

UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**AUDITORÍA FINANCIERA Y LA GESTIÓN DE RECURSOS
HUMANOS EN UNA EMPRESA TEXTIL DE GAMARRA-LA
VICTORIA-LIMA-2020**

**PARA OPTAR EL GRADO DE BACHILLER EN CIENCIAS
CONTABLES Y FINANCIERAS**

AUTOR:

VERONIKA YANINA BORDA PINEDO

ORCID: 0000-0001-2130-9667

ASESOR:

Mg. JAIME FLORES SORIA

ORCID: 0000-0001-7954-4825

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: TRIBUTACIÓN Y AUDITORÍA

LIMA, PERU
SEPTIEMBRE, 2021

Dedicatoria

A mis padres y amados hijos que son el motor de mi vida les dedico esta monografía. Este trabajo es para ustedes.

Agradecimiento

Expreso mi agradecimiento a nuestro señor dios y también va dirigido a los docentes de la Universidad “Las Américas”, por su apoyo y responsabilidad para poder aprender lo necesario y que fue aporte en la presente.

Resumen

La presente investigación titulada: Auditoría financiera y la gestión de recursos humanos en una empresa textil de Gamarra-La Victoria-Lima 2020, tiene como objetivo general conocer cómo la auditoría financiera se relaciona con la gestión de recursos humanos en una empresa textil de Gamarra-La Victoria-Lima 2020. Se considera por la auditoría financiera como la revisión y verificación exhaustiva de los estados financieros, cuentas y documentos contables de una empresa, con el fin de emitir una opinión técnica y profesional, la importancia del presente estudio es la información que se proporciona en el informe de la auditoría financiera comprende la identificación de la empresa auditada, así como la descripción de lo que abarca la auditoría y la opinión del auditor. Por otro lado, la gestión de recursos humanos consiste en planear, organizar y desarrollar todo lo concerniente a promover el desempeño eficiente del personal que compone una estructura, y por último se considera dimensiones e indicadores que abarcan las 2 variables.

Palabras clave: Auditoría financiera, gestión de recursos humanos, empresa textil

Abstract

The present research entitled: Financial audit and human resource management in a textile company of Gamarra-La Victoria-Lima 2020, has the general objective of knowing how the financial audit is related to the management of human resources management in a textile company of Gamarra-La Victoria-Lima 2020. The financial audit is considered as the exhaustive review and verification of the financial statements, accounts and accounting documents of a company, in order to issue a technical and professional opinion, the importance of this study is The information provided in the financial audit report includes the identification of the audited company, as well as the description of what the audit covers and the auditor's opinion. On the other hand, human resources management consists of planning, organizing and developing everything related to promoting the efficient performance of the personnel that make up a structure, and finally, dimensions and indicators that cover the 2 variables are considered.

Keywords: Financial audit, human resource management, textile company

Tabla de contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Resumen	iv
Abstract	v
Tabla de contenido	vi
Introducción	1
1. Problema de la investigación	2
1.1. Descripción de la realidad problemática	2
1.1.1. Formulación del problema de investigación	3
1.2. Objetivos de la investigación	4
1.2.1. Objetivo general	4
1.2.2. Objetivos específicos.....	4
1.3. Justificación e importancia de la investigación.....	5
2. Marco teórico	7
2.1. Antecedentes	7
2.1.1. Internacionales	7
2.1.2. Nacionales	11
2.2. Bases teóricas	15
2.3. Definición de términos	26
3. Cronograma de actividades	28
4. Recursos y presupuesto	29
5. Aporte de la investigación.....	30
6. Recomendaciones.....	31
7. Referencias.....	32
8. Anexos.....	36
Anexo 1º: Matriz de operacionalización	37
Anexo 2º: Matriz de consistencia.....	38

INTRODUCCIÓN

La auditoría financiera es un procedimiento que proporciona una revisión y validación de los documentos contables de una empresa en un periodo determinado y verifica si se cumple con las normas y leyes contables vigentes.

La gestión de recursos humanos es la unión de los recursos humanos con los objetivos y metas para mejorar el desempeño estratégico de la empresa y el desarrollo de la cultura organizacional para fomentar la innovación, la flexibilidad y la ventaja competitiva.

Describiendo los elementos de la investigación, se componen de: “Capítulo I, donde se abarca el Planteamiento del problema, siguiendo con el Capítulo II, el cual se centra en manifestar el Marco teórico, después sigue el Capítulo III, donde se brinda el Cronograma de actividades, en el Capítulo IV se describen los Recursos y actividades, además del Capítulo V donde se tienen las Referencias terminando con el Capítulo VI, donde se encuentra el Aporte académico junto con las Recomendaciones y anexos utilizados para el desarrollo y complemento de información de la misma”.

1. Problema de la investigación

1.1. Descripción de la realidad problemática

Forero, Forero y Cerquera (2017) La Auditoría Financiera ejerce “una influencia en las empresas mundiales, pero con las nuevas normas regulatorias ha generado cambios en la presentación de los estados financieros y por consiguiente un paradigma en los auditores. Lo anterior conlleva a la realización de un estudio, sobre la influencia empresarial de la auditoría financiera con el objetivo de determinar la práctica actual de la presentación de los estados financieros auditados por los profesionales en la materia, para lo cual se desarrolló una metodología bajo el enfoque cualitativo, mediante una investigación documental y descriptiva; utilizando la sistematización bibliográfica. Finalmente se concluye que, la auditoría financiera permite ejercer controles actuales y futuros para la buena toma de decisiones de las empresas y así maximizar los recursos y utilidades con las diferentes operaciones.

Hurtado (2020) en su estudio tiene como objetivo principal analizar la evolución de la auditoría financiera en América Latina: caso Ecuador y Colombia, correspondiente al periodo 2009-2019. La metodología fue abordada bajo un enfoque cualitativo, con un método descriptivo y un diseño no experimental, la técnica utilizada fue análisis de contenido cualitativo de 35 documentos que fueron archivados en el instrumento CHECK LIST conformado una base de datos. Los resultados obtenidos, evidencian que la auditoría financiera es una herramienta fundamental para las organizaciones, por cuanto permite identificar la razonabilidad o desviaciones que pueden presentar los estados financieros, de acuerdo con la opinión profesional e independiente que emite el auditor. Se concluye que la auditoría financiera ha ido evolucionando y progresando permanentemente con los avances tecnológicos, políticos y sociales.

Baila (2001) en el país, los principios de contabilidad generalmente aceptados, son las Normas Internacionales de Contabilidad (NIC). Utilizando técnicas y procedimientos de auditoría, se examinan el control interno, libros y registros contables, documentos y otros elementos que constituyen evidencias sustentatorias.

Finalmente, esta investigación tiene como propósito conocer cómo la auditoría financiera se relaciona con la gestión la gestión de recursos humanos en una empresa textil de Gamarra-La Victoria-Lima 2020.

1.1.1. Formulación del problema de investigación

1.1.1.1. Problema general

¿Cómo la auditoría financiera se relaciona con la gestión la gestión de recursos humanos en una empresa textil de Gamarra-La Victoria-Lima 2020?

1.1.1.2. Problemas específicos

- 1) ¿Cómo la planeación de la auditoría financiera se relaciona con la gestión la gestión de recursos humanos en una empresa textil de Gamarra-La Victoria-Lima 2020?
- 2) ¿Cómo la ejecución de la auditoría financiera se relaciona con la gestión la gestión de recursos humanos en una empresa textil de Gamarra-La Victoria-Lima 2020?
- 3) ¿Cómo el informe de la auditoría financiera se relaciona con la gestión de recursos humanos en una empresa textil de Gamarra-La Victoria-Lima 2020?

