional, educado y amigable

4.5 Plan de Mejoramiento y Seguimiento

Tabla 15

Formato de Plan de Mejoramiento y Seguimiento

Problemas detectados	Acciones y /o estrategias
Mejorar espacio físico donde trabaja o labora	Ampliar y mejorar los espacios físicos de trabajo
Ambiente de trabajo con ruido, calor, contaminación, etc.	Instalar aire acondicionado, mejorar la limpieza interna y externa
Falta de compañerismo en la empresa	Generar actividades recreativas grupales, establecer metas grupales o en equipo con recompensas o reconocimientos
No inspira motivación, buenas expectativas hacia su persona	Sistema de recompensas por resultados, capacitaciones

Ausencia de lenguaje profesional, educado y amigable	Entrevista personal para inspirar e invitar a mejorar su vocabulario
No aplican la normativa como CAP, MOF, ROF, TUPA según su labor	Capacitación de acuerdo a las funciones que desempeña el trabajador de forma individual como grupal.

4.6 Impacto

Nivel de impacto

B= Bajo M= Medio A=Alto

Tabla 16

Formato de informe de nivel de impacto

Problemas detectados	IMPACTO		
	B	**M**	**A**
Mejorar espacio físico donde trabaja o labora			1
Ambiente de trabajo con ruido, calor, contaminación, etc.		1	
Falta de compañerismo en la empresa			1
No inspira motivación, buenas expectativas hacia su persona			1
Ausencia de lenguaje profesional, educado y amigable		1	
No aplican la normativa como CAP, MOF, ROF, según su labor			1
TOTAL	0	2	4
%	0	33%	67%

Fuente: Elaboración propia

Se puede apreciar que el impacto de la aplicación y estrategias de Auditoría es de 37% según indicadores de la Tabla 17, en resumen, la Auditoría tienen un significativo aporte o influencia en los trabajadores de la empresa.

3.3.7 Cronograma de actividades

Tabla 17.

Cronograma de actividades

Actividades	Sem1	Sem2	Sem3	Sem4	Sem5	Sem6
Análisis de la cultura organizacional						
Análisis competencias del empleado						
Adquisición competencias						
Desarrollo competencias						
Estimulación competencias						
Evaluación						

Las actividades de la propuesta tendrán un tiempo de duración de 6 semanas para los cuales estarán divididas así: Para la realización de las actividades el gerente en coordinación con el área RR HH programará la primera y segunda semana capacitaciones a través de charlas para el personal con temas como cultura organizacional, competencial laborales dictada por ponentes especializados en los temas abordados con una duración de una hora por día, en la cual el empleado podrá ampliar su conocimientos y capacidades en dichos temas.

La tercera y cuarta semana se elaborada un taller de adquisición de competencias, el taller estará a cargo de un experto en el tema, el cual invitará a los trabajadores a compartir sus experiencias laborales y que competencias desarrollaron con sus experiencias para ello se preparan actividades integradoras y visualización de videos referentes al tema. El tiempo de duración será de una hora. La quinta semana la ponente a través de actividades integradores podrá en acción la estimulación de competencias, poniéndolos en distintas áreas de la empresa para ver como seria su desempeño esta actividad durará 1 día. La sexta semana se realizara una evaluación que la tendrá a cargo el área de RRHH para ver el grado de desempeño de los colaboradores según sus competencias laborales, así se podrá detectar en que puntos se tendrán que reforzar o que puestos se tendrán que cambiar, para el bienestar de la empresa.

Tabla 18.

Presupuesto

Semanas	Presupuesto	Responsable
Primera semana	1,500.00	Gerente Y RRHH
Segunda semana	1,500.00	Gerente Y RRHH
Tercera semana	1,500.00	Gerente
Cuarta semana	1,500.00	Gerente
Quinta semana	1,500.00	Gerente
Sexta semana	2,500.00	RRHH
	10,00000	

Fuente: Elaboración propia

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

1. Se logró diagnosticar el estado actual de la Gestión del Talento Humano en la empresa GMO Suministros Peruanos SAC de Chiclayo, encontrándose que los procesos se encuentran en su mayoría en niveles de BAJO (13%) LOGRADO (18) y LOGRADO (50%), lo que significa que se deben tomar medidas o mecanismos urgentes que permitan elevar el nivel de la Gestión del Talento Humano de la mencionada empresa para que logre un nivel de competitividad aceptable.

2. Se logró identificar los factores influyentes la Gestión del Talento Humano de la empresa GMO Suministros Peruanos SAC – Chiclayo. Se puede observar que el 33.33% tiene factores influyentes con un impacto ALTO, entre los cuales se encuentran la realización de informes oportunos, presupuesto para las actividades, tener en cuenta la experiencia laboral y el perfil para el puesto, así como programa de remuneraciones según calendario del año. Otro 33.33% lo tienen factores influyentes con un impacto MEDIO, entre los cuales destacan ambientes incomodos para trabajar, ruido, no se cumplen las metas, presión para que hagan las cosas, no se cumple a cabalidad las auditorias, falta trabajo en equipo para alcanzar las metas de la organización. Un tercer resultado de 33.33% lo tienen lo factores influyentes con un impacto BAJO como son: falta de compañerismo, recelo profesional, ausencia de programas de auditoría, problemas de comunicación, planes de mejoramiento, motivación, especializaciones o capacitaciones. En resumen, computando los impactos BAJO y MEDIO suman 66.66%, ante un 33. % de factores influyentes con impacto ALTO, lo cual se puede entender como factores influyentes negativos para la empresa, entendiéndose en ese sentido buscar mecanismos de solución o estrategias que permitan fortalecer las debilidades encontradas.

3. Se logró diseñar estrategias de auditoría para mejorar la Gestión del Talento Humano en la empresa GMO Suministros Peruanos SAC de Chiclayo, las cuales tienen en cuenta el proceso de reclutamiento,

selección, contratación, capacitación, clima organizacional, política salarial, productividad, evaluaciones y supervisiones.

4. Se logró estimar los resultados que generará la implantación de un Plan de Auditoria en la empresa GMO Suministros Peruanos SAC de Chiclayo. De acuerdo a los resultados de la tabla 12, el impacto sobre los resultados que generará la implantación de un Plan de Auditoria en la empresa GMO Suministros Peruanos SAC de Chiclayo sería un promedio de 68% (18% proceso y 50% logrado), lo que indica que los resultados serían muy positivos para la empresa, especialmente para mejorar las capacidades del talento humano en la mencionada empresa.

