

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS
CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS



AUDITORÍA DEL CAPITAL HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE
EDUCACIÓN HUÁNUCO 2019

LINEA DE INVESTIGACIÓN: ECONOMÍA Y NEGOCIOS

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE CONTADOR PÚBLICO

TESISTAS: Lorena Yamid ACHIC DELGADO

Cleto Baroni ESTEBAN INGA

Wendy Yameli FLORES LUNA

ASESOR: Dr. Josué CANCHARI DE LA CRUZ

HUÁNUCO - PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mi madre Julissa Delgado Sandoval y mi abuela Victoria Sandoval Espinoza, por su amor y apoyo incondicional en todo momento para lograr mis objetivos con valores, quienes me impulsaron a terminar este trabajo de investigación.

Lorena Achic Delgado

A Dios y a mis padres Capristano Esteban Reyes y Nemesia Inga Vasquez; quienes me brindaron su amor y apoyo incondicional para poder formarme con valores como persona y un gran profesional, a los docentes por que contribuyeron en mi formación académica.

Baroni Esteban Inga

A mis padres Emelina Luna Santamaría y William flores Naupay, quienes con su apoyo incondicional, económico y moral hicieron que cumpla mis objetivos anhelado por mí, culminando el trabajo de investigación.

Wendy Flores Luna

AGRADECIMIENTOS

Primeramente, a Dios, por la vida y brindarnos su amor en todo momento, guiar nuestros pasos cuidarnos de todo lo malo, sobre todo darnos sabiduría e inteligencia para cumplir nuestros objetivos trazados por él, en la debilidad siempre fue nuestra fortaleza.

Al Dr. Josué Canchari de la Cruz; asesor de esta tesis de investigación, por brindarnos su apoyo constante y poner su sapiencia académica para la ejecución y presentación de los resultados de este informe de tesis.

Al Director de la Dirección Regional de Educación Huánuco, por la colaboración y facilidades proporcionadas para poder desarrollar este estudio en esta institución.

A los trabajadores de la Dirección Regional de Educación que aceptaron participar del estudio, por su paciencia y darse el tiempo necesario para responder las encuestas haciendo factible la culminación de este trabajo de investigación.

A todas aquellas personas que, de alguna u otra manera, contribuyeron a la presentación de este informe de tesis.

RESUMEN

El estudio se efectuó con el objetivo de determinar la relación entre la auditoría del capital humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco; realizando un estudio de metodología cuantitativa, aplicada, nivel explicativo y diseño correlacional en 78 trabajadores, aplicando un cuestionario. La prueba de hipótesis se realizó con el coeficiente de correlación de Spearman con una $p < 0,05$. Los resultados mostraron que 51,3% de encuestados señala que casi siempre la selección del personal se realiza según la normativa vigente, 44,3% consideran que casi siempre se ubica a los trabajadores en las áreas donde pueden desempeñarse mejor, 42,3% consideraron que las remuneraciones son acordes a la formación profesional, 41,0% refirieron que solo a veces se entregan bonos e incentivos laborales en la institución, 38,5% manifestó que no se realiza la reingeniería de los puestos de trabajo en la institución y 42,3% afirmaron que los programas de capacitación ayudan a mejorar la competencia de los trabajadores; en cuanto al desempeño laboral, 53,8% coordinaba con sus colegas las actividades de trabajo en la institución, 44,9% casi siempre cumplía con los objetivos y metas en su horario de trabajo, 38,7% conocía las funciones y responsabilidades propias de su trabajo, 43,6% tenía la competencias necesarias para desempeñarse laboralmente y 50,0% no tenían la capacidad de trabajar bajo presión. Se concluyó mediante la prueba de correlación de Spearman afirmando que la auditoría del capital humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco.