- 4) ¿Cómo el seguimiento de las recomendaciones se relaciona con la gestión la gestión de recursos humanos en una empresa textil de Gamarra-La Victoria-Lima 2020?

1.2. Objetivos de la investigación

1.2.1. Objetivo general

Conocer cómo la auditoría financiera se relaciona con la gestión la gestión de recursos humanos en una empresa textil de Gamarra-La Victoria-Lima 2020.

1.2.2. Objetivos específicos

- 1) Conocer cómo la planeación de la auditoría financiera se relaciona con la gestión la gestión de recursos humanos en una empresa textil de Gamarra-La Victoria-Lima 2020.
- 2) Conocer cómo la ejecución de la auditoría financiera se relaciona con la gestión la gestión de recursos humanos en una empresa textil de Gamarra-La Victoria-Lima 2020.
- 3) Conocer cómo el informe de la auditoría financiera se relaciona con la gestión la gestión de recursos humanos en una empresa textil de Gamarra-La Victoria-Lima 2020.
- 4) Conocer cómo el seguimiento de las recomendaciones se relaciona con la gestión de recursos humanos en una empresa textil de Gamarra-La-Victoria-Lima 2020.

1.3. Justificación e importancia de la investigación

1.3.1. Justificación de la investigación

a) Justificación Teórica

Baldeón (2019) Jiménez y Ramirez (2019) considera que la auditoría financiera consiste en un proceso cuyo resultado final es la emisión de un informe, en el que el auditor da a conocer su opinión sobre la situación financiera de la empresa, este proceso solo es posible llevarlo a cabo a través de un elemento llamado evidencia de auditoría, ya que el auditor hace su trabajo posterior a las operaciones de la empresa. Asimismo, Spring Professional (2020) dice que es la unión de estrategias que facilitan la utilidad más conveniente del capital humano de una empresa.

Las diversas investigaciones sobre la auditoría financiera y la gestión de recursos humanos consideran motivos a diversas situaciones, por tal se ha considerado implementar una sugerencia centrada en poder estudiar a la auditoría financiera y la gestión de recursos humanos.

b) Justificación Practica

De lo obtenido, es posible brindar soluciones y/o consideraciones que puedan controlar la auditoria financiera para la gestión de recursos humanos en una empresa textil de Gamarra-La Victoria-Lima 2020.

c) Justificación Metodológica

Empleamiento de herramientas metodológicas como técnica: encuesta e instrumento: cuestionario para poder recopilar y procesar la información en el software de estadística y poder hallar en qué se

relaciona la auditoria financiera y la gestión de recursos humanos en una empresa textil de Gamarra-La Victoria-Lima 2020.

1.3.2. Importancia

La importancia del presente estudio es la información que se proporciona en el informe de la auditoría financiera comprende la identificación de la empresa auditada, así como la descripción de lo que abarca la auditoría y la opinión del auditor”.

2. Marco teórico

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Sánchez (2020) en su tesis titulada: “Auditoría integral y su incidencia en la gestión administrativa y financiera de la C.T.I.C, Cantón Caluma, Período 2018”, se realizó con el propósito de “Evaluar la gestión administrativa y financiera y verificar el cumplimiento de las leyes, reglamentos y normativa aplicables a la entidad”, se ha hecho uso de técnicas de investigación como “la observación esta ha servido para obtener información preliminar, la entrevista que fue aplicada al gerente, luego de ello se utilizó cuestionarios de control interno utilizando el método COSO I, aplicados al personal, los hallazgos identificados son que la entidad no dispone de un código de ética para regular la disciplina de los socios, no cuenta con proceso para evaluar y mitigar los riesgos, las recaudaciones no son depositadas diariamente existe incompatibilidades en las funciones de los trabajadores, no existe confiabilidad y seguridad en el manejo de la información. En el área financiera se realizó un estudio financiero vertical, se aplicó indicadores financieros. En la auditoria de gestión se utilizó cuestionarios de evaluación al área de dirección, gerencia y contabilidad para verificar el cumplimiento de los procesos”. En la auditoría de cumplimiento se determinó: “Que la entidad desempeño un 91% de lo establecido en las leyes y reglamentaciones, a los administrativos de la cooperativa se recomienda tomar en cuenta el informe de la auditoría integral ejecutada con el objetivo de promover la mejora de las actividades tanto administrativas como financiera”.

Briones (2018) en su tesis titulada: “Auditoría de gestión en el área de talento humano de intricalmed S.A”. luego de la evaluación de la gestión del departamento de talento humano con investigación basada en fuentes primarias se procedió a resolver el problema sistematizado dando respuesta a los objetivos planteados. • “Los puntos críticos en el área de Talento Humano mediante la Auditoría de Gestión de la compañía INTRICALMED S.A en el período comprendido del 1 de enero al 31 de diciembre del 2016 fue el pleno conocimiento de funciones a realizarse basados en directrices y estándares”. • “Al aplicar el formulario de Control Interno del área de Talento Humano se determinó que no existen políticas de control de procesos ni valoración contingente de riesgos por amenazas”. • “Existe un bajo nivel de conocimiento de los trabajadores a nivel general de la misión, visión y valores corporativos esto se determinó mediante una encuesta realizada al 70% de los trabajadores”. • “La falta de selección, diseño y aplicación de indicadores de gestión, dificultan la evaluación del desempeño de las actividades desarrolladas y medir los resultados de la gestión”. • “La ausencia de un organigrama estructural en la institución, dificulta la asignación de responsabilidades, acciones para el desempeño de funciones en cada uno de los cargos que conforman las áreas del colegio, para el logro de los objetivos organizacionales”.

Palomino y Vega (2015) en su tesis titulada “Auditoria de gestión al area de recursos humanos de la empresa Icycon Peruana E.I.R.L de la ciudad de Huancavelica”, “Al desarrollar el respectivo análisis de las dos variables, tanto como de la auditoria de gestión y los recursos humanos, podríamos decir que la Auditoria de gestión mide y cuantifica los logros alcanzados por la empresa teniendo en cuenta la eficiencia, eficacia y economía en un periodo determinado,

evaluando al área de recursos humanos, ya que en ello se organiza, dirige, coordina y estudian las actividades de los trabajadores, por lo tanto de acuerdo al resultado obtenido se acepta la hipótesis alterna con el 1.88 de T calculada y por ende se rechaza la hipótesis nula”. 2. “Después del análisis realizado se llegó a la deducción de que la Auditoría de Gestión surgió como una manera válida de poner en orden los recursos humanos, financieros materiales y naturales de la empresa, para lograr un mejor desempeño mediante la eficiencia, por lo tanto, de acuerdo al resultado estadístico se tiene que la T calculada (1.72) es mayor a la T teórica (1.69), de acuerdo a ello se acepta la hipótesis alterna 3”. “Después del estudio detallado de Auditoría de Gestión, se obtuvo como resultado que dicha variable es un examen comprensivo y constructivo de una estructura organizacional de la empresa, por lo tanto mediante la Auditoría de Gestión se logra comprobar la eficacia con el cumplimiento de producción o servicio y hacer comparaciones con el plan y los periodos anteriores para determinar progresos o retrocesos, de acuerdo al resultado estadístico obtenido se aceptó la T alterna (1.70) por ser mayor que la T teórica (1.69), eso quiere decir que nuestra hipótesis es aceptable. 208 4”. “Después del análisis realizado se obtuvo como resultado que la Auditoría de Gestión influye significativamente en la economía de esta manera se podrá medir el uso correcto de los recursos, tanto en la cantidad y calidad, como el menor costo posible y de manera oportuna”. 5. “Después del análisis realizado, como resultado se obtuvo que la Auditoría de Gestión y el Control Interno influyen directamente al Área de Recursos Humanos para mejorar las prácticas de control interno que permitan salvaguardar de una manera más eficiente los recursos de la organización en el logro de los objetivos propuestos”.

