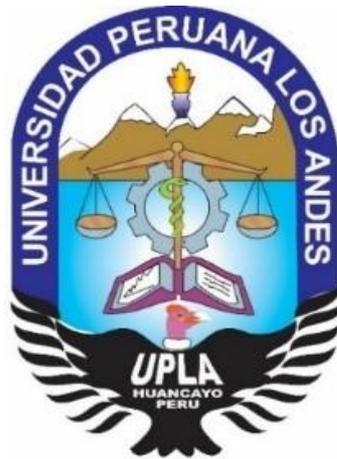


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

ESCUELA DE POSGRADO

DOCTORADO EN CIENCIAS CONTABLES



TESIS

**AUDITORÍA FINANCIERA Y EL DESEMPEÑO
LABORAL EN EMPRESAS DE LA CÁMARA DE
COMERCIO DE HUANCAYO**

**Para optar : PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
DOCTOR EN CIENCIAS CONTABLES**

Autor : MAESTRO JIM CULKIN VERA ALVARADO

Asesor : Dr. Marcial Víctor APACLLA LIMACO

**Línea de investigación: Ciencias Empresariales y Gestión de los
Recursos**

HUANCAYO – PERÚ

2019

MIEMBROS DEL JURADO

Dr. Eutimio Catalino Jara Rodriguez
Presidente

Dra. Beatriz Quinde Castillo
Miembro

Dr. Richard Victor Díaz Urbano
Miembro

Dr. Gumercindo Albino Núñez Solís
Miembro

Dr. Wilber Gonzalo Vásquez Vásquez
Miembro

Dr. Melva Isabel Torres Donayre
Secretaria Académica

ASESOR:

Dr. Marcial Víctor APACLLA LIMACO

DEDICATORIA

A Dios por haberme dado la dicha de vivir y ser mi guía día a día.

Con todo mi amor, cariño y abnegación al ser que me ha cambiado la forma de asumir la vida, a mi hijo Jim Steve, quien será el motivo de mi existencia.

A la memoria de mi adorado Padre Aparicio, que con sus recuerdos de sabiduría, experiencia y visión integral de la vida me alimenta de retos permanentemente.

Con mucho amor y cariño a mi madre Maximina, quien me dio la vida, con su ternura y abnegada labor de madre, experiencia y sacrificio hicieron que cumpla mis sueños y objetivos en la vida.

A mis queridos hermanos: Liz, Iris, Ronal, Joicen y mi pareja Sara por ser parte de mi familia, quienes me alientan y me motivan de manera constante.

AGRADECIMIENTOS

A la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana los Andes que me ha permitido concluir mis estudios a nivel doctoral

A todos los docentes y maestro que con sus enseñanzas y conocimientos han contribuido de manera directa en mi formación académica.

A mi Asesor el Dr. Marcial V. Apacla Limaco, quien con su experiencia profesional y exigencia académica me ha permitido concluir el presente trabajo de investigación.

A los integrantes del Consejo Directivo Transitorio periodo 2017-2018 de la Cámara de Comercio de Huancayo que han permitido el desarrollo de la presente investigación científica.

A todos mis familiares, amigos y colegas que me hicieron llegar sus apreciaciones y correcciones que enriquecieron el presente trabajo.

CONTENIDO

	Pág.
CARÁTULA	i
CONFORMIDAD DE JURADOS	ii
ASESOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTOS	v
CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	xv

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
1.1.1. Formulación del problema.....	20
1.1.1.1. Problema general	20
1.1.1.2. Problemas específicos	20
1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	21
1.2.1. Objetivo general	21
1.2.2. Objetivos específicos	21
1.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO	21
1.3.1. Justificación teórica	21

1.3.2. Justificación práctica	22
1.3.3. Justificación metodológica	23
1.3.4. Justificación social.....	23
1.3.5. Justificación de conveniencia	24
1.4. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	24
1.4.1. Delimitación espacial	24
1.4.2. Delimitación temporal	24
1.4.3. Delimitación conceptual o temática	24

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO.....	26
2.1.1. Internacionales.....	26
2.1.2. Nacionales	36
2.2. BASES TEÓRICAS.....	50
2.2.1. Auditoría financiera.....	50
2.2.2. Desarrollo de recursos humanos.....	58
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS	67
2.4. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.....	69
2.4.1. Hipótesis general	69
2.4.2. Hipótesis específicas.....	69
2.5. SISTEMA DE VARIABLES.....	70
2.5.1. Variable independiente	70
2.5.2. Variable dependiente	70
2.5.3. Operacionalización de las variables	71

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN	73
3.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	74
3.3. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN	74
3.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	75
3.5. LUGAR Y PERIODO DE EJECUCIÓN	76
3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	76
3.6.1. Población	76
3.6.2. Muestra	77
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	78
3.7.1. Técnicas de recolección de datos.....	78
3.7.2. Instrumentos de recolección de datos.....	79
3.8. VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	79
3.9. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	83
3.10. ANÁLISIS ESTADÍSTICO: DESCRIPTIVO E INFERENCIAL.....	84
3.10.1. Técnicas de estadística descriptiva.....	84
3.10.2. Técnicas de estadística inferencial	85

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. ASPECTOS DESCRIPTIVOS DE LAS VARIABLES	86
4.2. CONTRASTACIÓN DE LAS HIPÓTESIS	98
4.2.1. Contrastación de la hipótesis general	98

4.2.2. Contratación de las hipótesis específicas	104
4.2.2.1. Hipótesis específica N° 01	104
4.2.2.2. Hipótesis específica N° 02	109
4.2.2.3. Hipótesis específica N° 03	114

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS RESPECTO A LA HIPÓTESIS GENERAL	121
5.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS RESPECTO A LAS HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	123
CONCLUSIONES	126
RECOMENDACIONES	127
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	128
ANEXOS	
Matriz de consistencia	
Baremos de la investigación	
Base de datos de la investigación	
Variable independiente	
Variable dependiente	
Resultados por variable	
Aplicación de baremos	
T de Student	

CONTENIDO DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización variable independiente.	71
tabla 2. Operacionalización variable dependiente.....	72
tabla 3. Tamaño de la muestra.....	78
tabla 4. Auditoría financiera.....	86
tabla 5. Cumplimiento de los principios contables en los estados financieros	87
tabla 6. Riesgo exposición de los estados financieros.....	89
tabla 7. Decisiones producto de la auditoría financiera	90
tabla 8. Decisiones en recursos económicos y financieros	91
tabla 9. Metas de la empresa	92
tabla 10. Integridad de los estados financieros	93
tabla 11. Desempeño laboral.....	94
tabla 12. Determinación de criterios para evaluar el desempeño laboral.....	95
tabla 13. Evaluadores del desempeño	96
tabla 14. Pertinencia de la evaluación	97
tabla 15. Hipótesis general	101
tabla 16. Tabla de valores de la relación	102
tabla 17. Hipótesis específica n° 1	107
tabla 17. Hipótesis específica n° 2	112
tabla 19. Hipótesis específica n° 3	118

CONTENIDO DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Auditoría Financiera	87
Figura 2. Cumplimiento de los principios contables en los estados financieros...	88
Figura 3. Riesgo exposición de los estados financieros	89
Figura 4. Decisiones producto de la auditoría financiera.....	90
Figura 5. Decisiones en recursos económicos y financieros.....	91
Figura 6. Metas de la empresa.....	92
Figura 7. Integridad de los estados financieros	93
Figura 8. Desempeño laboral	94
Figura 9. Determinación de criterios para evaluar el desempeño laboral	95
Figura 10. Evaluadores del desempeño.....	96
Figura 11. Pertinencia de la evaluación	97
Figura 12. Prueba de hipótesis a dos colas.....	100

RESUMEN

La información financiera proporcionada por la auditoría de los informes anuales elaborados regularmente se utiliza para tomar decisiones de diferentes grupos (inversores, accionistas, entidades de crédito, proveedores, clientes, empleados, etc.).

La nueva compañía del siglo XXI solicita un sistema integrado de gestión de recursos humanos que permita la adaptación al cambio ambiental en el que trabajan y envíe una nueva estrategia y filosofía empresarial basada en la participación en acciones. y el ejercicio de los recursos humanos en la organización, por qué pretende probar la siguiente hipótesis: La auditoría financiera tiene un impacto positivo en el trabajo de las empresas vinculadas a la Cámara de Comercio de Huancayo en 2018.

Palabras clave: auditoría financiera, recursos humanos.

ABSTRACT

The financial information provided by the audit of the annual reports drawn up regularly is used to make decisions of different groups (investors, shareholders, credit institutions, suppliers, customers, employees, etc.).

The new company of the 21st century requires the need to implement an integrated system of human resources management that allows adaptation to changes arising from the environment in which they operate and transmits a new strategy and business philosophy based on participation in documents. and the practice of human resources of the organization, why it intends to test the following hypothesis: The financial audit has a positive impact on the work performance of the companies associated with the Chamber of Commerce of Huancayo in 2018.

The method used was correlation, the data acquisition instrument was the survey after it was discovered that the processing of the data had a correlation coefficient of 0.92 and the proposed work hypothesis could be tested.

Key words: financial audit, human resources.

SOMMARIO

Le informazioni finanziarie fornite dalla revisione delle relazioni annuali redatte regolarmente vengono utilizzate per prendere decisioni di diversi gruppi (investitori, azionisti, istituti di credito, fornitori, clienti, dipendenti, ecc.).

La nuova società del 21 secolo richiede la necessità di implementare un sistema integrato di gestione delle risorse umane che consenta l'adattamento ai cambiamenti derivanti dall'ambiente in cui operano e trasmetta una nuova strategia e una filosofia aziendale basata sulla partecipazione ai documenti. e la pratica delle risorse umane dell'organizzazione, perché intende testare la seguente ipotesi: l'audit finanziario ha un impatto positivo sul rendimento lavorativo delle società associate alla Camera di commercio di Huancayo nel 2018.

Il metodo utilizzato era la correlazione, lo strumento di acquisizione dati è stato il sondaggio dopo che è stato scoperto che l'elaborazione dei dati aveva un coefficiente di correlazione di 0.92 e l'ipotesi di lavoro proposta poteva essere testata.

Parole chiave: audit finanziario, risorse umane.

INTRODUCCIÓN

Actualmente, las empresas peruanas se encuentran en una posición esperada con respecto a ser el agente económico básico para el desarrollo del país en diferentes aspectos. Estas empresas clasificadas en diferentes formularios comerciales dan lugar a la razón de nuestra investigación.

La globalización y la apertura a nuevos mercados se consideran oportunidades de crecimiento. “Las posibilidades de tener inversiones extranjeras están directamente relacionadas con el ajuste que las empresas pueden desarrollar de acuerdo con los estándares internacionales”. Este enfoque apunta a la uniformidad en los criterios aplicados en la presentación de los estados financieros y los procedimientos contables para asegurar la correcta interpretación de los datos proporcionados por las compañías. Del mismo modo, la apertura se realiza en relación con las actividades realizadas durante el periodo de referencia.

Las empresas deben establecer informes financieros por razones fiscales que no necesariamente coinciden con las normas internacionales de contabilidad, lo que implica que lleva a cabo un proceso contable completo que ayuda a mejorar y organizar adecuadamente la empresa en todas las áreas institucionales.

Satisfacer los estados financieros con respecto a los estados financieros de las normas internacionales de contabilidad les permite informar correctamente los requisitos contables que la administración desarrollará para los beneficios que están tratando de generar en cualquier organización.

Aquí, los estados financieros revelarán la situación económica y financiera de la compañía que muestra si la administración de la compañía fue óptima. En el contexto internacional actual, estos informes financieros deben ser apropiados para las normas internacionales de contabilidad, ya que su comprensión está de acuerdo con las normas internacionales anteriormente descritas.

Luego, cuando los estados financieros sean completamente suficientes, la responsabilidad de la organización podrá tomar las mejores decisiones para abrir diferentes opciones de inversión.

Para una correcta alineación con las Normas Internacionales de Información Financiera, algunas compañías requieren los servicios de auditoría externa de la compañía, lo que les permite identificar la razonabilidad de estos estados financieros, desde su opinión.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El término Auditoría ha sido utilizado incorrectamente con frecuencia, pues fue considerado como una evaluación cuyo único objetivo es detectar errores e indicar fallas. Por lo tanto, la expresión "auditoría" fue tomada como sinónimo con el hecho de que, en la entidad antes de realizar la auditoría, se detectaron fallas. “El concepto de auditoría es mucho más que eso. Es una prueba crítica que se hace para evaluar la eficacia y eficiencia de una sección, un organismo, una entidad, etc. La palabra auditoría viene de auditorías en latín y de ahí viene la palabra auditor, que se refiere a todos aquellos que tienen la virtud de oír. La auditoría es un examen crítico, pero no mecánico, lo que no implica la preexistencia de fallas en la entidad auditada y que pretende evaluar y mejorar la eficacia y la eficiencia de una sección o de una organización. El

auditor debe garantizar el uso correcto de los extensos recursos que la empresa pone en acción para tener un Sistema de Información eficiente y eficaz”. Naturalmente, para realizar una auditoría eficaz, la empresa debe ser entendida en su sentido más amplio, ya que una universidad, un ministerio o un hospital son empresas como una empresa pública o una empresa privada.

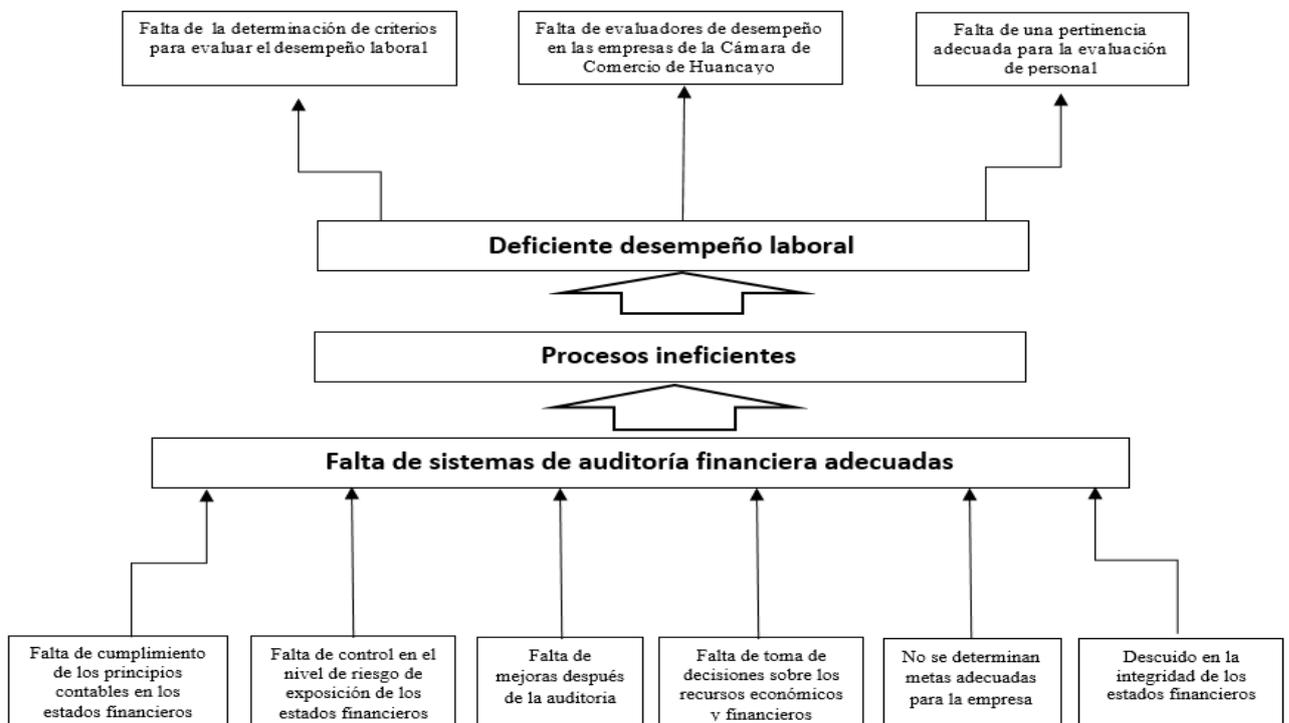
Los recursos humanos tienen una relación con la auditoría porque las auditorías realizan un análisis de las políticas y prácticas del personal de una empresa y la evaluación de su operación actual, seguida de sugerencias de mejora. “El principal objetivo de la auditoría es mostrar cómo el programa está funcionando, localizando las prácticas y condiciones que son perjudiciales para la empresa o no justifican su costo o prácticas y condiciones de ser aumentado”. La auditoría es un sistema de revisión y control para informar a la administración sobre la eficiencia y eficacia del programa que realiza.

En cuanto a la exigencia de adecuación a través de “publicación en el Diario Oficial El Peruano de la Ley 29720 de 25 de junio de 2011, la presentación de los estados financieros auditados de la Superintendencia de Mercados y Valores – SMV” (anteriormente CONASEV) “en el sentido de que todas las empresas o entidades que no están reguladas por el SMV; pero que sus activos anuales cuyos ingresos de ventas o totales son igual o mayor a 3,000 UIT, presentar a la SMV sus estados financieros auditados de acuerdo con las Normas Internacionales de Información Financiera” (NIIF) emitidas por el International Accounting Standards Board (IASB) en vigor internacionalmente, especificando en una declaración explícita y sin reservas sobre el cumplimiento de dichas normas.

En este contexto, las auditorías financieras desempeñan un papel importante en la certificación de la conformidad con dicha obligación, exigiendo que el control interno de la organización, también conocida como políticas de la empresa esté adecuadas a las nuevas normas internacionales.

La auditoría financiera evalúa el control interno existente en la organización y su operación, proponiendo recomendaciones subsiguientes relacionadas con los aspectos que los auditores deben mejorar.

Después de muchos casos conocidos en todo el mundo por falta de independencia y confianza en las visiones de negocio, usted tiene que hacer su auditoría financiera por profesionales de fuera de la empresa, para que de esta forma una opinión independiente y objetiva es emitida, que evidencie la situación real de la empresa.



1.1.1. Formulación del problema

1.1.1.1. Problema general

¿Cuál es la relación de la auditoría financiera y el desempeño laboral en las empresas asociadas a la Cámara de Comercio de Huancayo en el año 2018?

1.1.1.2. Problemas específicos

1. ¿Cuál es la relación de la auditoría financiera y la determinación de criterios para evaluar el desempeño laboral en las empresas asociadas a la Cámara de Comercio de Huancayo en el año 2018?
2. ¿Cuál es la relación de la auditoría financiera y los evaluadores del desempeño laboral en las empresas asociadas a la Cámara de Comercio de Huancayo en el año 2018?
3. ¿Cuál es la relación de la auditoría financiera y la pertinencia de evaluación del desempeño laboral en las empresas asociadas a la Cámara de Comercio de Huancayo en el año 2018?

1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. Objetivo general

Determinar en qué medida la auditoría financiera se relaciona con el desempeño laboral en las empresas asociadas a la Cámara de Comercio de Huancayo en el año 2018.

1.2.2. Objetivos específicos

1. Establecer en qué medida la auditoría financiera se relaciona con la determinación de criterios para evaluar el desempeño laboral en las empresas asociadas a la Cámara de Comercio de Huancayo en el año 2018.
2. Establecer en qué medida la auditoría financiera se relaciona con los evaluadores del desempeño laboral en las empresas asociadas a la Cámara de Comercio de Huancayo en el año 2018.
3. Establecer en qué medida la auditoría financiera se relaciona con la pertinencia de la evaluación del desempeño laboral en las empresas asociadas a la Cámara de Comercio de Huancayo en el año 2018.

1.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO

1.3.1. Justificación teórica

La información recopilada y procesada servirá de soporte para esta y otras investigaciones similares, pues enriquecerán el referencial

teórico y / o cuerpo de conocimiento existente sobre el asunto en cuestión.

Además, “la auditoría financiera determinará en qué medida los resultados o beneficios previstos por las organizaciones se están alcanzando, pues permite determinar si las empresas asignan y utilizan sus recursos humanos de manera adecuada”. Consiste en el examen y evaluación de los documentos, operaciones, registros y Estados Financieros de la entidad, para determinar si éstos reflejan, razonablemente, su situación financiera y los resultados de sus operaciones, así como el cumplimiento de las disposiciones económico-financieras, con el objetivo de mejorar los procedimientos relativos a las mismas y el control interno.

1.3.2. Justificación práctica

En este sentido, la investigación será práctica, ya que las variables del estudio se describen y, dependiendo de ellas, se tomarán decisiones de evaluación al respecto. La elaboración de este trabajo está justificada, pues determinará si la auditoría financiera está relacionada al desempeño del trabajo, así como la maximización de la relación costo / beneficio para alcanzar los beneficios deseados, de ahí la importancia de su tratamiento.

1.3.3. Justificación metodológica

Esta investigación presenta un instrumento que se puede aplicar en todas las empresas para ver cómo es cada una de las variables sugeridas en el trabajo actual y tomar medidas correctivas si alguien tiene fallas en su organización, “el análisis de las diferentes definiciones, conceptos y tendencias actuales sobre la Evaluación del desempeño, unido a los modelos consultados sobre Sistemas para ello, sirvieron de punto de partida para la conformación de un procedimiento para su desarrollo como proceso clave de gestión de capital humano. La Evaluación del Desempeño es un proceso clave para organizar y echar andar el perfeccionamiento de los recursos humanos. El procedimiento confeccionado constituye una guía metodológica que permite a los jefes de cada área ir adquiriendo herramientas para promover una cultura de Gestión de Recursos Humanos” (Villaseñor, 2004).

1.3.4. Justificación social

La mediana empresa es esencial en el desarrollo económico peruano por lo cual al mejorar y lograr sus objetivos ellos aportaran al crecimiento nacional. El empleo es uno de los grandes problemas del país, es el principal problema nacional. Ningún otro sector empresarial genera más empleo que el sector PYMES. En esto, precisamente reside la importancia social de las PYMES.

1.3.5. Justificación de conveniencia

No se han encontrado en la búsqueda de antecedentes tesis que midan el grado de relación entre las dos variables propuesta por lo cual es conveniente realizar la presente investigación.

1.4. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Delimitación espacial

La presente investigación se llevó a cabo en la ciudad de Huancayo entre los socios de la Cámara de Comercio de Huancayo que fue fundada el 15 de enero de 1924 como una asociación civil sin fines de lucro cuyo fin es impulsar el desarrollo empresarial sostenible a nivel local, regional y nacional, teniendo como ejes al ser humano y la empresa.

1.4.2. Delimitación temporal

En la presente investigación el levantamiento de datos se realizó entre los meses de marzo y abril del año 2018 en las empresas que conforman la Cámara de Comercio de Huancayo.

1.4.3. Delimitación conceptual o temática

La presente investigación se enmarco en las teorías conceptuales de la auditoría financiera “La [auditoría](#) financiera examina a los estados financieros y a través de ellos las [operaciones](#) financieras realizadas por

el ente contable, con la finalidad de emitir una opinión técnica y profesional” y desempeño laboral “Desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad”. en el ámbito empresarial.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

2.1.1. Internacionales

Reategui (2019). Artículo científico: “Auditoría Financiera”, en México. La investigación fue descriptiva y se realizó un análisis bibliográfico como método de investigación.

Concluye: “La auditoría financiera permitirá la optimización de las operaciones y el uso adecuado de sus activos financieros para el cumplimiento de los objetivos de la empresa. La auditoría financiera, puede contribuir eficazmente a una buena gestión empresarial mediante la evaluación de los estados financieros y las políticas contables de las empresas; de allí la importancia que tiene el conocimiento, comprensión

y aplicación correcta del resultado de la auditoría financiera, porque contienen conclusiones, es decir determinaciones de la forma como se están llevando a cabo los bienes y derechos, las deudas y obligaciones, las ventas e ingresos, los costos y gastos empresariales. También es relevante porque la auditoría financiera facilita recomendaciones para el manejo adecuado de los recursos, los procesos, procedimientos y en fin todas las actividades de la empresa”

Zaldivar (2017) artículo científico: “Influencia de la auditoria para la eficiencia y eficacia en el área de recursos humanos de la municipalidad distrital de Cachicadan, año 2015”. Ecuador. El método fue el descriptivo se utilizó como instrumento la revisión bibliográfica y la observación directa.

Concluye: “El presente trabajo de investigación tiene como finalidad presentar la Influencia de la Auditoria Financiera la Eficiencia y Eficacia en el Área de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Cachicadán, año 2015 El problema de investigación está referido a la siguiente interrogante ¿La Auditoría Administrativa de Personal influye en la eficiencia y eficacia del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Cachicadán ; cuya hipótesis es: La Auditoría Administrativa de Personal si influye en la gestión de la Municipalidad, Distrital de Cachicadán, mediante la evaluación objetiva, independiente y sistemática de las funciones, procesos y procedimientos del personal en general, orientada a mejorar la eficiencia y eficacia del Personal, destacando como variables de estudio: Variable independiente: Auditoría

de Personal y Variable Dependiente: Influencia en la eficiencia y eficacia. Se utilizó la Investigación Correlacional: Diseño por el que se limita a establecer relaciones entre variables, sin precisar sentido de causalidad. La población objeto de estudio estuvo compuesta por los 82 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cachicadán. Se aplicó como técnica de recopilación de datos el cuestionario. Mediante los resultados obtenidos se puede apreciar que la Municipalidad Distrital de Cachicadán no cuenta con un sistema para el proceso de registro de personal. La municipalidad está cumpliendo en el proceso de evaluación y selección para la contratación del personal así mismo con los beneficios de ley que tiene cada uno el índice de rotación del personal interno es alto ya que constantemente se está cambiando de personal”.

Mantilla (2016). Artículo científico: “Auditoría Financiera en el contexto investigativo”. La investigación fue descriptiva de carácter positivista. El cual concluye: “La investigación tuvo como objetivo caracterizar el estado actual de las investigaciones en auditoría financiera. Para ello se realizó una revisión en Google Académico, para el término *auditoría financiera* en el título de los documentos, y en el resumen y palabras claves para el periodo 2010-2016. Igualmente se revisaron los términos *auditoría financiera* en el título y el término en inglés *financial audit*. Empleando ScienceDirect. El análisis realizado permitió constatar que las investigaciones sobre auditoría financiera reportadas en idioma español, se encuentran aún en un nivel de desarrollo incipiente con un número muy bajos de investigaciones reportadas en

revistas indexadas y que la mayor parte de los documentos en repositorios institucionales y relacionados con guías, libros de carácter general o trabajos de tesis de pregrado. Como líneas de investigación de importancia y que pueden ser potenciadas se detectaron: particularidades de la auditoría financiera en PYMES, el carácter de la auditoría financiera como opción de ejercicio profesional y la consideración del enfoque de riesgo en la Auditoría. La investigación demostró igualmente la necesidad de tomar en cuenta revistas de alto impacto y las tendencias de este mismo campo del conocimiento en idioma inglés (financial audit). En esta dirección se marcaron tendencias importantes como investigar la posibilidad de anticipar el fracaso financiero, a partir de un pequeño número de variables relativas a los mandatos de auditoría y el contenido de los dictámenes, desarrollar trabajos relacionados con investigar la percepción de los profesionales de la contabilidad en relación con los estándares internacionales de reportes financieros y la detección de las deficiencias de la información financiera en sectores específicos”.

Mendoza (2015) artículo científico: “Papel de la Auditoría de Estados Financieros en las Pymes”. En Colombia. Se realizó una investigación descriptiva por el método de revisión bibliográfica.

Concluye: “Se realizó una investigación de tipo descriptiva, basada en una revisión bibliográfica que se extendió a partir del año 2010 hasta el presente y fue realizada con el objetivo de analizar las diferentes tendencias en las publicaciones realizadas en revistas científicas, sobre el papel de la Auditoría de Estados Financieros en las PYMES. Se destaca

el cambio del rol que enfrenta el auditor financiero y debe asumir el reto de la corrupción que se manifiesta de diversas formas y en todos los niveles de la sociedad; las características de las irregularidades que se pueden presentar en las PYMES obligan a que el auditor financiero tenga un compromiso ético en la revisión de información que permita detectar tanto el tipo como las formas en que se mantienen dichas irregularidades. En relación con la revisión bibliográfica realizada se puede señalar que no es muy alto el número de trabajos relacionados que detallen las particularidades del desarrollo de la auditoría financiera en PYMES y las existentes destacan que no consideran importante la realización de inversiones en auditorías externas de sus estados financieros ni el valor agregado que ello puede conllevar”.