Palabras Clave: *Auditoría del Capital Humano, Desempeño Laboral, Trabajadores.*

ABSTRACT

The study was conducted with the objective of determining the relationship between the audit of human capital and the work performance of the workers of the Huánuco Regional Education Directorate; conducting a quantitative methodology study, applied, explanatory level and correlative design in 78 workers, applying a questionnaire. The hypothesis test was performed with the Spearman correlation coefficient with a $p < 0.05$. The results showed that 51.3% of respondents indicated that the selection of staff is almost always carried out according to current regulations, 44.3% consider that workers are almost always located in areas where they can perform better, 42.3% considered that salaries are commensurate with vocational training, 41.0% said that only sometimes work bonuses and incentives are given in the institution, 38.5% said that the reengineering of jobs in the institution is not performed and 42,3% stated that training programs help improve workers' competence; regarding work performance, 53.8% coordinated with their colleagues the work activities in the institution, 44.9% almost always met the objectives and goals in their working hours, 38.7% knew the roles and responsibilities of their work, 43.6% had the necessary skills to perform work and 50.0% did not have the ability to work under pressure. It was concluded by Spearman's correlation test that the audit of human capital is significantly related to the work performance of the workers of the Huánuco Regional Education Directorate

Keywords: *Human Capital Audit, Labor Performance, Workers.*

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
ÍNDICE	vi
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1. Fundamentación del problema de investigación.....	15
1.2. Formulación del problema de investigación general y específicos.....	17
1.3. Formulación de objetivos generales y específicos:	17
1.4. Justificación.....	18
1.5. Limitaciones.....	19
1.6. Formulación de hipótesis generales y específicas.....	20
1.7. Variables.....	20
1.8. Definición teórica y operacionalización de variables.	21
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	25
2.1. Antecedentes de la investigación.	25
2.2. Bases teóricas.	28
2.3. Bases conceptuales.....	35
2.4. Bases epistemológicas.....	38
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	41
3.1. Ámbito.	41
3.2. Población.....	41
3.3. Muestra.....	41

3.4. Nivel y tipo de estudio.	41
3.5. Diseño de investigación	43
3.6. Métodos, técnicas e instrumentos.	44
3.7. Validación y confiabilidad de los instrumentos.	46
3.8. Procedimientos.	47
3.9. Tabulación y análisis de datos.	47
3.10. Consideraciones éticas	48
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	49
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN	86
CONCLUSIONES	92
RECOMENDACIONES	93
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	94
ANEXOS	98
NOTA BIOGRÁFICA	114

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. ¿Los puestos de trabajo en la institución son diseñados de acuerdo a las competencias establecidas en el Manual de Organización y Funciones?	49
Tabla 2. ¿Los mecanismos de selección de personal se realizan conforme a la normativa vigente?.....	501
Tabla 3. ¿Se ubica los trabajadores en el área donde pueden desempeñarse mejor?.....	51
Tabla 4. ¿Se establecen parámetros para la selección y desarrollo profesional de los trabajadores?	53
Tabla 5. ¿El nivel remunerativo es acorde a la formación profesional y grado de responsabilidad de los trabajadores?.....	54
Tabla 6. ¿La formulación de planillas de remuneraciones se efectúa en forma oportuna?.....	56
Tabla 7. ¿Se otorgan incentivos y bonos laborales de acuerdo a la normatividad vigente?	57
Tabla 8. ¿Se brinda reconocimientos e incentivos recreativos, asistenciales y supletorios a los trabajadores?	58
Tabla 9. ¿Se realiza la reingeniería de puestos de trabajo en la institución?	60
Tabla 10. ¿Los programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia de los trabajadores de la institución?	61
Tabla 11. ¿Existe una adecuada comunicación entre el director ejecutivo y el personal de todas las áreas de la institución?.....	62
Tabla 12. ¿Existe puntos de equilibrio entre los objetivos institucionales y personales de los trabajadores?.....	64

Tabla 13. ¿Mantiene buena comunicación con sus compañeros de trabajo y superiores jerárquicos?.....	65
Tabla 14. ¿Coordina con los colegas de trabajo las actividades que se realizan en la institución?.....	67
Tabla 15. ¿Colabora con sus colegas cuando se presentan problemas de trabajo?.....	68
Tabla 16. ¿Propone estrategias para solucionar los problemas que se presentan en el trabajo?.....	69
Tabla 17. ¿Cumple con sus objetivos y metas durante su permanencia en el horario de trabajo?.....	71
Tabla 18. ¿Conoce los objetivos y responsabilidades de su puesto de trabajo?.....	72
Tabla 19. ¿Tiene las habilidades y competencias necesarias para desempeñarse adecuadamente en su puesto de trabajo?.....	73
Tabla 20. ¿Se capacita para mejorar su desempeño en su área de trabajo?.....	75
Tabla 21. ¿Recibe reconocimientos y felicitaciones por realizar su trabajo de manera eficiente?.....	76
Tabla 22. ¿Tiene la capacidad de realizar su trabajo bajo presión?.....	77
Tabla 23. ¿Participa en el cumplimiento de objetivos estratégicos e institucionales de la institución?.....	79
Tabla 24. ¿Utiliza de manera eficiente los recursos, equipos y materiales asignados a su puesto de trabajo?.....	80
Tabla 25. Prueba de Normalidad.....	81
Tabla 26. Correlación entre la auditoría del capital humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco.....	82