Chato (2015) en su tesis titulada “El control interno y el manejo de los recursos humanos y financieros en la empresa Interamericana de Rotulación del cantón Ambato”, La presente tesis tiene por objetivo “Evaluar el manejo de los recursos humanos y financieros en la empresa Interamericana de Rotulación ubicada en la Provincia de Tungurahua del Cantón Ambato, su actividad es la elaboración, colocación e instalación de vallas y rótulos publicitarios entre otros productos, con el transcurso del tiempo la empresa se ha desarrollado exitosamente por la diversidad de productos que ofertan al consumidor final”. “La calidad y precios de sus productos han caracterizado a la empresa, y por tanto han logrado incluirse en el mercado alcanzando cierto posicionamiento en el mismo, más aún el del sector público. Sin embargo, pese a la superación empresarial que han obtenido a pesar de no ser tan antigua, acumulado falencias en la administración de todos sus recursos, porque el problema radica en que no cuenta con la información adecuada y en el tiempo requerido provocando pérdidas a la empresa y alterando los resultados en cada periodo. El hecho de no existir algún tipo de control para cuidar los activos ha provocado el mal e inadecuado uso de sus recursos, generando pérdidas económicas y un pésimo ambiente laboral porque no existe algún tipo de compromiso por parte del personal con la empresa. Con el fin de remediar los inconvenientes que atraviesa la empresa se planteó la ejecución de auditorías de gestión, esta se encargara de dotar a la administración los parámetros adecuados para la toma de decisiones, esperando que los resultados actuales de la empresa cambien y así se pueda disminuir las debilidades que actualmente tiene la empresa”. El propósito de este proyecto es “Facilitarle a la dirección a cumplir con todas sus obligaciones y ser una herramienta para la toma de decisiones para manejar sus recursos eficientemente”.

García (2019) en su tesis titulada “La auditoría de desempeño y su relación con la evaluación de los recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Lalaquiz 2017”, Para llevar adelante el trabajo de investigación, se ha tenido en cuenta y planteado el siguiente objetivo general: “Establecer la relación entre la auditoría de desempeño y la evaluación de los recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Lalaquiz – Huancabamba – Piura”. Producto del trabajo este objetivo así como los objetivos específicos se cumplen por cuanto: “Existe un alto índice de aprobación respecto a que la ejecución de la auditoría de desempeño facilita la evaluación de la economía del Gobierno Local del Distrito de Lalaquiz, la misma que se relaciona con la evaluación de los recursos humanos”. “La aprobación se mantiene por encima del 80%. Lo cual nos dice que los trabajadores son conscientes en el tema, dado que sería de mucha ayuda en la gestión”.

2.1.2. Nacionales

Panta (2019) en su tesis titulada “Auditoría administrativa y gestión de los recursos humanos en la Municipalidad provincial de Huaura-huacho, 2018”, el presente trabajo de investigación tuvo como objetivo “Determinar la relación que existe entre Auditoría Administrativa y Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2018”. Para ello se formuló el problema principal de investigación “¿Qué relación existe entre Auditoría Administrativa y Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2018?”. En el desarrollo del trabajo se utilizó la metodología “de investigación de tipo básica, de nivel correlacional, de diseño no experimental, corte transversal, de método hipotético-deductivo y estadístico. La muestra de estudio estuvo conformada por 137 trabajadores de la institución. Para obtener la información necesaria para cumplir con el objetivo de la investigación se utilizó

la técnica de investigación de encuesta y observación a través de los instrumentos cuestionarios de encuesta tipo escala de Likert y guía de observación respectivamente. El cuestionario obtuvo una validación interna por el alfa de Cronbach y una validación externa por el juicio de tres expertos”. La investigación concluye: “Que existe una relación lineal estadísticamente significativa, considerable y directamente proporcional entre la variable Auditoría Administrativa y Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2018 ($r_s = 0.721$, $p=0.000$)”.

Palomino (2019) en su tesis titulada “Auditoría de gestión y su efecto en los recursos humanos de la Municipalidad Distrital Santa Rosa de Sacco – Junín, 2016”, este trabajo de investigación fue “Orientado a demostrar el efecto de la auditoría de gestión en los recursos humanos de la Municipalidad Distrital Santa Rosa de Sacco - Junín, 2016”. Desde La perspectiva de una investigación de “tipo – descriptivo- explicativo utilizando el diseño correlacional; se llevó a cabo un conjunto de actividades utilizando los conceptos teóricos básicos de auditoría de gestión y recursos humanos, a través de muestreo probabilístico se eligió una muestra de 32 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa de Sacco en mención a quienes se les aplico mediante la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario”. Por lo que se logró el “objetivo planteado y finalmente demostrar el efecto entre las dos variables de estudio”.

Cutipa (2018) en su tesis titulada “La auditoría del capital humano y el desempeño laboral de los trabajadores del per instituto de manejo de agua y medio ambiente año 2015”, la presente investigación tuvo como propósito “Determinar la relación entre la Auditoría del capital humano y el Desempeño laboral de los

trabajadores del PER Instituto de Manejo de Agua y Medio Ambiente año 2015”, para lo cual se desarrolló un estudio “con enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional, transversal”. La población está “constituida por 37 trabajadores del Cuadro de Asignación de Personal - CAP que laboran en el Instituto de Manejo de Agua y Medio Ambiente, la cual a su vez coincide con la muestra”. Para la recolección de datos se “emplearon las técnicas de encuesta, siendo los instrumentos empleados el cuestionario para medir la auditoría del capital humano y cuestionario para medir el desempeño laboral”. Los resultados para la presente investigación” “Permiten afirmar con un nivel de significancia del α : $5\% = 0.05$, existe correlación entre las variables Auditoría del capital humano y Desempeño laboral, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Tau-b de Kendall, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de 0,495, valor que muestra una asociación moderada y directa entre dichas variables”.

Trujillo (2017) en su tesis titulada “Auditoría de recursos humanos y logro de objetivos de la empresa Imprenta Impetu Editorial S.R.L distrito de Callería, Pucallpa 2016”, Objetivo: “Establecer de qué manera la auditoría de recursos humanos se relaciona con el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa”. Material y métodos: “Es una investigación descriptiva, correlacional y transeccional por cuanto se realizó en el segundo semestre del año 2016”. Se elaboraron dos cuestionarios: “Uno sobre la auditoría de recursos humanos y otro sobre logro de objetivos de la empresa IMPRENTA IMPETU EDITORIAL S.R.L. que está dedicada a las comunicaciones en la ciudad de Pucallpa, Perú”. La muestra se “conformó de manera intencional y estratificada, estuvo conformada por 36 trabajadores que

incluye a miembros de gerencia, administración, finanzas, contabilidad y logística”. Resultados: “El 73% de encuestados manifestaron que la auditoría de recursos humanos es importante para el logro de los objetivos de la empresa, el 10% no opina y el 17% manifiesta que no hay dicha relación. El 100% reconoce que la empresa IMPETU es una organización dedicada a la comunicación y la empresa entrega la noticia a diferentes medios periodísticos en diferentes lugares de toda la región del Ucayali. El 63.9% dicen que los miembros conocen la visión de la empresa y el 43.4% sostiene que si hay logros de objetivos. Conclusión: La auditoría de recursos humanos se relaciona de manera significativa con el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa”.