Ferrer y Zapata (2013). Tesis: “Describir el trabajo en equipo como estrategia de desempeño laboral para los trabajadores de la unidad agrícola de producción social “Indio Maturín” ubicada en el sector las Cayenas del Municipio Maturín del Estado Monagas año 2013”. En Venezuela. El trabajo fue descriptivo el análisis fue el documental.

El propósito de este proyecto fue describir la cooperación como una estrategia de desempeño laboral para los trabajadores de la unidad de producción agrícola de indio Food; Debido a la necesidad de saber cómo se está desarrollando el trabajo en equipo en las empresas de producción social para determinar si es más eficaz en este tipo de organización y si contribuye a aumentar el rendimiento en el trabajo. Para lograr el objetivo general de esta investigación, se logró un conjunto de objetivos

específicos, como identificar patrones que continúan funcionando como un equipo, caracterizar diferentes formas de trabajo en equipo, identificar factores que afectan la efectividad del trabajo en equipo e identificar incentivos. Mejorar el rendimiento en el trabajo en grupo. La recolección de datos se llevó a cabo utilizando un cuestionario utilizado por el personal de la unidad agrícola.

Esta encuesta se realizó a través de un estudio de campo con un nivel descriptivo. La conclusión es que existen colaboraciones más efectivas en estas empresas que se comparten con responsabilidad para que puedan estar más comprometidas con el cumplimiento de las tareas asignadas, mejorando así el desempeño en el trabajo, permitiendo un funcionamiento adecuado y el crecimiento, tanto para la organización como para los trabajadores y la sociedad redondea este dispositivo para la producción social.

Rodríguez (2012). Tesis: “Los factores motivacionales y desempeño laboral de los empleados de arrendadora financiera empresarial C.A Anfico”. En Venezuela. La tesis fue correlacional se aplicó como instrumento la encuesta.

En todas las áreas de la existencia humana, la motivación está involucrada, y si se usa en el lugar de trabajo, los funcionarios motivados pueden esforzarse por tener un mejor desempeño en el trabajo. En este sentido, esta investigación fue un objetivo general de analizar los factores motivacionales y su impacto en el desempeño laboral de los funcionarios

de la empresa, el arrendatario financiero, CA ANFICO, para identificar los factores motivacionales ofrecidos por la organización y diagnosticar si están vinculados a la motivación de interés que encontrado en los empleados.

Se realizó una encuesta de campo bajo una definición de correlación descriptiva. La población está representada por 32 funcionarios que están sujetos a una evaluación total dentro del área administrativa. Como cuestionario, se utilizó una escala de recopilación de datos motivacionales tipo Likert y una evaluación del desempeño de ANFICO.

La validación del instrumento se realizó por decisión y la confiabilidad del experimento se obtuvo de acuerdo con el método de las dos mitades mediante la fórmula de Pearson que aplicó la corrección Bronw Spearman. El análisis e interpretación de los resultados que los empleados sienten que su trabajo no es muy apreciado por la administración y dado que son responsables de cumplir con los objetivos de la organización y aún no tienen beneficios proporcionales al trabajo.

También se observó que existe una mayor motivación externa inherente debido a la buena gestión de las relaciones con los compañeros y los supervisores de liderazgo. En resumen, se estableció una influencia moderada entre las variables de motivación y desempeño en el trabajo.

Coello y Giménez (2011), Realiza la investigación: “Auditoría financiera al Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón

Pallatanga, Provincia de Chimborazo del 1° de Enero al 31 de diciembre del 2010". En Ecuador. La investigación fue descriptiva se utilizó el análisis documental.

La base fundamental para el desarrollo de una institución y su adaptación al cambio es su buena gestión. Muchas instituciones tienen una herramienta importante, y su análisis ayuda a aumentar los niveles de economía, eficiencia y eficacia de las unidades de desarrollo sostenible. Por lo tanto, es importante evaluar la administración en la planificación, administración y uso de los recursos para controlar su uso racional y ayudar a mejorar las operaciones de los ejecutivos que evalúan la efectividad de esos procedimientos y si tienen la intención de alcanzar los objetivos establecidos.

El área de investigación propuesta en nuestro estudio de caso se define como un objetivo general de investigar los procedimientos y la implementación de políticas institucionales para verificar la efectividad, la eficiencia y la economía de la utilización de recursos y el logro de los objetivos del programa y de acuerdo con los resultados obtenidos, se recomiendan soluciones alternativas.

Para este propósito, se aplican métodos que permiten la determinación de campos para determinar las debilidades. y recomendar acciones que las hagan correctas. La encuesta actual, más de un estudio, contribuirá a la administración de GAD Municipal del Cantón Pallatanga.

Hernando (2007). Tesis: “Las Buenas Prácticas en la Gestión de Recursos Humanos en las Organizaciones de mar del Plata”. En Argentina. La investigación fue descriptiva pura, el análisis fue el documental.

El investigador realiza un estudio de caso basado en la importancia de los recursos humanos en la gestión de cualquier organización, por lo que el factor que puede revelar una organización es el personal, la calidad de los empleados en la organización, el entusiasmo y el bienestar, la experiencia y la sensación de obtener un trato justo que afecte la productividad. Servicio, consumidor, reputación y supervivencia de la empresa. Al final, son las personas las que hacen la diferencia.

Los recursos humanos se encuentran en otros recursos y pueden determinar el éxito o el fracaso de una organización, ya que la empresa cuenta con las personas adecuadas en el lugar correcto en el momento adecuado en el que se realizará una organización competitiva. Las organizaciones necesitan recursos infinitos y diferentes para desarrollar su negocio en pos de su misión y objetivos. La razón es que solo las organizaciones que pueden sobrevivir en el medio ambiente que tienen que competir y lograr el objetivo final están satisfechos. Los clientes son quienes pueden crear ventajas competitivas sostenibles y, en particular, la ventaja de que es difícil de "replicable" para sus competidores, que tendrán un personal con habilidades necesarias para enfocarse en lograr los objetivos establecidos por las áreas clave de la organización.

Una organización que quiere ser competitiva no puede ignorar o negar la importancia de la efectividad de las personas que trabajan dentro de la organización para tener éxito, y todos los gerentes en diferentes áreas deben comprender los problemas de la administración de recursos. Gente, nadie puede ignorar qué motiva a sus empleados, qué expectativas tiene su trabajo, las necesidades educativas y de habilidades que necesitan cubrir.

Olvera (2013) realiza la tesis: “Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados administrativos del área comercial de la constructora Furoiani Obras y Proyectos.”. En Ecuador. La investigación fue explicativa el instrumento fue la encuesta.

El trabajo se basa en una investigación conjunta porque intentará cuantificar y calificar las diversas variables que participarían en esta investigación cuyo objetivo principal es determinar los factores motivacionales que afectan la carga de trabajo de los vendedores en el área comercial de la empresa constructora Furoiani proyectos. Para lograr este objetivo, las diferentes teorías de gestión tienen una referencia, entre ellas los factores motivacionales, que es uno de los puntos más importantes de este estudio. Como herramienta de recuperación de datos, se utilizaron cuestionarios de CMT para la población del estudio, que consta de 38 empleados. La información que recibimos de esta investigación nos proporciona toda la información necesaria para diagnosticar los factores motivacionales y su impacto en el desempeño laboral. Habrá un plan de acción para administrar los recursos humanos

con el fin de crear incentivos para promover la eficiencia de los empleados y el desarrollo organizacional con un impacto positivo en el logro de objetivos comunes tanto para el empleado como para la empresa.

2.1.2. Nacionales

García (2019) en su tesis “La auditoría y su relación con la evaluación de los recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Lalaquiz 2017”. Universidad Nacional de Piura. La tesis fue correlacional su instrumento fue el cuestionario.

Concluye: “Dentro de la gestión del departamento de Recursos Humanos, es muy importante la tarea de evaluar al personal de la Institución. La evaluación de los recursos humanos constituye una función esencial que de una u otra manera suele efectuarse en toda organización moderna. La evaluación constituye un instrumento que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual. Al evaluar al recurso humano la organización obtiene información para la toma de decisiones: Si el desempeño es inferior a lo estipulado, deben emprenderse acciones correctivas; si el desempeño es satisfactorio, debe ser alentado. La evaluación de los recursos humanos, es un proceso que debe integrar en sí los siguientes elementos: Misión, Visión y objetivos estratégicos, cultura organizacional, competencias laborales de los cargos, la formación y desarrollo del capital humano en función de la mejora permanente de su desempeño integral. Evidentemente todos estos

aspectos los tiene la Municipalidad Distrital de Lalaquiz. 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”.

Quiroz (2018) En la tesis “Auditoría de desempeño y su incidencia en la evaluación de los procesos de selección del área de logística de la Universidad Nacional José María Arguedas, 2015”. Universidad José Carlos Mariátegui. La tesis fue correlacional su instrumento fue el cuestionario.

Concluye: “La presente investigación está orientada a determinar la influencia que existe entre la auditoría de desempeño (AD) y los procesos de selección del área de logística de la Universidad Nacional José María Arguedas el año 2015; el Estado Peruano mediante la Contraloría General de la Republica ha normado acciones de control (Auditoría de desempeño) las mismas que buscan optimizar la Eficacia, Eficiencia, y Economía en la administración pública. El área de logística

en la Universidad Nacional José María Arguedas durante años ha venido ejerciendo sus funciones para garantizar las adquisiciones que permitan lograr sus objetivos al ámbito académico y el ámbito administrativo. Durante varios años consecutivos se registraron deficiencias en los procesos de selección, la información seleccionada para esta investigación corresponde al año 2014, con la finalidad de buscar mejorar esa situación se implementó a finales del 2014 una auditoría de desempeño a manera de autoevaluación que permita medir de manera objetiva dicho proceso. Con los resultados de dicha evaluación, se tomaron acciones correctivas e hicieron cambios estructurales en diferentes etapas de los procesos los que se vieron reflejados el año 2015 en los resultados de una segunda autoevaluación. Se ha realizado el diagnóstico de los procesos de selección efectuados por el (OEC), área de logística por medio de la observación y revisión documentaria, ello a través del proceso denominado Auditoría de Desempeño para conseguir, estudiar los resultados a través de comparación de cuadros y evaluar los resultados logrados. Los resultados de la segunda autoevaluación fueron alentadores en contraste con la primera, los indicadores de desempeño tales como eficacia, eficiencia y economía mejoraron significativamente, así lo demostró la prueba estadística realizada en la presente investigación. Como parte final de la presente investigación, presentamos las conclusiones y recomendaciones en cuyo tenor señalamos la importancia de la necesidad de efectuar periódicamente auditorías de desempeño al área de abastecimientos el mismo que permitirá al recurso

humano que se desempeña en la conducción de los Procesos de Selección, concientizar y conocer adecuadamente la ejecución de la norma de Contrataciones del Estado dentro de la diligencia a seguir a un determinado proceso de selección”.

Zauñy (2016) en su tesis: “La auditoría y su incidencia en la administración de los recursos humanos de las empresas de servicios de asistencia al viajero, periodo 2012-2014”. Universidad San Martín de Porres. La tesis fue correlacional su instrumento fue el cuestionario.

Concluye: “Durante el desarrollo de la investigación se determinó que el empleo de la auditoría de gestión evalúa los resultados en las empresas de servicios de asistencia al viajero y como resultado del trabajo de campo se encontró que incide favorablemente en la gestión de los recursos humanos de estas empresas, cuya información se obtuvo como resultado de las encuestas aplicadas y que luego de la contrastación de hipótesis, se estableció que existe una relación directa entre la auditoría y la administración del personal que trabaja en este sector. Por otro lado, en lo concerniente a los capítulos relacionados con el planteamiento del problema, marco teórico, metodología, resultados, discusión, conclusiones y recomendaciones; se encuentra respaldadas por fuentes de información señaladas en las referencias bibliográficas, cuyos autores con sus aportes demostraron la importancia que tiene la auditoría de gestión y la administración de los recursos humanos al aplicarlo conforme lo establecido en las diferentes áreas de la

organización, permiten optimizar el trabajo en las organizaciones dedicadas a este tipo de actividad”.

Saabedra (2014) realiza la tesis: “Auditoría financiera en el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital Norte Chico del Dpto. Lambayeque en el período 2011 y propuesta de un sistema de mejor gestión”. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. La tesis fue descriptiva se realizó un estudio con análisis documental.

Concluye: “La auditoría financiera actualmente desempeña un papel muy importante para ayudar a mejorar ciertos mecanismos que administran mal sus recursos, por lo que preguntamos qué evaluación financiera se está realizando dentro del área de personal del departamento del distrito de Norte Chico cerca de Lambayeque durante 2011, ¿puede elegir un mejor sistema de administración?, Para hacer esto, continuaremos realizando una encuesta a los trabajadores y una entrevista con el administrador del sitio y, finalmente, se realizó una revisión financiera del área de personal de la compañía en 2011 para decidir sobre una mejor gestión de los sistemas y luego proponer el sistema más óptimo para el municipio. Entre otras cosas en el proceso de investigación, se encontró que la auditoría financiera revela la gestión del personal en el departamento de Lambayeque del Norte Chico y puede determinar mejores sistemas de gestión de empleados. CEA Ordenadoresystem también es una alternativa rentable para optimizar los recursos humanos para mejorar la gestión y la calidad de los servicios en el distrito Norte Chico, Departamento de Lambayeque”.

Sevastiani (2013) realiza la tesis: “La auditoría financiera y su incidencia en la optimización de los recursos del estado en los procesos de adquisición del sector interior”. Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. La tesis fue correlacional su instrumento fue el cuestionario.

Concluye: “Esta cuestión ha sido buscada para aplicar la auditoría financiera en el estado proceso de licitación en particular a la Policía Nacional del Perú, que desde hace mucho tiempo viene siendo poco aplicada y luego implementada por el Estado, que asigna los recursos presupuestarios necesarios para ser hecha. las adquisiciones relevantes, pero si no funcionan debido a la falta de competencias profesionales, la ignorancia de las reglas, funciones dobles por unidades ejecutoras y la aplicación de los criterios en sus adquisiciones. Para ello, la información relacionada con la auditoría financiera como una prueba crítica que ayuda a gestionar procesos de compra, sin necesidad de procesos para ser declarado nulo debido a la inconsistencia de los proveedores se ha buscado, con sus inconsistencias no permiten el Departamento del PNP Logística realiza compras temporales, económicas y transparentes, retrasando los plazos y generando desconfianza de nuevos proveedores”.

Montes (2012) realiza la tesis: “Eficacia de cuatro sistemas de capacitación sobre el Desempeño Laboral de empleados de una empresa de servicios telefónicos”. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. La tesis fue correlacional su instrumento fue el cuestionario.

Esta investigación fue diseñada para probar diferentes sistemas de capacitación, tanto en el sitio como sin contacto (conferencia virtual, videoconferencia y audioconferencia), que determinan diferencias significativas en el rendimiento del trabajo en un grupo destinado al cliente de los empleados de Telefónica. Para este fin, se sugirió un estudio de la "comparación descriptiva", la sección transversal y el diseño estadístico de la "comparación de los valores medios". La muestra estuvo conformada por 200 personas (20% de la población total).

El tipo de muestreo asumido fue un muestreo probabilístico aleatorio simple. Las estrategias de aprendizaje cara a cara se utilizan a través de módulos desarrollados por el personal de la empresa y el sistema de evaluación. Las estadísticas paramétricas utilizadas como mediciones (puntos) fueron escalas de rango (núcleo numérico) para las hipótesis de prueba. El análisis de prueba de varianza de la hipótesis (ANOVA) se utilizó ya que se tomaron en consideración cuatro grupos.

El estudio de campo tuvo que verificar que los cuatro sistemas educativos reciban resultados altamente diferenciados. El sistema de vivienda fue el más efectivo entre todos los sistemas examinados, pero también la auditoría financiera. Fueron seguidos por el sistema virtual, el sistema de videoconferencia y el sistema de audioconferencia. Los dos últimos fueron los menos efectivos y también el menor costo. Se plantearon las conclusiones y recomendaciones del objetivo, donde podemos destacar el uso del sistema mixto.

Gómez, Incio y O'Donnel (2011) realiza la tesis: "Niveles de satisfacción laboral en banca comercial: un caso en estudio". En la Pontificia Universidad Católica del Perú. La tesis fue correlacional su instrumento fue el cuestionario.

La rápida transformación del sector bancario comercial durante la última década ha hecho que esta industria sea más fuerte, más transparente, más eficiente y más competitiva. lo que causa un cambio de paradigma en la cultura de trabajo de los funcionarios del banco. Esta investigación fue desarrollada con el objetivo de conocer el nivel de satisfacción en el trabajo en el área de negocios de un banco en Perú. La satisfacción en el trabajo es un sentimiento positivo de que los empleados se experimentan a sí mismos en relación al trabajo que realizan y determinan cómo se sienten en sus trabajos.

El nivel de satisfacción en el trabajo es a medida que nos permite determinar cuán fuerte es ese sentimiento para los trabajadores. Los estudios indican que cuando los empleados se sienten satisfechos con el trabajo que hacen, la productividad aumenta, lo que significa un aumento en los beneficios económicos para la empresa. Por otro lado, la insatisfacción de los empleados puede tener poca eficiencia en la organización. Además, conduce a comportamientos de los trabajadores, como negligencia, agresión, frustración y jubilación del trabajo. A pesar de ser una influencia estudiada desde hace mucho tiempo, hasta el momento los investigadores no encontraron resultados positivos debido al gran número de factores implícitos en esa influencia.

2.1.3. Locales

Alvarado (2014) presenta su tesis “*La auditoría financiera y su influencia en la eficiencia administrativa de las cooperativas de la región Junín*” en la universidad Nacional del Centro del Perú. La tesis fue explicativa su instrumento fue el cuestionario. Concluye: “El presente estudio de investigación analiza los aspectos más importantes de los reportes de auditoría financiera generados (Dictamen de Auditoría – Carta de Deficiencias del Control Interno) y cómo estos son usados como herramientas de evaluación estratégica de las actividades de las cooperativas a fin de lograr la eficiencia, eficacia, calidad y la optimización de los procesos en aras de la mejora continua. Las cooperativas son personas jurídicas que no buscan un fin lucrativo, donde la toma de decisiones se efectúa (en su gran mayoría) de manera empírica y no de forma estructurada y organizada; por lo que resulta muy provechoso dejar sentado que los informes de auditoría financiera pueden ser utilizados como herramienta estratégicas para la buena toma de decisiones, por lo que debe ser aprovechado por los administradores, consejo directivo, etc. de las cooperativas para alcanzar sus objetivos cooperativistas”.

La perspectiva de obtener buenos resultados por la utilización de los reportes de auditoría financiera generados (Dictamen de Auditoría – Carta de Deficiencias del Control Interno) como herramientas estratégicas para la toma de decisiones promoverá la eficiencia administrativa en general de la cooperativa.

Ramos (2013) presenta la tesis “*La auditoría financiera en la optimización de la gestión en la Empresa Estación de Servicios Bellavista SAC*”. En la Universidad Nacional del Centro del Perú. La tesis fue correlacional su instrumento fue el cuestionario. Concluye: “La tesis intitulada La Auditoría Financiera en la Optimización de la Gestión en la Empresa Estación de Servicios Bellavista SAC se inicia con la identificación de los empresarios en negocios de estación de servicios que nos orienta y nos prestan su atención hacia las bondades que ofrece la auditoría financiera, que esta situación consecuentemente refleje resultados según los avances de la tecnología en el campo de la auditoría en base al adecuado uso de los recursos financieros que esté al alcance de todas las organizaciones, la cual nos conlleva a plantear las interrogantes siguientes ¿la Auditoría Financiera permite la optimización de buenos resultados operacionales? ante esta situación como respuesta y a la problemática planteada y que se propone solucionar la hipótesis en consecuencia la auditoría financiera permitirá la optimización de las operaciones y el uso adecuado de sus activos financieros para el cumplimiento de sus objetivos de la empresa de estación de servicios Bellavista SAC”.

La auditoría financiera, puede contribuir eficazmente a una buena gestión empresarial mediante la evaluación de los estados financieros y las políticas contables de las empresas; de allí la importancia que tiene el conocimiento, comprensión y aplicación correcta del resultado de la auditoría financiera, porque contienen conclusiones, es decir

determinaciones de la forma como se están llevando a cabo los bienes y derechos, las deudas y obligaciones, las ventas e ingresos, los costos y gastos empresariales. También es relevante porque la auditoría financiera facilita recomendaciones para el manejo adecuado de los recursos, los procesos, procedimientos y en fin todas las actividades de la empresa.

Catillo (2015) presenta su tesis *Modelo de gestión de recursos humanos para las empresas comercializadoras de equipos de cómputo de la ciudad de Huancayo y la rentabilidad*. En la Universidad Nacional del Centro del Perú. La tesis fue correlacional su instrumento fue el cuestionario.

Concluye: La presente investigación titulado “Modelo de Gestión de Recursos Humanos para las empresas comercializadoras de equipos de cómputo de la ciudad de Huancayo y la Rentabilidad”, responde a la necesidad de apoyar a estas MYPES a fortalecer su gestión administrativa, determinando la incidencia que tienen el modelo de gestión de Recursos humanos frente a la rentabilidad, por ello se plantea tres objetivos: proponer un Modelo de Gestión de Recursos Humanos, determinar el valor que agrega la Gestión Humana a la organización e incrementar la capacidad empresarial para generar mayor rentabilidad.

La tesista, propone un nuevo Modelo de Gestión de Recursos Humanos de carácter flexible, aplicable a toda PYME de la ciudad de Huancayo a diferencia de la tradicional. Se pretende que esta propuesta responda a las expectativas de toda organización, consolidando su desarrollo a través del tiempo.

La empresa Micro SAC, necesita contar con un Modelo de Gestión de Recursos Humanos, con la capacidad suficiente de administrar correctamente; los procesos, sus actividades; porque la gestión de los negocios se ha convertido en la gestión del conocimiento. Por las razones expuestas, es pertinente en estos tiempos aplicar un Modelo de Gestión de Recursos Humanos e implementar de manera paralela a la propia evolución de la empresa, situación que traerá consigo grandes beneficios las mismas se materializará no solo en el logro de mayor rentabilidad, sino en el logro de los objetivos a corto, mediano y largo plazo

Palomino (2015) presenta su tesis "*Auditoria de gestión al área de recursos humanos de la empresa Icycon Peruana E.I.R.L de la ciudad de Huancavelica*". En la Universidad Nacional del Centro del Perú. La tesis fue correlacional su instrumento fue el cuestionario. Concluye: "el objeto de estudio de este trabajo de investigación, consiste en proponer una Auditoría de Gestión al Área de Recursos Humanos con el propósito de evaluar la gestión, toda vez que han presentado debilidades que afectan el proceso administrativo y financiero de esta área. Para esta investigación se ha considerado como soporte las Normas Internacionales de Auditoria (NIAS), Normas de Auditoria Generalmente Aceptados (NAGAS), Principios y Normas de Contabilidad Generalmente Aceptados (PCGA), ya que en ellas se establecen los lineamientos generales de la aplicación de auditorías como la de gestión. En relación a la metodología empleada es el método Analítico, el tipo de investigación que se utilizó es el diseño No

Experimental, el nivel de investigación, es una investigación de carácter Correlacional, la cual permite evaluar aspectos de la gestión que en el área se desarrolla, la técnica utilizada es la Encuesta y el Instrumento es el Cuestionario”.

Manrique (2015) presenta su tesis *Auditoria de recursos humanos para la eficiente gestión de la red asistencial de Junín Essalud*. En la Universidad Nacional del Centro del Perú. La tesis fue correlacional su instrumento fue el cuestionario.

Concluye: La presente tesis titulada "Auditoria de Recursos Humanos para la eficiente gestión de La Red Asistencial de Jun in ESSALUD", se inicia con la identificación de que estas redes asistenciales a nivel nacional y sus directivos, tienen la falta de culturalización de efectuar auditorías a los Recursos Humanos con la que trabaja; incidiendo en procesos habituales poco competitivos por rechazo a las nuevas tendencias de gestión, esta situación es consecuencia de la inadecuada utilización de las herramientas de gestión y administración, conllevando por las razones antes descritas; a formular la siguiente interrogante ¿cómo la auditoria de recursos humanos influye en la buena gestión de la Red Asistencial Junín - EsSalud?

Ante esta situación; como respuesta a la problemática planteada, se propone la siguiente hipótesis. La auditoría de recursos humanos influye positivamente en la eficiente gestión de la Red Asistencial Junín - EsSalud.

Para el efecto; la presente tesis se ha orientado al cumplimiento del siguiente objetivo. Analizar como la auditoria de recursos humanos influye positivamente en la buena gestión de la Red Asistencial Junín - EsSalud.

En la parte metodología de la presente tesis se explica que: El tipo de investigación es aplicada, el nivel de investigación es el descriptiva - explicativa, asimismo; en el desarrollo de la investigación tiene el método científico y se aplica el diseño descriptivo correlacional. Las técnicas de investigación estuvieron relacionadas con las encuestas, análisis documental, tabulación, tratamiento y análisis de datos. La población estuvo conformada por los trabajadores asistenciales y administrativos de las 23 Redes Asistenciales de Junín - EsSalud haciendo un total de 1,257 trabajadores.

Palomino (2015) presenta su tesis "*Auditoria de gestión al área de recursos humanos de la empresa Icycon Peruana E.I.R.L de la ciudad de Huancavelica*". En la Universidad Nacional del Centro del Perú. La tesis fue correlacional su instrumento fue el cuestionario. Concluye: "El objeto de estudio de este trabajo de investigación, consiste en proponer una Auditoría de Gestión al Área de Recursos Humanos con el propósito de evaluar la gestión, toda vez que han presentado debilidades que afectan el proceso administrativo y financiero de esta área. Para esta investigación se ha considerado como soporte las Normas Internacionales de Auditoria (NIAS), Normas de Auditoria Generalmente Aceptados (NAGAS), Principios y Normas de Contabilidad Generalmente Aceptados (PCGA), ya que en ellas se

establecen los lineamientos generales de la aplicación de auditorías como la de gestión. En relación a la metodología empleada es el método Analítico, el tipo de investigación que se utilizó es el diseño No Experimental, el nivel de investigación, es una investigación de carácter Correlacional, la cual permite evaluar aspectos de la gestión que en el área se desarrolla, la técnica utilizada es la Encuesta y el Instrumento es el Cuestionario”.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Auditoría financiera

Concepto

La teoría que se utilizar como línea teórica de la presente investigación la propone Sierra (2003) indica que “la auditoría financiera es un proceso complejo cuyo resultado final es la emisión de un informe en el que una persona, a la que se le denomina auditor, expresa su opinión sobre la razonabilidad con la que las cuentas de una empresa expresan la imagen fiel de su patrimonio, de su situación financiera y del resultado de sus operaciones y de los recursos obtenidos y aplicados en el periodo examinado, además detalla que una compañía expresa la verdadera imagen de su legado, posición financiera, resultados y medios”.

Si bien se trata del mismo tema, podemos decir que la revisión es una revisión sistemática de los estados financieros y elementos similares para determinar el cumplimiento de las buenas prácticas contables, las políticas o los requisitos de transacciones. Esta definición del autor

muestra claramente que, si el proceso de auditoría es muy laborioso y completo en términos de tiempo y trabajo, y luego de un cuidadoso control del proceso, todo lo que se logra es un informe sobre el cual el auditor expresará su opinión. Opinión sobre la razonabilidad de la situación financiera de la empresa.

Contrariamente a la definición anterior, la revisión considera que las auditorías como revisión sistemática se rigen por un sistema o proceso para el desarrollo de la auditoría, se basa en las buenas prácticas contables y en las personas que influyen en el desarrollo de los estados y registros financieros y las transacciones relacionadas con la empresa.

Quispe (2008) nos da la siguiente definición: El informe anual es responsabilidad de la administración. Esta responsabilidad incluye mantener la contabilidad y el control interno adecuados, seleccionar y aplicar políticas contables apropiadas, estimar el desarrollo y la protección de los activos en la empresa.

La responsabilidad del auditor es proporcionar una seguridad razonable de que los estados financieros se presentan e informan adecuadamente.

Además, el autor agrega que: El informe anual proporciona información sobre la situación financiera y los resultados de las actividades comerciales. Los datos transmitidos en dichos permisos son representantes del administrador, explícita o implícitamente. Estos son conocidos como declaraciones sobre los estados financieros.

Álvarez (2007) se define de la siguiente manera: “La auditoría financiera es una prueba objetiva, sistemática, profesional, independiente y selectiva de los resultados financieros, tal como se muestra y resume en los informes financieros de una auditoría crítica, constructiva y con validez, imparcialidad y verificación de los estados financieros”.