4.2 Recomendaciones

1. A los directivos establecer un plan de auditoría de personal que permita prevenir controlar y mejorar la gestión del Talento Humano de la empresa GMO con el firme propósito de lograr o alcanzar la competitividad ante un mercado que cada vez se hace más exigente. A los trabajadores capacitarse constantemente con nivel post universitario, es decir llevar maestrearías, doctorados, especialidades en su campo que les permita mejorar la técnica el conocimiento y de esta manera mejorar la productividad laboral y por consiguiente el servicio en general de la empresa hacia sus clientes.

2. A los directivos, está en constante cambio, innovación, creación con respecto a los planes de auditoría, puesto que en el tiempo la información cambia, las políticas mejoran las exigencias del mercado se incrementan y todo esto se refleja en la parte externa e interna de la empresa y para ello se debe estar preparado como por ejemplo ante esta pandemia que ha cogido a muchas empresas sin preparación para hacer frente y han desparecido o quebrado.

3. A los directivos reunirse periódicamente y evaluar sus planes de acción como la auditoria para conocer los elementos o procesos débiles y fortalecerlos con nuevas estrategias. Para de esta manera tener siempre un sistema de supervisión, control, evaluación altamente competitiva.

4. A los directivos desarrollar la propuesta en este informe, mejorarla en el tiempo para desarrollar mejor la gestión del Talento Humano en los trabajadores de la empresa GMO.

REFERENCIAS

Alnadi, L. (2019). Strategic Audit of Human Resource Management and its Effect on the Efficiency of Employees in the Jordanian Customs Department. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 9(3), Pages 860-874. https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v9-i3/5751

Arias, M., Giraldo, M., & Giraldo, C. (2011). *El rigor científico en la investigación cualitativa.* Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/1052/105222406020.pdf

Briones, M. (2018). Auditoria de gestión en el área del talento humano de Intricalmed S.A (Tesis de posgrado, Universidad de Guayaquil). http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/37500/1/tesis%20MADELINE%20BRIONES%20TUTOR%20REVISOR%20mod%20FINAL%20%281%29.pdf

Capital Humano. (2020). 47% de las empresas peruanas enfrentan dificultades para contratar personal. Recursos Humanos, el portal del Capital Humano | Guía empresas recursos humanos Perú. https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-

Carranza, E. (2020). Obtenido de https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7776/Carranza%20Castro%20Elmer%20Jonatan.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cortez, N. (2018). *La gestión del talento humano en Perú 2021: ¿cómo se enfrenta?* Obtenido de https://www.geovictoria.com/pe/gestion-del-talento-humano/

Claus, L. (2019). HR disruption—Time already to reinvent talent management. BRQ Business Research Quarterly, 22(3), 207-215. https://doi.org/10.1016/j.brq.2019.04.002

Cronbach, L. (1951). *Coefficient alpha and the internal structure of tests». Psychometrika (en inglés) 16 (3): 297-334.* . Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Alfa_de_Cronbach

Ferreiro, F., Campo, M., y Camino, M. (2019). Training and talent management of the most valued human resources companies in Spain. Contaduría y Administración, 64(3). https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1641

Flores, K., y Villalobos, M. (2020). Planeación de una auditoría administrativa en

la gestión de los recursos humanos en el Hotel Costa Norte SRL en el período 2018 (Tesis de pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo) .https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9194/Flores_Carrasco_Karin_Giuliana_y_Villalobos_Ramos_Micaela_Judit.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gemar, G., Negrón, A., Lozano, C., Guzmán, V., y Rosado, N. (2019). Procedure for the continuous improvement of human resource management. Ingeniería e Investigación, 39(1), 53-62. https://doi.org/10.15446/ing.investig.v39n1.72402

Gerr, F., Marcus, M., y Monteilh, C. (2014). Epidemiology of musculoskeletal disorders among computer users: Lesson learned from the role of posture and keyboard use. Journal of Electromyography and Kinesiology: Official Journal of the International Society of Electrophysiological Kinesiology, 14(1), 25-31. https://doi.org/10.1016/j.jelekin.2003.09.014

Gestión. (2020). *¿Cuáles son los diversos tipos de investigación científica y sus características?* Obtenido de https://gestion.pe/fotogalerias/cuales-son-los-diversos-tipos-de-investigacion-cientifica-y-sus-caracteristicas-noticia/?ref=gesr

Gonzales, R. (2017). Auditoría de gestión al talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la Universidad Estatal Amazónica del cantón Pastaza, periodo de enero a diciembre del 2017 (Tesis de posgrado, universidad Estatal Amazónica del cantón Pastaza).

Habibi, E., y Soury, S. (2015). The effect of three ergonomics interventions on body posture and musculoskeletal disorders among stuff of Isfahan Province Gas Company. Journal of Education and Health Promotion, 4, 65. https://doi.org/10.4103/2277-9531.162386

Icanapé, R., & Neyra, J. (2017). Auditoria administrativa como instrumento de control para la evaluación de los procesos de selección de personal del Centro de Tributario (Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán). https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/3065/Tesis%20Contabilidad.pdf?sequence=1

Inga, Á., y Medina, G. (2018). Auditoría de gestión del Hospital San Juan de Dios de la Ciudad de Cuenca, año 2017 (Tesis de posgrado, Universidad de Cuenca).https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/30733/1/Tr

abajo%20de%20Titulaci%C3%B3n.pdf

Irene. (2021). *Cómo hacer una auditoría de Recursos Humanos paso a paso*. Obtenido de https://factorial.mx/blog/auditoria-recursos-humanos/

Jimenez, H., Rodriguez, R., & Tiparra, J. (1978). *Diagnóstico de TEA.* Madrid: Latinoamérica SA.

Landing. (2021). *¿Qué es una auditoría?* Obtenido de https://landing.kawak.net/conceptos-y-definiciones-clave-de-auditoria#quesunaauditora

Lee, C. (2021). Analysis on the strategy of improving management consulting business performance: Evidence on a management consulting company established by an accounting firm. Asia Pacific Management Review, 26(3), 137-148. https://doi.org/10.1016/j.apmrv.2020.12.002

Linstone, y Turoff. (1975). *Método Delphi.* Obtenido de https://www.eoi.es/blogs/nataliasuarez-bustamante/2012/02/11/%C2%BFque-es-el-metodo-delphi/

Mejia, I., Ramirez, R., Jimenez, H., & Rosas, J. (2019). A new method a architecture entreprise. *Conference IEEE bussines*, 200-215.