Tabla 27. Correlación entre la auditoria del capital humano en la evaluación de puestos de trabajo y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco.....	83
Tabla 28. Correlación entre la auditoria del capital humano en la evaluación de remuneraciones e incentivos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco	84
Tabla 29. Correlación entre la auditoria del capital humano en la evaluación de condiciones de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco	85

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Los puestos de trabajo en la institución son diseñados de acuerdo a las competencias establecidas en el Manual de Organización y Funciones	49
Figura 2. Los mecanismos de selección de personal se realizan conforme a la normativa vigente.....	50
Figura 3. Se ubica los trabajadores en el área donde pueden desempeñarse mejor.	51
Figura 4. Se establecen parámetros para la selección y desarrollo profesional de los trabajadores.	53
Figura 5. El nivel remunerativo es acorde a la formación profesional y grado de responsabilidad de los trabajadores.....	54
Figura 6. La formulación de planillas de remuneraciones se efectúa en forma oportuna.....	56
Figura 7. Se otorgan incentivos y bonos laborales de acuerdo a la normatividad vigente.....	57
Figura 8. Se brinda reconocimientos e incentivos recreativos, asistenciales y supletorios a los trabajadores.	58
Figura 9. Se realiza la reingeniería de puestos de trabajo en la institución.....	60
Figura 10. Los programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia de los trabajadores de la institución.	61
Figura 11. Existe una adecuada comunicación entre el director ejecutivo y el personal de todas las áreas de la institución.....	63
Figura 12. Existe puntos de equilibrio entre los objetivos institucionales y personales de los trabajadores.....	64

Figura 13. Mantiene buena comunicación con sus compañeros de trabajo y superiores jerárquicos.....	66
Figura 14. Coordina con los colegas de trabajo las actividades que se realizan en la institución.....	67
Figura 15. Colabora con sus colegas cuando se presentan problemas en el trabajo.....	68
Figura 16. Propone estrategias para solucionar los problemas que se presentan en el trabajo.....	70
Figura 17. Cumple con sus objetivos y metas durante su permanencia en el horario de trabajo.....	71
Figura 18. Conoce los objetivos y responsabilidades de su puesto de trabajo.....	72
figura 19. Tiene las habilidades y competencias necesarias para desempeñarse adecuadamente en su puesto de trabajo.	74
Figura 20. Se capacita para mejorar su desempeño en su área de trabajo.....	75
Figura 21. Recibe reconocimientos y felicitaciones por realizar su trabajo de manera eficiente.....	76
Figura 22. Tiene la capacidad de realizar su trabajo bajo presión.	778
Figura 23. Participa en el cumplimiento de objetivos estratégicos e institucionales de la institución.....	79
Figura 24. Utiliza de manera eficiente los recursos, equipos y materiales asignados a su puesto de trabajo.	81

INTRODUCCIÓN

El personal humano representa el componente de mayor importancia en las entidades públicas pues cumplen un rol relevante en el logro de objetivos estratégicos e institucionales, por lo que debe ser utilizado óptimamente para cumplir con las metas establecidas en la organización con una menor utilización de recursos y una mayor satisfacción de la población usuaria.

En este sentido, la auditoría que se realiza a la labor del capital humano representa un aspecto importante en el sector público pues permite evaluar las políticas institucionales, la documentación normativa, procedimientos, puestos de trabajo y necesidades de recursos humanos con la finalidad de identificar los puntos clave que requieren ser mejorados en la institución para el cumplimiento de indicadores y planes estratégicos.