Hidalgo (2009) nos da la siguiente definición: La auditoría financiera es la revisión de los documentos contables, los anexos del sistema de control interno, a través del conocimiento de los principios, normas, procedimientos y métodos de auditoría contables generalmente aceptados con el fin de expresar la razonabilidad o no. Los informes financieros que gestiona durante el período o períodos completados. En consecuencia, los estados financieros y otra información que el auditor debe solicitar a los siguientes:

- Explicación de resultados comprensivos.
- Reconocimiento de cambios en el patrimonio.
- Estado de flujo de efectivo.

Normas Internacionales de Información Financiera NIIF

Las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), también conocidas como el International Financial Reporting Standards (IFRS), son las normas contables adoptadas por el IASB, una institución privada con sede en Londres. Este Reglamento constituye las Normas Internacionales para el desarrollo de actividades contables, ya que buscan un tratamiento uniforme y registro de las operaciones en el mundo.

Las normas contables emitidas entre 1973 y 2001 son las Normas Internacionales de Contabilidad (NIC) y emitidas por el Comité de Normas Internacionales de Contabilidad (IASC), el antiguo órgano del actual IASB. Desde abril de 2001, año en que se estableció el IASB, ese órgano adoptó todas las NIC y continuó su desarrollo con los nuevos estándares de las Normas Internacionales de Informe Financiero (IFRS).

Norma de información financiera internacional para las pequeñas y medianas empresas (NIIF para pequeñas y medianas empresas).

La Norma Internacional de Información Financiera para las pequeñas y medianas empresas (NIIF) contiene definiciones de términos contables, un prólogo, una guía de implementación, una tabla de origen, estados financieros ilustrativos y una lista de verificación de divulgación y presentación, así como los fundamentos de las conclusiones adoptadas por el IASB.

Los objetivos de divulgación son: (a) Desarrollar, tras el interés público, un único conjunto de normas de contabilidad globales que son de alta calidad, comprensibles y obligatorias, que exigen alta calidad, informaciones transparentes y comparables en estados financieros y otra información financiera para ayudar a los participantes en los mercados de capitales de todo el mundo. en el mundo y otros usuarios para tomar decisiones económicas; (b) promover el uso y la aplicación rigurosa de dichas normas; c) cumplir los objetivos de las letras a) y b) tener en cuenta, cuando procede, las necesidades especiales de las PYME y de la

nueva economía, y d) conducir a la convergencia entre las normas nacionales de contabilidad y las normas internacionales de contabilidad que enfrentan soluciones de alta calidad.

Normas de auditoría generalmente aprobadas - NAGA.

Los estándares de auditoría generalmente aceptados (NAGA) son los principios fundamentales de auditoría que los auditores deben presentar sus resultados durante el proceso de auditoría. El cumplimiento de estas normas garantiza la calidad del trabajo profesional del auditor.

Normas Internacionales de Auditoría -NIAs.

Las Normas Internacionales de Auditoría (NIA) aplicar en la revisión de los informes financieros y, con el ajuste necesario revisar otra información y servicios relacionados.

La NIA contiene principios básicos y procedimientos esenciales junto con la orientación relacionada con la forma de material explicativo y otros. Los principios básicos y los procedimientos esenciales deben interpretarse en conjunto con el material explicativo.

En circunstancias especiales, un auditor puede considerar necesario apartarse de NIAs para alcanzar más eficazmente el objetivo de una auditoría. Cuando tal situación surge, el auditor debe estar preparado para motivar la desviación. Las NIAs sólo deben aplicarse a cuestiones importantes.

Manual Internacional de Auditoría y Protocolos de Seguros.

Este manual contiene información general sobre la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y declaraciones actuales sobre auditoría, seguro y ética emitidas por IFAC desde el 1 de enero de 2006.

Esta publicación ha sido preparada por la Federación Internacional de Contadores (IFAC). Su misión es ganar el interés público, consolidar la profesión contable en todo el mundo y contribuir al desarrollo de economías internacionales sólidas estableciendo y promoviendo el cumplimiento de estándares profesionales de alta calidad, promoviendo la convergencia internacional de dichos estándares y expresando temas de interés público donde la experiencia de la experiencia profesional es más importante

IFAC también se enfoca en proporcionar pautas para las mejores prácticas a otro grupo en crecimiento: PYMES pequeñas y medianas. El Comité de Desarrollo de la Pequeña Empresa de IFAC desarrolla el trabajo sobre temas de interés global y brinda retroalimentación sobre el desarrollo de estándares internacionales y el trabajo de la Junta para el establecimiento de estándares de IFAC. El Comité también examina cómo IFAC, junto con sus instituciones miembros, puede responder a las necesidades de los auditores para las empresas en las pequeñas y medianas empresas.

Dimensiones:

Cumplimiento de los principios contables en los estados financieros.

“Los principios contables son una serie de normas básicas de obligado cumplimiento que deben observarse en la formación de una contabilidad, para reflejar la imagen fiel del patrimonio, de la situación financiera y de los resultados de la empresa” (Álvarez, 2007).

Riesgo exposición de los estados financieros.

“Uno de los objetivos básicos de la información suministrada por los estados financieros consolidados de los grupos de empresas es mostrar la situación económico financiera del conjunto como si de una sola unidad de decisión se tratara. Es decir, los estados consolidados deben dar la imagen fiel del patrimonio, de la situación financiera y de los resultados del grupo en conjunto, persiguiendo con ello que la información a terceros interesados (acreedores, clientes, accionistas...) sea lo más transparente, completa y fiable posible, y proporcionando así una herramienta útil para el análisis de los grupos” (Álvarez, 2007).

Decisiones producto de la auditoría financiera.

“La auditoría permite determinar y valorar la aplicación tanto de las políticas como los programas de las organizaciones empresariales, advirtiendo si existen controles seguros, ajustados a las necesidades de

las mismas. Además, le corresponde corroborar la exactitud, autenticidad e integridad de los procesos y expedientes, así como los demás documentos administrativos, contables, financieros, presentados por la entidad, de igual forma, sugerir las mejoras que procedan de acuerdo a los criterios establecidos. En este contexto, dentro de la auditoria, se encuentra una rama contable financiera, la cual tiene como finalidad examinar los estados financieros y a través de ellos las transacciones contables realizadas por la entidad, con la finalidad de emitir una opinión técnica y profesional con respecto a la racionalidad de la posición financiera de la empresa” (Álvarez, 2007).

Decisiones en recursos económicos y financieros.

“Un recurso es un medio, de cualquier clase, que permite obtener algo que se desea o se necesita. Las finanzas, por otra parte, hacen referencia a los bienes, los caudales y la circulación del dinero y la decisión que se toman con estos después del proceso de auditoria” (Álvarez, 2007).

Metas de la empresa

“Las metas dirigen las acciones y le proporcionan un objetivo. Adicionalmente, sirven para medir el éxito de su empresa. De acuerdo con esto, la manera de enfocar el establecimiento de metas será determinante para lograr las metas propuestas por cada empresario” (Álvarez, 2007).

Integridad de los estados financieros.

“Todas las revelaciones que deben ser incluidas en los estados financieros, se han incluido” (Álvarez, 2007).

2.2.2. Desempeño laboral

Concepto

La teoría que se utilizar como línea teórica de la presente investigación la propone Anstrong (2009), señala que el desempeño laboral ayuda a lograr la integración horizontal y la "agrupación" de las prácticas de recursos humanos para que se interrelacionan y, por tanto, complementar y reforzar mutuamente. Como parte importante de un sistema de trabajo de alto rendimiento, que contribuye al desarrollo de los sistemas de trabajo más eficaces que determinan en gran medida los niveles de desempeño, además establece que, es un proceso sistemático para mejorar el rendimiento de la organización mediante el desarrollo del rendimiento de las personas y los equipos. Es una forma de obtener mejores resultados a través de la comprensión y la gestión del desempeño laboral dentro de un marco acordado de los objetivos, estándares y requisitos de competencia previstos.

Existen procesos para crear una comprensión común de los objetivos que se deben alcanzar, y para la gestión y el desarrollo de las personas de manera que aumente la probabilidad de que se logre a corto y largo plazo. El desempeño laboral ayuda a lograr la integración

horizontal y el trabajo en equipo de recursos humanos para que se unan, se complementen y refuercen entre sí. Como parte importante de un sistema de trabajo de alto rendimiento, contribuye al desarrollo de los sistemas de trabajo más efectivos que determinan en gran medida los niveles de rendimiento (Armstrong 2009).

Cultura

Las organizaciones logran un desarrollo continuo de alto rendimiento a través de los sistemas de trabajo que asumen, pero estos sistemas son administrados y orientados por personas. Definitivamente y, por lo tanto, los altos rendimientos del trabajo se tratan de mejorar la función a través de las personas. Esto se puede hacer a través del desarrollo e implementación de una cultura de alto rendimiento a través de sistemas de trabajo de alto rendimiento. Una cultura de alto rendimiento es aquella en la que se logra un alto rendimiento en el trabajo es una forma de vida (Armstrong 2009).

Los equipos

Los equipos pueden ofrecer un puente entre los objetivos de cada empleado y los objetivos de la organización, los equipos pueden proporcionar medios para vincular los objetivos de rendimiento de los empleados con los factores críticos para el éxito de la empresa. Los miembros del equipo personal pueden influir en la función de tres maneras, la primera se da en el trabajo real que realizan y las habilidades,

habilidades y comportamientos que se aplican al trabajo. El otro es el trabajo que hacen como miembros del equipo. Y la tercera es la función general del equipo. Si bien es importante considerar el manejo del equipo como un todo, también es importante tener en cuenta los niveles funcionales y las competencias alcanzadas por los miembros del equipo personal. Un criterio principal es, por supuesto, la contribución que hacen al equipo tanto en términos de resultados como de procesos (Armstrong 2009).

Aprendizaje

El procesamiento y el aprendizaje son vínculos causales. El que obtiene la voluntad de mejorar y el proceso de aprendizaje continúa mejorando el rendimiento en el trabajo. La experiencia laboral siempre proporcionará el laboratorio de aprendizaje más enriquecedor.

Aquí es donde la gestión de la calidad tiene un papel clave que desempeñar; Primero específicamente, las personas ayudan a apreciar la necesidad de desarrollar su función y dónde y cómo hacerlo, en parte para asegurar que aprendan de la experiencia. La Gestión del desempeño laboral también puede ayudar a identificar en detalle qué aprendizaje se necesita. Pero la contribución más importante de la gestión del desempeño es la ayuda que brinda para el desarrollo de un clima para el aprendizaje y una "cultura de crecimiento". Proporciona espacio para guiar a las personas a través de sus ofertas de trabajo, lo que les permite

tener el tiempo y los recursos para aprender y, sobre todo, brindarles la información y el apoyo que necesitan para aprender (Armstrong 2009).

Recompensas

Un factor importante que puede desempeñar un papel preponderante es un sistema de recompensa en el que todas las partes están vinculadas y negociadas como una recompensa integrada y coherente. Estos elementos incluyen el salario básico, el pago contingente, los beneficios de empleo y las recompensas no económicas, que incluyen una compensación inherente por el trabajo en sí. A veces se asume que el principal objetivo económico del logro es generar valores para informar las decisiones sobre las contribuciones o los sistemas de nómina que incluyen la productividad.

La gestión del rendimiento puede tener una gama completa de recompensas planificadas para promover los compromisos de trabajo y promover los aumentos de rendimiento. Estas recompensas se pueden expresar como reconocimiento a través de la retroalimentación, las oportunidades para alcanzar, la capacidad de desarrollar habilidades y orientación en las trayectorias profesionales. Todas estas no son recompensas económicas que pueden durar más tiempo y tener un mayor impacto que las recompensas financieras (Armstrong 2009).

Teorías del desempeño laboral

La gente espera que aquellos que hacen el mejor trabajo son los que obtienen los mejores salarios y obtienen campañas más altas y más rápidas.

Lawler concluye que su teoría tiene tres razones sólidas: “la gente quiere ganar dinero no solo porque les permite satisfacer sus necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también porque proporciona las condiciones para satisfacer las necesidades sociales, la autoestima y la autorrealización. El dinero es un medio, no un fin”.

Si las personas perciben y creen que su desempeño es al mismo tiempo posible y necesario para obtener más dinero, seguramente se desempeñarán de la mejor manera posible. Si la gente piensa que existe una relación directa o indirecta entre el aumento de la compensación y el rendimiento, el dinero puede ser un excelente motivador.

Se dice que el rendimiento puede mejorarse con la implementación de sistemas sensibles y una compensación razonable basada en el sistema de gestión del rendimiento para manejar un valor positivo para los trabajadores. Es un error suponer que a todos los trabajadores les importan las mismas recompensas que les otorgan a sus empresas, algunos se dan cuenta de la importancia de los salarios, otros días más de vacaciones, mejores servicios de seguros, guarderías para sus hijos, etc. y punto: programas de incentivos donde los empleados eligen

sus beneficios de un menú de opciones, esto puede ser una estrategia motivacional efectiva.

Consulte a los empleadores que buscan reconocimiento dentro de la organización y que satisfacen sus necesidades. Para lograr estos objetivos, su motivación se convertirá en el conductor para asumir la responsabilidad y dirigir su comportamiento laboral para alcanzar objetivos que permitan a la organización alcanzar su razón de ser. , con alta eficiencia. Las motivaciones se dan cuando los objetivos de la organización y los objetivos individuales se adaptan y son mutuamente satisfactorios.

En consecuencia, la motivación es el resultado de la interacción entre el individuo y la situación, y el grado de la misma varía según cada individuo e individualmente, según cuándo y cómo cada empleado valore los estímulos que satisfacen sus necesidades. Por eso no podemos hablar de motivación teniendo en cuenta que la organización solo facilita o dificulta estimulando al empleado para que conozca y ofrezca incentivos que consideren conducir hacia el logro de los objetivos.

La motivación desarrolla habilidades personales y sociales. Gibson, Ivancevich y Donnelly (2001) definen la motivación como "fuerzas que preocupan al individuo o se desvían de él para iniciar y orientar su comportamiento". El aspecto externo de la motivación y dos partes importantes del comportamiento que genera se incorporan explícitamente: iniciación y dirección.

Hellriegel y Slocum (2004) introdujeron el comportamiento de propósito cuando diseñaron la motivación como "fuerzas que actúan sobre una persona o adentro y causan que se comporte de una manera determinada dirigida hacia una meta".

Así que Reeve (2003) simplemente define la motivación como un conjunto de "procesos que dan energía y dirección hacia el comportamiento". Robbins (2004) lo ve como "procesos que representan la intensidad, la dirección y la perseverancia del esfuerzo de un individuo para alcanzar una meta".

El conjunto de necesidades e intereses psicológicos y sociales muestra que el trabajador no solo logra una estricta erradicación salarial. Su calidad de vida se ha deteriorado, lo que en parte afecta su rendimiento en el trabajo. Por lo tanto, es necesario reconocer y comprender la motivación del empleado.

En este sentido, la motivación laboral es un proceso mediante el cual un empleado, impulsado por fuerzas internas o que actúa sobre él, inicia, lidera y mantiene una estrategia para lograr ciertos incentivos que le permitirán satisfacer sus necesidades al mismo tiempo que intenta alcanzar los objetivos de la organización.

La motivación en el trabajo y su relación con otros fenómenos significativos, como la fuerza laboral, se producen en todos los lugares de trabajo.

Entre las teorías motivacionales se encuentran a) la teoría de Kenneth H. Blanchard y Paul Hersey, donde la motivación es un proceso psicológico en cadena que comienza con la sensación de una necesidad, que se traduce en deseos, aspiraciones, ambiciones que no son (o son) felices, generan tensiones, lo mismo que forzar una actitud (comportamiento) hacia el logro del deseo de alcanzar la satisfacción.

El entorno del Ministerio de Agricultura es donde el conocimiento y la aplicación de los conceptos y las técnicas de motivación adquieren mayor importancia, no solo por la responsabilidad del sector sino, sobre todo, por la naturaleza y la importancia del servicio.

Enfoque tradicional: esta teoría muestra que cuanto mayor es el pago o el salario, mayor es el esfuerzo que se puede obtener (RUIZ, 2001) del subordinador. Debido a las condiciones económicas actuales, esta teoría es más evidente hoy en día porque la falta de recursos financieros de los trabajadores en el sector no les permite resolver sus necesidades básicas. Pero también se puede leer su pérdida de validez demostrando que, a pesar del aumento de los salarios, la calidad del servicio permanece estacionaria.

La otra teoría está relacionada con los enfoques de comportamiento (relaciones humanas), donde Elton Mayo, Roethlisberger y otros descubrieron que existen nuevas motivaciones como el reconocimiento de las necesidades sociales, el sentido de beneficio y la importancia del trabajo en cada uno, cierta libertad de desempeño laboral

en el trabajo, atención a grupos informales, información sobre la empresa etc.

Dirigido al plan sector agrícola, se podría aplicar este método a una unidad como jefe de la institución. Este enfoque es posible utilizarlo porque es donde las diferentes funciones de las relaciones interpersonales y grupales se manifiestan cuando el director intenta que los observadores y asesores desarrollen este enfoque. Para lograr satisfacción y por lo tanto mejor desempeño.

Dimensiones:

Determinación de criterios para evaluar el desempeño laboral.

“La organización deberá elaborar el documento que contenga las recomendaciones derivadas de la evaluación realizada al trabajador, en el cual se reflejan todas las acciones que este debe cumplir en el próximo período con vista a mejorar su desempeño, incluidas las acciones de capacitación y desarrollo individual” (Hellriegel y Slocum, 2004).

Evaluadores del desempeño.

“Son los sistemas de calificación de cada labor. Deben ser de uso fácil, ser confiables y calificar los elementos esenciales que determinan el desempeño. Las mediciones subjetivas del desempeño pueden conducir a distorsiones de la calificación” (Hellriegel y Slocum, 2004).

Pertinencia de la evaluación.

“La pertinencia se concibe como el papel que el proceso de evaluación debe desempeñar, en relación con lo que se espera de éste en el desarrollo de su función, lo que requiere imparcialidad política y ética en su proceder” (Villaseñor, 2004).

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

- a. **Auditoría de los estados financieros.** - implica la revisión y evaluación de documentos, operaciones y cuentas de la compañía que se está revisando para determinar si proporcionan una posición financiera y resultados justos, y que las disposiciones financieras y económicas, con el objetivo de mejorar los procedimientos de gestión financiera y control interno.
- b. **Gestión empresarial:** la gestión empresarial es un proceso para planificar, organizar, implementar y evaluar una empresa, que puede traducirse como una necesidad para la supervivencia y la competitividad de las organizaciones a medio y largo plazo. Tanto el acceso a las herramientas de gestión como a la planificación financiera y la contabilidad, entre otras cosas, facilitan el proceso de toma de decisiones al planificar, implementar y buscar financiamiento para su negocio.
- c. **Principios contables.** - son un conjunto de reglas generales y normas contables que rigen el establecimiento de criterios para la valoración de

activos y la herencia de información y elementos económicos de una unidad.

- d. **Estados financieros:** incluso en los estados financieros conocidos, los informes financieros o los estados financieros, los informes son utilizados por las instituciones para informar la situación financiera y económica y los cambios a la fecha o la hora determinada.
- e. **Toma de decisiones:** consiste esencialmente en elegir una opción entre las disponibles para resolver un problema o potencial actual (incluso si no se observa un conflicto latente).
- f. **Uso de los recursos.** - Es un concepto que nace en un mundo de consultores y sirve para analizar la cantidad de horas imputables de un recurso durante un período de tiempo frente a la cantidad de horas no facturables.
- g. **Objetivos alcanzados.** - Objetivos a los que se dirige la empresa planes de planificación definitiva.
- h. **Integridad.** - Las operaciones existentes están registradas. El objetivo es incluir todas las actividades que se incluirán en los registros. A menos que una venta no se haya incluido en el registro de ventas y en el libro maestro cuando se haya producido una venta, es una violación del objetivo de integridad. Este objetivo corresponde a la declaración de integridad de la administración.
- i. **Eficiencia en el negocio.** "Es la capacidad de manejar los procesos de transformación de manera eficiente y eficaz.

- j. **Implementación.** "Es un proceso que implica un cambio en la organización y proporciona conceptos organizacionales para controlar activamente los procesos de cambio.
- k. **Recomendaciones de auditoría.** - Las recomendaciones presentadas por el auditor, después de completar, revisan todas las actividades y el negocio o entidad de la compañía considera que las propuestas positivas tienen como objetivo resolver los problemas para ayudar a la eficiencia de la administración.

2.4. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.4.1. Hipótesis general

La auditoría financiera tiene una relación positiva en el desempeño laboral en las empresas asociadas a la Cámara de Comercio de Huancayo en el año 2018.

2.4.2. Hipótesis específicas

1. La auditoría financiera tiene una relación positiva con la determinación de criterios para evaluar el desempeño laboral en las empresas asociadas a la Cámara de Comercio de Huancayo en el año 2018.
2. La auditoría financiera tiene una relación positiva con los evaluadores del desempeño laboral en las empresas asociadas a la Cámara de Comercio de Huancayo en el año 2018.

3. La auditoría financiera tiene una relación positiva con la pertinencia de la evaluación del desempeño laboral en las empresas asociadas a la Cámara de Comercio de Huancayo en el año 2018.

2.5. SISTEMA DE VARIABLES

2.5.1. Variable independiente

Auditoría financiera.

Dimensiones:

- Cumplimiento de los principios contables en los estados financieros.
- Riesgo de exposición de los estados financieros.
- Decisiones producto de la auditoría financiera.
- Decisiones en recursos económicos y financieros.
- Metas de la empresa.
- Integridad de los estados financieros.

2.5.2. Variable dependiente

Desempeño Laboral

Dimensiones:

- Determinación de criterios para evaluar el desempeño laboral.
- Evaluadores del desempeño.
- Pertinencia de la evaluación.

2.5.3. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 1. Operacionalización variable independiente.

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	ESCALA DE MEDICIÓN
V1 / VI: Auditoría financiera (AF)	La auditoría financiera es un proceso complejo cuyo resultado final es la emisión de un informe en el que una persona, a la que se le denomina auditor, expresa su opinión sobre la razonabilidad con la que las cuentas de una empresa expresan la imagen fiel de su patrimonio, de su situación financiera y del resultado de sus operaciones y de los recursos obtenidos y aplicados en el periodo examinado (Sierra, 2003).	Es el constructo teórico constituido por el cumplimiento de los principios contables en los estados financieros, el riesgo exposición de los estados financieros, las decisiones producto de la auditoría financiera, las decisiones en recursos económicos y financieros, las metas de la empresa y la integridad de los estados financieros. AF= CPC+REEF+DPAF+DREF+ME+ME+IEF	Cumplimiento de los principios contables en los estados financieros. (CPC)	<ul style="list-style-type: none"> Principios contables Conocimientos contables 	<ul style="list-style-type: none"> En su empresa se cumplen y respetan los principios contables. Existe en su empresa conocimiento sobre contabilidad a nivel medio. 	Ordinal
			Riesgo exposición de los estados financieros. (REEF)	<ul style="list-style-type: none"> Riesgo Riesgo financiero 	<ul style="list-style-type: none"> Controlan el nivel de riesgo de exposición de los estados financieros Cuando existen riesgos de exposición de sus estados financieros se toman las medidas correctivas necesarias 	Ordinal
			Decisiones producto de la auditoría financiera. (DPAF)	<ul style="list-style-type: none"> Auditoría Decisiones de auditoría 	<ul style="list-style-type: none"> Se realiza auditoría financiera de manera permanente Se realiza un seguimiento adecuado a las decisiones de cambio producto de la auditoría 	Ordinal
			Decisiones en recursos económicos y financieros. (DREF)	<ul style="list-style-type: none"> decisiones 	<ul style="list-style-type: none"> Se toman decisiones adecuadas sobre los recursos económicos en su empresa Se toman decisiones adecuadas en el uso de recursos financieros en la empresa 	Ordinal
			Metas de la empresa. (ME)	<ul style="list-style-type: none"> Metas objetivos 	<ul style="list-style-type: none"> Se miden las metas que alcanza la empresa Las metas de la empresa están estructuradas de manera adecuada 	Ordinal
			Integridad de los estados financieros. (IEF)	<ul style="list-style-type: none"> Integridad Estados financieros 	<ul style="list-style-type: none"> Se cuida la integridad de los estados financieros en la empresa Se corrigen errores que puedan desviar la integridad de los estados financieros de su empresa 	Ordinal

Nota: Elaboración propia

Tabla 2. Operacionalización variable dependiente.

VARIABLE DEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	
V2 / VD: Desempeño laboral (DL)	El desempeño laboral ayuda a lograr la integración horizontal y la "agrupación" de las prácticas de recursos humanos para que se interrelacionan y, por tanto, complementar y reforzar mutuamente. Como parte importante de un sistema de trabajo de alto rendimiento, que contribuye al desarrollo de los sistemas de trabajo más eficaces que determinan en gran medida los niveles de desempeño (Armstrong 2009).	Es el constructo teórico constituido por la determinación de criterios para evaluar el desempeño laboral los evaluadores del desempeño y la pertinencia de la evaluación. DL= DCEDL+ED+PE	Determinación de criterios para evaluar el desempeño laboral. (DCEDL)	<ul style="list-style-type: none"> • Rendimiento laboral • Objetivos • Evaluación de programas de capacitación • Medición de rendimiento • Escalas de valoración 	<ul style="list-style-type: none"> • Su empresa cuenta con un sistema fiable para determinar el rendimiento laboral de sus trabajadores. • Su empresa tiene definidas de manera adecuada clara y concisa cuales son los criterios que utiliza para determinar el rendimiento laboral de sus trabajadores. • Su empresa tiene objetivos claros en cuanto al rendimiento laboral de sus trabajadores. • El personal de su empresa que tiene la función de evaluar el rendimiento laboral cuenta con la experiencia necesaria para realizar dicha labor. • Su empresa cuenta con programas definidos para aumentar el rendimiento laboral de su personal. • Su empresa cuenta con patrones de medición coherentes para evaluar el rendimiento laboral. • Su empresa cuenta escalas de valoración del rendimiento laboral de sus trabajadores. 	Ordinal
			Evaluadores del desempeño. (ED)	<ul style="list-style-type: none"> • Instrumentos de gestión • Evaluación del rendimiento • Satisfacción de los clientes 	<ul style="list-style-type: none"> • Su empresa cuenta con instrumentos para que los empleados puedan realizar una autoevaluación de su rendimiento laboral. • Su empresa cuenta con instrumentos para que los empleados puedan realizar una evaluación del rendimiento laboral para sus iguales en el cargo. • Su empresa cuenta con instrumentos para que los empleados puedan realizar una evaluación del rendimiento laboral a los subordinados que tiene a su cargo. • Su empresa cuenta con instrumentos para que los clientes puedan realizar una evaluación de su rendimiento laboral de sus trabajadores. • Existen estudios anteriores sobre la satisfacción del cliente en relación a la atención que reciben por parte de su empresa. 	Ordinal
			Pertinencia de la evaluación. (PE)	<ul style="list-style-type: none"> • Plazos • Momento • Control 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando se realiza la evaluación del rendimiento laboral en su empresa esta se realiza en el momento más oportuno. • Su empresa tiene un plan consensuado con todas sus áreas para realizar evaluaciones del rendimiento laboral de sus trabajadores. • En su empresa realiza las evaluaciones de rendimiento laboral en contextos adecuados. • En su empresa se tienen sistemas adecuados de control para realizar evaluaciones del rendimiento laboral de sus trabajadores. 	Ordinal

Nota: Elaboración propia.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN

Es Investigación no experimental, “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (Hernández, Fernández y Batista, 2010, p. 149)

Es de tipo básica porque: Investiga la relación entre variables o constructos, diagnostica alguna realidad empresarial, prueba y construye o adapta instrumentos de medición. (Vara, 2012, p. 202), es la que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad. Su objeto de estudio lo constituye las teorías científicas, las mismas que las analiza para perfeccionar sus contenidos (Carrasco. 2016 p. 43).

3.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Nivel de la investigación es el correlacional, investigación que intenta determinar la existencia de variaciones concomitantes (covariación o covarianza) entre dos o más variables, sin manipulación previa de las mismas. Por tratarse de un método observacional, no permite establecer relaciones causales, aunque sí cierto grado de predicción (del Rio 2013 p. 205).

Hernández, Zapata y Mendoza (2013, p. 75) nos dicen que los “estudios correlacionales tienen como finalidad conocer la relación o grado de asociación entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular”.