Mendoza, S. (2018). Auditoría de gestión al departamento de Recursos Humanos del GAD Municipal La Joya de los Sachas, Provincia de Orellana, Período, 2017 [Tesis de posgrado, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo]. http://dspace.espoch.edu.ec/bitstream/123456789/13002/1/72T01234.pdf

Mestas, G. (2018). El control interno y su influencia en la gestión de recursos humanos de las empresas constructoras del Perú: Caso empresa “Selecon global S.A.C.”- Lima, 2017 (Tesis de pregrado, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote). http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4084/CONTROL_INTERNO_RECURSOS_HUMANOS_MESTAS_CCAMA_GLENIS_MARITZA.pdf?sequence=1

Meyers, M. (2020). The neglected role of talent proactivity: Integrating proactive behavior into talent-management theorizing. Human Resource Management Review, 30(2), 100703. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100703

Ministerio Justicia Colombia. (2021). *Plan anual de auditoría 2021*. Obtenido de chromeextension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fintranet.minjusticia.gov.co%2FPortals%2F0%2FAuditoria%2FPrograma%2520anual%2520de%2520Gestion%2520OCI%2520%2520Vigencia%25202021%2520%25281%2529.pdf&clen=704652&chunk=tr

Ordoñez, M. (2021). *7 tendencias en la gestión de recursos humanos para 2021*. Obtenido de https://blog.kellyservices.com.mx/7-tendencias-en-la-gestion-de-recursos-humanos-para-2021

Ordoñez, C., García, J., y Moncada, M. (2019). Gestión del talento humano y la auditoria de los recursos humanos (Tesis de pregrado, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua Managua). https://repositorio.unan.edu.ni/12830/1/23060.pdf

Ortiz, L. (2020). La auditoría de gestión en el Perú y su impacto en el desarrollo empresarial. Gestión en el Tercer Milenio, 23(46), 107-111. https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19159

Palacios, M. (2021). *Plan de Auditoria para la evaluación de los procesos del área de Talento Humano de una institución universitaria*. Obtenido de Universidad Militar Nueva Granada: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Frepository.unimilitar.edu.co%2Fbitstream%2Fhandle%2F10654%2F11450%2FPLAN%2520DE%2520AUDITORIA%2520PARA%2520%2520LA%2520EVALUACI%25C3%2593N%2520DE%2520LOS%2520PROCESOS%252

Palomino, D. (2019). Auditoria de gestión y su efecto en los recursos humanos de la Municipalidad Distrital Santa Rosa de Sacco – Junín, 2016. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/980/1/T026_41923043_M.pdf

Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., y Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. Información tecnológica, 30(6), 167-176. https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167

Rempel, D., Tittiranonda, P., Burastero, S., Hudes, M., y So, Y. (2006). Effect of keyboard keyswitch design on hand pain. Journal of Occupational and

Environmental Medicine, 41(2), 111-119. https://doi.org/10.1097/00043764-199902000-00006

Rojas, K. (2018). Identificación de efectos negativos de la TEA en el aprendizaje. *IEEE conference Techology children especial*, 200-215.

Romero, A. (2019). La auditoría de recursos humanos y la mejora de la productividad en las municipalidades del Perú, análisis y propuesta de actualidad (Tesis de pregrado, Universidad Nacional Federico Villareal). http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3540/UNFV_ROMERO_GUZMAN_ANTONINA_PATRICIA_DOCTORADO_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rosas, M. (2019). La auditoría de gestión y su incidencia en la administración de recursos humanos de la empresa Green Fruits Perú S.A.C. – olmos, 2019 (Tesis de posgrado, Universidad Privada del Norte). https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23302/Rosas%20Alfaro%20Marita%20%281%29.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Rubén. (2021). *¿Cómo hacer una auditoría de recursos humanos paso a paso?* Obtenido de https://factorialhr.es/blog/auditoria-recursos-humanos-pasos/

Shaban, O. (2021). Auditing Human Resources as a Method to Evaluate the Efficiency of Human Resources Functions and to Control Quality Check on HR Activities. International Business Research, 5(3), p122. https://doi.org/10.5539/ibr.v5n3p122

Sznajdleder, P. (2012). *Java a fondo - estudio del lenguaje y desarrollo de aplicaciones - 2a ed.* México: Alfaomega.

TCM. (2021). *Un plan de auditoría describe las actividades y de los detalles acordados de una auditoría*. Obtenido de https://www.tcmetrologia.com/blog/como-preparar-un-plan-de-auditoria-interna/

Universidad de costa Rica. (2021). *Definición de términos*. Obtenido de https://orh.ucr.ac.cr/glosario-de-terminos/

Wigand, R. (2003). Teoría de los costos de transacción: Descripción general | Temas de ScienceDirect. https://www.sciencedirect.com/topics/social-sciences/transaction-costs-theory

Anexos

ANEXO 01:

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Variables	Dimensiones	Indicadores	Técnica de recolección de datos	Instrumentos de recolección de información
¿De qué manera un Plan de auditoría mejora la Gestión del Talento Humano de la empresa GMO Suministros Peruanos SAC ?	General Proponer un Plan de Auditoría para mejorar la Gestión del Talento Humano de la empresa GMO Suministros Peruanos SAC – Chiclayo. Específicos Diagnosticar el estado actual de la Gestión del Talento Humano en la empresa GMO Suministros Peruanos SAC de Chiclayo Identificar los factores influyentes la Gestión del Talento Humano de la empresa GMO Suministros Peruanos SAC – Chiclayo Diseñar estrategias de auditoría para mejorar la Gestión del Talento Humano en la empresa GMO Suministros Peruanos SAC de Chiclayo Estimar los resultados que generará la implantación de un Plan de Auditoria en la empresa GMO Suministros Peruanos SAC de Chiclayo	Variable Independiente	**Proceso de investigación, revisión y evaluación** **Planificación** **Ejecución** **Informe de resultados** **Plan de mejoramiento y seguimiento**	Desempeño Magnitud del trabajo Recopilación de información Síntesis de información Comunicación de los resultados Conclusiones Recomendaciones Magnitud de la planificación	Técnica: Encuesta, entrevista y análisis documental	Instrumento: Cuestionario y Guía de análisis documental
		Variable Dependiente	Dimensión interna Dimensión externa	Magnitud de la situación interna Magnitud de la situación externa	Técnica: Encuesta, entrevista y análisis documental	Instrumento: Cuestionario y Guía de análisis documental