Además, diversos autores coinciden en señalar que este tipo de auditoría cumple un rol preponderante en el desempeño de los trabajadores pues permite evaluar la idoneidad de los puestos de trabajo, el otorgamiento de remuneraciones e incentivos y de las condiciones laborales para hacer las modificaciones pertinentes que permitan mejorar el desempeño de los trabajadores en su ambiente de trabajo.

Por lo expuesto esta investigación se realiza con el objetivo de determinar la relación que se manifiesta entre la auditoría del capital humano y el desempeño laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco, siendo importante porque brinda información relevante sobre la importancia de la auditoría del capital humano en el desempeño de los trabajadores, para que los directivos conozcan sobre el comportamiento del capital humano de la institución y establezcan medidas que

aseguren que las competencias de los trabajadores sean utilizadas eficientemente para conseguir el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Para cumplir lo expresado previamente se presenta esta tesis de investigación estructurada en 5 partes o capítulos secuenciales: el capítulo I donde se expone el dilema de investigación formulando las interrogantes del estudio, los objetivos e hipótesis planteadas, incluyendo también la justificación, limitaciones, variables, definición teórica de las mismas y operacionalización.

El capítulo II donde se presenta el marco teórico que fundamenta el estudio, planteándose los antecedentes de referencia, así como la base teórica, conceptual y epistemológica; seguida del capítulo III, que expone el componente metodológico del estudio, precisando el ámbito de la investigación, población y la muestra, tipo, nivel, y diseño de investigación, técnicas de análisis e instrumentos de medición, entre otros aspectos metodológicos.

Posteriormente se encuentra el capítulo IV donde se detalla los principales hallazgos evidenciados en el estudio con su verificación de las hipótesis; y en el corolario se presenta el capítulo V donde se interpreta y se realiza la discusión de resultados; por último, se ubican las conclusiones, recomendaciones y referencias de consulta bibliográfica y anexos.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.

La auditoría del capital humano es un aspecto importante en la administración de las entidades públicas formando parte de la auditoría gubernamental que permite asegurar la gestión eficiente de las personas que laboran dentro de la organización. (Panta, 2019).

Pese a ello es preocupante identificar que este tipo de auditoría no es aplicada adecuadamente en las entidades públicas debido a diversos factores que inciden negativamente en el desempeño de los trabajadores afectando la consecución de los objetivos estratégicos e institucionales.

En la Dirección Regional de Educación Huánuco esta problemática se hace evidente pues durante las visitas realizadas a esta institución se ha identificado la presencia de situaciones problemáticas asociadas a una inadecuada aplicación de la auditoría del capital humano que afectan el desempeño laboral de los trabajadores como la presencia de conflictos entre el personal de las diferentes unidades jerárquicas, la falta de identificación institucional y el incumplimiento de las normativas institucionales.

También se ha podido observar que existe una carencia de vínculos emocionales entre los trabajadores de la institución, que se acentúa aún más con el descontento del personal con la remuneración recibida y la carencia de incentivos institucionales que condicionan para que los trabajadores no se

encuentren motivados para realizar adecuadamente su trabajo y por ende tengan niveles bajos de desempeño laboral.

En esta línea, se ha identificado que algunos trabajadores perciben que no hay un adecuado reconocimiento del trabajo que realizan, por la distribución inequitativa de los reconocimientos e incentivos institucionales, pues estos son brindados a un grupo privilegiado de trabajadores en desmedro de los que realmente merecen ser reconocido.

También se hace latente la falta de coordinación entre los puestos de trabajo, que provoca que algunos trabajadores se quejen del maltrato que reciben de algunos superiores jerárquicos y que no les permiten desenvolverse adecuadamente en su ambiente de trabajo; repercutiendo de manera negativa o desfavorable en la calidad de atención a la población usuaria de esta entidad.

Respecto al pronóstico del problema, se resalta que si este dilema no es analizado pertinentemente provocará que se sigan manteniendo a los trabajadores en puestos que no son acordes a su competencia profesional, generando conflictos y descontento que afecta su desempeño laboral y dificulta la consecución de los objetivos estratégicos e institucionales.