Del Rio (2013, p. 65) que nos manifiesta que la tendencia de dos fenómenos a variar concomitantemente. Relación concomitante existente entre dos o más variables, o sea, entre dos o más series de datos. Se trata, pues, de la existencia de mayor o menor dependencia mutua entre dos o más variables aleatorias. Para expresar con precisión el grado de relación entre dos o más variables se utilizan los denominados coeficientes de correlación, que oscilan entre 0 (correlación nula) y +1 (correlación perfecta positiva) ó -1 (correlación perfecta negativa).

3.3. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

El método general es el método dialectico, “este tipo de métodos se basa en conceptos, categorías y leyes, que desempeñan el papel de principios que actúan como instrumentos de análisis y síntesis en los campos de las ciencias naturales, sociales y filosóficas” (Pino, 2018).

Método específico es el inductivo, “este método utiliza el razonamiento para obtener conclusiones que parten de fenómenos particulares previamente comprobados y que permiten el establecimiento de una aplicación general” (Pino, 2018).

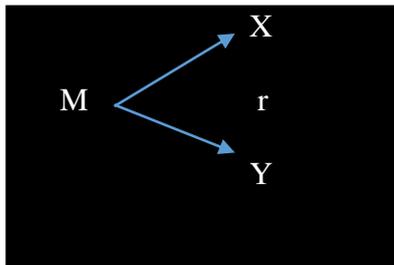
El enfoque será el cuantitativo, investigación que fundamentalmente se centra en los aspectos observables y susceptibles de cuantificación de los fenómenos humanos. Utiliza la metodología empírico-analítica y se sirve de pruebas estadísticas para el análisis de datos (del Rio 2013 p. 206 - 207).

El punto de partida del análisis cuantitativo es la idea de que la mejor ruta para comprender relaciones y patrones básicos es examinar los fenómenos como pueden observarse en muchos casos. Concentrarse en un único caso o un pequeño número de casos podría generar una imagen muy distorsionada. El observar muchos casos hace posible compensar las peculiaridades de los casos individuales y permite construir una imagen de la vida social depurada de aquellos fenómenos que no son específicos de un caso o de un pequeño grupo de casos. Lo que único que acaba viéndose es el patrón general. Los investigadores cuantitativos construyen imágenes mostrando la covariación entre dos o más características o atributos (variables) presentes en muchos casos. (Gómez, Deslauriers y Alzate, 2010, p. 99).

3.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño será el correlacional este diseño persigue fundamentalmente determinar el grado en el cual las variaciones en uno o varios factores son

concomitantes con la variación en otro u otros factores. La existencia y fuerza de esta covariación normalmente se determina estadísticamente por medio de coeficientes de correlación.



Dónde:

M = Muestra.

X = Variable auditoría financiera.

Y = Variable desempeño laboral.

r = Correlación.

3.5. LUGAR Y PERIODO DE EJECUCIÓN

Se llevó a cabo en la ciudad de Huancayo el año 2018 en las empresas que son socias de la Cámara de Comercio de Huancayo.

3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.6.1. Población

Sinónimo de universo (aunque hay autores que matizan el alcance de ambos términos) o conjunto de todos los elementos o casos posibles, cada uno de los cuales posee una o más características claramente

definidas. Como sinónimo de universo, comprende todos los elementos o unidades correspondientes a un tipo homogéneo o, en caso contrario, agrupable por una o varias características definidas (atributos). Es decir, población es el conjunto de todos los casos posibles con unas determinadas características, de los cuales se elige una muestra (Del Rio, 2013).

Para el presente trabajo y cuando se realizó la recolección de datos en la investigación el número de socios de la Cámara de Comercio de Huancayo hábiles era de 310 asociados.

3.6.2. Muestra

La muestra no presenta ningún criterio de exclusión, por lo que se incluye a todos los miembros de la población para la aplicación de la formula probabilística de muestreo.

Muestra: Del Rio (2013) menciona que la muestra es: Parte o subconjunto de elementos de una población, que normalmente se selecciona para poner de manifiesto o representar las propiedades o características de dicha población. La muestra fue probabilística, para ello se tuvo que determinar el tamaño de la muestra que es como a continuación se explica:

$$n_0 = \frac{Z^2 N P Q}{Z^2 P Q + (N - 1) E^2}$$

Donde:

Z2=	1.96 (límite de confianza)
N =	Población total (310)
e2	= Margen de error (5%)
1 - α	= Intervalo de confianza (95%)

Tabla 3. Tamaño de la muestra

TAMAÑO DE LA MUESTRA	
Cuando: Z=	1.96
N=	310
P=	0.5
Q=	0.5
E=	0.05
$n_0 = \frac{Z^2 N P \cdot Q}{Z^2 P \cdot Q + (N - 1) E^2}$	172.11

Nota: Elaboración propia

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.7.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica será la encuesta, método de investigación para dar respuesta a problemas tanto en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recolección de información sistemáticas, según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida.

Método de investigación capaz de dar respuesta a problemas tanto en términos descriptivos como de relación de variable, tras la recolección

de información sistemáticas, según un diseño previamente estableció que asegure una muestra de sujetos representativa de un colectivo más amplio que se lleva a cabo en un contexto de la vida cotidiana (Ortiz, 2016).

3.7.2. Instrumentos de recolección de datos

El cuestionario es un instrumento de recolección de datos compuesto por un conjunto de preguntas respecto de una o más variables sujetas a medición. De ahí que el contenido de las preguntas suele ser tan variado como los aspectos a medir.

3.8. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Validez de los instrumentos

La validez de los instrumentos se realizó mediante un análisis factorial

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0,770
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	492,500
	gl	66
	Sig.	0,000

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0,515
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1350,042
	gl	120
	Sig.	0,000

La prueba de Kaiser Meyer nos muestra un nivel de 0.770 para la primera variable y 0.515 para la segunda variable el cual supera los 0.5 permitidos por

lo que se puede decir que si es pertinente aplicar esta prueba en la investigación corroborado por Bartlett con un grado de Sig. de 0.000, en ambos casos.

Matrices anti-imagen

		Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12
Covarianza anti-imagen	Ítem 1	,810	,051	-,247	,066	-,103	-,023	-,090	-,042	,053	-,002	,114	-,028
	Ítem 2	,051	,818	,008	-,083	,018	-,131	-,055	,079	-,023	-,046	,111	-,118
	Ítem 3	-,247	,008	,705	-,187	,095	-,023	-,050	,060	-,012	-,003	-,086	-,071
	Ítem 4	,066	-,083	-,187	,599	-,222	,054	-,106	,063	,042	-,161	,047	-,118
	Ítem 5	-,103	,018	,095	-,222	,712	-,146	,091	-,034	-,093	-,070	-,112	,078
	Ítem 6	-,023	-,131	-,023	,054	-,146	,590	-,193	-,084	-,024	-,003	-,006	-,077
	Ítem 7	-,090	-,055	-,050	-,106	,091	-,193	,573	-,187	,056	-,023	-,048	,026
	Ítem 8	-,042	,079	,060	,063	-,034	-,084	-,187	,551	-,122	-,048	-,130	-,087
	Ítem 9	,053	-,023	-,012	,042	-,093	-,024	,056	-,122	,697	-,091	-,089	-,144
	Ítem 10	-,002	-,046	-,003	-,161	-,070	-,003	-,023	-,048	-,091	,739	,021	-,072
	Ítem 11	,114	,111	-,086	,047	-,112	-,006	-,048	-,130	-,089	,021	,679	-,137
	Ítem 12	-,028	-,118	-,071	-,118	,078	-,077	,026	-,087	-,144	-,072	-,137	,571
Correlación anti-imagen	Ítem 1	,600 ^a	,063	-,327	,095	-,136	-,033	-,131	-,062	,071	-,003	,154	-,041
	Ítem 2	,063	,721 ^a	,010	-,118	,023	-,189	-,081	,118	-,030	-,059	,149	-,173
	Ítem 3	-,327	,010	,700 ^a	-,288	,135	-,036	-,079	,097	-,017	-,004	-,124	-,112
	Ítem 4	,095	-,118	-,288	,688 ^a	-,339	,091	-,181	,110	,065	-,243	,074	-,202
	Ítem 5	-,136	,023	,135	-,339	,670 ^a	-,226	,142	-,054	-,132	-,097	-,160	,122
	Ítem 6	-,033	-,189	-,036	,091	-,226	,820 ^a	-,332	-,148	-,038	-,005	-,010	-,132
	Ítem 7	-,131	-,081	-,079	-,181	,142	-,332	,767 ^a	-,332	,089	-,035	-,077	,045
	Ítem 8	-,062	,118	,097	,110	-,054	-,148	-,332	,797 ^a	-,196	-,075	-,213	-,156
	Ítem 9	,071	-,030	-,017	,065	-,132	-,038	,089	-,196	,830 ^a	-,126	-,130	-,228
	Ítem 10	-,003	-,059	-,004	-,243	-,097	-,005	-,035	-,075	-,126	,876 ^a	,029	-,111
	Ítem 11	,154	,149	-,124	,074	-,160	-,010	-,077	-,213	-,130	,029	,786 ^a	-,220
	Ítem 12	-,041	-,173	-,112	-,202	,122	-,132	,045	-,156	-,228	-,111	-,220	,829 ^a

a. Medidas de adecuación de muestreo (MSA)

Matrices anti-imagen

		Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16
Covarianza anti-imagen	Ítem 1	,485	,126	,210	,196	,175	,177	,141	-,144	-,136	-,134	-,080	-,096	-,042	-,093	-,076	-,087
	Ítem 2	,126	,417	,064	,158	,123	,173	,141	-,144	-,106	-,119	-,085	-,052	-,049	-,061	-,042	-,103
	Ítem 3	,210	,064	,332	,137	,132	,145	,124	-,088	-,061	-,079	-,073	-,049	-,050	-,120	-,096	-,096
	Ítem 4	,196	,158	,137	,519	,152	,133	,151	-,116	-,089	-,103	-,073	-,045	-,088	-,099	-,112	-,098
	Ítem 5	,175	,123	,132	,152	,447	,175	,129	-,092	-,087	-,119	-,063	-,045	-,079	-,110	-,106	-,090
	Ítem 6	,177	,173	,145	,133	,175	,523	,127	-,146	-,084	-,105	-,085	-,110	-,056	-,074	-,081	-,086
	Ítem 7	,141	,141	,124	,151	,129	,127	,329	-,090	-,076	-,074	-,073	-,057	-,093	-,106	-,083	-,102
	Ítem 8	-,144	-,144	-,088	-,116	-,092	-,146	-,090	,386	,204	,181	,175	,173	-,128	-,090	-,092	-,043
	Ítem 9	-,136	-,106	-,061	-,089	-,087	-,084	-,076	,204	,300	,172	,167	,159	-,118	-,097	-,110	-,072
	Ítem 10	-,134	-,119	-,079	-,103	-,119	-,105	-,074	,181	,172	,339	,157	,151	-,132	-,074	-,087	-,059
	Ítem 11	-,080	-,085	-,073	-,073	-,063	-,085	-,073	,175	,167	,157	,301	,104	-,120	-,096	-,088	-,080
	Ítem 12	-,096	-,052	-,049	-,045	-,045	-,110	-,057	,173	,159	,151	,104	,266	-,125	-,097	-,094	-,097
	Ítem 13	-,042	-,049	-,050	-,088	-,079	-,056	-,093	-,128	-,118	-,132	-,120	-,125	,274	,163	,165	,145
	Ítem 14	-,093	-,061	-,120	-,099	-,110	-,074	-,106	-,090	-,097	-,074	-,096	-,097	,163	,260	,143	,160
	Ítem 15	-,076	-,042	-,096	-,112	-,106	-,081	-,083	-,092	-,110	-,087	-,088	-,094	,165	,143	,249	,119
	Ítem 16	-,087	-,103	-,096	-,098	-,090	-,086	-,102	-,043	-,072	-,059	-,080	-,097	,145	,160	,119	,207
Correlación anti-imagen	Ítem 1	,358 ^a	,279	,524	,390	,376	,352	,354	-,333	-,356	-,329	-,210	-,266	-,114	-,261	-,219	-,275
	Ítem 2	,279	,623 ^a	,171	,338	,284	,371	,380	-,360	-,300	-,317	-,239	-,156	-,144	-,186	-,131	-,349
	Ítem 3	,524	,171	,608 ^a	,330	,344	,349	,374	-,246	-,193	-,237	-,230	-,165	-,166	-,409	-,334	-,368
	Ítem 4	,390	,338	,330	,535 ^a	,316	,255	,366	-,260	-,227	-,245	-,184	-,120	-,233	-,269	-,312	-,299
	Ítem 5	,376	,284	,344	,316	,595 ^a	,361	,338	-,222	-,238	-,304	-,171	-,130	-,227	-,323	-,319	-,296
	Ítem 6	,352	,371	,349	,255	,361	,504 ^a	,306	-,325	-,213	-,250	-,214	-,296	-,149	-,201	-,225	-,262
	Ítem 7	,354	,380	,374	,366	,338	,306	,635 ^a	-,253	-,242	-,222	-,232	-,194	-,309	-,362	-,289	-,391
	Ítem 8	-,333	-,360	-,246	-,260	-,222	-,325	-,253	,320 ^a	,599	,499	,514	,539	-,393	-,284	-,296	-,153
	Ítem 9	-,356	-,300	-,193	-,227	-,238	-,213	-,242	,599	,414 ^a	,539	,555	,562	-,413	-,347	-,403	-,287
	Ítem 10	-,329	-,317	-,237	-,245	-,304	-,250	-,222	,499	,539	,500 ^a	,490	,502	-,433	-,250	-,300	-,221
	Ítem 11	-,210	-,239	-,230	-,184	-,171	-,214	-,232	,514	,555	,490	,584 ^a	,367	-,417	-,343	-,321	-,322
	Ítem 12	-,266	-,156	-,165	-,120	-,130	-,296	-,194	,539	,562	,502	,367	,560 ^a	-,463	-,371	-,364	-,413
	Ítem 13	-,114	-,144	-,166	-,233	-,227	-,149	-,309	-,393	-,413	-,433	-,417	-,463	,407 ^a	,611	,633	,610
	Ítem 14	-,261	-,186	-,409	-,269	-,323	-,201	-,362	-,284	-,347	-,250	-,343	-,371	,611	,448 ^a	,563	,690
	Ítem 15	-,219	-,131	-,334	-,312	-,319	-,225	-,289	-,296	-,403	-,300	-,321	-,364	,633	,563	,558 ^a	,523
	Ítem 16	-,275	-,349	-,368	-,299	-,296	-,262	-,391	-,153	-,287	-,221	-,322	-,413	,610	,690	,523	,518 ^a

a. Medidas de adecuación de muestreo (MSA)

Como se puede apreciar en ambas matrices los resultados obtenidos de cada ítem es mayor al 0.21 el mínimo permitido para afirmar que un ítem aporta al resultado de la variable lo que se puede concluir que el instrumento utilizado para la investigación es valido

Confiabilidad de los instrumentos

Se realizó mediante el estadístico Alpha de Cronbach y los resultados fueron:

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,793	12

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,892	16

Los dos resultados pasan de los 0.70 mínimo permitido para poder afirmar que los datos obtenidos después de aplicado el instrumento son confiables.

3.9. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Solicitar la autorización correspondiente para desarrollar la investigación e información necesaria para efecto del desarrollo de la parte metodológica del estudio.

Obtenida la autorización y el permiso necesario, se procedió a aplicar los instrumentos a la muestra, a las cuales se les ofreció una breve información sobre el propósito y naturaleza del estudio.

Adquirida la información a través del Cuestionario Encuesta, se procedió a procesar los datos, los cuales se registraron en una matriz de datos simples.

La información obtenida fue representada en Cuadros Estadísticos, a los cuales se les hará el debido análisis interpretativo, con la finalidad de presentar las Conclusiones y Recomendaciones y de esta manera preparar el Informe Final.

3.10. ANÁLISIS ESTADÍSTICO: DESCRIPTIVO E INFERENCIAL

3.10.1. Técnicas de estadística descriptiva

Parte de la Estadística que se limita a recoger, ordenar y analizar los datos de una muestra, es decir, se limita a describir la muestra. Compendia o simplifica afirmaciones referentes a medidas realizadas sobre una población. Se aplica, en sentido amplio, a muestras que representan poblaciones a las que debería referirse en sentido estricto. Sirve para la descripción numérica de un grupo particular. Ninguna conclusión va más allá del grupo descrito, y cualquier similitud con los de fuera del grupo no puede ser garantizada. Los datos describen este grupo y solamente éste. A la Estadística descriptiva le corresponden los procesos estadísticos que se realizan con los datos empíricos, tomados, recogidos o/y medidos en las muestras (del Rio, 2013).

Para esta tesis se utilizaron gráficos de barras y tablas de frecuencia.

3.10.2. Técnicas de estadística inferencial

Parte de la Estadística que, basándose en el cálculo de probabilidades, se ocupa de hacer inferencias acerca de la población a partir de los datos obtenidos en las muestras, siempre que éstas sean representativas y extraídas de dicha población. Consiste, por tanto, en el proceso de extensión de los resultados obtenidos en las muestras a las poblaciones de las que aquéllas fueron extraídas. Este proceso de inferencia, esto es, de generalización de los resultados a la población, a partir de los obtenidos en las muestras, requiere como condición la suficiencia y representatividad de dichas muestras (del Rio, 2013).

Se utilizó la Rho de Spearman para la prueba de hipótesis. “este coeficiente se emplea cuando una o ambas escalas de medidas de las variables son ordinales, es decir cuando una o ambas escalas de medida son posiciones” (Pino, 2018).

Los **coeficientes rho de Spearman**, simbolizado como r_s , y **tau de Kendall**, simbolizado como t , son medidas de correlación para variables en un nivel de medición ordinal (ambas), de tal modo que los individuos, casos o unidades de análisis de la muestra pueden ordenarse por rangos (jerarquías). Son coeficientes utilizados para relacionar estadísticamente escalas tipo Likert por aquellos investigadores que las consideran ordinales. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 ASPECTOS DESCRIPTIVOS DE LAS VARIABLES

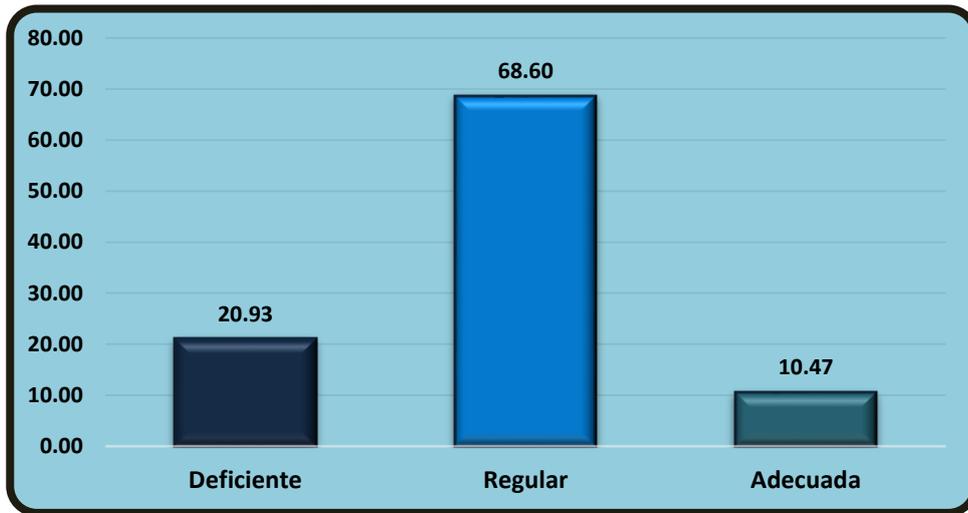
Se procederá primero a presentar los resultados descriptivos de la variable independiente:

Tabla 4. Auditoría financiera

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	36	20.93	20.93
Regular	118	68.60	89.53
Adecuada	18	10.47	100.00
Total	172	100.00	100.00

Fuente: Elaborado por el autor

Figura 1. Auditoría financiera



Fuente: Elaborado por el autor

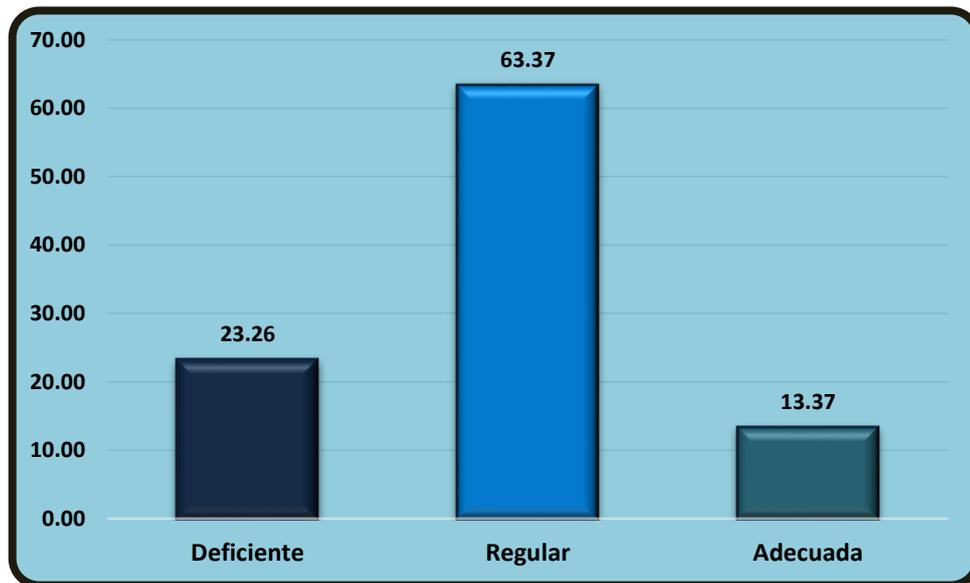
Teniendo en cuenta la estadística descriptiva expuesta en la tabla 4 y la figura 1, observamos que ante la variable Auditoría financiera se visualiza que de las 172 empresas a los que se tomó la encuesta y las que constituyen el 100% de la muestra objeto de estudio, el 68.60% manifestaron que es regular la variable; asimismo el 20.93% manifestaron que la variable es deficiente; luego el 10.47% consideran que la variable es adecuada. De la tabla anterior podemos interpretar que en líneas generales los Auditoría financiera tiene que mejorar en las empresas socias de la Cámara de Comercio de Huancayo.

Tabla 5. Cumplimiento de los principios contables en los estados financieros

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	40	23.26	23.26
Regular	109	63.37	86.63
Adecuada	23	13.37	100.00
Total	172	100.00	100.00

Fuente: Elaborado por el autor

Figura 2. Cumplimiento de los principios contables en los estados financieros



Fuente: Elaborado por el autor

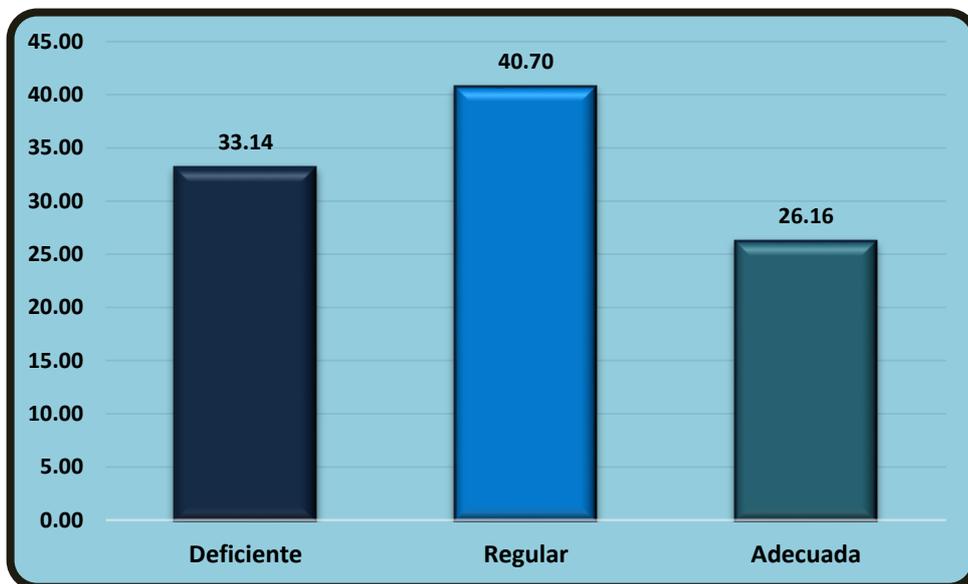
Teniendo en cuenta la estadística descriptiva expuesta en la tabla 5 y la figura 2, observamos que ante la dimensión cumplimiento de los principios contables en los estados financieros se visualiza que de las 172 empresas a las que se tomó la encuesta y las que constituyen el 100% de la muestra objeto de estudio, el 63.37% manifestaron que es regular la variable; asimismo el 23.26% manifestaron que la dimensión es deficiente; luego el 13.37% consideran que la dimensión es adecuada. De la tabla anterior podemos interpretar que en líneas generales el cumplimiento de los principios contables en los estados financieros tiene que mejorar en las empresas socias de la Cámara de Comercio de Huancayo.

Tabla 6. Riesgo exposición de los estados financieros

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	57	33.14	33.14
Regular	70	40.70	73.84
Adecuada	45	26.16	100.00
Total	172	100.00	100.00

Fuente: Elaborado por el autor

Figura 3. Riesgo exposición de los estados financieros



Fuente: Elaborado por el autor

Teniendo en cuenta la estadística descriptiva expuesta en la tabla la tabla 6 y la figura 3, observamos que ante la dimensión Riesgo exposición de los estados financieros se visualiza que de las 172 empresas a los que se tomó la encuesta y las que constituyen el 100% de la muestra objeto de estudio, el 40.70% manifestaron que es regular la dimensión; asimismo el 33.14% manifestaron que la dimensión es deficiente; luego el 26.26% consideran que la dimensión es adecuada. De la tabla anterior podemos interpretar que en

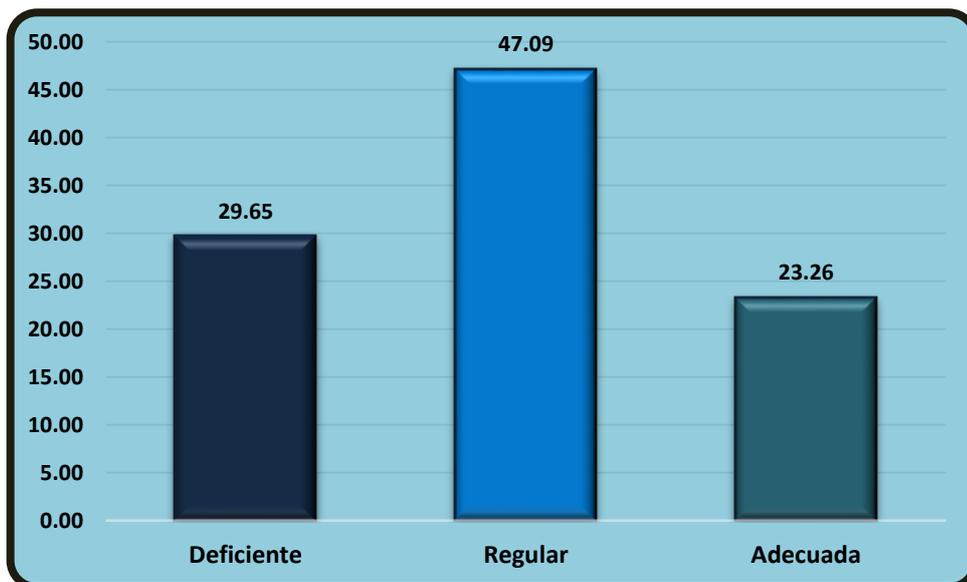
líneas generales el riesgo exposición de los estados financieros tiene que mejorar en las empresas socias de la Cámara de Comercio de Huancayo.