Manrique (2015) en su tesis titulada “El control interno y su incidencia en la gestión de recursos humanos en el Hotel Pastoruri Independencia – Huaraz, 2014”, el objetivo logrado en la presente investigación fue: “Determinar que el control interno incide en la gestión de recursos humanos en el Hotel Pastoruri Independencia – Huaraz en el 2014”. El tipo de investigación “fue de enfoque cuantitativo y del nivel descriptivo, el diseño fue descriptivo simple, se trabajó con una población muestral de 30 directivos y trabajadores del hotel Pastoruri las técnicas utilizadas fueron técnica de análisis documental y la encuesta”, los instrumentos utilizados fueron: “la ficha y el cuestionario estructurado, se cumplió con el plan de análisis”. Resultados: “Se Logró determinar que el 61% de los encuestados consideran que sería optimo aplicar el control interno y el 75% de los encuestados consideran que sería optimo aplicar el control interno para una buena Gestión de Recursos Humanos y lograr los objetivos del Hotel Pastoruri con la finalidad de aumentar una buena gestión y una atención eficiente a los huéspedes, así mismo se concluye que el control interno incide en la gestión de recursos

humanos en el Hotel Pastoruri Independencia – Huaraz en el 2014; de acuerdo a los resultados empíricos obtenidos en la aplicación del instrumento de medición, relacionados con las propuestas teóricas de otros investigadores en los antecedentes y las bases teóricas”.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Auditoría financiera

2.2.1.1. Definiciones

Bujan (2018) La auditoría financiera “es todo un proceso de evaluación, revisión, argumentación y dictamen sobre todos los elementos que forman parte de las actividades económicas de las entidades comerciales, sirviendo de bastión a la gerencia para la toma de decisiones”.

Arens y James (2006) “Es una auditoria que se realiza para determinar si los estados financieros globales de cualquier entidad se presentan de acuerdo con criterios específicos”.

2.2.1.2. Importancia

Control Empresarial (2017) expresa que la auditoría administrativa “es la herramienta de mayor importancia dentro de una organización. Le permite llegar a conocer la empresa en profundidad, conocer el camino que hemos establecido para saber dónde estamos y hacia dónde queremos llegar. Puede conocer las debilidades y las oportunidades en una organización.

Es aconsejable hacer una auditoría administrativa una vez al año. Puede abarcar desde un departamento hasta la totalidad de la empresa, en el que se debe analizar todo el funcionamiento administrativo.

2.2.1.3. Principios básicos

Control Empresarial (2017) manifiesta lo siguiente:

- **Evaluar la situación de la organización:** Se debe llevar a cabo de la evaluación tanto individual como colectiva de la empresa. Los gerentes, los administrativos y observar si el modelo que utilizan son adecuados. Asegurarse de que la calidad de trabajo sea de acuerdo a los principios establecidos y que se produzca la consecución de los objetivos.
- **El proceso de verificación:** En unas muchas organizaciones los responsables son ajenos a lo que está pasando dentro de su empresa. Por ello los procedimientos de auditoría administrativa llevan a cabo el proceso de comprobación de forma exhaustiva, la verificación de la información, además del análisis y la confirmación de datos. Para que no se produzca ninguna irregularidad.
- **Conocimiento en términos administrativos:** El auditor administrativo deberá tomar el lugar de un administrador, llevar a cabo sus funciones y pensar como este lo hace o debería hacerlo. Se trata de pensar de forma administrativa.

2.2.1.4. Tipos de organización en los que se lleva a cabo una auditoría administrativa

Control Empresarial (2017) manifiesta lo siguiente:

- **Organización o empresa privada:** Son empresas que son principalmente con fines lucrativos. El fin de la auditoría administrativa en estas entidades es hacer más eficientes sus procesos administrativos y aumentar sus utilidades. Actualmente las

empresas quieren obtener certificaciones de calidad. Para poder acceder a ellas toda la organización debe garantizar, que se cumplen todas las normas determinadas.

- **Organización o empresa pública:** El gobierno se encarga de administrar estas entidades con los recursos de la sociedad. Por ello le deben dar explicaciones al público de su adecuado funcionamiento y ser transparentes con el uso de los recursos que les han atribuido.
- **Organizaciones o empresas sociales:** Son empresas creadas para beneficio social. La auditoría en estas entidades, se realiza de forma similar a las empresas privadas, ya que el fin es explicar el uso de los recursos y que sea más eficiente su funcionamiento. Siempre que surja alguna duda se debe acudir a una consultoría de empresas”.

2.2.1.5. Dimensiones

a) Planeación de la auditoría financiera

Erreyes (2016) son los procedimientos y técnicas, que el auditor implementa para la elaboración de la auditoría. De esta manera el auditor ejecutará la auditoría de una forma adecuada y oportuna, en esta planificación deberá plasmar tiempo, costos y recursos humanos que necesitará para llevarla a cabo.

Indicadores

▪ **Procedimientos**

Pérez y Gardey (2021) consiste “en seguir ciertos pasos predefinidos para desarrollar una labor de manera eficaz”.

- **Técnicas**

Enciclopedia de Ejemplos (2019) “al conjunto de procedimientos o recursos que se ponen en acción al llevar adelante una actividad específica”.

b) Ejecución de la auditoría financiera

RSM Perú (2018) en esta etapa se realizan pruebas y análisis a los estados financieros para determinar su razonabilidad. Se detectan los errores, si los hay, se evalúan los resultados de las pruebas y se identifican los hallazgos. Se elaboran las conclusiones y recomendaciones y se las comunican a la Gerencia.

- **Tipos de pruebas**

Camilo (2015) son “técnicas o procedimientos que utiliza el auditor para la obtención de evidencia comprobatoria”.

- **Análisis a los estados financieros**

Perea, Castellanos y Valderrama (2016) es “suministrar información acerca de la situación financiera, del desempeño financiero y de los flujos de efectivo de la entidad, que sea útil a una amplia variedad de usuarios a la hora de tomar sus decisiones económicas”.

c) Informe de la auditoría financiera

RSM Perú (2018) en esta etapa “se emite la opinión del auditor independiente de acuerdo a los resultados obtenidos en las fases descritas anteriormente”.

Indicadores

- **Dictamen de auditoría**

Centro de capacitación contable y financiera (2019) es “un documento en donde se expresa la opinión de un auditor acerca de la razonabilidad de los Estados Financieros a un determinado periodo”.

- **Tipos de dictamen**

Centro de capacitación contable y financiera (2019) Los tipos de dictamen “están relacionados con la opinión que puede emitir el auditor y son los siguientes: Dictamen limpio o sin salvedades, dictamen con salvedades, dictamen con abstención y dictamen con negación”.

d) Seguimiento de las recomendaciones

Martínez (2016) es “de suma importancia para el mejoramiento de las empresas y en mayor medida para las Pequeñas y Medianas Empresas que son aquellas que se encuentran en vías desarrollo o mayor incursión en el mercado y que necesitan mejoras periódicas para su mayor efectividad.