Por ello es importante que se implementen medidas que permitan controlar el pronóstico de esta problemática, ameritando que se realice un diagnóstico situacional de la misma en la Dirección Regional de Educación Huánuco para proponer soluciones que promuevas la realización periódica de auditorías del capital humano como herramienta de mejora del desempeño laboral de los trabajadores, surgiendo la necesidad de realizar el presente estudio.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN GENERAL Y ESPECÍFICOS.

Problema general:

¿Cuál es la relación que se establece entre la auditoría del capital humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco?

Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la relación que existe entre la auditoría del capital humano en la evaluación de los puestos de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco?
- b) ¿Cuál es la relación que existe entre la auditoría del capital humano en la evaluación de remuneraciones e incentivos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco?
- c) ¿Cuál es la relación que se presenta entre la auditoría del capital humano en la evaluación de las condiciones de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco?

1.3. FORMULACIÓN DE OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS:

Objetivo general

Determinar la relación que se establece entre la auditoría del capital humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco.

Objetivos específicos.

- a) Identificar la relación que existe entre la auditoría del capital humano en la evaluación de los puestos de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco.
- b) Establecer la relación que existe entre la auditoría del capital humano en la evaluación de remuneraciones e incentivos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco.
- c) Analizar la relación que se presenta entre la auditoría del capital humano en la evaluación de las condiciones de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco.

1.4. JUSTIFICACIÓN.

Esta tesis contribuye al conocimiento teórico la auditoria del capital humano como una herramienta de evaluación parcial o total de la organización que permite conocer el desempeño laboral en cada área de la Dirección Regional de Educación Huánuco, permitiendo la generación de oportunidades de mejora para alcanzar ventaja competitiva en beneficio de los trabajadores y usuarios externos de la institución en estudio.

Asimismo, este estudio permite enfocar nuevas pautas de diseño metodológico para identificar la relación entre la auditoría del capital humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la entidad en estudio, que encamine a la toma de decisiones pertinentes para un mejor control del capital humano, destacando que la metodología aplicada en este estudio puede ser extrapoladas a otras investigaciones afines a la problemática evaluada en esta investigación.

Finalmente, esta investigación da a conocer cómo se asocia la auditoría del recurso humano con el desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huánuco, brindando información relevante sobre este problema a los responsables del área de gestión del recurso humano de esta entidad gubernamental para la implementación de planes de mejora y políticas estratégicas encaminadas a mejorar las competencias laborales de los trabajadores de todas las unidades ejecutoras de la institución.

Viabilidad de la investigación.

La ejecución de este estudio fue viable porque se contó con la participación activa de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco en la aplicación de las encuestas y porque se tuvieron todos los recursos necesarios para desarrollar de manera pertinente todas las etapas de la ejecución del trabajo de campo, resaltando que los costos económicos derivados de la ejecución del estudio fueron cubiertos por los responsables de esta investigación.

1.5. LIMITACIONES.

En este estudio se tuvo limitaciones en el acceso de información de las variables de estudio en el contexto local por los escasos antecedentes sobre la auditoría del capital humano y el desempeño laboral en de la ciudad de Huánuco, en entidades públicas y en el objeto de estudio.

También se presentaron dificultades en el acceso en la muestra de análisis debido a la negativa o poca colaboración de algunos trabajadores para responder las preguntas planteadas en los cuestionarios de investigación, afectando la

cantidad de datos prevista inicialmente; aparte de ello no se tuvieron otras limitaciones en la realización de este estudio

1.6. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS GENERALES Y ESPECÍFICAS.

Hipótesis general:

Hi: La auditoría del capital humano se relaciona significativamente el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco.

Hipótesis específicas.

Hi1: La auditoría del capital humano en la evaluación de los puestos de trabajo se relaciona significativamente el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco.

Hi2: La auditoría del capital humano en la evaluación de remuneraciones e incentivos se relaciona significativamente el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco.

Hi3: La auditoría del capital humano en la evaluación de condiciones de trabajo se relaciona significativamente el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco.

1.7. VARIABLES.

Variable Independiente.

Auditoría del capital humano.

Variable Dependiente.

Desempeño laboral.