Tabla 7. Decisiones producto de la auditoría financiera

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	51	29.65	29.65
Regular	81	47.09	76.74
Adecuada	40	23.26	100.00
Total	172	100.00	100.00

Fuente: Elaborado por el autor

Figura 4. Decisiones producto de la auditoría financiera



Fuente: Elaborado por el autor

Teniendo en cuenta la estadística descriptiva expuesta en la tabla la tabla 7 y la figura 4, observamos que ante la dimensión Decisiones producto de la auditoría financiera se visualiza que de las 172 empresas a los que se tomó la encuesta y las que constituyen el 100% de la muestra objeto de estudio, el

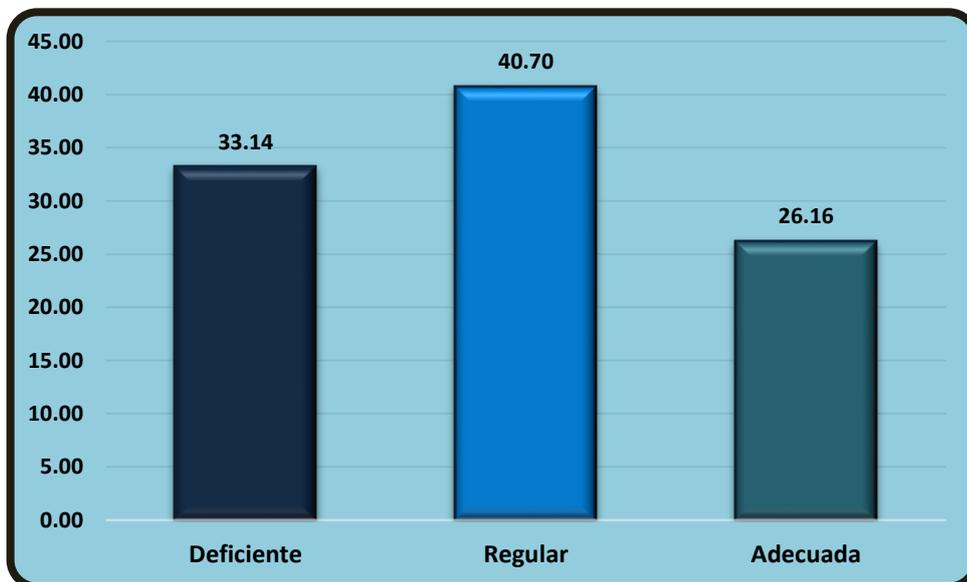
47.09% manifestaron que es regular la dimensión; asimismo el 29.65% manifestaron que la dimensión es deficiente; luego el 23.26% consideran que la dimensión es adecuada. De la tabla anterior podemos interpretar que en líneas generales el Decisiones producto de la auditoría financiera tiene que mejorar en las empresas socias de la Cámara de Comercio de Huancayo.

Tabla 8. Decisiones en recursos económicos y financieros

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	57	33.14	33.14
Regular	70	40.70	73.84
Adecuada	45	26.16	100.00
Total	172	100.00	100.00

Fuente: Elaborado por el autor

Figura 5. Decisiones en recursos económicos y financieros



Fuente: Elaborado por el autor

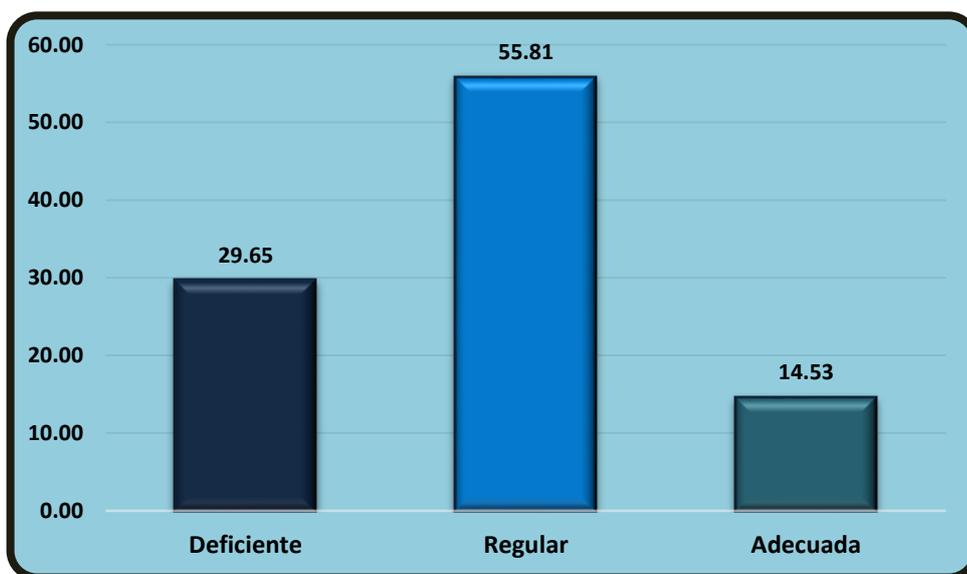
Teniendo en cuenta la estadística descriptiva expuesta en la tabla la tabla 8 y la figura 5, observamos que ante la dimensión Decisiones en recursos económicos y financieros se visualiza que de las 172 empresas a los que se tomó la encuesta y las que constituyen el 100% de la muestra objeto de estudio, el 40.70% manifestaron que es regular la dimensión; asimismo el 33.14% manifestaron que la dimensión es deficiente; luego el 26.26% consideran que la dimensión es adecuada. De la tabla anterior podemos interpretar que en líneas generales las decisiones en recursos económicos y financieros tiene que mejorar en las empresas socias de la Cámara de Comercio de Huancayo.

Tabla 9. Metas de la empresa

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	51	29.65	29.65
Regular	96	55.81	85.47
Adecuada	25	14.53	100.00
Total	172	100.00	100.00

Fuente: Elaborado por el autor

Figura 6. Metas de la empresa



Fuente: Elaborado por el autor

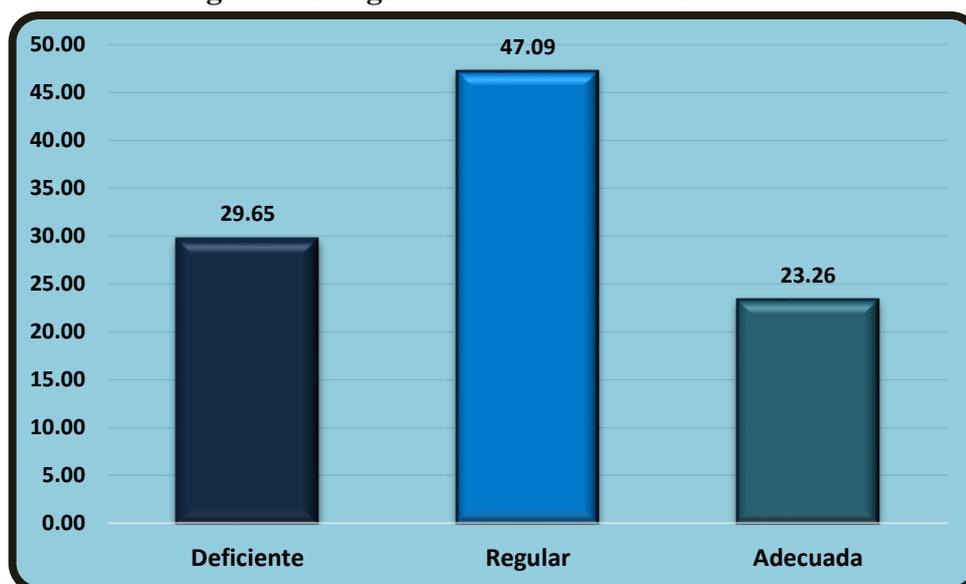
Teniendo en cuenta la estadística descriptiva expuesta en la tabla la tabla 9 y la figura 6, observamos que ante la dimensión Metas de la empresa se visualiza que de las 172 empresas a los que se tomó la encuesta y las que constituyen el 100% de la muestra objeto de estudio, el 55.81% manifestaron que es regular la dimensión; asimismo el 29.65% manifestaron que la dimensión es deficiente; luego el 14.53% consideran que la dimensión es adecuada. De la tabla anterior podemos interpretar que en líneas generales la meta de la empresa tiene que mejorar en las empresas socias de la Cámara de Comercio de Huancayo.

Tabla 10. Integridad de los estados financieros

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	51	29.65	29.65
Regular	81	47.09	76.74
Adecuada	40	23.26	100.00
Total	172	100.00	100.00

Fuente: Elaborado por el autor

Figura 7. Integridad de los estados financieros



Fuente: Elaborado por el autor

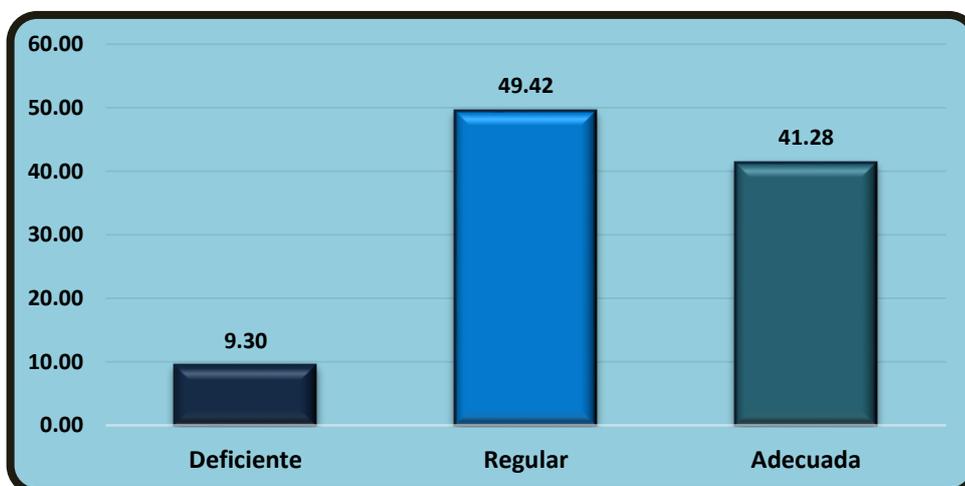
Teniendo en cuenta la estadística descriptiva expuesta en la tabla la tabla 10 y la figura 7, observamos que ante la dimensión Integridad de los estados financieros se visualiza que de las 172 empresas a los que se tomó la encuesta y las que constituyen el 100% de la muestra objeto de estudio, el 47.09% manifestaron que es regular la dimensión; asimismo el 29.65% manifestaron que la dimensión es deficiente; luego el 23.26% consideran que la dimensión es adecuada. De la tabla anterior podemos interpretar que en líneas generales la Integridad de los estados financieros tiene que mejorar en las empresas socias de la Cámara de Comercio de Huancayo. Se procederá primero a presentar los resultados descriptivos de la dimensión dependiente:

Tabla 11. Desempeño laboral

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	16	9.30	9.30
Regular	85	49.42	58.72
Adecuada	71	41.28	100.00
Total	172	100.00	100.00

Fuente: Elaborado por el autor

Figura 8. Desempeño laboral



Fuente: Elaborado por el autor

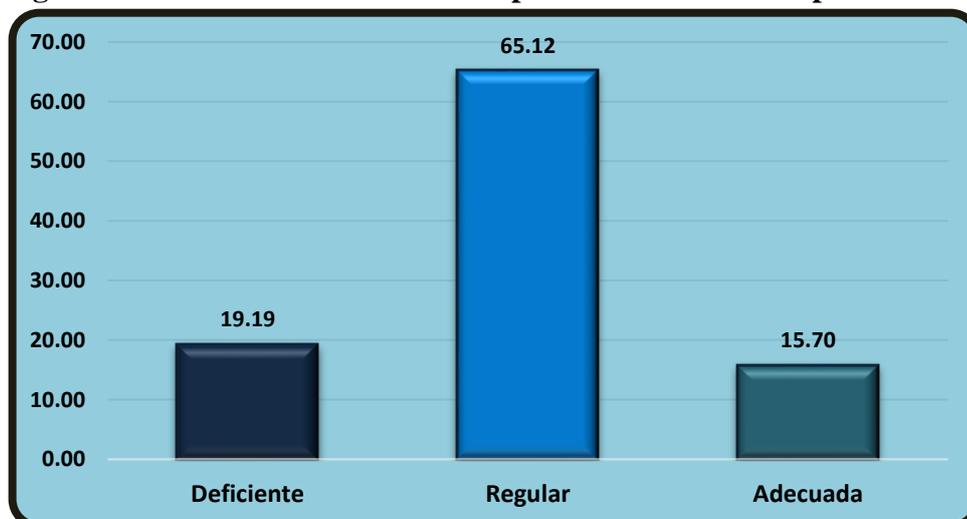
Teniendo en cuenta la estadística descriptiva expuesta en la tabla la tabla 11 y la figura 8, observamos que ante la variable Desempeño laboral se visualiza que de las 172 empresas a los que se tomó la encuesta y las que constituyen el 100% de la muestra objeto de estudio, el 49.42% manifestaron que es regular la variable; asimismo el 41.26% manifestaron que la variable es adecuada; luego el 9.30% consideran que la variable es deficiente. De la tabla anterior podemos interpretar que en líneas generales el desempeño laboral tiene que mejorar en las empresas socias de la Cámara de Comercio de Huancayo, además se demuestra que existe una relación directa y positiva con la auditoría financiera.

Tabla 12. Determinación de criterios para evaluar el desempeño laboral

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	33	19.19	19.19
Regular	112	65.12	84.30
Adecuada	27	15.70	100.00
Total	172	100.00	100.00

Fuente: Elaborado por el autor

Figura 9. Determinación de criterios para evaluar el desempeño laboral



Fuente: Elaborado por el autor

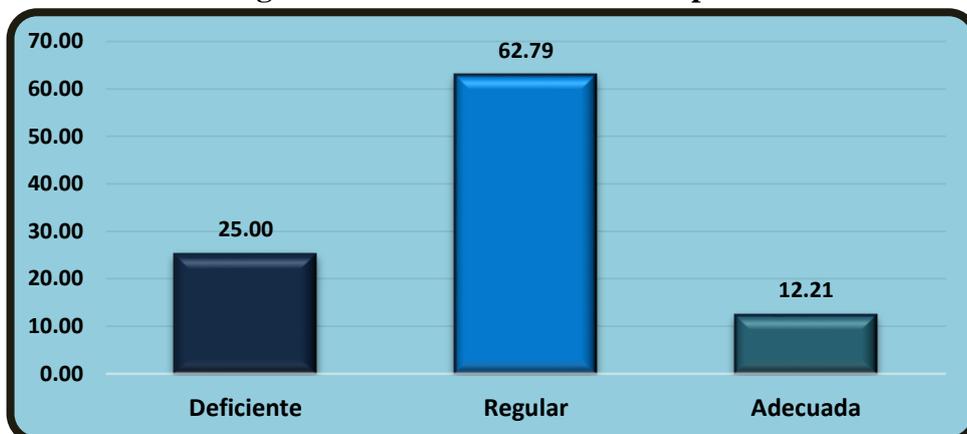
Teniendo en cuenta la estadística descriptiva expuesta en la tabla la tabla 12 y la figura 9, observamos que ante la dimensión Determinación de criterios para evaluar el desempeño laboral se visualiza que de las 172 empresas a los que se tomó la encuesta y las que constituyen el 100% de la muestra objeto de estudio, el 65.12% manifestaron que es regular la dimensión; asimismo el 19.19% manifestaron que la dimensión es deficiente; luego el 15.70% consideran que la dimensión es adecuada. De la tabla anterior podemos interpretar que en líneas generales la determinación de criterios para evaluar el desempeño laboral tiene que mejorar en las empresas socias de la Cámara de Comercio de Huancayo.

Tabla 13. Evaluadores del desempeño

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	43	25.00	25.00
Regular	108	62.79	87.79
Adecuada	21	12.21	100.00
Total	172	100.00	100.00

Fuente: Elaborado por el autor

Figura 10. Evaluadores del desempeño



Fuente: Elaborado por el autor

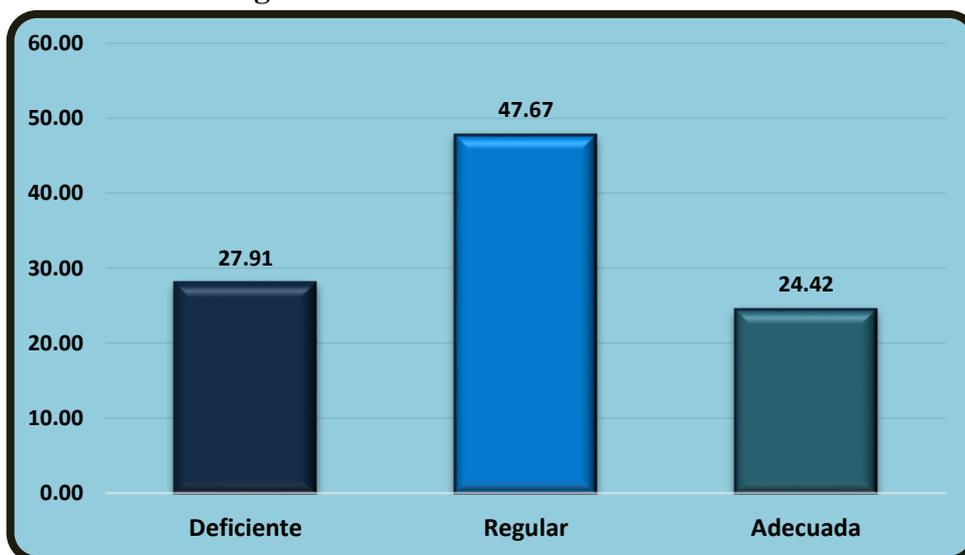
Teniendo en cuenta la estadística descriptiva expuesta en la tabla la tabla 13 y la figura 10, observamos que ante la dimensión Evaluadores del desempeño se visualiza que de las 172 empresas a los que se tomó la encuesta y las que constituyen el 100% de la muestra objeto de estudio, el 62.79% manifestaron que es regular la dimensión; asimismo el 25.00% manifestaron que la dimensión es deficiente; luego el 12.21% consideran que la dimensión es adecuada. De la tabla anterior podemos interpretar que en líneas generales los Evaluadores del desempeño tiene que mejorar en las empresas socias de la Cámara de Comercio de Huancayo.

Tabla 14. Pertinencia de la evaluación

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	48	27.91	27.91
Regular	82	47.67	75.58
Adecuada	42	24.42	100.00
Total	172	100.00	100.00

Fuente: Elaborado por el autor

Figura 11. Pertinencia de la evaluación



Fuente: Elaborado por el autor

Teniendo en cuenta la estadística descriptiva expuesta en la tabla la tabla 14 y la figura 11, observamos que ante la dimensión Pertinencia de la evaluación se visualiza que de las 172 empresas a los que se tomó la encuesta y las que constituyen el 100% de la muestra objeto de estudio, el 47.67% manifestaron que es regular la dimensión; asimismo el 27.91% manifestaron que la dimensión es deficiente; luego el 24.42% consideran que la dimensión es adecuada. De la tabla anterior podemos interpretar que en líneas generales la pertinencia de la evaluación tiene que mejorar en las empresas socias de la Cámara de Comercio de Huancayo.

4.2 Contrastación de las hipótesis

4.2.1 Contrastación de la hipótesis general

a) Planteamiento de la hipótesis:

$$H_0: r(x, y) < 0.75; \text{sig.} > 0,05$$

H₀: La auditoría financiera **NO** tiene una relación positiva en el desempeño laboral en las empresas asociadas a la Cámara de Comercio de Huancayo en el año 2018

Lo que para el trabajo significa: que, por lo tanto, la relación de la variable independiente sobre la variable dependiente, probada mediante la relación de la rho de Spearman, no es significativa debido a que posee un p valor o sigma mayor a 0,05 (máximo nivel de error permitido en investigaciones sociales).

$$H_1: r(x, y) \geq 0.75; \text{sig.} \leq 0,05$$

H₁: La auditoría financiera tiene una relación positiva en el desempeño laboral en las empresas asociadas a la Cámara de Comercio de Huancayo en el año 2018

Lo que para el trabajo significa que, por lo tanto, la relación de la variable independiente sobre la variable dependiente, probada mediante la relación de la rho de Spearman, es significativa debido a que posee un p valor o sigma menor a 0,05 (máximo nivel de error permitido en investigaciones sociales).

b) Nivel de significancia o riesgo:

Nivel de significancia (alfa) $\alpha = 0.05$.

El nivel de significancia elegido, es decir el riesgo que se asume acerca de rechazar la H₀ cuando en realidad debe aceptarse por ser verdadera. El nivel de significancia utilizado en el diseño descriptivo correlacional fue; por ser adecuado en las investigaciones en Ciencias Sociales.

c) El estadígrafo de prueba:

Estadístico: rho de Spearman

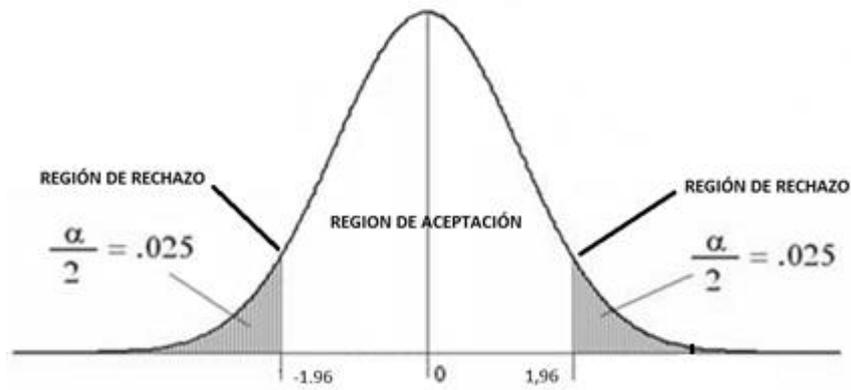
Para hallar la significancia estadística se utilizó la prueba “t” de Student. Para hallar la relación de la variable independiente en la variable toma de decisiones se hizo uso de la rho de Spearman.

Estos coeficientes fueron seleccionados debido a que las variables de estudio se encuentran en una escala ordinal al ser el instrumento una encuesta con escalamiento de Likert, correspondiéndoles análisis de naturaleza no paramétrica.

d) Valor crítico y regla de Decisión:

Para la prueba de dos colas con $\alpha=0,05$ en la tabla, tenemos para el lado derecho el valor crítico $t=1,96$. Y por simetría al lado izquierdo se tiene también: $t= -1,96$. La tabla de la t de Student brinda este valor para todo tamaño de muestra que exceda los 120 ($n>120$). En la investigación $n = 172$.

Figura 12. Prueba de hipótesis a dos colas



Fuente: Johnson y Kuby 2012.

Regla de decisión: rechazar la hipótesis nula si: $t > 1,96$ ó $t < -1,96$.

e) Cálculo del Estadígrafo de Prueba:

Para hallar el coeficiente de relación, primero debe encontrarse la rho de Spearman. Con este fin, se ordenaron los puntajes de las dos

variables de estudio. Generándose dos columnas de comparación, una por cada variable. Los puntajes colocados en ellas representan la sumatoria de los valores de los 20 ítems respondidos en cada instrumento por las 172 empresas consultadas. (Para ver los datos revisar anexos).

Posteriormente se calculó la rho de Spearman, cuya fórmula es:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

El cálculo se realizó haciendo uso del paquete estadístico SPSS Versión 25. Los resultados fueron:

Tabla 15. Hipótesis general

		V1	V2	
Rho de Spearman	V1	Coefficiente de correlación	1,000	,962**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	172	172
	V2	Coefficiente de correlación	,962**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	172	172

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

Fuente: Base de datos del investigador

La matriz de correlaciones emitida por el software, como resultado de correlacionar las 02 variables, arroja el coeficiente de correlación de 0,962.

Para la lectura de esta cifra, se realizó la comparación con la tabla de valores mencionada por Hernández, Fernández y Baptista (2010).

Tabla 16. Tabla de valores de la relación

Correlación negativa perfecta	-1,00
Correlación negativa muy fuerte	-0,99 a -0,90
Correlación negativa considerable	-0,89 a -0,75
Correlación negativa media	-0,74 a -0,50
Correlación negativa débil	-0,49 a -0,25
Correlación negativa muy débil	-0,24 a -0,10
No existe correlación alguna	-0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil	+0,10 a +0,24
Correlación positiva débil	+0,25 a +0,49
Correlación positiva media	+0,50 a +0,74
Correlación positiva considerable	+0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte	+0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta	+1,00

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2010).

Y puesto que la rho de Spearman es 0,962, éste es considerado como una correlación positiva muy fuerte. Realizada la comparación, se aprecia que el coeficiente revela que entre las dos variables existe una correlación positiva muy fuerte.

Significancia estadística

La rho de Spearman, el paquete estadístico SPSS V. 25 hace referencia que la relación es significativa al nivel de 0,05 (bilateral).

Con el fin de ratificar este resultado, se procedió a calcular el valor de la “t” de Student:

$$N = 172 \qquad r = 0,962$$

$$t = \frac{r \sqrt{N - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Reemplazando valores:

$$t = \frac{0.962 \sqrt{172 - 2}}{\sqrt{1 - (0.962)^2}} = 45.94$$

f) Decisión estadística:

La t calculada (t_c) de 45.94 es mayor a la t de tabla (t_t) de 1,96, por lo tanto, cae en la región de rechazo. En consecuencia; se rechaza la hipótesis nula H_0 , y se acepta la hipótesis alterna H_1 : La auditoría financiera tiene una relación positiva en el desempeño laboral en las empresas asociadas a la Cámara de Comercio de Huancayo en el año 2018.

Interpretación y análisis de los resultados

La rho de Spearman hallado fue de 0.962. Este coeficiente es significativo en el nivel de 0.000 (menores que 0.05), el mismo que según Hernández, Fernández y Baptista (2010, pp. 312) indica una correlación verdadera y 5% de probabilidad de error. La cifra supera los 0,90 lo que significa que existe una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables.

La interpretación es como sigue: a mejor auditoría financiera mejor desempeño laboral en las empresas. Es decir, una mejora en la auditoría financiera se refleja en un incremento en el nivel de desempeño laboral.

4.2.2 Contrastación de las hipótesis específicas

4.2.2.1 Hipótesis específica N° 01

a) Planteamiento de la hipótesis:

$$H_0: r(x, y) < 0.75; \text{sig.} > 0,05$$

H₀: La auditoría financiera **NO** tiene una relación positiva con la determinación de criterios para evaluar el desempeño laboral en las empresas asociadas a la Cámara de Comercio de Huancayo en el año 2018

Lo que para el trabajo significa que, por lo tanto, la relación de la variable independiente sobre la dimensión, probada mediante la relación de la rho de Spearman, no es significativa debido a que posee un p valor o sigma mayor a 0,05 (máximo nivel de error permitido en investigaciones sociales).

$$H_1: r(x, y) \geq 0.75; \text{sig.} \leq 0,05$$

H₁ La auditoría financiera tiene una relación positiva con la determinación de criterios para evaluar el desempeño laboral en las empresas asociadas a la Cámara de Comercio de Huancayo en el año 2018

Lo que para el trabajo significa que, por lo tanto, la relación de la variable independiente sobre la dimensión, probada mediante la relación de la rho de Spearman, es significativa debido a que posee un p valor o sigma menor a 0,05 (máximo nivel de error permitido en investigaciones sociales).

b) Nivel de significancia o riesgo:

Nivel de significancia (alfa) $\alpha = 0.05$.

El nivel de significancia elegido, es decir el riesgo que se asume acerca de rechazar la H_0 cuando en realidad debe aceptarse por ser verdadera. El nivel de significancia utilizado en el diseño descriptivo correlacional fue; por ser adecuado en las investigaciones en Ciencias Sociales.

c) El estadígrafo de prueba:

Estadístico: rho de Spearman

Para hallar la significancia estadística se utilizó la prueba “t” de Student. Para hallar la relación de la variable independiente y la dimensión definición del problema se hizo uso de la rho de Spearman.

Estos coeficientes fueron seleccionados debido a que las variables de estudio se encuentran en una escala ordinal al ser el

instrumento una encuesta con escalamiento de Likert, correspondiéndoles análisis de naturaleza no paramétrica.

d) Valor crítico y regla de Decisión:

Para la prueba de dos colas con $\alpha=0,05$ en la tabla, tenemos para el lado derecho el valor crítico $t=1,96$. Y por simetría al lado izquierdo se tiene también: $t= -1,96$. La tabla de la t de Student brinda este valor para todo tamaño de muestra que exceda los 120 ($n>120$). En la investigación $n = 172$.

Regla de decisión: según la figura N° 12, rechazar la hipótesis nula si: $t > 1,96$ ó $t < -1,96$.

e) Cálculo del Estadígrafo de Prueba:

Para hallar el coeficiente de relación, primero debe encontrarse la rho de Spearman. Con este fin, se ordenaron los puntajes de variable y la dimensión del estudio. Generándose dos columnas de comparación. Los puntajes colocados en ellas representan la sumatoria de los valores de los 20 ítems de la variable independiente y los 5 ítems de la dimensión definición del problema respondido en cada instrumento por las 172 empresas consultadas. (Para ver los datos revisar anexos).