Indicadores

- **Medidas adoptadas**

Respuestas a la evaluación previa de una auditoría en una empresa determinada.

- **Grado de cumplimiento**

Es un instrumento que permite saber si la empresa esta tomando en cuenta el informe emitido por un auditor”.

2.2.2. Gestión de recursos humanos

2.2.2.1 Definición

Ferris, Rosen y Barnum (1995) lo definen como a “las relaciones de los trabajadores en una institución y las decisiones que puedan realizar”.

Según Mondy (2010) lo define como “la colaboración de los trabajadores para lograr los objetivos corporativos”.

2.2.2.2 Importancia

Reyes (2015) manifiesta que “la importancia de la gestión de los recursos humanos radica en que actualmente la empresa debe dar respuestas a los cambios experimentados en la sociedad en general y del mundo laboral en particular entre los que destacan: Aumento de la competencia y por lo tanto de la necesidad de ser competitivo, los costos y ventajas relacionadas con el uso de los recursos humanos, la crisis de productividad, el aumento del ritmo y complejidad de los cambios sociales, culturales, normativos, demográficos y educacionales, los síntomas de las alteraciones en el funcionamiento de los lugares de trabajo y las tendencias para la próxima década.

2.2.2.3 Procesos de la gestión de RRHH

Chiavenato (2008) manifiesta lo siguiente:

- **Proceso para integrar personas:** Proceso para incluir a nuevas personas en la empresa. Incluyen el reclutamiento y selección de personal.
- **Procesos para organizar a las personas:** Proceso para diseñar las actividades que las personas realizarán en la empresa. Incluye diseño de

puestos, análisis y descripción de puestos, colocación de personas y evaluación de desempeño.

- **Procesos para recompensar a las personas:** Procesos para incentivar a las personas y para satisfacer sus necesidades individuales. Incluyen recompensas, remuneración y prestaciones sociales.
- **Procesos para desarrollar a las personas:** Procesos para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Incluye programas de cambios, desarrollo de carrera, programas de comunicación y conformidad.
- **Proceso para retener a las personas:** Procesos para crear las condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas.
- **Proceso para supervisar a las personas:** Procesos para dar seguimiento y controlar las actividades de las personas y para verificar los resultados”.

2.2.2.4 Procesos de la gestión de RRHH

Grados (2020) para comprender mejor esta importancia, consideramos tres enfoques para explicar por qué los RR.HH. son los recursos imprescindibles dentro de la organización:

- a) **Primer enfoque: Crecimiento y desarrollo de las organizaciones:** El siglo XX será recordado porque si hubo un fenómeno que permitió optimizar la calidad de vida en las personas fue que surgieron una cantidad cada vez mayor de empresas y cada vez se ve como las organizaciones a nivel mundial están preocupadas por progresar y han entendido que la forma más eficaz de alcanzarlo es a través del trabajo

que proporciona el recurso humano. Por eso la preocupación hoy en día es por mejorar el entorno en el cual trabajan las personas para que se sientan cómodas y puedan trabajar bien, volcando sus conocimientos adquiridos en beneficio de las organizaciones. Por eso los programas de fortalecimiento de la gestión de RR.HH. apuestan por el fortalecimiento y desarrollo de las empresas y manifiestan que esto no es un factor de inercia o negativo, sino un crecimiento planificado, combinado con todos los recursos para el futuro. Y los factores humanos son el componente principal. Y como el recurso humano es lo más importante, es que las organizaciones, actualmente, se caracterizan por ser organizaciones donde lo cognitivo es lo que marca la diferencia entre ellas, y no solo el conocimiento que posee su recurso humano sino otros aspectos como la forma de convivir con las demás personas, la forma como interactúan con quienes esperan recibir un servicio por parte de ellas, que tanto fomentan la adecuada comunicación tanto al interior de la organización como con su contexto exterior.

b) Segundo enfoque: Búsqueda de la excelencia en las organizaciones:

Fue el Dr. Edward Deming quien desarrolló este enfoque, con sus trabajos realizados sobre la calidad total de las organizaciones en búsqueda de la excelencia. Y cuando se cita la calidad total se refiere a que, en las organizaciones, los trabajadores en su puesto de trabajo deben realizar sus actividades de la manera más óptima cumpliendo con todos los requerimientos que requiere la organización, aumentando la cantidad del trabajo y reduciendo los costos asociados a los mismos, mejorando de esa

manera la calidad de la organización, a través del logro del prestigio y competitividad de la organización en relación a las demás dentro de la sociedad.

- c) **Tercer enfoque: La globalización.** Dentro de este enfoque la cultura organizacional tiene tres características básicas: Que las organizaciones deben ser globalizadas, es decir, que deben estar presentes en muchos mercados a nivel mundial, deben ser competitivos, es decir, ofrecer el mismo producto dentro de un mercado, pero diferenciándose con los patrones de calidad, y debe ser cambiante, es decir, que se debe innovar de acuerdo a las necesidades de la sociedad, sabiendo que es una sociedad en constante cambio.

2.2.2.5 Dimensiones

a) **Conoce muy bien a tu equipo**

Negocios Infórmate y decídete (2021) es simplemente imposible gestionar relaciones con quien no conoces. “Si no has estudiado a tu equipo, difícilmente sabrás como llegar a ellos. Debes tener contacto cercano con tus trabajadores, también con la empresa; debes saber cuál es la situación de la organización, cómo están sus niveles económicos, cultura, entre otros”.

Indicadores

- **Contacto cercano con los trabajadores**

Charry (2018) “establece vínculos informativos de diversa naturaleza entre sus propias partes, ya sea desde las cúpulas directivas hacia los trabajadores o viceversa, o entre compañeros de un mismo departamento”.

- **Contacto cercano con la empresa**

Charry (2018) es “el conjunto de procesos de información y comunicación de las empresas, en diversas áreas y con objetivos particulares, que son diseñados para transmitir una imagen estratégica a sus públicos objetivos”.

- **Cultura**

Salazar (2019) expresa “el conjunto de elementos, intelectuales y materiales que caracterizan a una sociedad”.

- b) **Motivación**

Negocios Infórmate y decídete (2021) es uno de los puntos más importantes. Si un trabajador se encuentra a gusto con la compañía, dará resultados óptimos. “La desmotivación trae consigo falta de compromiso, aburrimiento, frustración y, por último, resultados negativos en sus trabajos. Para levantar la motivación de un colaborador se debe analizar los factores que lo están impidiendo; entre ellos: sueldo, beneficios obtenidos, oportunidades de desarrollo personal, entre otros”.

Indicadores

- **Sueldo**

Pérez y Gardey (2008) se refiere a “la remuneración regular asignada por el desempeño de un cargo o servicio profesional”.

- **Beneficios obtenidos**

Cagal (2021) es “el resultado obtenido por una empresa en un periodo de tiempo determinado. Dicho resultado lo conseguimos restando a los ingresos netos, el total de gastos en los que ha incurrido fruto de su actividad”.

- **Oportunidades de desarrollo personal**

Goleman (2006) se entiende como “el afán de superación que motiva a avanzar hacia delante, o aquello que la persona puede hacer más allá de su desarrollo natural en función de la edad”.

c) **Desarrollo del equipo**

Negocios Infórmate y decídete (2021) por último, pero no el menos importante, es el desarrollo del equipo. Con esto se refiere a “las oportunidades de crecimiento que puedan tener los integrantes dentro de la organización; ya sea económico, profesional, personal y social. Para ello, el líder deberá definir las competencias de modo claro y concreto para poder ser transmitidas según corresponda.