ANEXO 02:

MATRIZ DE PROCEDIMIENTOS
PLAN DE AUDITORÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA GMO SUMINISTROS PERUANOS S.A.C

Instrumentos	**Objetivos 1**	**Objetivo 2**	**Objetivo 3**	**Objetivo 4**
Instrumentos de recolección de información	Diagnosticar el estado actual de la Gestión del Talento Humano en la empresa GMO Suministros Peruanos SAC de Chiclayo	Identificar los factores influyentes la Gestión del Talento Humano de la empresa GMO Suministros Peruanos SAC – Chiclayo	Diseñar estrategias de auditoría para mejorar la Gestión del Talento Humano en la empresa GMO Suministros Peruanos SAC de Chiclayo	Estimar los resultados que generará la implantación de un Plan de Auditoria en la empresa GMO Suministros Peruanos SAC de Chiclayo
Guía de observación				
Ficha de análisis documental			x	
Guía de entrevista		X		
Guía de encuesta	X			X

Anexo 03 Instrumentos

Guía de Entrevista

Dirigida al Jefe de Recursos Humanos

1 ¿Cómo califica el espacio físico donde se trabaja o labora?
……..

2 ¿Desarrolla sus labores en un ambiente agradable sin problema de ruido, calor, contaminación, etc.?

……..

3 ¿Está de acuerdo que existe compañerismo en la empresa?
……..

4 ¿Cómo califica el trabajo en equipo que desempeñan los trabajadores?

……..

5 ¿Cumplen con la magnitud del trabajo actualmente?
……..

6 ¿Realiza permanentemente informes sobre actividades y labores que realiza?
……..

7 ¿Considera complejas las auditorias del talento humano?
……..

8 ¿Existe presupuesto para realizar auditorías del talento humano?
……..

9 ¿Se programan las auditorias durante el año?
……..

10 ¿Existen inconsistencias en la Gestión del Talento Humano?
……..

11 ¿Son adecuados los sistemas de información en la empresa?
……..

12 ¿Se comunican adecuadamente la información del personal?
……..

13. ¿Existe actualmente un Plan de mejoramiento?

……..

14. ¿Se está cumpliendo con la cultura organizacional?
……..

15. ¿Realiza capacitaciones constantemente?
……..

16 ¿Es requisito vital la experiencia en el contrato de personal?

……..

17 ¿Está de acuerdo Ud. ¿Que la empresa inspira motivación, buenas expectativas hacia su personal?

……..

18 ¿Le interesa otras cualidades que tenga el personal a parte de su oficio o profesión exigid?

……..

19 ¿Realizan o diseñan permanentemente estrategias para mejorar el Clima Laboral?
……..

20 ¿Existe un protocolo para reclutar y seleccionar al personal?

……..

21 ¿Existe programa de incentivos o reconocimientos al personal?

……..

Guía de Encuesta

Dirigida al personal de la empresa para conocer el nivel de la variable Plan de auditoría. Lea detenidamente las preguntas y marque con un aspa (x) la categoría que considera conveniente.

Preguntas	Inicio	Proceso	Logrado
Dimensión: Proceso de investigación, revisión y evaluación			
Como se encuentra la gestión con respecto a la revisión del desempeño del empleado			
Como se encuentra la gestión con respecto a la evaluación del desempeño del empleado			
Dimensión; Planificación			
Como se encuentra la gestión con respecto a la auditorias			
Como se encuentra la gestión con respecto a los presupuestos			
Como se encuentra la gestión con respecto a los programas de planificación			
Como se encuentra la gestión con respecto a la gestión de planificación			
Dimensión ejecución			
En qué nivel de aceptación se encuentran los Sistemas de transacciones			
En qué nivel de aceptación se encuentran Sistemas de automatización de oficinas			
En qué nivel de aceptación se encuentran Sistemas de gestión del conocimiento			
En qué nivel de aceptación se encuentran En qué nivel de aceptación se encuentran Sistemas de información de gestión			
En qué nivel de aceptación se encuentran Sistemas de apoyo para la toma de decisiones			
Dimensión Informe de resultados			
Como se encuentra el nivel de comunicación de resultados			
Dimensión Plan de mejoramiento y seguimiento			
Como se encuentra la gestión o el trabajo para alcanzar la Misión de la empresa.			
Como se encuentra la gestión o el trabajo para alcanzar la Visión de la empresa.			
Como se encuentra la gestión o el trabajo para alcanzar la Objetivos de la empresa.			
Como se encuentra la gestión o el trabajo para alcanzar la Funciones de la empresa.			
Como se encuentra la gestión o el trabajo para alcanzar la Recursos disponibles de la empresa.			

Guía de Encuesta

Dirigida al personal de la empresa para conocer el nivel de la variable Gestión del Talento Humano: Lea detenidamente las preguntas y marque con un aspa (x) la categoría que considera conveniente.

Preguntas	**Si**	**No**	**A veces**
Dimensión: Interna			
Se cuenta con personal preparado			
Se cuenta con personal experimentado			
Se cuenta con una buena motivación			
Se cuenta con excelentes Actitudes			
Dimensión: Externa			
Existe un buen Clima Laboral			
El Perfil profesional cumple con las expectativas del puesto de trabajo			
Existe Reconocimiento al personal por parte de la directiva			

Ficha de análisis documental

Aplicado para conocer fuentes de estrategias de auditoría para mejorar la Gestión del Talento Humano

Autor	Año	Título	Estrategia	Comentario

ANEXO 05

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

FORMATO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Guía de encuesta y entrevista

Bach. Fernández Sanchez Carmen Victoria

AUTOR

Dra. Ana María Guerrero

ASESOR METODOLÓGICO

TUTOR DE CONTENIDO

2020

Solicitud

Estimado (a) señor (a): Juan Francisco Ludeña Orbegoso

Motiva la presente el solicitar su valiosa colaboración en la revisión del instrumento anexo, el cual tiene como objetivo de obtener la validación del instrumento de investigación: Guía de encuesta y entrevista de que se aplicará para el desarrollo de la tesis con fines de titulación , denominada "PLAN DE AUDITORÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA GMO SUMINISTROS PERUANOS S.A.C."