Posteriormente se calculó la rho de Spearman, cuya fórmula es:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

El cálculo se realizó haciendo uso del paquete estadístico SPSS Versión 22. Los resultados fueron:

Tabla 17. Hipótesis específica N° 1

		V1	DY1	
Rho de Spearman	V1	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,956**	
		N	172	
	DY1	Coeficiente de correlación	,956**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	172	172

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

Fuente: Base de datos del investigador

La matriz de correlaciones emitida por el software, como resultado de correlacionar la variable con la dimensión, arroja el coeficiente de correlación de 0,956.

Para la lectura de estas cifras, se realizó la comparación con la tabla de valores mencionada por Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 312) presentada en la Tabla N° 16 de la presente investigación.

Y puesto que la rho de Spearman es 0,956, éste es considerado como una correlación positiva media. Realizada la comparación, se aprecia que el coeficiente revela que entre la

variable independiente y la dimensión definición del problema existe una correlación positiva media.

Significancia estadística

La rho de Spearman, el paquete estadístico SPSS V. 25 hace referencia que la relación es significativa al nivel de 0,05 (bilateral). Con el fin de ratificar este resultado, se procedió a calcular el valor de la “t” de Student:

$$N = 172 \qquad r = 0,956$$

$$t = \frac{r \sqrt{N - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Reemplazando valores:

$$t = \frac{0.956 \sqrt{172 - 2}}{\sqrt{1 - (0.956)^2}} = 42.49$$

f) Decisión estadística

La t calculada (tc) de 42.49 es mayor a la t de tabla (tt) de 1,96, por lo tanto, cae en la región de rechazo. En consecuencia; se rechaza la hipótesis nula H_0 , y se acepta la hipótesis alterna H_1 : La auditoría financiera tiene una relación positiva con la determinación de criterios para evaluar el desempeño laboral en las

empresas asociadas a la Cámara de Comercio de Huancayo en el año 2018.

Interpretación y análisis de los resultados

La rho de Spearman hallado fue de 0.956. Este coeficiente es significativo en el nivel de 0.000 (menores que 0.05), el mismo que según Hernández, Fernández y Baptista (2010, pp. 312) indica una correlación verdadera y 5% de probabilidad de error. La cifra supera los 0,50 lo que significa que existe una correlación positiva media entre la variable y la dimensión.

La interpretación es como sigue: a mejor auditoría financiera mejor determinación de criterios para evaluar el desempeño laboral. Es decir, una mejor auditoría financiera se refleja en un incremento en el nivel una mejor determinación de criterios para evaluar el desempeño laboral.

4.2.2.2 Hipótesis específica N° 02

a) Planteamiento de la hipótesis.

$$H_0: r(x, y) < 0.75; \text{sig.} > 0,05$$

H₀: La auditoría financiera **NO** tiene una relación positiva con los evaluadores del desempeño laboral en las empresas asociadas a la Cámara de Comercio de Huancayo en el año 2018

Lo que para el trabajo significa que, por lo tanto, la relación de la variable independiente sobre la dimensión, probada mediante la relación de la rho de Spearman, no es significativa debido a que posee un p valor o sigma mayor a 0,05 (máximo nivel de error permitido en investigaciones sociales).

$$H_1: r(x, y) \geq 0.75; \text{sig.} \leq 0,05$$

H₁: La auditoría financiera tiene una relación positiva con los evaluadores del desempeño laboral en las empresas asociadas a la Cámara de Comercio de Huancayo en el año 2018.

Lo que para el trabajo significa que, por lo tanto, la relación de la variable independiente sobre la dimensión, probada mediante la relación de la rho de Spearman, es significativa debido a que posee un p valor o sigma menor a 0,05 (máximo nivel de error permitido en investigaciones sociales).

b) Nivel de significancia o riesgo

Nivel de significancia (alfa) $\alpha = 0.05$.

El nivel de significancia elegido, es decir el riesgo que se asume acerca de rechazar la H₀ cuando en realidad debe aceptarse por ser verdadera. El nivel de significancia utilizado en el diseño descriptivo correlacional fue; por ser adecuado en las investigaciones en Ciencias Sociales.

c) El estadígrafo de prueba

Estadístico: rho de Spearman

Para hallar la significancia estadística se utilizó la prueba “t” de Student. Para hallar la relación de la variable independiente y la dimensión generación de soluciones alternativas se hizo uso de la rho de Spearman.

Estos coeficientes fueron seleccionados debido a que las variables de estudio se encuentran en una escala ordinal al ser el instrumento una encuesta con escalamiento de Likert, correspondiéndoles análisis de naturaleza no paramétrica.

d) Valor crítico y regla de Decisión

Para la prueba de dos colas con $\alpha=0,05$ en la tabla, tenemos para el lado derecho el valor crítico $t=1,96$. Y por simetría al lado izquierdo se tiene también: $t= -1,96$. La tabla de la t de Student brinda este valor para todo tamaño de muestra que exceda los 120 ($n>120$). En la investigación $N = 172$.

Regla de decisión: según la figura N° 12, rechazar la hipótesis nula si: $t >1,96$ ó $t <-1,96$.

e) Cálculo del Estadígrafo de Prueba:

Para hallar el coeficiente de relación, primero debe encontrarse la rho de Spearman. Con este fin, se ordenaron los

puntajes de variable y la dimensión del estudio. Generándose dos columnas de comparación. Los puntajes colocados en ellas representan la sumatoria de los valores de los 20 ítems de la variable independiente y los 5 ítems de la dimensión generación de soluciones alternativas respondidas en cada instrumento por las 172 empresas consultadas. (Para ver los datos revisar anexos).

Posteriormente se calculó la rho de Spearman, cuya fórmula es:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

El cálculo se realizó haciendo uso del paquete estadístico SPSS Versión 22. Los resultados fueron:

Tabla 18. Hipótesis específica N° 2

			V1	DY2
Rho de Spearman	V1	Coefficiente de correlación	1,000	,945**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	172	172
	DY2	Coefficiente de correlación	,945**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	172	172

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

Fuente: Base de datos del investigador

La matriz de correlaciones emitida por el software, como resultado de correlacionar la variable con la dimensión, arroja el coeficiente de correlación de 0,945.

Para la lectura de estas cifras, se realizó la comparación con la tabla de valores mencionada por Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 312) presentada en la Tabla N° 16 de la presente investigación.

Y puesto que la rho de Spearman es 0,945, éste es considerado como una correlación positiva fuerte. Realizada la comparación, se aprecia que el coeficiente revela que entre la variable independiente y la dimensión generación de soluciones alternativas existe una correlación positiva fuerte.

Significancia estadística

La rho de Spearman, el paquete estadístico SPSS V. 25 hace referencia que la relación es significativa al nivel de 0,05 (bilateral). Con el fin de ratificar este resultado, se procedió a calcular el valor de la “t” de Student:

$$N = 172 \qquad r = 0,945$$

$$t = \frac{r \sqrt{N - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Reemplazando valores:

$$t = \frac{0.945 \sqrt{172 - 2}}{\sqrt{1 - (0.945)^2}} = 37.67$$

f) Decisión estadística

La t calculada (t_c) de 37.67 es mayor a la t de tabla (t_t) de 1,96, por lo tanto, cae en la región de rechazo. En consecuencia; se rechaza la hipótesis nula H_0 , y se acepta la hipótesis alterna H_1 : La auditoría financiera tiene una relación positiva con los evaluadores del desempeño laboral en las empresas asociadas a la Cámara de Comercio de Huancayo en el año 2018.

Interpretación y análisis de los resultados

La rho de Spearman hallado fue de 0.945. Este coeficiente es significativo en el nivel de 0.000 (menores que 0.05), el mismo que según Hernández, Fernández y Baptista (2010, pp. 312) indica una correlación verdadera y 5% de probabilidad de error. La cifra supera los 0,90 lo que significa que existe una correlación positiva muy fuerte entre la variable y la dimensión.

La interpretación es como sigue: a mejor auditoría financiera mejor evaluadores del desempeño laboral. Es decir, una mejor auditoría financiera se refleja en un incremento en el nivel de evaluadores del desempeño laboral.

4.2.2.3 Hipótesis específica N° 03

a) Planteamiento de la hipótesis.

$$H_0: r(x, y) < 0.75; \text{sig.} > 0,05$$

H₀: La auditoría financiera **NO** tiene una relación positiva con la pertinencia de la evaluación del desempeño laboral en las empresas asociadas a la Cámara de Comercio de Huancayo en el año 2018

Lo que para el trabajo significa que, por lo tanto, la relación de la variable independiente sobre la dimensión, probada mediante la relación de la rho de Spearman, no es significativa debido a que posee un p valor o sigma mayor a 0,05 (máximo nivel de error permitido en investigaciones sociales).

$$H_1: r(x, y) \geq 0.75; \text{sig.} \leq 0,05$$

H₁: La auditoría financiera tiene una relación positiva con la pertinencia de la evaluación del desempeño laboral en las empresas asociadas a la Cámara de Comercio de Huancayo en el año 2018

Lo que para el trabajo significa que por lo tanto la relación de la variable independiente sobre la dimensión, probada mediante la relación de la rho de Spearman, es significativa debido a que posee un p valor o sigma menor a 0,05 (máximo nivel de error permitido en investigaciones sociales).

b) Nivel de significancia o riesgo

Nivel de significancia (alfa) $\alpha = 0.05$.

El nivel de significancia elegido, es decir el riesgo que se asume acerca de rechazar la H_0 cuando en realidad debe aceptarse por ser verdadera. El nivel de significancia utilizado en el diseño descriptivo correlacional fue; por ser adecuado en las investigaciones en Ciencias Sociales.

c) El estadígrafo de prueba

Estadístico: rho de Spearman

Para hallar la significancia estadística se utilizó la prueba “t” de Student. Para hallar la relación de la variable independiente y la dimensión evaluación, elección de alternativa de decisión se hizo uso de la rho de Spearman.

Estos coeficientes fueron seleccionados debido a que las variables de estudio se encuentran en una escala ordinal al ser el instrumento una encuesta con escalamiento de Likert, correspondiéndoles análisis de naturaleza no paramétrica.

d) Valor crítico y regla de Decisión

Para la prueba de dos colas con $\alpha=0,05$ en la tabla, tenemos para el lado derecho el valor crítico $t=1,96$. Y por simetría al lado izquierdo se tiene también: $t= -1,96$. La tabla de la t de Student brinda este valor para todo tamaño de muestra que exceda los 120 ($n>120$). En la investigación $N = 172$.

Regla de decisión: según la figura N° 12, rechazar la hipótesis nula si: $t > 1,96$ ó $t < -1,96$.

e) Cálculo del Estadígrafo de Prueba:

Para hallar el coeficiente de relación, primero debe encontrarse la rho de Spearman. Con este fin, se ordenaron los puntajes de variable y la dimensión del estudio. Generándose dos columnas de comparación. Los puntajes colocados en ellas representan la sumatoria de los valores de los 20 ítems de la variable independiente y los 5 ítems de la dimensión evaluación, elección de alternativa de decisión respondida en cada instrumento por las 172 empresas consultadas. (Para ver los datos revisar anexos).

Posteriormente se calculó la rho de Spearman, cuya fórmula es:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

El cálculo se realizó haciendo uso del paquete estadístico SPSS Versión 25. Los resultados fueron:

Tabla 19. Hipótesis específica N° 3

		V1	DY3
Rho de Spearman	V1	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	172
	DY3	Coefficiente de correlación	,956**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	172

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

Fuente: Base de datos del investigador

La matriz de correlaciones emitida por el software, como resultado de correlacionar la variable con la dimensión, arroja el coeficiente de correlación de 0,956.

Para la lectura de estas cifras, se realizó la comparación con la tabla de valores mencionada por Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 312) presentada en la Tabla N° 16 de la presente investigación.

Y puesto que la rho de Spearman es 0,792956, éste es considerado como una correlación positiva fuerte. Realizada la comparación, se aprecia que el coeficiente revela que entre la variable independiente y la dimensión evaluación, elección de alternativa de decisión existe una correlación positiva fuerte.

Significancia estadística

La rho de Spearman, el paquete estadístico SPSS V. 25 hace referencia que la relación es significativa al nivel de 0,05

(bilateral). Con el fin de ratificar este resultado, se procedió a calcular el valor de la “t” de Student:

$$N = 172 \qquad r = 0,956$$

$$t = \frac{r \sqrt{N - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Reemplazando valores:

$$t = \frac{0.956 \sqrt{172 - 2}}{\sqrt{1 - (0.956)^2}} = 42.49$$

f) Decisión estadística

La t calculada (tc) de 42.49 es mayor a la t de tabla (tt) de 1,96, por lo tanto, cae en la región de rechazo. En consecuencia; se rechaza la hipótesis nula H_0 , y se acepta la hipótesis alterna H_1 : 3.

La auditoría financiera tiene una relación positiva con la pertinencia de la evaluación del desempeño laboral en las empresas asociadas a la Cámara de Comercio de Huancayo en el año 2018.

Interpretación y análisis de los resultados

La rho de Spearman hallado fue de 0.956. Este coeficiente es significativo en el nivel de 0.000 (menores que 0.05), el mismo que según Hernández, Fernández y Baptista (2010, pp. 312) indica

una correlación verdadera y 5% de probabilidad de error. La cifra supera los 0,90 lo que significa que existe una correlación positiva muy fuerte entre la variable y la dimensión.

La interpretación es como sigue: a mejor auditoría financiera mejor evaluación del desempeño laboral, Es decir, una mejor auditoría financiera se refleja en un incremento en la evaluación del desempeño laboral.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 DISCUSIÓN DE RESULTADOS RESPECTO A LA HIPÓTESIS GENERAL

Al inicio de la investigación, se planteó el objetivo general: determinar en qué medida la auditoría financiera se relaciona con el desempeño laboral en las empresas asociadas a la Cámara de Comercio de Huancayo en el año 2018. En el capítulo anterior se encontró que si existe una fuerte correlación positiva entre la auditoría financiera y desempeño laboral a un resultado de 0.962 (Spearman's Rho), resultado corroborado por Zauñy (2016) con una medición a dos colas de 10.35 comparado con el resultado obtenido por nuestra investigación que fue de 45.94 logrando ambos probar nuestras hipótesis de trabajo, a su vez confirmada por Angstrom (2009, p. 38) cuando dijo la clave para un buen desempeño laboral. Debe garantizar que las evaluaciones y los

resultados estén estructurados para que los empleados centren sus acciones en las formas que la organización desea, lo que resulta en qué tipo de función es necesaria. El vínculo más fuerte entre cada elemento en la procesión motivacional, la mayor motivación de los empleados y el mejoramiento de su desempeño, el proceso debe apuntar a fortalecer el vínculo percibido entre las acciones y los resultados.

El fortalecimiento cuando hablamos es la evaluación del desempeño y los mecanismos de revisión de seguimiento se utilizan para tomar decisiones sobre la gestión de personas en las organizaciones: campañas, transferencias, despidos, identificación de necesidades educativas, etc. Una de las variables a considerar al evaluar el desempeño es la recompensa por la tarea, dado que esto se aplica no solo o necesariamente a la compensación financiera; Por el contrario, depende del contrato psicológico y la satisfacción de la curva de necesidades. Cuando no es posible evaluar claramente lo que se ha producido individualmente, puede evaluar el comportamiento y la motivación.

La auditoría financiera es muy útil para las compañías que respaldan la confiabilidad de los estados financieros y es un soporte importante para la administración de la compañía; un auditor debe emitir un juicio para aumentar la precisión de los informes financieros. Tus cuentas y mejorar tu control interno.

La auditoría financiera o auditoría de cuentas es un proceso para revisar los informes financieros de la compañía, realizado por un experto independiente y mediante un procedimiento específico para emitir una

evaluación de valoración en un informe, en la verdadera reflexión de la compañía en el informe anual.

El auditor, además de dar su opinión sobre los informes financieros de la compañía, ayudará a aclarar la información contable, que tendrá mayor confiabilidad para terceros. También ayudará y asesorará a la compañía con la contabilidad adecuada, por lo que la presentación de este proceso también funciona como capacitación para la persona responsable de la contabilidad. Al mismo tiempo, si es posible, recomendará mejorar los procedimientos implementados para fortalecer los controles internos de la unidad.

El auditor es otro soporte para las pequeñas y medianas empresas, ya que detectará errores u omisiones y las notificará a la empresa. Además, también diagnosticará posibles fraudes. Si los errores son importantes, el auditor propondrá ajustes y reclasificaciones para corregirlos. Si la empresa los acepta y los hace propios, presentan el informe anual correcto y serán respaldados por la supervisión y aprobación del auditor.

5.2 DISCUSIÓN DE RESULTADOS RESPECTO A LAS HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Espada (2002, p. 3), cuando dice que la gestión adecuada del esfuerzo en el trabajo contribuye cuando se desarrolla una cultura de alto rendimiento a través de un entrenamiento de alto rendimiento (HPWS) que generalmente transmite el mensaje en una organización como rendimiento del trabajo, es importante definir qué es el alto rendimiento y cómo los gerentes y jefes, su

equipo lo logrará. Explique cómo debe ser la función medida y qué pasos se deben tomar en un sistema como resultado de la comparación con las expectativas. Los medios para lograr un alto rendimiento son motivar a las personas que definen las expectativas como su contrato psicológico, creando altos niveles de compromiso y mejorando las habilidades a través de la planificación de retroalimentación, entrenamiento y desarrollo personal.

Antonio (2010), cuando dice que es necesario determinar jerarquías y actividades grupales, realizar y simplificar las funciones del grupo, organizar grupos de trabajo productivo, es decir, armonizar todas las decisiones y todas las acciones, necesidades futuras. Inmediatamente y en el largo plazo, organizar tareas, actividades y personas, motivar, comunicar, controlar y evaluar, desarrollar personal, y lo mismo. Emplear trabajadores y asignar responsabilidades es hacer que todos los empleados entiendan su rol e importancia en la nueva organización, y establecer metas que los motiven mientras asignan responsabilidades. Es extremadamente importante implementar un plan de capacitación adecuado para que cada empleado pueda desarrollarse en su ocupación. En tal entorno, cada empleado tendrá más probabilidades de mejorar sus habilidades para lograr sus objetivos personales y, por lo tanto, intercambiará experiencias y conocimientos con otros.

Angstrom (2009 p. 39) cuando dice Según la teoría esperada, la motivación solo es probable cuando hay una clara relación percibida y útil entre el rendimiento y los resultados, y el resultado se ve como un medio para satisfacer las necesidades. Esto explica por qué la motivación económica extrínseca proporcionada por un plan de pago por incentivo solo sirve como

motivador si el vínculo entre esfuerzo y recompensa es claro y el valor de la recompensa vale la pena. También explica por qué la motivación inherente derivada del trabajo en sí puede ser más poderosa que la motivación extrínseca. Los resultados de la auto motivación están gobernados por individuos que pueden brindar mayor confianza en sus experiencias previas para indicar hasta qué punto es probable que se logren resultados positivos y beneficiosos a través de su comportamiento.

CONCLUSIONES

1. Se ha establecido que existe una relación positiva muy fuerte entre la auditoría financiera y el desempeño laboral en las empresas asociadas a la Cámara de Comercio de Huancayo en el año 2018, con una rho Spearman igual a 0.962 y con un nivel de significancia del 5%; es decir a un mejor manejo de la auditoría financiera habrá un mejor desempeño laboral en las empresas.
2. Se ha establecido que existe una relación positiva muy fuerte entre la auditoría financiera y la determinación de criterios para evaluar el desempeño laboral en las empresas asociadas a la Cámara de Comercio de Huancayo en el año 2018, con una rho Spearman igual a 0.956 y con un nivel de significancia del 5%; es decir a un mejor manejo de la auditoría financiera habrá una mejor determinación de criterios para evaluar el desempeño laboral en las empresas.
3. Se ha establecido que existe una relación positiva muy fuerte entre la auditoría financiera y los evaluadores del desempeño laboral en las empresas asociadas a la Cámara de Comercio de Huancayo en el año 2018, con una rho Spearman igual a 0.945 y con un nivel de significancia del 5%; es decir a un mejor manejo de la auditoría financiera habrá unos mejores evaluadores del desempeño laboral en las empresas.
4. Se ha establecido que existe una relación positiva muy fuerte entre la auditoría financiera y la pertinencia de evaluación del desempeño laboral en las empresas asociadas a la Cámara de Comercio de Huancayo en el año 2018, con una rho Spearman igual a 0.956 y con un nivel de significancia del 5%; es decir a un mejor manejo de la auditoría financiera habrá una mejor pertinencia de evaluación del desempeño laboral en las empresas.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que las empresas asociadas a la Cámara de Comercio de Huancayo deben darles mayor importancia a las auditorías financieras, a fin de mejorar el desempeño de sus colaboradores; es decir, se debe de realizar las auditorías financieras de manera anual, cuyo dictamen deberá de hacerles llegar a todos los colaboradores.
2. Se debe tomar en cuenta lo señalado en el dictamen de las auditorías financieras, para que en base a dichas recomendaciones se determine los mejores criterios para realizar una evaluación más eficiente y eficaz en el desempeño de los colaboradores, tanto de las áreas de contabilidad como de las demás áreas de las empresas asociadas a la Cámara de Comercio de Huancayo.
3. Los evaluadores del desempeño laboral en las empresas asociadas a la Cámara de Comercio de Huancayo deberán de conocer el dictamen de las auditorías financieras a fin de tomar en cuenta en sus políticas y programas las observaciones y recomendaciones a fin de realizar un trabajo más objetivo y eficiente.
4. La realización de auditorías financieras de manera periódicas (anualmente) en las empresas asociadas a la Cámara de Comercio de Huancayo, permitirá a los evaluadores del desempeño laboral tener mejor pertinencia y criterios objetivos en dicha labor en beneficio de la empresa.
5. Las auditorías financieras deberán de considerar dentro de su programa y procedimientos la capacitación de su equipo en temas de gestión de personas o recursos humanos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arens, A. (2006) Auditoría: Un Enfoque Integral, México: Prentice Hall.
- Bravo C. (2000) Auditoría Integral, Perú: Fecat.
- Brealey, R., Myers S. (2010) Principios De Finanzas Corporativas. España: McGraw Hill.
- Cashin, J. A., Neuwirth P.D. Y Levy J.F. (1998) Manual De Auditoria. España: Mc. Graw Hill Inc.
- Chiavenato, I. (2000) Introducción A La Teoría General De La Administración. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Coello y Giménez (2011), Auditoría financiera al Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pallatanga, Provincia de Chimborazo del 1° De Enero al 31 de diciembre del 2010. Tesis.
- Drudis, A. (2000) “Gestión De Proyectos”. España: Published Editorial, España.
- Escamilla, J. (2005) La Auditoría De Los Estados Financieros, España: Editora Cultural.
- Estupiñan, R. (2006) “Papeles De Trabajo En La Auditoría Financiera”, ECOE
- Federación Internacional De Contadores- Ifac – (2000) Normas Internacionales De Auditoría. Lima: Editado Por La Federación De Colegios De Contadores Del Perú.
- Fernández, A. (2006) Auditoría, México: Editora Cultura.

- Fernández, E. (2010) Administración De Empresas: Un Enfoque Interdisciplinario. España: Editorial Paraninfo.
- Ferrer y Zapata (2013). Describir el trabajo en equipo como estrategia de desempeño laboral para los trabajadores de la unidad agrícola de producción social “Indio Maturín”. Tesis.
- García (2019) La auditoría y su relación con la evaluación de los recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Lalaquiz 2017. Tesis.
- Gómez, G. (2006) El Control De Gestión Como Herramienta Fundamental Para La Misión Financiera. México: Litográfica Ingramex
- Griinaker, R. (2007) Auditoría: El Examen A Los Estados Financieros. México: Editada Por Continental.
- Hernando (2007). Las Buenas Prácticas en la Gestión de Recursos Humanos en las Organizaciones de mar del Plata. Tesis
- Hidalgo, J. (2009) Auditoría De Estados Financieros, Perú: Fecat.
- Mantilla (2016) Auditoría Financiera en el contexto investigativo. Revista Publicando.
- Mendoza (2015) Papel de la Auditoria de Estados Financieros en las Pymes. Revista Publicando.
- Muñoz, A. (1999) La Gestión De La Calidad Total En La Administración Pública. España: Editorial Díaz De Santos.

- Olvera (2013) Estudio de la Motivación y su relación en el desempeño laboral de los empleados administrativos del área comercial de la constructora Furoiani Obras y Proyectos. Tesis
- Pérez, J. (2008) Control De La Gestión Empresarial. España: Editora Esic
- Philippatos, G. (1979) Fundamentos De Administración Financiera. México: McGraw Hill
- Quispe, M. (2008) Manual De Auditoría México: Finart Editores S.A.
- Rodríguez (2012). Los factores motivacionales y desempeño laboral de los empleados de arrendadora financiera empresarial C.A Anfico. Tesis
- Robbins, S. y Coulter, M. (2000) Administración. México: Prentice Hall.
- Sierra, G. (2003) Teoría De La Auditoría Financiera. España: McGraw-Hill.
- Whittington, O. (2005) Principios De Auditoría. México; McGraw-Hill.
- Zaldivar (2017) Relación de la auditoria para la eficiencia y eficacia en el área de recursos humanos de la municipalidad distrital de Cachicadan, año 2015. Tesis.