Indicadores

- **Profesional**

Es la persona que ejerce una profesión, es decir, la persona que trabaja en un área laboral específica y especializada.

- **Personal**

Es un adjetivo que hace referencia a lo perteneciente o relativo a la persona.

- **Social**

Es aquello perteneciente o relativo a la sociedad”.

2.3. Definición de términos

Conoce muy bien a tu equipo: “Está conformado por profesionales con habilidades complementarias que deben alcanzar un objetivo común”.
(CEUPE, 2020)

Desarrollo de equipo: “Un equipo es un grupo de personas que trabajan para conseguir los mismos objetivos en común, por lo que el desarrollo de equipos es la mejora de estos”. (Gómez, 2003)

Ejecución de la auditoría financiera: “En esta fase se realizan diferentes tipos de pruebas y análisis a los estados financieros para determinar su razonabilidad”. (RSM Perú, 2018)

Informe de la auditoría financiera: “Documento que contiene la opinión del auditor sobre la fidelidad y exactitud de las cuentas examinadas”. (Solis, 2020)

Motivación: “Es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta de la persona hacia metas o fines determinados”. (García, 2013)

Planeación de la auditoría financiera: “Es la etapa primaria del proceso de Auditoría fue establecido para prever los procedimientos que se aplicarán a fin de obtener conclusiones válidas y objetivas que sirvan de soporte a la opinión que se vierta sobre la Entidad o Empresa bajo examen”. (Alatrística, 2016)

Seguimiento de las recomendaciones: “El objetivo de toda Auditoría es lograr que las recomendaciones incluidas en el Informe sean implementadas”. (Lunazzi, 2006)

3. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	JUN.	JUL.	AGO.	SEP.	OCT.	NOV.	DIC.	PRODUCTO/ RESULTAD O
1. Problema de la investigación	■							
2. Marco teórico		■			■	■	■	
3. Cronograma de actividades			■					
4. Recursos y presupuesto				■				
5. Referencias					■			
6. Aporte académico						■		
7. Recomendaciones								
8. Anexos								■

4. Recursos y presupuesto

Partida presupuestal	Código de la actividad en que se requiere	Cantidad	C.U	C.T
Capital humano		-	s/200	s/200
Bienes y Servicios		-	s/200	s/200
Artículos de oficina		15	s/4	s/60
Enseres			s/450	s/450
Movilidad			s/700	s/700
Material bibliográfico		10	s/90	s/900
Terceros		5	s/70	s/210
Otros			s/200	s/200
Total				s/2920

5. Aporte de la investigación

Esta investigación denominada “Auditoría financiera y la gestión de recursos humanos en una empresa textil de Gamarra-La Victoria-Lima-2020”, se desarrolla en torno a la auditoría financiera para mejorar la gestión de recursos humanos en una empresa textil de Gamarra-La Victoria-Lima-2020. Cuyo objetivo principal es “conocer cómo la auditoría financiera se relaciona con la gestión la gestión de recursos humanos en una empresa textil de Gamarra-La Victoria-Lima 2020 y con ello la presente investigación tiene consigo variables importantísimas que muy poco trabajo previo existe sobre ellos, y el aporte es que se utilizará dimensiones e indicadores para evaluar las mismas”.

6. Recomendaciones

1.- Se debería fomentar la auditoría financiera en las empresas para que ayuden a contribuir en la gestión de recursos humanos en una empresa textil de Gamarra-La Victoria-Lima-2020, a través de una adecuada planeación de la auditoría financiera es decir estableciendo procedimientos y técnicas, también la ejecución de la auditoría financiera a través de los tipos de pruebas y análisis a los estados financieros, asimismo el informe de la auditoría financiera, es decir a través del dictamen de auditoría y tipos de dictamen. Y, por último, realizar el respectivo seguimiento de las recomendaciones a través de las medidas adoptadas y grado de cumplimiento.

2.- Se debería conocer bien al equipo a través del contacto cercano con los trabajadores, contacto cercano con la empresa y cultura, también fomentar la motivación es decir ver el sueldo, los beneficios obtenidos y las oportunidades de desarrollo personal, y por último el desarrollo del equipo a través del aspecto profesional, personal y social.

3.- Se debería de realizar todo lo recomendado para que la auditoría administrativa mejore y también la gestión de recursos humanos.

7. Referencias

- Alatrística, M. (8 de Junio de 2016). *Importancia de la Planificación de una Auditoría*. Obtenido de Auditool: <https://www.auditool.org/blog/auditoria-externa/4274-importancia-de-la-planificacion-de-una-auditoria>
- Arens, A., & James, L. (2006). *Auditoría: Un enfoque integral*. México D.F: Editorial Hall Hispanoamericana S.A.
- Baila, M. (2001). *Lectura 01: La auditoría como actividad empresarial*. Obtenido de <http://files.uladech.edu.pe/docente/32800645/INTRODUCCION%20A%20LA%20AUDITORIA/Sesi%C3%B3n%2001/Lectura%2001%20LA%20AUDITORIA%20Y%20SU%20EJERCICIO%20PROFESIONAL.pdf>
- Baldeón, M. (2019). Auditoría financiera y su incidencia en la gestión administrativa de las cooperativas de ahorro y crédito de huancayo, 2017- 2018. (*tesis de Maestría*). Universidad San Martín de Porras, Lima, Perú.
- Briones, M. (2018). Auditoría de gestión en el área de talento humano de intricalmed S.A. (*tesis de Título*). Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.
- Bujan, A. (2018). *Auditoría financiera*. Lima: Enciclopedia financiera.
- Cagal, S. (14 de Abril de 2021). *¿Qué son los beneficios obtenidos?* Obtenido de <https://aleph.org.mx/que-son-los-beneficios-obtenidos>
- Camilo, T. (16 de Febrero de 2015). *Tipos de pruebas de auditoría*. Obtenido de <https://prezi.com/xizu4djvqu0v/tipos-de-pruebas-de-auditoria/>
- Centro de capacitación contable y financiera. (22 de Julio de 2019). *Dictamen de auditoría*. Obtenido de <https://centrodecapacitac.wixsite.com/misitio/single-post/2019/07/22/dictamen-de-auditoria>
- CEUPE. (2020). *¿Qué es un equipo de trabajo?* Obtenido de CEUPE: <https://www.ceupe.com/blog/que-es-un-equipo-de-trabajo.html>
- Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comuni@cción*, 9(1), 1-10.