Acudo a usted debido a sus conocimientos y experiencias en la materia, los cuales aportarían una útil y completa información para la culminación exitosa de este trabajo de investigación.

Gracias por su valioso aporte y participación.

Atentamente,

Firma del tesista

GUÍA, JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos: Juan Francisco Ludeña Orbegoso
Centro laboral: Caja Municipal Piura
Título profesional: Licenciado en Administración de Empresas
Grado: MBA Mención: Maestro en Administración de Empresas
Institución donde lo obtuvo: Universidad Señor de Sipán
Otros estudios Computación e Informática, inglés

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo Nº 1).
Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:
1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

3. Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma(visión general)					x
2. Coherencia entre dimensión e indicadores(visión general)					x
3. El número de indicadores , evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada(visión general)					x
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades(claridad y precisión)					x
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)					x
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto(pertinencia y eficacia)					x
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido					x
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas(control de sesgo)					x
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					x
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)					x
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					x
12. Calidad en la redacción de los ítems(visión general)					x
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					x
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					x
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					x
Puntaje parcial					
Puntaje total					

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = [puntaje obtenido / 75] x 100=.....

4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado),

El instrumento es acto para ser aplicado.

6. Constancia de Juicio de experto

El que suscribe, Juan Francisco Ludeña Orbegoso identificado con DNI. Nº 16727377 certifico que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por el (los) tesistas

Bach. Fernández Sánchez Carmen ,en la investigación denominada: PLAN DE AUDITORÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA GMO SUMINISTROS PERUANOS S.A.C."

Firma del experto

Solicitud

Estimado (a) señor (a): Mg. Augusto David Seclén Tejeda

Motiva la presente el solicitar su valiosa colaboración en la revisión del instrumento anexo, el cual tiene como objetivo de obtener la validación del instrumento de investigación: Guia de encuesta y entrevista de que se aplicará para el desarrollo de la tesis con fines de titulación , denominada "PLAN DE AUDITORÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA GMO SUMINISTROS PERUANOS S.A.C."

Acudo a usted debido a sus conocimientos y experiencias en la materia, los cuales aportarían una útil y completa información para la culminación exitosa de este trabajo de investigación.

Gracias por su valioso aporte y participación.

Atentamente,

Firma del tesista

GUÍA, JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos: Augusto David Seclén Tejeda

Centro laboral: SERVISCOM

Título profesional: Computación e Informática, Abogado y Docente nivel superior

Grado: Maestro Mención: Maestro en Ciencias de la Educación con Mención en Gestión de la calidad y acreditación educativa.

Institución donde lo obtuvo: Universidad Señor de Sipán

Otros estudios Computación e Informática, Inglés, Electrónica

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo Nº 1).

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

3. Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
16. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma(visión general)					x
17. Coherencia entre dimensión e indicadores(visión general)					x
18. El número de indicadores , evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada(visión general)					x
19. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades(claridad y precisión)					x
20. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)					x
21. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto(pertinencia y eficacia)					x
22. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido					x
23. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas(control de sesgo)					x
24. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					x
25. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)					x
26. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					x

27. Calidad en la redacción de los ítems(visión general)					x
28. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					x
29. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					x
30. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					x
Puntaje parcial					
Puntaje total					

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = [puntaje obtenido / 75] x 100=.....

4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado),

El instrumento es acto para ser aplicado.

6. Constancia de Juicio de experto

El que suscribe, Augusto David Seclén Tejeda identificado con DNI. Nº16791063 certifico que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por el (los) tesistas

Bach. Fernández Sánchez Carmen ,en la investigación denominada: PLAN DE AUDITORÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA GMO SUMINISTROS PERUANOS S.A.C."

.....

Firma del experto

Solicitud

Estimado (a) señor (a): Percy Enrique Valenzuela Cornejo

Motiva la presente el solicitar su valiosa colaboración en la revisión del instrumento anexo, el cual tiene como objetivo de obtener la validación del instrumento de

investigación: Guía de encuesta y entrevista de que se aplicará para el desarrollo de la tesis con fines de titulación, denominada “PLAN DE AUDITORÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA GMO SUMINISTROS PERUANOS S.A.C.”

Acudo a usted debido a sus conocimientos y experiencias en la materia, los cuales aportarían una útil y completa información para la culminación exitosa de este trabajo de investigación.

Gracias por su valioso aporte y participación.

Atentamente,

Firma del tesista

GUÍA, JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos: Percy Enrique Valenzuela Cornejo
Centro laboral: Docente Universidad César Vallejo
Título profesional: Licenciado en Administración de Empresas
Grado: MBA Mención: Maestro en Administración de Empresas
Institución donde lo obtuvo: Universidad Cesar Vallejo.
Otros estudios Computación e Informática, inglés

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo Nº 1).
Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:
1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

3. Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma(visión general)					x
2. Coherencia entre dimensión e indicadores(visión general)					x
3. El número de indicadores , evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada(visión general)					x
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades(claridad y precisión)					x
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)					x
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto(pertinencia y eficacia)					x
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido					x
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas(control de sesgo)					x
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					x
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)					x
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					x
12. Calidad en la redacción de los ítems(visión general)					x
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					x
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					x
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					x
Puntaje parcial					
Puntaje total					

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = [puntaje obtenido / 75] x 100=.....

4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado),

El instrumento es acto para ser aplicado.

6. Constancia de Juicio de experto

El que suscribe, Percy Enrique Valenzuela Cornejo identificado con DNI. Nº 16727362 certifico que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por el (los) tesistas

Bach. Fernández Sánchez Carmen ,en la investigación denominada: PLAN DE AUDITORÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA GMO SUMINISTROS PERUANOS S.A.C."

.....

Firma del experto

Anexo 6. Carta de autorización para el desarrollo de la investigación

AUTORIZACIÓN PARA EL RECOJO DE INFORMACIÓN

Chiclayo, 11 de enero de 2022

Quien suscribe:

Sr.