ANEXOS

Matriz de Consistencia

I. PROBLEMA	II. OBJETIVO	III. HIPÓTESIS	IV: VARIABLES Y DIMENSIONES	V. METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿En qué medida la auditoría financiera tiene una relación con en el desempeño laboral en las empresas asociadas a la Cámara de Comercio de Huancayo en el año 2018?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>A. ¿De qué manera la auditoría financiera se relaciona con la determinación de criterios para evaluar el desempeño laboral en las empresas asociadas a la Cámara de Comercio de Huancayo en el año 2018?</p> <p>B. ¿De qué manera la auditoría financiera se relaciona con los evaluadores del desempeño laboral en las empresas asociadas a la Cámara de Comercio de Huancayo en el año 2018?</p> <p>C. ¿De qué manera la auditoría financiera se relaciona con pertinencia de evaluación del desempeño laboral en las empresas asociadas a la Cámara de Comercio de Huancayo en el año 2018?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar en qué medida la auditoría financiera se relaciona con en el desempeño laboral en las empresas asociadas a la Cámara de Comercio de Huancayo en el año 2018.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>A. Establecer en qué medida la auditoría financiera se relaciona con la determinación de criterios para evaluar el desempeño laboral en las empresas asociadas a la Cámara de Comercio de Huancayo en el año 2018.</p> <p>B. Establecer en qué medida la auditoría financiera se relaciona con los evaluadores del desempeño laboral en las empresas asociadas a la Cámara de Comercio de Huancayo en el año 2018.</p> <p>C. Establecer en qué medida la auditoría financiera se relaciona con la pertinencia de la evaluación del desempeño laboral en las empresas asociadas a la Cámara de Comercio de Huancayo en el año 2018.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>La auditoría financiera tiene una relación positiva en el desempeño laboral en las empresas asociadas a la Cámara de Comercio de Huancayo en el año 2018.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</p> <p>A. La auditoría financiera tiene una relación positiva con la determinación de criterios para evaluar el desempeño laboral en las empresas asociadas a la Cámara de Comercio de Huancayo en el año 2018.</p> <p>B. La auditoría financiera tiene una relación positiva en los evaluadores del desempeño laboral en las empresas asociadas a la Cámara de Comercio de Huancayo en el año 2018.</p> <p>C. La auditoría financiera tiene una relación positiva en la pertinencia de la evaluación del desempeño laboral en las empresas asociadas a la Cámara de Comercio de Huancayo en el año 2018.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE (X):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Auditoría financiera. <p>VARIABLE DEPENDIENTE (Y):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desempeño laboral 	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Básica</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Descriptiva – Correlacional.</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Correlacional.</p> <p>MÉTODO ESPECÍFICO:</p> <p>Enfoque: Cuantitativo.</p>

Baremos de la investigación

Varemos auditoria financiera		
Adecuado	60	45
Regular	44	28
Deficiente	27	12

Varemos desempeño laboral		
Adecuada	65	46
Regular	47	31
Deficiente	30	13

X1		
Adecuada	10	8
Regular	7	5
Deficiente	4	2

Y1		
Adecuada	35	26
Regular	25	17
Deficiente	16	7

X2		
Adecuadas	10	8
Regular	7	5
Deficientes	4	2

Y2		
Adecuada	25	19
Regular	18	12
Deficiente	11	5

X3		
Adecuada	10	8
Regular	7	5
Deficiente	4	2

Y3		
Adecuada	20	15
Regular	14	10
Deficiente	9	4

X4		
Adecuada	10	8
Regular	7	5
Deficiente	4	2

X5		
Adecuada	10	8
Regular	7	5
Deficiente	4	2

X6		
Adecuada	10	8
Regular	7	5
Deficiente	4	2

Base de datos de la investigación

Variable independiente

	Auditoria financiera												TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	2	3	2	3	3	5	5	2	3	3	2	37
2	4	1	1	1	1	1	5	4	5	1	1	1	26
3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	4	34
4	2	5	2	2	3	3	1	1	3	3	4	4	33
5	2	4	4	2	2	5	5	3	3	3	3	3	39
6	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	1	24
7	3	3	3	1	1	2	3	2	2	2	3	2	27
8	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	3	29
9	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	34
10	4	2	4	5	4	2	1	3	2	2	4	4	37
11	1	3	3	5	4	3	4	2	5	2	5	2	39
12	1	4	3	2	4	1	2	4	2	2	3	1	29
13	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	35
14	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	31
15	3	3	3	2	2	2	2	3	4	2	2	2	30
16	5	3	4	3	4	5	5	4	5	4	4	3	49
17	1	5	2	4	1	2	2	3	2	2	2	2	28
18	3	2	2	2	3	2	4	3	1	2	1	4	29
19	2	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	41
20	2	2	4	3	5	5	2	2	5	4	4	2	40
21	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	26
22	1	3	3	2	3	2	2	3	2	1	3	3	28
23	2	4	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	30
24	3	2	2	2	3	4	2	2	2	5	1	4	32
25	5	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	34
26	3	3	4	4	3	1	1	3	3	4	3	3	35
27	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	35
28	4	3	5	3	3	4	2	2	2	3	2	5	38
29	2	4	2	3	2	5	5	3	3	3	3	3	38
30	3	3	4	3	3	3	3	4	1	5	4	3	39
31	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	35
32	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	3	39
33	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	4	2	28
34	4	2	5	3	1	1	1	1	4	3	1	3	29
35	1	5	3	4	3	5	4	3	3	3	3	4	41
36	3	5	2	5	3	5	5	3	2	3	3	5	44

37	2	4	2	1	1	2	3	1	1	3	1	1	22
38	3	3	2	3	3	3	3	4	2	2	1	3	32
39	2	3	4	5	2	3	4	3	3	3	3	4	39
40	1	3	4	4	4	3	1	5	4	3	4	4	40
41	3	5	2	3	3	5	5	3	2	3	4	5	43
42	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	21
43	2	1	2	2	3	1	1	2	2	1	2	2	21
44	2	3	3	1	3	1	3	2	3	2	1	1	25
45	2	3	2	2	1	2	3	2	3	1	3	3	27
46	1	3	3	2	2	5	2	3	2	2	3	2	30
47	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	4	34
48	5	2	2	5	5	4	1	4	3	5	2	1	39
49	1	2	1	2	3	1	1	2	2	2	2	1	20
50	2	1	2	1	2	1	1	1	4	2	5	1	23
51	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	33
52	5	1	2	1	3	4	4	4	3	1	4	1	33
53	3	3	2	2	3	4	1	3	3	4	3	3	34
54	4	2	3	1	3	5	1	5	4	3	4	3	38
55	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	28
56	5	5	2	5	2	5	5	3	3	3	3	3	44
57	5	2	5	1	1	2	2	1	1	1	1	2	24
58	3	2	2	1	1	4	3	5	4	1	5	4	35
59	3	2	4	2	3	5	2	3	4	2	5	5	40
60	2	3	5	5	2	3	5	5	2	3	3	5	43
61	2	3	2	4	5	5	4	5	5	4	2	3	44
62	3	2	2	3	2	2	2	2	2	4	4	4	32
63	4	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	34
64	3	3	4	4	2	3	3	3	3	5	2	4	39
65	2	2	4	4	2	4	4	3	4	5	3	4	41
66	1	1	1	1	1	1	1	3	4	4	3	1	22
67	5	2	5	1	1	4	3	1	1	1	1	1	26
68	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	27
69	2	2	2	3	2	1	1	3	3	3	3	3	28
70	3	2	4	2	3	3	3	3	3	2	4	5	37
71	2	2	2	2	3	5	5	5	4	2	3	4	39
72	5	2	5	5	3	2	2	2	2	2	2	2	34
73	2	1	2	3	3	2	2	2	2	4	5	5	33
74	4	5	5	5	2	2	2	3	5	5	3	5	46
75	2	3	5	5	2	3	5	5	2	5	5	5	47
76	1	2	2	2	2	1	1	3	3	3	5	1	26
77	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	31
78	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	5	5	29

79	3	2	2	3	2	2	4	3	3	3	3	2	32
80	2	3	3	4	2	3	4	2	3	3	2	2	33
81	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	2	4	34
82	4	2	2	4	5	3	4	4	1	2	5	2	38
83	2	2	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	41
84	4	2	5	3	2	3	5	5	3	2	5	3	42
85	2	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	46
86	4	2	3	4	3	4	4	5	5	4	5	5	48
87	4	5	5	5	2	3	4	3	5	5	3	5	49
88	3	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	2	26
89	1	1	1	1	2	2	1	5	5	3	2	3	27
90	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	32
91	4	2	3	4	2	2	5	3	2	3	3	2	35
92	3	2	5	3	3	3	3	3	3	2	4	4	38
93	2	2	4	3	2	5	3	4	4	3	3	4	39
94	4	4	3	1	3	4	4	4	3	4	4	3	41
95	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	25
96	5	2	5	1	1	4	4	3	1	1	1	1	29
97	3	2	3	1	1	4	3	5	4	1	5	4	36
98	3	2	5	2	2	3	5	5	3	2	5	3	40
99	3	5	2	5	3	5	1	3	4	5	1	5	42
100	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28
101	5	3	4	1	2	1	2	2	3	2	2	4	31
102	4	2	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	38
103	5	4	5	5	3	4	5	2	2	2	3	3	43
104	5	3	3	4	3	5	5	5	3	3	2	3	44
105	5	2	5	5	3	4	5	3	3	4	3	3	45
106	1	4	3	1	3	5	5	5	4	1	4	2	38
107	3	2	1	2	2	2	1	3	2	3	2	1	24
108	2	3	2	1	2	1	2	2	3	3	2	1	24
109	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	25
110	5	2	5	1	1	4	4	1	1	1	1	1	27
111	4	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	31
112	2	5	2	2	3	5	5	2	2	2	2	2	34
113	1	1	1	4	3	5	4	3	3	3	2	4	34
114	4	5	2	2	3	3	3	2	5	2	5	5	41
115	2	3	5	5	2	3	5	5	2	5	5	5	47
116	2	5	2	2	3	5	5	5	5	4	5	5	48
117	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5	53
118	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	16
119	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	19
120	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	1	1	21

121	2	2	4	2	3	2	1	2	4	2	2	2	28
122	2	3	5	5	2	2	2	2	2	2	5	2	34
123	3	2	4	2	2	3	4	4	3	2	3	4	36
124	3	2	2	2	3	4	4	3	4	3	4	3	37
125	5	4	3	3	3	5	3	3	3	4	4	3	43
126	4	3	4	3	3	5	5	5	4	4	4	3	47
127	3	5	4	5	3	5	5	5	3	4	3	5	50
128	4	2	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	50
129	4	5	2	2	2	2	3	1	1	3	1	1	27
130	1	5	2	2	2	5	2	3	3	5	2	2	34
131	3	2	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	36
132	4	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	37
133	3	3	4	2	3	2	5	3	3	4	3	3	38
134	4	1	3	1	2	4	4	4	4	5	4	3	39
135	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	40
136	5	3	5	5	2	3	5	5	3	5	2	5	48
137	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	17
138	2	3	5	3	1	1	1	1	4	2	1	3	27
139	3	2	3	1	1	3	3	3	2	1	5	4	31
140	3	2	3	5	2	4	4	4	4	1	4	4	40
141	5	4	4	3	3	5	5	5	2	2	4	1	43
142	2	5	5	5	2	2	4	3	5	5	3	5	46
143	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	16
144	3	3	3	5	1	5	4	2	2	2	1	5	36
145	4	2	4	4	3	5	5	5	5	2	5	5	49
146	2	3	5	5	2	3	5	2	3	5	4	2	41
147	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	31
148	4	2	3	2	3	5	2	5	5	2	5	5	43
149	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	19
150	1	4	3	1	1	5	4	4	4	1	1	5	34
151	5	2	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5	51
152	3	4	3	1	1	4	1	5	4	1	5	4	36
153	2	3	5	3	2	5	3	2	3	3	3	3	37
154	3	3	3	5	3	5	5	5	4	4	4	5	49
155	5	2	5	5	3	2	2	2	2	2	2	2	34
156	4	4	3	4	3	1	1	2	5	2	2	5	36
157	1	3	5	5	5	4	1	1	4	2	2	4	37
158	1	1	3	2	1	2	1	1	1	3	2	1	19
159	3	3	3	2	3	2	4	3	3	2	3	3	34
160	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	4	4	36
161	2	4	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	22
162	2	2	3	5	5	5	3	1	4	3	3	1	37

163	3	3	4	4	3	4	5	3	3	2	3	3	40
164	2	3	2	1	2	1	1	2	3	2	1	2	22
165	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	29
166	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	21
167	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	29
168	5	3	5	3	3	5	1	2	1	2	2	2	34
169	3	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	27
170	3	2	3	2	3	2	2	3	4	3	3	2	32
171	4	3	3	1	2	2	2	2	4	2	4	4	33
172	2	2	3	4	4	3	4	2	4	4	5	3	40
VAR	1.41	1.13	1.37	1.70	0.92	1.75	1.93	1.45	1.28	1.31	1.46	1.74	63.91

Alpha de Crombach	0.79
-------------------	-------------

Variable dependiente

	Desempeño laboral																TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	3	3	5	2	2	2	4	2	4	2	3	3	3	4	2	4	38
2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28
3	5	5	2	3	2	3	1	3	2	5	2	2	1	2	2	2	36
4	5	2	1	3	3	3	2	1	5	2	2	2	1	3	3	3	32
5	2	4	3	3	2	5	4	1	5	3	3	3	3	3	4	4	41
6	2	2	2	2	3	2	1	4	1	2	1	1	1	1	3	3	24
7	1	4	4	4	2	4	2	3	2	3	4	2	3	3	4	2	38
8	5	4	1	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1	5	2	1	30
9	3	3	3	2	2	3	4	2	2	2	3	4	1	3	3	4	34
10	1	4	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	5	2	3	38
11	3	3	3	2	3	5	3	3	2	3	3	4	1	3	4	5	38
12	2	4	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	1	2	4	31
13	3	2	3	3	2	4	3	5	2	2	2	2	2	2	5	2	35
14	3	3	3	1	3	4	4	3	3	2	2	4	1	3	4	2	36
15	3	2	2	2	2	5	3	2	4	3	2	5	4	3	5	3	39
16	3	2	2	2	5	2	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	47
17	2	1	3	3	3	3	2	4	4	1	1	1	2	3	2	2	30
18	2	2	5	2	2	2	2	2	4	2	2	2	1	3	3	2	30
19	2	3	4	3	3	2	4	2	2	2	5	5	2	3	5	5	39
20	3	3	5	3	3	3	4	2	4	1	5	4	3	3	3	5	43
21	1	2	2	1	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	25
22	2	5	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	1	4	3	1	29
23	4	1	4	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	5	2	1	32
24	2	2	2	3	2	5	2	4	1	1	3	3	3	2	2	3	33
25	5	5	1	5	1	2	1	3	3	3	2	2	2	2	4	3	35
26	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	4	35
27	3	2	2	2	3	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	36
28	3	2	2	5	5	3	2	3	3	2	2	5	3	2	5	3	40
29	3	2	5	5	2	3	2	5	2	2	2	4	3	4	4	2	40
30	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4	2	5	3	41
31	3	1	1	4	4	4	3	2	3	2	2	5	3	2	2	4	37
32	2	4	2	3	4	4	3	2	3	4	2	4	5	2	3	4	42
33	2	4	2	2	2	3	2	4	2	1	2	2	2	2	2	3	30
34	5	2	1	2	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	2	2	33
35	2	3	5	4	3	5	2	2	4	2	3	5	2	3	5	5	42
36	4	5	4	1	3	5	5	4	3	2	5	5	4	3	4	5	50
37	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	23
38	3	3	3	2	2	2	3	2	3	1	4	2	2	2	2	4	32

39	3	5	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	2	2	3	5	40
40	3	3	5	4	2	3	2	2	2	4	4	4	3	3	3	5	41
41	3	4	5	1	5	3	5	2	4	4	5	3	2	5	5	4	46
42	2	2	1	3	1	1	1	2	1	1	2	2	3	1	2	1	22
43	1	1	1	1	1	4	2	1	1	1	2	3	1	2	2	2	20
44	2	2	3	2	1	3	2	1	1	1	3	4	3	3	1	1	28
45	1	1	1	5	1	5	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	28
46	3	4	2	3	3	2	1	2	3	3	2	2	4	1	2	3	34
47	2	4	3	1	5	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	35
48	5	4	1	3	3	3	3	5	4	2	2	2	4	4	4	2	41
49	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	4	1	3	1	1	1	21
50	2	2	1	1	1	4	3	2	2	2	1	2	4	1	1	1	27
51	3	2	4	2	3	3	2	3	2	4	2	2	2	3	3	3	34
52	1	2	4	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	5	2	1	35
53	1	4	4	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	2	3	35
54	1	5	5	3	5	2	1	3	5	2	3	1	1	4	4	4	37
55	3	4	2	4	3	3	5	3	3	2	4	4	4	1	4	5	44
56	5	5	4	3	5	3	2	4	3	4	4	4	5	3	4	4	51
57	4	3	1	1	1	1	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	26
58	5	4	3	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	5	4	1	36
59	4	4	4	1	3	5	3	2	5	1	3	5	1	5	5	4	41
60	2	3	4	5	5	3	5	3	4	2	5	4	4	5	4	3	49
61	3	5	5	2	3	5	5	4	3	2	5	5	2	5	4	5	49
62	5	1	1	3	3	3	3	2	2	2	4	2	2	2	4	2	33
63	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	36
64	4	3	3	3	3	4	2	2	2	1	5	5	1	5	3	5	38
65	3	5	5	2	3	5	2	3	5	5	2	2	3	2	5	5	45
66	1	1	3	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	4	1	1	21
67	2	2	2	2	2	4	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	28
68	2	4	2	1	2	3	2	3	3	2	2	1	4	1	1	2	31
69	4	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	31
70	2	5	3	4	2	3	2	2	3	2	2	5	3	2	3	4	38
71	5	5	2	1	5	2	3	2	5	2	2	4	3	5	2	4	41
72	4	4	4	3	4	4	2	2	2	3	5	5	3	2	5	5	45
73	3	5	5	2	2	4	5	2	3	5	5	3	3	3	5	5	47
74	3	4	5	5	4	2	5	3	5	5	2	5	5	3	4	5	53
75	3	5	5	3	2	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	2	53
76	4	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	1	3	2	2	2	31
77	4	2	2	1	5	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	33
78	3	2	4	2	2	4	1	3	2	2	2	3	2	2	3	3	32
79	2	4	4	2	3	3	1	2	2	4	2	2	1	2	2	5	32
80	3	3	2	1	2	4	4	2	2	3	2	4	5	2	2	2	37

81	4	2	2	3	1	4	4	4	3	2	2	2	1	4	1	5	34
82	3	2	4	3	3	4	3	2	2	1	5	5	3	3	2	5	40
83	2	5	5	3	3	2	5	4	2	2	5	3	4	5	2	4	45
84	5	2	3	4	3	3	5	3	5	2	2	5	2	5	5	3	44
85	3	4	5	4	4	3	5	3	5	5	3	4	3	5	5	4	51
86	3	5	5	5	5	2	4	3	5	5	5	2	3	5	5	4	52
87	3	5	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	57
88	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	3	1	3	27
89	2	2	3	2	2	4	2	2	3	1	3	2	1	3	3	2	29
90	3	3	3	4	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	2	33
91	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	4	1	37
92	4	2	4	2	2	3	5	4	3	3	3	2	4	2	4	3	41
93	3	4	4	4	4	2	2	3	3	5	2	2	2	5	5	2	40
94	3	2	4	5	5	4	2	5	2	5	2	2	3	5	5	2	44
95	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	1	2	29
96	3	3	2	3	2	2	2	1	5	2	2	2	2	2	2	3	31
97	1	3	3	2	5	4	3	3	2	5	2	2	4	4	2	2	39
98	3	5	5	2	3	2	4	3	5	3	2	3	2	3	5	5	42
99	3	4	5	5	2	3	3	2	3	5	5	2	2	3	5	5	44
100	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	31
101	3	3	2	1	4	3	2	2	2	2	2	4	1	1	4	4	31
102	5	2	5	3	2	2	3	1	5	3	3	3	3	4	3	3	40
103	5	5	4	3	2	4	3	2	4	2	5	4	2	5	5	4	45
104	3	4	4	3	5	5	3	3	4	4	4	3	4	5	5	2	49
105	4	4	2	4	4	5	5	2	3	5	5	4	5	4	4	4	52
106	5	2	1	2	4	4	4	1	3	5	2	4	3	3	3	4	40
107	3	1	1	2	2	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	26
108	1	4	3	2	2	2	1	4	1	1	2	2	3	3	1	1	28
109	3	1	1	1	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	28
110	2	4	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	3	1	1	3	30
111	1	4	3	3	1	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	33
112	4	2	2	3	2	3	3	5	2	2	2	2	1	4	4	2	33
113	3	3	2	3	3	3	2	4	4	3	1	1	3	2	4	2	35
114	2	3	4	5	2	4	5	2	5	2	2	5	3	3	4	5	44
115	3	5	5	4	4	4	3	2	4	4	5	5	4	3	5	5	52
116	2	4	5	3	5	5	5	5	4	5	4	3	5	3	5	5	55
117	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	62
118	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	14
119	1	1	1	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	2	2	1	17
120	1	1	1	1	1	4	1	3	1	1	1	2	3	1	1	1	21
121	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	1	1	5	2	29
122	5	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	4	3	2	4	2	35

123	3	1	4	4	3	2	3	2	2	5	2	3	3	3	4	2	37
124	1	2	2	5	5	4	2	1	4	2	5	2	4	4	2	2	39
125	2	2	4	5	3	5	5	2	3	3	5	5	3	4	5	4	47
126	2	5	5	4	4	3	5	3	5	4	4	4	4	3	5	5	52
127	4	5	4	5	3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	58
128	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	61
129	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	30
130	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	5	2	2	2	38
131	3	3	2	3	3	3	3	2	3	5	2	2	3	2	3	4	37
132	3	5	3	3	2	2	3	2	2	5	2	3	3	3	2	4	38
133	2	3	4	2	4	4	3	3	5	2	3	2	2	5	5	1	39
134	2	5	5	2	3	3	3	3	2	2	4	4	4	5	2	3	42
135	3	4	3	3	3	3	4	1	5	2	2	5	2	2	5	5	40
136	3	3	5	3	5	5	5	3	5	4	4	4	5	3	4	5	54
137	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	18
138	2	1	3	3	1	5	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	29
139	5	2	1	2	2	3	3	1	5	2	2	2	3	1	3	3	33
140	3	2	4	3	3	3	5	2	1	5	3	5	3	3	3	5	42
141	5	4	5	2	2	5	2	3	3	3	4	4	3	4	4	5	45
142	5	5	4	3	3	5	3	4	3	5	2	5	5	5	2	5	52
143	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	16
144	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	4	3	3	3	3	38
145	5	5	4	4	3	4	5	5	3	5	5	4	5	4	4	5	57
146	2	4	2	5	2	4	5	3	4	3	3	3	4	4	3	4	44
147	1	3	3	2	4	2	3	1	2	3	3	3	2	1	4	3	32
148	5	5	5	2	2	3	4	4	2	2	5	5	5	3	3	5	49
149	4	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	3	18
150	3	2	2	4	2	5	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	36
151	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	61
152	4	2	2	3	2	4	4	3	5	2	2	2	3	2	3	4	38
153	3	3	2	4	3	3	3	4	4	2	2	2	5	5	2	1	40
154	5	5	2	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	3	5	5	58
155	2	2	4	5	2	2	3	2	2	2	3	4	4	2	2	3	37
156	4	4	2	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	4	38
157	2	2	2	5	2	4	4	3	2	2	5	2	2	2	4	5	37
158	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	18
159	3	3	3	3	3	3	2	5	4	1	1	2	3	1	5	2	36
160	3	5	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	5	38
161	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	23
162	2	2	4	4	4	2	3	2	2	1	1	2	1	3	5	3	30
163	3	3	3	3	4	2	5	3	3	3	4	3	4	3	4	3	43
164	1	1	1	2	1	3	3	1	1	2	2	2	2	3	1	1	22

165	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	1	3	32
166	3	1	1	1	1	2	2	1	4	1	1	1	2	3	1	1	21
167	3	4	2	1	3	2	2	2	2	2	2	4	1	2	2	4	30
168	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	35
169	1	4	5	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	29
170	2	4	4	3	2	2	2	1	5	2	2	2	3	3	2	2	34
171	1	5	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	4	3	31
172	3	4	5	2	3	2	2	1	5	1	5	4	3	2	5	4	40
VAR	1.44	1.72	1.80	1.40	1.30	1.25	1.55	1.08	1.42	1.60	1.53	1.59	1.43	1.61	1.83	1.81	91.08

Alpha de Crombach	0.78
-------------------	-------------

Resultados por variable

	DX1	DX2	DX3	DX4	DX5	DX6	V1	DY1	DY2	DY3	V2
1	6	5	6	10	5	5	37	21	14	13	48
2	5	2	2	9	6	2	26	16	10	8	34
3	5	4	7	6	6	6	34	21	14	7	42
4	7	4	6	2	6	8	33	19	12	10	41
5	6	6	7	8	6	6	39	23	15	14	52
6	4	5	3	4	5	3	24	14	9	8	31
7	6	4	3	5	4	5	27	21	14	12	47
8	4	4	6	4	4	7	29	17	12	9	38
9	6	5	6	7	5	5	34	20	13	11	44
10	6	9	6	4	4	8	37	21	14	13	48
11	4	8	7	6	7	7	39	22	15	13	50
12	5	5	5	6	4	4	29	17	12	9	38
13	6	6	6	5	6	6	35	20	13	11	44
14	6	4	5	5	5	6	31	21	14	10	45
15	6	5	4	5	6	4	30	19	16	15	50
16	8	7	9	9	9	7	49	21	21	18	60
17	6	6	3	5	4	4	28	17	11	9	37
18	5	4	5	7	3	5	29	17	12	9	38
19	4	7	6	8	8	8	41	21	16	15	52
20	4	7	10	4	9	6	40	24	16	14	54
21	4	5	4	4	4	5	26	12	11	8	31
22	4	5	5	5	3	6	28	17	11	9	37
23	6	6	4	4	6	4	30	18	12	10	40
24	5	4	7	4	7	5	32	18	12	10	40
25	8	6	6	4	5	5	34	20	13	11	44
26	6	8	4	4	7	6	35	20	13	11	44
27	6	7	6	5	5	6	35	20	13	11	44
28	7	8	7	4	5	7	38	22	15	13	50
29	6	5	7	8	6	6	38	22	15	13	50
30	6	7	6	7	6	7	39	22	15	14	51
31	6	5	6	5	7	6	35	20	14	11	45
32	6	6	7	7	7	6	39	22	15	14	51
33	4	5	4	5	4	6	28	17	11	9	37
34	6	8	2	2	7	4	29	18	12	10	40
35	6	7	8	7	6	7	41	24	16	15	55
36	8	7	8	8	5	8	44	27	19	16	62
37	6	3	3	4	4	2	22	13	9	7	29
38	6	5	6	7	4	4	32	18	12	10	40
39	5	9	5	7	6	7	39	23	15	12	50
40	4	8	7	6	7	8	40	22	16	14	52
41	8	5	8	8	5	9	43	26	18	16	60

42	4	3	4	3	4	3	21	11	8	7	26
43	3	4	4	3	3	4	21	11	8	7	26
44	5	4	4	5	5	2	25	15	10	8	33
45	5	4	3	5	4	6	27	16	11	8	35
46	4	5	7	5	4	5	30	18	12	10	40
47	5	4	5	6	7	7	34	20	13	11	44
48	7	7	9	5	8	3	39	22	15	14	51
49	3	3	4	3	4	3	20	10	8	6	24
50	3	3	3	2	6	6	23	14	9	7	30
51	7	6	6	5	5	4	33	19	13	11	43
52	6	3	7	8	4	5	33	19	13	11	43
53	6	4	7	4	7	6	34	20	13	11	44
54	6	4	8	6	7	7	38	22	14	13	49
55	6	5	4	5	4	4	28	24	16	14	54
56	10	7	7	8	6	6	44	27	19	16	62
57	7	6	3	3	2	3	24	15	9	8	32
58	5	3	5	8	5	9	35	20	14	12	46
59	5	6	8	5	6	10	40	24	16	15	55
60	5	10	5	10	5	8	43	27	18	16	61
61	5	6	10	9	9	5	44	28	19	16	63
62	5	5	4	4	6	8	32	19	12	10	41
63	8	7	6	5	4	4	34	20	13	11	44
64	6	8	5	6	8	6	39	22	15	14	51
65	4	8	6	7	9	7	41	25	17	15	57
66	2	2	2	4	8	4	22	12	8	7	27
67	7	6	5	4	2	2	26	16	10	8	34
68	5	4	5	5	4	4	27	16	11	8	35
69	4	5	3	4	6	6	28	17	11	9	37
70	5	6	6	6	5	9	37	21	14	12	47
71	4	4	8	10	6	7	39	23	15	14	52
72	7	10	5	4	4	4	34	25	17	15	57
73	3	5	5	4	6	10	33	26	18	16	60
74	9	10	4	5	10	8	46	28	20	17	65
75	5	10	5	10	7	10	47	28	20	17	65
76	3	4	3	4	6	6	26	17	11	9	37
77	6	4	5	5	5	6	31	18	12	10	40
78	4	5	4	3	3	10	29	18	12	10	40
79	5	5	4	7	6	5	32	19	12	10	41
80	5	7	5	6	6	4	33	19	13	11	43
81	5	7	5	6	5	6	34	20	13	11	44
82	6	6	8	8	3	7	38	22	15	13	50
83	4	7	7	8	7	8	41	25	16	15	56
84	6	8	5	10	5	8	42	25	17	15	57
85	6	8	9	9	6	8	46	28	20	17	65
86	6	7	7	9	9	10	48	29	20	17	66
87	9	10	5	7	10	8	49	30	23	18	71

88	5	4	5	4	4	4	26	16	10	8	34
89	2	2	4	6	8	5	27	17	11	9	37
90	7	5	6	5	5	4	32	19	12	10	41
91	6	7	4	8	5	5	35	20	14	12	46
92	5	8	6	6	5	8	38	22	15	13	50
93	4	7	7	7	7	7	39	23	15	14	52
94	8	4	7	8	7	7	41	25	16	15	56
95	4	4	4	4	4	5	25	15	10	8	33
96	7	6	5	7	2	2	29	17	12	9	38
97	5	4	5	8	5	9	36	21	14	12	47
98	5	7	5	10	5	8	40	24	16	15	55
99	8	7	8	4	9	6	42	25	17	15	57
100	7	5	4	4	4	4	28	17	11	9	37
101	8	5	3	4	5	6	31	18	12	10	40
102	6	8	6	6	6	6	38	22	15	13	50
103	9	10	7	7	4	6	43	26	17	16	59
104	8	7	8	10	6	5	44	27	18	16	61
105	7	10	7	8	7	6	45	28	19	17	64
106	5	4	8	10	5	6	38	22	15	13	50
107	5	3	4	4	5	3	24	15	9	8	32
108	5	3	3	4	6	3	24	15	10	8	33
109	4	5	4	4	4	4	25	15	10	8	33
110	7	6	5	5	2	2	27	16	11	8	35
111	6	6	5	4	6	4	31	18	12	10	40
112	7	4	8	7	4	4	34	19	13	11	43
113	2	5	8	7	6	6	34	19	13	11	43
114	9	4	6	5	7	10	41	25	16	15	56
115	5	10	5	10	7	10	47	28	20	17	65
116	7	4	8	10	9	10	48	29	21	18	68
117	8	8	8	10	10	9	53	33	24	19	76
118	3	2	2	4	3	2	16	7	6	4	17
119	4	3	3	3	3	3	19	9	7	6	22
120	3	4	4	5	3	2	21	10	8	6	24
121	4	6	5	3	6	4	28	17	11	9	37
122	5	10	4	4	4	7	34	19	13	11	43
123	5	6	5	8	5	7	36	20	14	12	46
124	5	4	7	7	7	7	37	21	14	12	47
125	9	6	8	6	7	7	43	26	18	16	60
126	7	7	8	10	8	7	47	28	20	17	65
127	8	9	8	10	7	8	50	31	23	19	73
128	6	8	9	9	9	9	50	32	24	19	75
129	9	4	4	4	4	2	27	16	11	8	35
130	6	4	7	5	8	4	34	20	13	11	44
131	5	6	5	7	6	7	36	20	14	12	46
132	6	7	5	6	6	7	37	21	14	12	47
133	6	6	5	8	7	6	38	22	15	13	50