- Chato, C. (2015). El control interno y el manejo de los recursos humanos y financieros en la empresa Interamericana de Rotulación del cantón Ambato. (*tesis de Título*). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano* (Tercera ed.). México: Pearson.
- Control Empresarial. (24 de Mayo de 2017). *Los beneficios de hacer una auditoría administrativa*. Obtenido de Control Empresarial: <https://controlempresarial.net/importancia-hacer-auditoria-administrativa/>
- Cutipa, A. (2018). La auditoría del capital humano y el desempeño laboral de los trabajadores del per instituto de manejo de agua y medio ambiente año 2015. (*tesis de Maestría*). Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca, Perú.
- Enciclopedia de Ejemplos. (2019). *Técnicas*. Obtenido de <https://www.ejemplos.co/20-ejemplos-de-tecnicas/>
- Erreyes, M. (2016). Planificación de una auditoría financiera aplicada a las cuentas y documentos por cobrar de una empresa comercial. (*tesis de título*). Universidad Técnica de Machala, Machala, Ecuador.
- Ferris, G., Rosen, S., & Barnum, D. (1995). *Handbook of Human Resources*. Cambridge: Massachussetts.
- Forero, A., Forero, L., & Cerquera, H. (2017). La auditoría financiera y su influencia en el sector empresarial. *Revista Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Administrativas*, 7(1).
- García, E. (18 de Octubre de 2013). *Qué es la motivación y qué podemos hacer para aumentarla todos los días*. Obtenido de El Cofindecial: https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2013-10-18/que-es-la-motivacion-y-que-podemos-hacer-para-aumentarla-todos-los-dias_42710/
- García, F. (2019). La auditoría de desempeño y su relación con la evaluación de los recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Lalaquiz 2017. (*tesis de Título*). Universidad Nacional de Piura, Piura, Perú.
- Goleman, D. (2006). *Inteligencia emocional*. México: Editorial Planeta Mexicana S.A.

- Gómez, A. (2003). Acerca del trabajo en grupos o equipos. *ACIMED*, 11(6).
- Grados, S. (2020). Cultura organizacional y gestión de recursos humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y Sbs - 2018. (*tesis de Maestría*). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú.
- Hurtado, E. (2020). Evolución de la Auditoría Financiera en América Latina: Un Análisis Comparativo de los Países De Ecuador y Colombia periodo 2009-2019. (*tesis de Título*). Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Esmeraldas, Ecuador.
- Jimenez, F., & Ramirez, C. L. (2019). La administración del capital de trabajo en una empresa de materiales de la construcción. *TLATEMOANI*(30), 148-169.
- Lunazzi, E. (2006). *Procedimiento para el seguimiento de las observaciones de auditoría*. Buenos Aires : Universidad de Buenos Aires.
- Manrique, N. (2015). El control interno y su incidencia en la gestion de recursos humanos en el Hotel “Pastoruri” Independencia – Huaraz, 2014. (*tesis de Maestría*). Universidad Católica Los Ángeles Chimbote, Chimbote, Perú.
- Martínez, H. (2016). Seguimiento a las recomendaciones planteadas en los informes de auditoria de las PYMES en Milagro. (*tesis de Título*). Universidad Estatal de Milagro, Milagro, Ecuador.
- Mondy, W. (2010). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson Educación.
- Negocios Infórmate y decidete. (1 de Febrero de 2021). *Conoce las 3 dimensiones de gestión de RRHH*. Obtenido de <https://negociosperu.pe/rrhh/conoce-las-3-dimensiones-de-gestion-de-rrhh-385>
- Palomino, D. (2019). Auditoria de gestión y su efecto en los recursos humanos de la Municipalidad Distrital Santa Rosa de Sacco – Junín, 2016. (*tesis de Maestría*). Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Cerro de Pasco, Perú.
- Palomino, L., & Vega, I. (2015). Auditoria de gestion al area de recursos humanos de la empresa Icycon Peruana E.I.R.L de la ciudad de Huancavelica. (*tesis de Título*). Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú.

- Panta, L. (2019). Auditoria administrativa y gestión de los recursos humanos en la Municipalidad provincial de huaura-huacho, 2018. (*tesis de Título*). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú.
- Perea, S., Castellanos, H., & Valderrama, Y. (2016). Estados financieros previsionales como parte integrante de un conjunto completo de estados financieros en ambiente NIIF. Una propuesta en el marco de la lógica difusa. *Actualidad Contable Faces*, 19(32), 113-141.
- Pérez, J., & Gardey, A. (2008). *Definición de Sueldo*. Obtenido de <https://definicion.de/sueldo/>
- Pérez, J., & Gardey, A. (2021). *Definición de procedimiento*. Obtenido de Definición.de: <https://definicion.de/procedimiento/>
- Reyes, J. (4 de Mayo de 2015). *Gestión de recursos humanos: Importancia y objetivos*. Obtenido de Escuela de Organización Industrial: <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/05/04/gestion-de-recursos-humanos-importancia-y-objetivos/>
- RSM Perú. (15 de Agosto de 2018). *Procedimiento de la auditoría financiera*. Obtenido de <https://www.rsm.global/peru/es/aportes/blog-rsm-peru/procedimiento-de-la-auditoria-financiera>
- Salazar, Y. (2019). El desarrollo cultural, complicidad necesaria. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 7(1), 88-99.
- Sánchez, M. (2020). Auditoría integral y su incidencia en la gestión administrativa y financiera de la C.T.I.C, Cantón Caluma, Período 2018. (*tesis de Título*). Universidad Nacional de Chimborazo, Chimborazo, Ecuador.
- Solis, A. (2020). *Auditoría para efectos financieros. Unidad 02*. México: Instituto Tecnológico de Ciudad Juárez .
- Spring Professional. (3 de Diciembre de 2020). *De Recursos Humanos (RRHH) a Gestión de Talent*. Obtenido de <https://blogcandidatos.springspain.com/talent-management/de-recursos-humanos-a-gestion-de-talento/>
- Trujillo, A. (2017). Auditoria de recursos humanos y logro de objetivos de la empresa Imprenta Impetu Editorial S.R.L distrito de Callería, Pucallpa 2016. (*tesis de Título*). Universidad Privada de Pucallpa, Pucallpa, Perú.

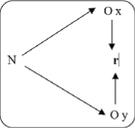
8. Anexos

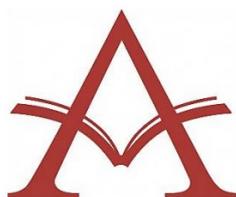
Anexo 1°: Matriz de operacionalización

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
<p style="text-align: center;">(X)</p> <p style="text-align: center;">Auditoría financiera</p>	<p>X.1. Planeación de la auditoría financiera</p> <p>X.2. Ejecución de la auditoría financiera</p> <p>X.3. Informe de la auditoría financiera</p> <p>X.4. Seguimiento de las recomendaciones</p>	<p>X.1.1. Procedimientos X.1.2. Técnicas</p> <p>X.2.1. Tipos de pruebas X.2.2. Análisis a los estados financieros</p> <p>X.3.1. Dictamen de auditoría X.3.2. Tipos de dictamen</p> <p>X.4.1. Medidas adoptadas X.4.2. Grado de cumplimiento</p>
<p style="text-align: center;">(Y)</p> <p style="text-align: center;">Gestión de recursos humanos</p>	<p>Y.1.- Conoce muy bien a tu equipo</p> <p>Y.2. Motivación</p> <p>Y.3. Desarrollo del equipo</p>	<p>Y.1.1 Contacto cercano con los trabajadores Y.1.2. Contacto cercano con la empresa Y.1.3. Cultura</p> <p>Y.2.1 Sueldo Y.2.2 Beneficios obtenidos Y.2.3 Oportunidades de desarrollo personal</p> <p>Y.3.1 Profesional Y.3.2 Personal Y.3.3 Social</p>