Representante Legal – Empresa CARLOS GIOVANNI RUIZ ROMERO

AUTORIZA: Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado:

PLAN DE AUDITORIA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO. DE la Empresa GMO Suministros Peruanos SAC.

Por el presente, el que suscribe, señor (a, ita) .....,

Representante legal de la empresa: .....,

AUTORIZO al alumno: CARMEN VICTORIA FERNANDEZ SÁNCHEZ identificado con DNI N° 44983106....., estudiante dela Escuela Profesional de .....Administración....., y autor del trabajo de investigación denominado: Plan de Auditoria en Gestión de talento humano en la empresa GMO, al uso de dicha información que conforma el expediente **técnico,** así como hojas de memorias, cálculos entre otros como planos para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis de....., enunciada líneas arriba de quien solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente.

CARLOS GIOVANNI RUIZ ROMERO

Nombre y Apellidos:

DNI N° 16642960

Cargo de la empresa:

Anexo 7. Resolución del proyecto

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN Nº 0013-FACEM-USS-2022

Chiclayo, 22 de enero de 2022.

VISTO:
El Oficio N°0011-2022/EAP-USS, de fecha 21 de enero de 2022, presentado por la Directora de la EAP de Administración y proveído de la Decana de FACEM, de fecha 22/01/2022, donde solicita la aprobación de Proyectos de tesis, de los estudiantes del curso Taller de Actualización, Grupo 10 - 2021, de la EAP de Administración, a cargo de la Mg. Ana María Guerrero Millones, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 21° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°086-2020/PD-USS de fecha 13 de mayo de 2020, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR los Proyectos de Tesis, de los estudiantes del curso Taller de Actualización, Grupo 10 - 2021, a cargo de la Mg. Ana María Guerrero Millones, de la Escuela Profesional de Administración, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

Dra. Fiorella Giannina Molinelli Aristondo
Decana (e)
Facultad de Ciencias Empresariales

Mg. Sandra Mory Guarniz
Secretaria Académica (e)
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc.: Escuela, Archivo

ADMISIÓN E INFORMES
074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, **Perú**

www.uss.edu.pe

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN Nº 0013-FACEM-USS-2022

N°	AUTOR(S)	TÍTULO	LINEA DE INVESTIGACIÓN
1	FERNANDEZ SANCHEZ CARMEN VICTORIA	PLAN DE AUDITORÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA GMO SUMINISTROS PERUANOS SAC	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
2	GUERRERO GUERRERO CLARITA JOHANA	ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES NOMBRADOS EN UNA ENTIDAD FINANCIERA DEL DISTRITO DE CHICLAYO	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
3	MILLONES CHAPOÑAN DANIELA LIZBET	COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y EFICIENCIA DEL PERSONAL OPERATIVO EN LA EMPRESA DE GAS NATURAL NAGASCO - CHICLAYO	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
4	PADILLA ADRIANZEN JAIRO DANIEL	PROGRAMA DE LIDERAZGO Y MOTIVACION PARA LA OBTENCION DE MEJORES RESULTADOS COMERCIALES EN UNA TIENDA POR DEPARTAMENTO EN AREQUIPA	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
5	PISCOYA PUICON CEILA	ESTRATEGIAS DE COMERCIALIZACION DEL ALGODÓN ARTESANAL NATIVO PARA MEJORAR EL POSICIONAMIENTO DE LA ASOCIACIÓN SANTA ANITA - MÓRROPE 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES
074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, **Perú**

www.uss.edu.pe

Anexo 8. T1

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)
(LICENCIA DE USO)

Pimentel, 16 de Febrero del 2022

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:
CARMEN VICTORIA FERNANDEZ SANCHEZ con DNI 44983106

En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada:

PLAN DE AUDITORIA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA GMD SUMINISTROS PERUANOS SAC.

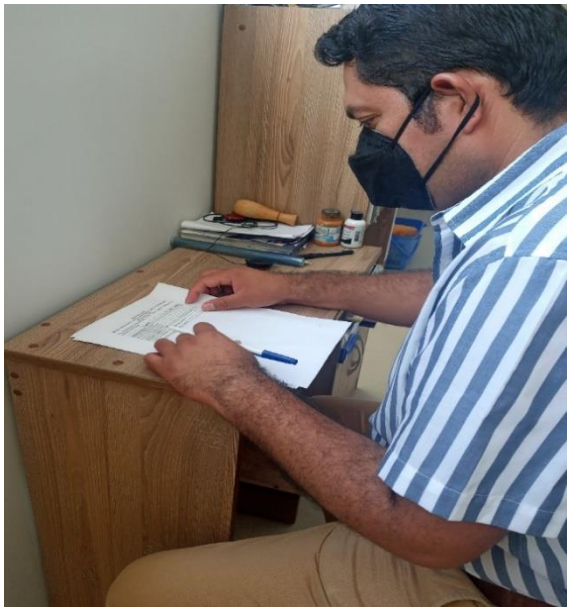
presentado y aprobado en el año 2022 como requisito para optar el título de LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN, de la Facultad de CIENCIAS EMPRESARIALES, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

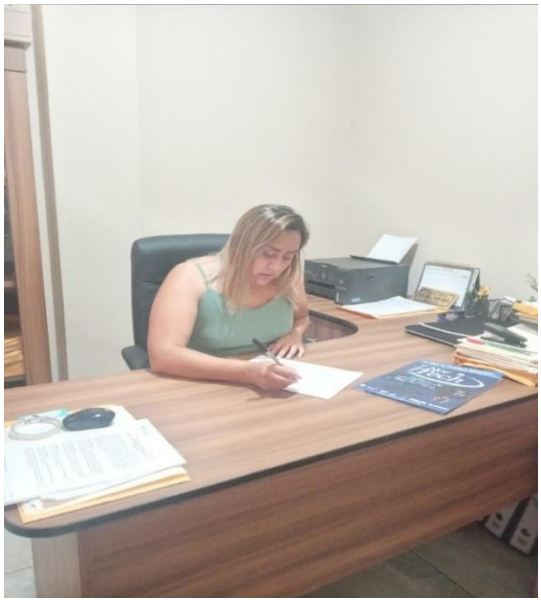
- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – http://repositorio.uss.edu.pe, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