134	5	4	6	8	9	7	39	23	15	14	52
135	7	7	5	8	7	6	40	23	15	14	52
136	8	10	5	10	8	7	48	29	20	17	66
137	2	3	4	3	2	3	17	9	7	5	21
138	5	8	2	2	6	4	27	16	11	8	35
139	5	4	4	6	3	9	31	18	12	10	40
140	5	8	6	8	5	8	40	23	16	14	53
141	9	7	8	10	4	5	43	25	17	16	58
142	7	10	4	7	10	8	46	28	19	17	64
143	3	3	2	3	2	3	16	7	7	5	19
144	6	8	6	6	4	6	36	21	14	12	47
145	6	8	8	10	7	10	49	30	22	18	70
146	5	10	5	7	8	6	41	24	16	15	55
147	8	4	4	4	5	6	31	18	12	10	40
148	6	5	8	7	7	10	43	26	18	16	60
149	3	4	3	2	4	3	19	10	7	6	23
150	5	4	6	8	5	6	34	20	13	11	44
151	7	7	9	10	9	9	51	32	24	19	75
152	7	4	5	6	5	9	36	21	14	12	47
153	5	8	7	5	6	6	37	21	14	13	48
154	6	8	8	10	8	9	49	30	23	18	71
155	7	10	5	4	4	4	34	20	13	11	44
156	8	7	4	3	7	7	36	21	14	12	47
157	4	10	9	2	6	6	37	21	14	13	48
158	2	5	3	2	4	3	19	9	7	5	21
159	6	5	5	7	5	6	34	20	13	11	44
160	6	7	5	4	6	8	36	21	14	12	47
161	6	7	3	2	2	2	22	13	9	7	29
162	4	8	10	4	7	4	37	21	8	12	41
163	6	8	7	8	5	6	40	23	16	14	53
164	5	3	3	3	5	3	22	12	8	7	27
165	6	4	6	5	4	4	29	17	12	9	38
166	4	3	3	4	4	3	21	11	8	7	26
167	4	6	4	5	5	5	29	17	12	9	38
168	8	8	8	3	3	4	34	20	13	11	44
169	5	5	3	5	4	5	27	16	11	8	35
170	5	5	5	5	7	5	32	19	12	10	41
171	7	4	4	4	6	8	33	19	10	10	39
172	4	7	7	6	8	8	40	21	16	14	51

Aplicación de baremos

	DX1	DX2	DX3	DX4	DX5	DX6	V1	DY1	DY2	DY3	V2
1	Regular	Regular	Regular	Adecuado	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Adecuado
2	Regular	Deficiente	Deficiente	Adecuado	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Regular
3	Regular	Deficiente	Regular	Deficiente	Regular						
4	Regular	Deficiente	Regular	Deficiente	Regular	Adecuado	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
5	Regular	Regular	Regular	Adecuado	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Adecuado
6	Deficiente	Regular	Deficiente	Deficiente	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Regular
7	Regular	Deficiente	Deficiente	Regular	Deficiente	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular
8	Deficiente	Deficiente	Regular	Deficiente	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Regular
9	Regular	Regular									
10	Regular	Adecuado	Regular	Deficiente	Deficiente	Adecuado	Regular	Regular	Regular	Regular	Adecuado
11	Deficiente	Adecuado	Regular	Adecuado							
12	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Regular
13	Regular	Regular									
14	Regular	Deficiente	Regular	Regular							
15	Regular	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Adecuado	Adecuado
16	Adecuado	Regular	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Regular	Adecuado	Regular	Adecuado	Adecuado	Adecuado
17	Regular	Regular	Deficiente	Regular	Deficiente	Deficiente	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Regular
18	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Regular
19	Deficiente	Regular	Regular	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Regular	Regular	Regular	Adecuado	Adecuado
20	Deficiente	Regular	Adecuado	Deficiente	Adecuado	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Adecuado
21	Deficiente	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Regular
22	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Regular
23	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
24	Regular	Deficiente	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
25	Adecuado	Regular	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
26	Regular	Adecuado	Deficiente	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
27	Regular	Regular									

28	Regular	Adecuado	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Adecuado
29	Regular	Regular	Regular	Adecuado	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Adecuado
30	Regular	Adecuado									
31	Regular										
32	Regular	Adecuado									
33	Deficiente	Regular	Deficiente	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Regular
34	Regular	Adecuado	Deficiente	Deficiente	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
35	Regular	Regular	Adecuado	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Adecuado	Adecuado
36	Adecuado	Regular	Adecuado	Adecuado	Regular	Adecuado	Regular	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Adecuado
37	Regular	Deficiente									
38	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
39	Regular	Adecuado	Regular	Adecuado							
40	Deficiente	Adecuado	Regular	Regular	Regular	Adecuado	Regular	Regular	Regular	Regular	Adecuado
41	Adecuado	Regular	Adecuado	Adecuado	Regular	Adecuado	Regular	Adecuado	Regular	Adecuado	Adecuado
42	Deficiente										
43	Deficiente										
44	Regular	Deficiente	Deficiente	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Regular
45	Regular	Deficiente	Deficiente	Regular	Deficiente	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Regular
46	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
47	Regular	Deficiente	Regular								
48	Regular	Regular	Adecuado	Regular	Adecuado	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Adecuado
49	Deficiente										
50	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
51	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
52	Regular	Deficiente	Regular	Adecuado	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
53	Regular	Deficiente	Regular	Deficiente	Regular						
54	Regular	Deficiente	Adecuado	Regular	Adecuado						
55	Regular	Regular	Deficiente	Regular	Deficiente	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Adecuado
56	Adecuado	Regular	Regular	Adecuado	Regular	Regular	Regular	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Adecuado
57	Regular	Regular	Deficiente	Regular							
58	Regular	Deficiente	Regular	Adecuado	Regular	Adecuado	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
59	Regular	Regular	Adecuado	Regular	Regular	Adecuado	Regular	Regular	Regular	Adecuado	Adecuado

60	Regular	Adecuado	Adecuado								
61	Regular	Regular	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Regular	Regular	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Adecuado
62	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Regular	Adecuado	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
63	Adecuado	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
64	Regular	Adecuado	Regular	Regular	Adecuado	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Adecuado
65	Deficiente	Adecuado	Regular	Regular	Adecuado	Regular	Regular	Regular	Regular	Adecuado	Adecuado
66	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Adecuado	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
67	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Regular						
68	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Regular
69	Deficiente	Regular	Deficiente	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Regular
70	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Adecuado	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
71	Deficiente	Deficiente	Adecuado	Adecuado	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Adecuado
72	Regular	Adecuado	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Adecuado	Adecuado
73	Deficiente	Regular	Regular	Deficiente	Regular	Adecuado	Regular	Adecuado	Regular	Adecuado	Adecuado
74	Adecuado	Adecuado	Deficiente	Regular	Adecuado						
75	Regular	Adecuado	Regular	Adecuado	Regular	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Adecuado
76	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Regular	Regular	Deficiente	Regular	Deficiente	Deficiente	Regular
77	Regular	Deficiente	Regular								
78	Deficiente	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Adecuado	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
79	Regular	Regular	Deficiente	Regular							
80	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
81	Regular										
82	Regular	Regular	Adecuado	Adecuado	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Adecuado
83	Deficiente	Regular	Regular	Adecuado	Regular	Adecuado	Regular	Regular	Regular	Adecuado	Adecuado
84	Regular	Adecuado	Regular	Adecuado	Regular	Adecuado	Regular	Regular	Regular	Adecuado	Adecuado
85	Regular	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Regular	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Adecuado
86	Regular	Regular	Regular	Adecuado							
87	Adecuado	Adecuado	Regular	Regular	Adecuado						
88	Regular	Deficiente	Regular	Deficiente	Regular						
89	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Regular	Adecuado	Regular	Deficiente	Regular	Deficiente	Deficiente	Regular
90	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
91	Regular	Regular	Deficiente	Adecuado	Regular						

92	Regular	Adecuado	Regular	Regular	Regular	Adecuado	Regular	Regular	Regular	Regular	Adecuado
93	Deficiente	Regular	Adecuado								
94	Adecuado	Deficiente	Regular	Adecuado	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Adecuado	Adecuado
95	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Regular
96	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Regular
97	Regular	Deficiente	Regular	Adecuado	Regular	Adecuado	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
98	Regular	Regular	Regular	Adecuado	Regular	Adecuado	Regular	Regular	Regular	Adecuado	Adecuado
99	Adecuado	Regular	Adecuado	Deficiente	Adecuado	Regular	Regular	Regular	Regular	Adecuado	Adecuado
100	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Regular
101	Adecuado	Regular	Deficiente	Deficiente	Regular						
102	Regular	Adecuado	Regular	Adecuado							
103	Adecuado	Adecuado	Regular	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Adecuado	Regular	Adecuado	Adecuado
104	Adecuado	Regular	Adecuado	Adecuado	Regular	Regular	Regular	Adecuado	Regular	Adecuado	Adecuado
105	Regular	Adecuado	Regular	Adecuado	Regular	Regular	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Adecuado
106	Regular	Deficiente	Adecuado	Adecuado	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Adecuado
107	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Regular
108	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Regular
109	Deficiente	Regular	Deficiente	Regular							
110	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Regular
111	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
112	Regular	Deficiente	Adecuado	Regular	Deficiente	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
113	Deficiente	Regular	Adecuado	Regular							
114	Adecuado	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Adecuado	Regular	Regular	Regular	Adecuado	Adecuado
115	Regular	Adecuado	Regular	Adecuado	Regular	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Adecuado
116	Regular	Deficiente	Adecuado								
117	Adecuado										
118	Deficiente										
119	Deficiente										
120	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Regular	Deficiente						
121	Deficiente	Regular	Regular	Deficiente	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Regular
122	Regular	Adecuado	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
123	Regular	Regular	Regular	Adecuado	Regular						

124	Regular	Deficiente	Regular								
125	Adecuado	Regular	Adecuado	Regular	Regular	Regular	Regular	Adecuado	Regular	Adecuado	Adecuado
126	Regular	Regular	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Regular	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Adecuado
127	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Regular	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Adecuado
128	Regular	Adecuado									
129	Adecuado	Deficiente	Regular								
130	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Adecuado	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
131	Regular										
132	Regular										
133	Regular	Regular	Regular	Adecuado	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Adecuado
134	Regular	Deficiente	Regular	Adecuado	Adecuado	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Adecuado
135	Regular	Regular	Regular	Adecuado	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Adecuado
136	Adecuado	Adecuado	Regular	Adecuado	Adecuado	Regular	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Adecuado
137	Deficiente										
138	Regular	Adecuado	Deficiente	Deficiente	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Regular
139	Regular	Deficiente	Deficiente	Regular	Deficiente	Adecuado	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
140	Regular	Adecuado	Regular	Adecuado	Regular	Adecuado	Regular	Regular	Regular	Regular	Adecuado
141	Adecuado	Regular	Adecuado	Adecuado	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Adecuado	Adecuado
142	Regular	Adecuado	Deficiente	Regular	Adecuado						
143	Deficiente										
144	Regular	Adecuado	Regular	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
145	Regular	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Regular	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Adecuado
146	Regular	Adecuado	Regular	Regular	Adecuado	Regular	Regular	Regular	Regular	Adecuado	Adecuado
147	Adecuado	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Regular						
148	Regular	Regular	Adecuado	Regular	Regular	Adecuado	Regular	Adecuado	Regular	Adecuado	Adecuado
149	Deficiente										
150	Regular	Deficiente	Regular	Adecuado	Regular						
151	Regular	Regular	Adecuado								
152	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Adecuado	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
153	Regular	Adecuado	Regular	Adecuado							
154	Regular	Adecuado									
155	Regular	Adecuado	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular

156	Adecuado	Regular	Deficiente	Deficiente	Regular						
157	Deficiente	Adecuado	Adecuado	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Adecuado
158	Deficiente	Regular	Deficiente								
159	Regular										
160	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Regular	Adecuado	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
161	Regular	Regular	Deficiente								
162	Deficiente	Adecuado	Adecuado	Deficiente	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Deficiente	Regular	Regular
163	Regular	Adecuado	Regular	Adecuado	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Adecuado
164	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
165	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Regular
166	Deficiente										
167	Deficiente	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Regular
168	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
169	Regular	Regular	Deficiente	Regular	Deficiente	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Regular
170	Regular										
171	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Regular	Adecuado	Regular	Regular	Deficiente	Regular	Regular
172	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Adecuado	Adecuado	Regular	Regular	Regular	Regular	Adecuado

	DX1	DX2	DX3	DX4	DX5	DX6	V1	DY1	DY2	DY3	V2
Deficiente	40	54	54	57	51	51	36	33	43	48	16
Regular	109	79	87	70	96	81	118	112	108	82	85
Adecuado	23	39	31	45	25	40	18	27	21	42	71
	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172

T de Student

Muestra	172
---------	-----

hi

N=	172
r=	0.962
t=	45.94
Determinación	0.93

h1

N=	172
r=	0.956
t=	42.49
Determinación	0.91

h2

N=	172
r=	0.945
t=	37.67
Determinación	0.89

h3

N=	172
r=	0.956
t=	42.49
Determinación	0.91

CUESTIONARIO DE ENCUESTA



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
ESCUELA DE POSGRADO**

Fecha:

:

CUESTIONARIO DE ENCUESTA SOBRE AUDITORIA FINANCIERA Y DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones: A continuación, se presentan varias proposiciones, le solicitamos que frente a ella exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con una (X) la cual mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A Veces	4 Casi Siempre	5 Siempre
---------	--------------	-----------	----------------	-----------

N°	ITEMS	PUNTAJES				
1	En su empresa se cumplen y respetan los principios contables	1	2	3	4	5
2	Existe en su empresa conocimiento sobre contabilidad a nivel medio	1	2	3	4	5
3	Controlan el nivel de riesgo de exposición de los estados financieros	1	2	3	4	5
4	Cuando existen riesgos de exposición de sus estados financieros se toman las medidas correctivas necesarias	1	2	3	4	5
5	Se realiza auditoría financiera de manera permanente	1	2	3	4	5
6	Se realiza un seguimiento adecuado a las decisiones de cambio producto de la auditoría	1	2	3	4	5
7	Se toman decisiones adecuadas sobre los recursos económicos en su empresa	1	2	3	4	5
8	Se toman decisiones adecuadas en el uso de recursos financieros en la empresa	1	2	3	4	5
9	Se miden las metas que alcanza la empresa	1	2	3	4	5
10	Las metas de la empresa están estructuradas de manera adecuada	1	2	3	4	5
11	Se cuida la integridad de los estados financieros en la empresa	1	2	3	4	5
12	Se corrigen errores que puedan desviar la integridad de los estados financieros de su empresa	1	2	3	4	5

13	Su empresa cuenta con un sistema fiable para determinar el rendimiento laboral de sus trabajadores.	1	2	3	4	5
14	Su empresa tienen definidas de manera adecuada clara y concisa cuales son los criterios que utiliza para determinar el rendimiento laboral de sus trabajadores.	1	2	3	4	5
15	Su empresa tiene objetivos claros en cuanto al rendimiento laboral de sus trabajadores.	1	2	3	4	5
16	El personal de su empresa que tiene la función de evaluar el rendimiento laboral cuenta con la experiencia necesaria para realizar dicha labor.	1	2	3	4	5
17	Su empresa cuenta con programas definidos para aumentar el rendimiento laboral de su personal.	1	2	3	4	5
18	Su empresa cuenta con patrones de medición coherentes para evaluar el rendimiento laboral.	1	2	3	4	5
19	Su empresa cuenta escalas de valoración del rendimiento laboral de sus trabajadores.	1	2	3	4	5
20	Su empresa cuenta con instrumentos para que los empleados puedan realizar una autoevaluación de su rendimiento laboral.	1	2	3	4	5
21	Su empresa cuenta con instrumentos para que los empleados puedan realizar una evaluación del rendimiento laboral para sus iguales en el cargo.	1	2	3	4	5
22	Su empresa cuenta con instrumentos para que los empleados puedan realizar una evaluación del rendimiento laboral a los subordinados que tiene a su cargo.	1	2	3	4	5
23	Su empresa cuenta con instrumentos para que los clientes puedan realizar una evaluación de su rendimiento laboral de sus trabajadores.	1	2	3	4	5
24	Existen estudios anteriores sobre la satisfacción del cliente en relación a la atención que reciben por parte de su empresa.	1	2	3	4	5
25	Cuando se realiza la evaluación del rendimiento laboral en su empresa esta se realiza en el momento más oportuno.	1	2	3	4	5
26	Su empresa tiene un plan consensuado con todas sus áreas para realizar evaluaciones del rendimiento laboral de sus trabajadores.	1	2	3	4	5
27	En su empresa realiza las evaluaciones de rendimiento laboral en contextos adecuados.	1	2	3	4	5
28	En su empresa se tienen sistemas adecuados de control para realizar evaluaciones del rendimiento laboral de sus trabajadores.	1	2	3	4	5

Juicio de Expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO SEGÚN OPINIÓN DE EXPERTOS

DATOS GENERALES.

Nombre del profesional (Quien brinda opinión)	Dra. Marita J. Romani Palomino	DNI 40154995
Grado académico	Doctora	
E-mail	maritaromani@hotmail.es	Teléfono
Institución donde labora	Universidad Peruana los Andes	Cargo 994 994 991
Nombre del instrumento	Cuestionario de Encuesta Sobre Auditoria Financiera y Desempeño Lab.	
Título de la investigación	Auditoria Financiera y desempeño Laboral en empresas de la Camara de comercio de Huancayo.	

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00 - 20 %				Regular 21 - 40 %				Buena 41 - 60 %				Muy buena 61 - 80 %				Excelente 81 - 100 %			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Formulado con un lenguaje apropiado															X					
2. OBJETIVIDAD	Expresado en capacidades observables															X					
3. ACTUALIDAD	Adecuado a los requerimientos actuales																	X			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																X				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad															X					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para recoger la información															X					
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																X				
8. COHERENCIA	Es coherente entre los indicadores y sus dimensiones																X				
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito que se persigue																X				
PUNTAJE PARCIAL																					
PUNTAJE TOTAL																					

VALORACIÓN

PROMEDIO	Puntaje	
----------	---------	--

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con los requisitos para ser aplicable.

Firma del experto informante
DNI 40154995

Autor del instrumento a validar
DNI: 18107464

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO SEGÚN OPINIÓN DE EXPERTOS

DATOS GENERALES.

Nombre del profesional (Quien brinda opinión)	ARMANDO JUAN ADAUTO AVILA.		DNI	20099523
Grado académico	DOCTOR EN CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES			
E-mail	armando.juanadauto@unp.ac.cr	Teléfono	964256164	
Institución donde labora	UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES	Cargo	JEFE DE LA OFICINA DE AUDITORIA Y CONTROL INTERNO	
Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE ENCUESTA			
Título de la investigación	AUDITORIA FINANCIERA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LAS EMPRESAS DE LA CÁMARA DE COMERCIO DE HUANCAYO EN EL AÑO 2017.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00 - 20 %				Regular 21 - 40 %				Buena 41 - 60 %				Muy buena 61 - 80 %				Excelente 81 - 100 %			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Formulado con un lenguaje apropiado																X				
2. OBJETIVIDAD	Expresado en capacidades observables																	X			
3. ACTUALIDAD	Adecuado a los requerimientos actuales																			X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																X				
5 SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																X				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para recoger la información																X				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos															X					
8. COHERENCIA	Es coherente entre los indicadores y sus dimensiones															X					
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito que se persigue																X				
PUNTAJE PARCIAL														550				180			
PUNTAJE TOTAL														730							

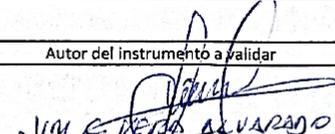
VALORACIÓN

PROMEDIO	Puntaje 81.11%	730
----------	-------------------	-----

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

SE RECOMIENDA SU APLICACION

Firma del experto informante
 UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES OFICINA UNIVERSITARIA DE AUDITORIA Y CONTROL INTERNO DNI: Dr. Armando Juan Adauto Avila JEFE

Autor del instrumento a validar
 Jim C. Rivera Alvarado DNI: 18107464

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO SEGÚN OPINIÓN DE EXPERTOS

DATOS GENERALES.

Nombre del profesional (Quien brinda opinión)	Juan Manuel Sanchez Soto	DNI	20088528
Grado académico	Dr. en Administración		
E-mail	Juanmanuel.sas@uph.edu.pe	Teléfono	
Institución donde labora	UPHA	Cargo	Director de la Esc. Posgrado
Nombre del instrumento	Cuestionario sobre Auditoría Financiera y Desempeño Laboral		
Título de la investigación	Auditoría Financiera y Desempeño Laboral en empresas de la Cámara de Comercio de Hicunazo.		

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00 - 20 %				Regular 21 - 40 %				Buena 41 - 60 %				Muy buena 61 - 80 %				Excelente 81 - 100 %				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Formulado con un lenguaje apropiado																				X	
2. OBJETIVIDAD	Expresado en capacidades observables																				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado a los requerimientos actuales																				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para recoger la información																				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				X	
8. COHERENCIA	Es coherente entre los indicadores y sus dimensiones																				X	
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito que se persigue																				X	
PUNTAJE PARCIAL																		815				
PUNTAJE TOTAL																		815				

VALORACIÓN

PROMEDIO	Puntaje 90.56%	815
----------	-------------------	-----

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Se recomienda su aplicación.

Firma del experto informante
<i>[Firma]</i>
DNI 20088528

Autor del instrumento a validar
<i>[Firma]</i>
JIM C. VERA ALVARADO
DNI: 18107461

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO SEGÚN OPINIÓN DE EXPERTOS

DATOS GENERALES.

Nombre del profesional (Quien brinda opinión)	Isaac Fernando Espinoza Morales		DNI	19910955
Grado académico	Doctor			
E-mail	espinozisaac@yahoo.es		Teléfono	961650207
Institución donde labora	UNCI	Cargo	Director de Escuela.	
Nombre del instrumento	Cuestionario sobre auditoría financiera y desempeño laboral.			
Título de la investigación	Auditoría financiera y desempeño laboral en empresas de la industria de cemento en Tucumán			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00 - 20 %				Regular 21 - 40 %				Buena 41 - 60 %				Muy buena 61 - 80 %				Excelente 81 - 100 %				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Formulado con un lenguaje apropiado																				X	
2. OBJETIVIDAD	Expresado en capacidades observables																				Y	
3. ACTUALIDAD	Adecuado a los requerimientos actuales																					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					X
5 SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para recoger la información																				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																					X
8. COHERENCIA	Es coherente entre los indicadores y sus dimensiones																					X
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito que se persigue																					X
PUNTAJE PARCIAL										160				620								
PUNTAJE TOTAL										780												

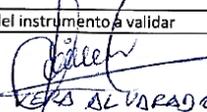
VALORACIÓN

PROMEDIO	Puntaje	780
	86.67	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable después de la corrección.

Firma del experto informante
 DNI 19910955

Autor del instrumento a validar
 JIM C. VERA ALVARADO DNI: 18107464

CARGO

**SOLICITO: INFORMACION PARA ELABORACION
Y EJECUCION DE TESIS
DOCTORAL.**

Señor:

Presidente del Consejo Directivo Transitorio de la Cámara de Comercio de Huancayo.

Av. Giráldez N° 634 Huancayo

S.G.

VERA ALVARADO, Jim Culkin, identificado con DNI N° 18107464, domiciliado en el Jr. San José N° 349 San Carlos Huancayo, alumno del Doctorado en Contabilidad de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Los Andes – UPLA; ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, en mi calidad de Asociado Hábil de vuestra institución y actualmente vengo cursando los últimos ciclos del Doctorado en Contabilidad de la UPLA, para lo cual se requiere identificar una organización en la cual se realice la respectiva investigación científica; en tal sentido, es que me permito **Solicitar ordene a quien corresponda la respectiva Autorización para recabar información y se me autorice la realización de la investigación y el desarrollo de mi Tesis dentro de su representada, cuyo título es: “LA AUDITORÍA DE GESTIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS EMPRESAS DE LA CAMARA DE COMERCIO DE HUANCAYO”**, para lo cual requeriré toda la información tanto económica, contable, financiera, operativa y administrativa de las diferentes áreas y la entrevista con los colaboradores y asociados, comprometiéndome a guardar la respectiva confidencialidad del caso, información que usare exclusivamente para fines académicos; luego del cual me comprometo a realizar la entrega de 01 ejemplar de dicha Tesis a fin de que sirva como aporte y pueda ser implementado dentro de la empresa.

POR TANTO:

Ruego a usted señor Presidente acceder a mi petición y se sirva proveer al más breve plazo conforme a lo solicitado por ser de justicia.

Huancayo, 04 de Noviembre del 2,017

Jim C. VERA ALVARADO
DNI N° 18107464

Camara de Comercio de Huancayo	
Secretaria General	
RECEPCIÓN	
03 NOV. 2017	
Reg.....	Hora: 9:15
Folios: 1	Firma: /



"Año del buen Servicio al Ciudadano"

Huancayo, 13 de noviembre de 2017

Carta N° 046-2017-CCH/GG

Señor
Jim C. Vera Alvarado
Presente.-

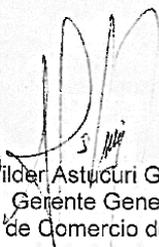
Ref.: **Solicitud de fecha 03 de noviembre de 2017**

Me dirijo a usted para saludarlo cordialmente y por acuerdo de Sesión Ordinaria de Consejo Directivo de fecha 07 de noviembre de 2017, se da por aceptado vuestra solicitud a fin de recabar información de la CCH para la investigación y desarrollo de su Tesis doctoral; para la cual deberá coordinar con el área de Recursos Humanos, señor Rony Camposano Castellón.

Sin otro particular, sea propicia la ocasión para renovarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,




Wilder Astucuri Gómez
Gerente General
Cámara de Comercio de Huancayo

CAR60

**SOLICITO: INFORMACION PARA ELABORACION
DE TESIS DOCTORAL.**

Señor:
Gerente General
Cámara de Comercio de Huancayo.
Av. Giráldez N° 634 Huancayo



S.G.

VERA ALVARADO, Jim Culkin, identificado con DNI N° 18107464, domiciliado en el Jr. San José N° 349 San Carlos Huancayo, alumno del Doctorado en Contabilidad de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Los Andes – UPLA; ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, habiendo sido aceptado mi solicitud para llevar a cabo la elaboración y ejecución de mi Tesis Doctoral en vuestra institución, de cual quedo muy agradecido; en tal sentido, es que me permito recurrir a usted con la finalidad de Solicitar tenga a bien enviar a los correos de los asociados hábiles mi Cuestionario de Encuesta y de esta manera pueda recabar la información relevante para mi trabajo de investigación. Dicho cuestionario está dirigido a los gerentes, administradores y contadores de las empresas y asociados hábiles de la CCH.

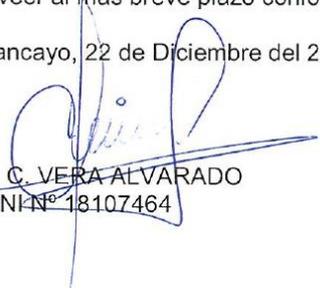
Así mismo, solicito se me proporcionen el padrón de asociados hábiles con la siguiente información: Apellidos y Nombres o Razón Social, representante legal y representante ante la CCH, Giro y/o actividad principal, correo electrónico, teléfono, celular, fecha de ingreso a la CCH, N° RUC entre otros datos.

Adjunto a la presente el Cuestionario de Encuesta.

POR TANTO:

Ruego a usted señor Gerente General acceder a mi petición y se sirva proveer al más breve plazo conforme a lo solicitado por ser de justicia.

Huancayo, 22 de Diciembre del 2,017


Jim C. VERA ALVARADO
DNI N° 18107464