Anexo 2º: Matriz de consistencia

TEMA: Capital de trabajo y su influencia en la gestión operativa de las mypes de ate-Vitarte-Lima 2020.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODO
<p><u>Problema General</u></p> <p>¿Cómo la auditoría financiera se relaciona con la gestión la gestión de recursos humanos en una empresa textil de Gamarra-La Victoria-Lima 2020?</p>	<p><u>Objetivo General</u></p> <p>Conocer cómo la auditoría financiera se relaciona con la gestión la gestión de recursos humanos en una empresa textil de Gamarra-La Victoria-Lima 2020.</p>	<p><u>Hipótesis General</u></p> <p>La auditoría financiera se relaciona con la gestión la gestión de recursos humanos en una empresa textil de Gamarra-La Victoria-Lima 2020.</p>	<p>(X)</p> <p>Auditoría financiera</p>	<p>X.1. Planeación de la auditoría financiera</p> <p>X.2. Ejecución de la auditoría financiera</p> <p>X.3. Informe de la auditoría financiera</p> <p>X.4. Seguimiento de las recomendaciones</p>	<p>X.1.1. Procedimientos X.1.2. Técnicas</p> <p>X.2.1. Tipos de pruebas X.2.2. Análisis a los estados financieros</p> <p>X.3.1. Dictamen de auditoría X.3.2. Tipos de dictamen</p> <p>X.4.1. Medidas adoptadas X.4.2. Grado de cumplimiento</p>	<p>Población = 30 Muestra = 30 Método: Científico Técnicas: Para acopio de datos: La observación Encuesta Análisis documental y bibliográfica.</p> <p>Instrumentos de recolección de datos: Observación indirecta. Cuestionario Análisis de contenidos y fichas.</p> <p>Para el procesamiento de datos. Consistencia, codificación, tabulación de datos.</p> <p>Técnicas para el análisis e interpretación de datos. Paquete estadístico SPSS 25.0 Estadística descriptiva para cada variable.</p> <p>Para presentación de datos Cuadros, gráficos y figuras estadísticas.</p> <p>Para el informe final: Esquema propuesto por la Universidad Peruana de las Américas</p> <p>Tipo de investigación: Básica.</p> <p>Diseño de investigación: Descriptiva correlacional.</p>
<p><u>Problemas Específicos</u></p> <p>1) ¿Cómo la planeación de la auditoría financiera se relaciona con la gestión la gestión de recursos humanos en una empresa textil de Gamarra-La Victoria-Lima 2020?</p> <p>2) ¿Cómo la ejecución de la auditoría financiera se relaciona con la gestión la gestión de recursos humanos en una empresa textil de Gamarra-La Victoria-Lima 2020?</p> <p>3) ¿Cómo el informe de la auditoría financiera se relaciona con la gestión la gestión de recursos humanos en una empresa textil de Gamarra-La Victoria-Lima 2020?</p> <p>4) ¿Cómo el seguimiento de las recomendaciones se relaciona con la gestión la gestión de recursos humanos en una empresa textil de Gamarra-La Victoria-Lima 2020?</p>	<p><u>Objetivos Específicos</u></p> <p>1) Conocer cómo la planeación de la auditoría financiera se relaciona con la gestión la gestión de recursos humanos en una empresa textil de Gamarra-La Victoria-Lima 2020.</p> <p>2) Conocer cómo la ejecución de la auditoría financiera se relaciona con la gestión de recursos humanos en una empresa textil de Gamarra-La Victoria-Lima 2020.</p> <p>3) Conocer cómo el informe de la auditoría financiera se relaciona con la gestión la gestión de recursos humanos en una empresa textil de Gamarra-La Victoria-Lima 2020.</p> <p>4) Conocer cómo el seguimiento de las recomendaciones se relaciona con la gestión de recursos humanos en una empresa textil de Gamarra-La-Victoria-Lima 2020.</p>	<p><u>Hipótesis Específicos</u></p> <p>1) La planeación de la auditoría financiera se relaciona con la gestión la gestión de recursos humanos en una empresa textil de Gamarra-La Victoria-Lima 2020.</p> <p>2) La ejecución de la auditoría financiera se relaciona con la gestión la gestión de recursos humanos en una empresa textil de Gamarra-La Victoria-Lima 2020.</p> <p>3) El informe de la auditoría financiera se relaciona con la gestión la gestión de recursos humanos en una empresa textil de Gamarra-La Victoria-Lima 2020.</p> <p>4) El seguimiento de las recomendaciones se relaciona con la gestión de recursos humanos en una empresa textil de Gamarra-La-Victoria-Lima 2020.</p>	<p>(Y)</p> <p>Gestión de recursos humanos</p>	<p>Y.1.- Conoce muy bien a tu equipo</p> <p>Y.2. Motivación</p> <p>Y.3. Desarrollo del equipo</p>	<p>Y.1.1 Contacto cercano con los trabajadores Y.1.2. Contacto cercano con la empresa Y.1.3. Cultura</p> <p>Y.2.1 Sueldo Y.2.2 Beneficios obtenidos Y.2.3 Oportunidades de desarrollo personal</p> <p>Y.3.1 Profesional Y.3.2 Personal Y.3.3 Social</p>	



**UNIVERSIDAD
PERUANA DE LAS AMÉRICAS**

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

Estimado colega esperamos tu colaboración respondiendo con responsabilidad y honestidad, el presente cuestionario. Se agradece no dejar ninguna pregunta sin responder.

El **objetivo** es recopilar información, para conocer cómo la auditoría financiera se relaciona con la gestión la gestión de recursos humanos en una empresa textil de Gamarra-La Victoria-Lima 2020.

Instrucciones: Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (x) la escala que crea conveniente.

Escala valorativa

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

AUDITORÍA FINANCIERA (X)						
Nº	X.1. PLANEACIÓN DE LA AUDITORÍA FINANCIERA	N	C.N	A	C.S	S
1	La empresa sigue los procedimientos adecuados para planear la auditoria financiera que realizará					
2	La empresa considera distintas técnicas para planear su auditoria financiera					
X.2.- EJECUCIÓN DE LA AUDITORÍA FINANCIERA						
3	Usted considera que la empresa realiza diferentes tipos de pruebas cuando ejecuta su auditoria financiera					
4	Considera que la empresa analiza sus estados financieros al ejecutar su auditoria financiera					
X.3.- INFORMACIÓN DE LA AUDITORÍA FINANCIERA						
5	La empresa cumple con tener el dictamen de su auditoria financiera					
6	La empresa considera distintos tipos de dictamen para tratar la información de su auditoria financiera					
X.4.- SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES						
7	Usted considera que la empresa adopta distintas medidas que se ajusten a su planificación					
8	La empresa realiza revisiones considerando el grado de cumplimiento de las actividades planificadas con las actividades realizadas					
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (Y)						
Y.1.- CONOCE MUY BIEN A TU EQUIPO						
		N	C.N	A	C.S	S

9	La empresa les asegura el contacto cercano con los demás trabajadores					
10	Usted considera que tiene contacto cercano con la empresa					
11	Usted tiene de conocimiento la cultura que representa la empresa					
Y.2.- MOTIVACIÓN						
12	La empresa le atribuye un sueldo considerable que les motive a realizar sus funciones					
13	Usted cree que la empresa les brinda distintos beneficios al realizar sus actividades correspondientes					
14	Considera que la empresa le brinda oportunidades para su desarrollo personal					
Y.3.- DESARROLLO DEL EQUIPO						
15	Considera que sus compañeros y usted tienen desarrollo profesional cuando realizan sus funciones					
16	Los trabajadores de la empresa logran desarrollarse tanto de forma personal como con los demás					
17	Usted considera que los colaboradores logran desarrollarse de forma social para con la empresa					

Muchas gracias por tu colaboración