1.8. Definición teórica y operacionalización de variables.**Definición teórica.****Auditoría del capital humano.**

Procedimiento de control donde se realiza la verificación metódica, rigurosa y sistemática de las diferentes acciones que realiza el personal humano de una institución para la evaluación de las políticas normativas y actividades que se realizan en la entidad de trabajo.

Desempeño laboral.

Es el grado de ejecución que han conseguido los trabajadores en la consecución de las metas en un determinado periodo de tiempo.

1.8.1. Operacionalización de variables (variables, dimensiones, conceptos e indicadores)

VARIABLE	DIMENSIONES	CONCEPTO	INDICADORES	PREGUNTAS
Variable Independiente Auditoría del capital humano	Evaluación de puestos de trabajo	Procedimiento a través del cual se determinan las funciones y responsabilidades de los puestos de trabajo, así como las competencias de las personas que deben ser contratadas para ocuparlas.	Diseño y análisis de puestos	1. ¿Los puestos de trabajo en la institución son diseñados de acuerdo a las competencias establecidas en el Manual de Organización y Funciones? 2. ¿Los mecanismos de selección de personal se realizan conforme a la normativa vigente?
			Competencia profesional	3. ¿Se ubica a los trabajadores en el área donde pueden desempeñarse mejor? 4. ¿Se establecen parámetros para la selección y desarrollo profesional de los trabajadores?
	Evaluación de remuneraciones e incentivos institucionales	Procedimientos que se aplican para establecer y/o mantener estructuras de salarios justos y equitativos en la organización.	Remuneraciones	5. ¿El nivel remunerativo es acorde a la formación profesional y grado de responsabilidad de los trabajadores? 6. ¿La formulación de planillas de remuneraciones se efectúa en forma oportuna?
			Incentivos y bonos laborales	7. ¿Se otorgan incentivos y bonos laborales de acuerdo a la normatividad vigente? 8. ¿Se brinda reconocimientos e incentivos recreativos, asistenciales y supletorios a los trabajadores?

	Evaluación de condiciones de trabajo	Procedimiento de evaluación de las condiciones relacionadas a la reingeniería de puestos, relaciones laborales, ambiente físico de trabajo y actividades de capacitación o desarrollo profesional.	Reingeniería de puestos de trabajo	<p>9. ¿Se realiza la reingeniería de puestos de trabajo en la institución?</p> <p>10. ¿Existe una adecuada comunicación entre el director ejecutivo y el personal de todas las áreas de la institución?</p>
			Capacitación y desarrollo del personal	<p>11. ¿Los programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia de los trabajadores de la institución?</p> <p>12. ¿Existe puntos de equilibrio entre los objetivos institucionales y personales de los trabajadores?</p>

Variable Dependiente Desempeño laboral	Trabajo en equipo	Estrategias y procedimientos que realizan los trabajadores para cumplir las metas de la institución	Comunicación organizacional	<p>13. ¿Mantiene buena comunicación con sus compañeros de trabajo y superiores jerárquicos?</p> <p>14. ¿Coordina con los colegas de trabajo las actividades que se realizan en la institución?</p>
			Manejo de conflictos	<p>15. ¿Colabora con sus colegas cuando se presentan problemas en el trabajo?</p> <p>16. ¿Propone estrategias para solucionar los problemas que se presentan en el trabajo?</p>
	Competencia laboral	Capacidad que tiene el trabajador de aplicar sus conocimientos	Conocimiento del puesto de trabajo	<p>17. ¿Cumple con sus objetivos y metas durante su permanencia en el horario de trabajo?</p> <p>18. ¿Conoce los objetivos y responsabilidades propias de su puesto de trabajo?</p>

		aptitudes y destrezas para desempeñar adecuadamente sus funciones dentro de la organización	Capacitación laboral	<p>19. ¿Tiene las habilidades y competencias necesarias para desempeñarse adecuadamente en su puesto de trabajo?</p> <p>20. ¿Se capacita para mejorar desempeño en su área de trabajo?</p>
	Productividad laboral	Relación que se manifiesta entre los objetivos o resultados conseguidos con la provisión de un servicio y los recursos utilizados para obtenerlos	Eficacia	<p>21. ¿Recibe reconocimientos y felicitaciones por realizar su trabajo de manera eficaz?</p> <p>22. ¿Tiene la capacidad de realizar su trabajo bajo presión?</p>
			Eficiencia	<p>23. ¿Participa en el cumplimiento de objetivos estratégicos e institucionales de la institución?</p> <p>24. ¿Utiliza de manera eficiente los recursos, equipos y materiales asignados a su puesto de trabajo?</p>

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.