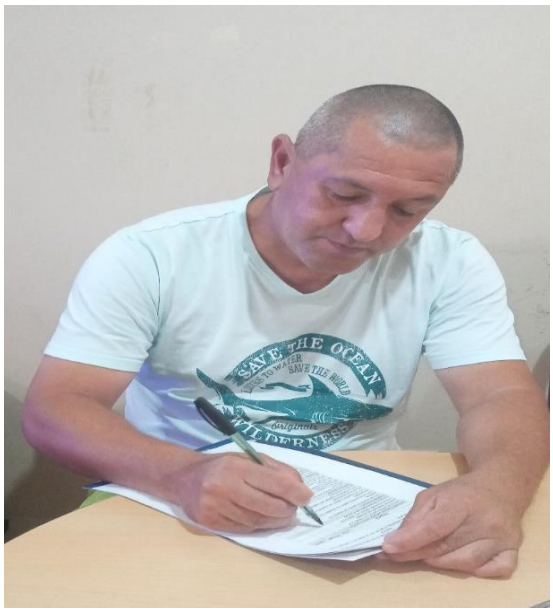
De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

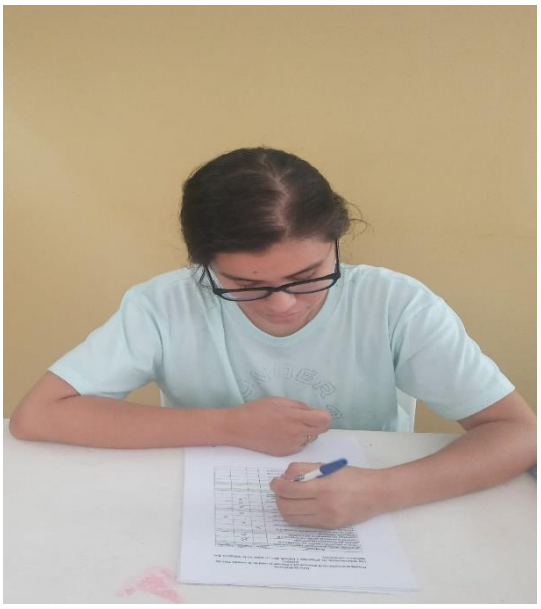
APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
FERNANDEZ SANCHEZ CARMEN victoria	44983106	

Anexo 9. Fotos de la aplicación de la encuesta









Anexo 10 Reporte del turnitin

FERNANDEZ-SANCHEZ-VICTORIA-TURNITIN3.docx
9 feb 2022
16307 palabras/90037 caracteres

CARMEN VICTORIA FERNANDEZ SANC PLAN DE AUDITORIA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

FERNANDEZ-SANCHEZ-VICTORIA-TURNITIN3.docx

Resumen de fuentes

17%
SIMILITUD GENERAL

1	repositorio.uss.edu.pe INTERNET	2%
2	hdl.handle.net INTERNET	1%
3	repositorio.unprg.edu.pe:8080 INTERNET	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe INTERNET	<1%
5	Universidad Cesar Vallejo on 2016-09-18 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
6	repositorio.uladech.edu.pe INTERNET	<1%
7	repositorio.uho.edu.cu INTERNET	<1%
8	moam.info INTERNET	<1%
9	www.piueformacion.com INTERNET	<1%
10	degerencia.com INTERNET	<1%
11	Universidad Nacional del Centro del Peru on 2019-07-02 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
12	www.coursehero.com INTERNET	<1%
13	idoc.pub INTERNET	<1%
14	www.slideshare.net INTERNET	<1%
15	repository.globethics.net INTERNET	<1%
16	factorial.mx INTERNET	<1%
17	www.clubensayos.com INTERNET	<1%
18	docs.google.com INTERNET	<1%
19	repositorio.udh.edu.pe INTERNET	<1%
20	www.tometrologia.com INTERNET	<1%
21	www.thelbfr.com INTERNET	<1%
22	Flores Ramos, Jesus Otoniel. "Identificacion y analisis de la experiencia lograda por el personal aerotecnico en la Fuerza Aerea del Peru como generadora de competencias para su reinsercion laboral ante... PUBLICACIÓN	<1%
23	dokumen.pub INTERNET	<1%
24	fca.uaq.mx INTERNET	<1%
25	repository.unimilitar.edu.co INTERNET	<1%
26	moam.cedia.edu.ec INTERNET	<1%
27	core.ac.uk INTERNET	<1%

Anexo 11. Acta de originalidad

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

ACTA DE ORIGINALIDAD

Yo, **ANA MARÍA GUERRERO MILLONES** docente de la Facultad de CIENCIAS EMPRESARIALES y Escuela Académico Profesional de ADMINISTRACIÓN de la Universidad SEÑOR DE SIPÁN, revisor (a) de la tesis titulada: "**PLAN DE AUDITORÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA GMO SUMINISTROS PERUANOS SAC**", del bachiller **Fernández Sánchez Carmen Victoria,** constato que la investigación tiene un índice de similitud del **17%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 09 de Febrero del 2022

.....

MSc. ANA MARÍA GUERRERO MILLONES

DNI: 17535600

Anexo 11. Encuestas

Guía de Encuesta

Dirigida al personal de la empresa para conocer el nivel de la variable Plan de auditoría

Lea detenidamente las preguntas y marque con un aspa (x) la categoría que considera conveniente.

Preguntas	Inicio	Proceso	Logrado
Dimensión: Proceso de investigación, revisión y evaluación			
Como se encuentra la gestión con respecto a la revisión del desempeño del empleado		X	
Como se encuentra la gestión con respecto a la evaluación del desempeño del empleado		X	
Dimensión; Planificación			
Como se encuentra la gestión con respecto a la auditorias		X	
Como se encuentra la gestión con respecto a los presupuestos		X	
Como se encuentra la gestión con respecto a los programas de planificación	X		
Como se encuentra la gestión con respecto a la gestión de planificación	X		
Dimensión ejecución			
En qué nivel de aceptación se encuentran los Sistemas de transacciones			X
En qué nivel de aceptación se encuentran Sistemas de automatización de oficinas	X		
En qué nivel de aceptación se encuentran Sistemas de gestión del conocimiento			X
En qué nivel de aceptación se encuentran En qué nivel de aceptación se encuentran Sistemas de información de gestión		X	
En qué nivel de aceptación se encuentran Sistemas de apoyo para la toma de decisiones			X
Dimensión Informe de resultados			
Como se encuentra el nivel de comunicación de resultados			X
Dimensión Plan de mejoramiento y seguimiento			
Como se encuentra la gestión o el trabajo para alcanzar la Misión de la empresa.			X
Como se encuentra la gestión o el trabajo para alcanzar la Visión de la empresa.		X	
Como se encuentra la gestión o el trabajo para alcanzar la Objetivos de la empresa.		X	
Como se encuentra la gestión o el trabajo para alcanzar la Funciones de la empresa.	X		
Como se encuentra la gestión o el trabajo para alcanzar la Recursos disponibles de la empresa.	X		

Guía de Encuesta

Dirigida al personal de la empresa para conocer el nivel de la variable Plan de auditoría

Lea detenidamente las preguntas y marque con un aspa (x) la categoría que considera conveniente.

Preguntas	Inicio	Proceso	Logrado
Dimensión: Proceso de investigación, revisión y evaluación			
Como se encuentra la gestión con respecto a la revisión del desempeño del empleado	X		
Como se encuentra la gestión con respecto a la evaluación del desempeño del empleado	X		
Dimensión; Planificación			
Como se encuentra la gestión con respecto a la auditorias	X		
Como se encuentra la gestión con respecto a los presupuestos	X		
Como se encuentra la gestión con respecto a los programas de planificación	x	X	
Como se encuentra la gestión con respecto a la gestión de planificación		X	
Dimension ejecucion			
En qué nivel de aceptación se encuentran los Sistemas de transacciones		X	
En qué nivel de aceptación se encuentran Sistemas de automatización de oficinas		X	
En qué nivel de aceptación se encuentran Sistemas de gestión del conocimiento		X	
En qué nivel de aceptación se encuentran En qué nivel de aceptación se encuentran Sistemas de información de gestión		X	
En qué nivel de aceptación se encuentran Sistemas de apoyo para la toma de decisiones		X	
Dimension Informe de resultados			
Como se encuentra el nivel de comunicación de resultados		x	
Dimension Plan de mejoramiento y seguimiento			
Como se encuentra la gestión o el trabajo para alcanzar la Misión de la empresa.			X
Como se encuentra la gestión o el trabajo para alcanzar la Visión de la empresa.			X
Como se encuentra la gestión o el trabajo para alcanzar la Objetivos de la empresa.			X
Como se encuentra la gestión o el trabajo para alcanzar la Funciones de la empresa.	X		
Como se encuentra la gestión o el trabajo para alcanzar la Recursos disponibles de la empresa.	X		

Guía de Encuesta

Dirigida al personal de la empresa para conocer el nivel de la variable Plan de auditoría

Lea detenidamente las preguntas y marque con un aspa (x) la categoría que considera conveniente.

Preguntas	Inicio	Proceso	Logrado
Dimensión: Proceso de investigación, revisión y evaluación			
Como se encuentra la gestión con respecto a la revisión del desempeño del empleado		x	
Como se encuentra la gestión con respecto a la evaluación del desempeño del empleado		x	
Dimensión; Planificación			
Como se encuentra la gestión con respecto a la auditorias		x	
Como se encuentra la gestión con respecto a los presupuestos		X	
Como se encuentra la gestión con respecto a los programas de planificación		x	
Como se encuentra la gestión con respecto a la gestión de planificación		x	
Dimensión ejecución			
En qué nivel de aceptación se encuentran los Sistemas de transacciones			X
En qué nivel de aceptación se encuentran Sistemas de automatización de oficinas			X
En qué nivel de aceptación se encuentran Sistemas de gestión del conocimiento			X
En qué nivel de aceptación se encuentran En qué nivel de aceptación se encuentran Sistemas de información de gestión			x
En qué nivel de aceptación se encuentran Sistemas de apoyo para la toma de decisiones		x	
Dimensión Informe de resultados			
Como se encuentra el nivel de comunicación de resultados		X	
Dimensión Plan de mejoramiento y seguimiento			
Como se encuentra la gestión o el trabajo para alcanzar la Misión de la empresa.		X	
Como se encuentra la gestión o el trabajo para alcanzar la Visión de la empresa.		X	
Como se encuentra la gestión o el trabajo para alcanzar la Objetivos de la empresa.	X		
Como se encuentra la gestión o el trabajo para alcanzar la Funciones de la empresa.	x		
Como se encuentra la gestión o el trabajo para alcanzar la Recursos disponibles de la empresa.	x		

Anexo 12. Base de datos

base datos victoria (4).sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	VAR00001	Numérico	8	0		{1, Inicio}...	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
2	VAR00002	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
3	VAR00003	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
4	VAR00004	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
5	VAR00005	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
6	VAR00006	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
7	VAR00007	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
8	VAR00008	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
9	VAR00009	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
10	VAR00010	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
11	VAR00011	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
12	VAR00012	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
13	VAR00013	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
14	VAR00014	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:OFF

Escribe aquí para buscar 23°C Parc. nublado ESP 16:50:27 4/02/2022

base datos victoria (4).sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

27 :

Visible: 14 de 14 variables

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	var	var	var	var
1	1	1	3	3	1	2	1	2	3	1	1	1	3	1				
2	3	1	3	2	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1				
3	1	3	2	1	3	2	1	1	2	2	3	1	2	1				
4	3	3	2	1	3	1	3	1	2	2	2	1	2	2				
5	1	2	3	1	1	3	1	2	1	3	3	2	1	3				
6	2	1	2	2	3	3	2	1	1	2	2	1	2	3				
7	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	1	2	1	2				
8	1	3	1	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	1				
9	3	2	2	2	1	3	3	2	2	1	2	1	2	2				
10	3	1	3	1	3	3	2	1	3	1	3	1	2	1				
11	3	2	2	1	2	3	1	3	3	3	3	1	2	1				
12	1	1	3	1	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3				
13	1	1	3	3	3	1	3	1	3	2	1	1	3	2				
14	3	2	2	1	2	1	3	1	3	3	1	1	2	2				
15																		
16																		
17																		
18																		
19																		
20																		
21																		
22																		
23																		
24																		
25																		
26																		
27																		

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:OFF

Escribe aquí para buscar 23°C Parc. nublado ESP 16:46:39 4/02/2022