A nivel internacional.

Santos (2016) en su tesis: “Gestión de recursos humanos y su incidencia en el rendimiento de los empleados en los almacenes Aguirre en el Cantón Carabobo” su objetivo fue evaluar la influencia que ejerce la gestión de recursos humanos en el rendimiento de los trabajadores, desarrollando una investigación cuantitativa, descriptiva, correlacional en 17 trabajadores, concluyendo que la gestión de recursos humanos repercute significativamente en el rendimiento del personal de trabajo.

Oliva y Molina (2015) en el estudio: “Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores de establecimientos de atención primaria en salud de la comuna de Chillán”, se propusieron relacionar los estilos de liderazgo con el compromiso laboral de los trabajadores, realizando un estudio descriptivo en 179 trabajadores públicos, concluyendo que los estilos de liderazgo se relacionan de manera directa con el desempeño laboral de los trabajadores.

García (2014), en su estudio “Análisis de la Gestión del Recurso Humano por Competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel”, se planteó analizar la incidencia de la gestión del recurso humano en el desempeño laboral realizando un estudio explicativo en 65 trabajadores,

concluyendo que la gestión del recurso humano incide directamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la entidad en estudio.

A nivel nacional.

Torres (2019) en el estudio: “Gestión del desarrollo humano y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de Urología Hospital Policía Nacional del Perú, Luis Nicasio Sáenz” planteándose identificar la relación que se establece entre la gestión del desarrollo humano y desempeño de trabajo, desarrollando una investigación correlacional en 50 trabajadores, concluyendo que la gestión administrativa del recurso humano influye en el desempeño de los trabajadores.

Choquehuana y Piconá (2018) en su estudio: “Administración de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Micaela Bastidas” tuvo como objetivo relacionar la administración del recurso humano y el desempeño de los trabajadores, desarrollando una investigación correlacional en 113 trabajadores administrativos, concluyendo que existe relación positiva entre la gestión administrativa del capital humano y el desempeño de los trabajadores en su área de trabajo.

Cutipa (2018) en su estudio: “La auditoría del capital humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Per Instituto de Manejo de Agua y Ambiente” se propuso relacionar el proceso de auditoría del capital humano con el desempeño de los trabajadores en su ámbito de trabajo, realizando una investigación descriptiva correlacional, en 37 trabajadores; concluyendo que la auditoría del

capital humano se relacionó de manera significativa con el desempeño de los trabajadores en su ámbito de trabajo.

Trujillo (2017) en su tesis: “Auditoria de recursos humanos y logro de objetivos de la empresa imprenta Ímpetu Editorial S.R.L. distrito de Callería”, tuvo como objetivo de relacionar la auditoría de recursos humanos con el cumplimiento de objetivos empresariales, desarrollando una investigación descriptiva correlacional en 36 trabajadores administrativos, concluyendo que la auditoria en el área de recursos humanos favorece de manera significativa el cumplimiento de objetivos organizacionales de la empresa.

A nivel local.

Solano (2017) en su estudio: “Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Seda Huánuco, sede central, periodo 2017”, planteándose relacionar la gestión administrativa del talento humano con el desempeño de los trabajadores, realizando una investigación aplicada en 154 colaboradores registrados en planilla concluyendo que existe correlación directa alta entre la gestión administrativa del capital humano y el desempeño laboral de los trabajadores.

Nolberto (2017) en su estudio: “Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui” buscando asociar la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores; desarrollando una investigación descriptiva en 145 trabajadores municipales; concluyendo que existe correlación positiva alta entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores.

2.2. BASES TEÓRICAS.

Teoría del capital humano.

De acuerdo a lo que refiere Becker (citado por Carrera, 2018) el capital humano representa todas aquellas características productivas que una persona alcanza por el acervo de los conocimientos específicos y generales; considerándolo también como las habilidades, conocimientos, y talentos productivos que posee un trabajador y lo hace competente en un determinado ambiente de trabajo.

Por ende, este modelo teórico establece que el desempeño de los trabajadores es influenciado por los siguientes aspectos: la educación formal, la experiencia que ha adquirido a lo largo de su trabajo y que fue acumulando durante su vida laboral, la capacitación que reciba por parte de los directores de la entidad donde trabaja y las condiciones de salud del trabajador. (Carrera, 2018, p. 14).

Modelo Burocrático de Weber.

Según Weber (citado por Salsavilca, 2017) señaló que, aunque actualmente sea asociado a connotaciones negativas, la burocracia representa la forma más eficiente que puede ser utilizada por entidades complejas, representando el orden máximo, la certeza y minimizando el desorden, ambigüedad e incertidumbre en el ambiente laboral.

En esta perspectiva, el modelo burocrático de Weber se basa en la presencia de un conjunto de procedimientos que normalizan la actividad laboral, la selección de trabajadores y promoción del personal de trabajo; siendo estos

aspectos esenciales para la formación técnica y mejora del desempeño laboral. (Salsavilca, 2017, p. 15).

Auditoría del capital humano.

Definición.

Según Cutipa (2018) representa la verificación metódica, rigurosa y sistemática de las diferentes acciones que realiza el capital humano de una determinada organización o entidad gubernamental, que permite garantizar que cada uno de los departamentos o áreas de la organización sea compatibles con los puestos laborales de la institución.

Tuquinga (2015) menciona que es una herramienta de control estratégico realizado por el área responsable de capital humano de naturaleza objetiva, minuciosa y fundamentada en la aplicación de políticas, objetivos, sistemas, controles, recursos materiales y estructura organizacional.

Al respecto, Mas (2018) sostiene que este tipo de auditoría deben ser efectuadas de manera periódica para delimitar si los trabajadores se encuentran en los puestos adecuados, especificar las estrategias para que mejoren sus funciones laborales y realizar un adecuado control que permitirá un mayor crecimiento institucional.

Esto es resaltado por Escobar et al (2018) quien aluden que la auditoría del capital humano representa el análisis sistemático de políticas y prácticas del personal de la institución y la evaluación del funcionamiento de la organización.

Quijano et al (2008) considera que es un sistema secuencial análisis de los sistemas de desarrollo de recursos humanos de la organización, de los sistemas de gestión y la valoración cualitativa del funcionamiento de la institución para el establecimiento de medidas y actividades a realizar para optimizar la rentabilidad institucional y el crecimiento de la gestión.

Finalmente, Moza y Rojas (2014) aseveran que representa el procedimiento que se realiza para evaluar las funciones y actividades que realiza el personal en las distintas áreas y departamentos de una institución, evaluando si se cumplen los objetivos y políticas institucionales.

Objetivos de la auditoria del capital humano.

Cutipa (2018) sostiene que este tipo de auditoria se realiza buscando evaluar y optimizar las actividades de los trabajadores dentro de la organización, permitiendo descubrir problemas potenciales en las relaciones laborales, beneficios, compensaciones e incentivos; y establecer las medidas de solución pertinentes.

Pesántez (2017) sostiene que la auditoria del capital humano permite evaluar los procesos de selección y reclutamiento del personal, gestionar los estipendios y el plan programático de incentivos institucionales, así como realizar la valoración del desempeño del personal de trabajo y analizar los cargos o puestos laborales existentes dentro de la organización institucional.

Características de la auditoria del capital humano.

Armijos et al (2019) mencionan que este tipo de auditoria se caracteriza porque evalúa los riesgos de los comportamientos de los trabajadores dentro de

la organización como sus actitudes frente a las ausencias, deshonestidad, separación y la presencia de conflictos laborales; definiendo también los mecanismos de selección de personal y de mejora del talento humano.

Palomino (2019) señala que esta auditoria ayuda a identificar las causas por las que los trabajadores tienen un rendimiento óptimo y por qué otros no alcanzan un adecuado desempeño laboral, para establecer las medidas más idóneas para comprometer al personal de trabajo en el logro de metas y objetivos organizacionales.

Importancia de la auditoria del capital humano.

Cutipa (2018) refiere que esta auditoria es importante porque permite identificar los aportes de los trabajadores a la institución, esclareciendo las responsabilidades del área de gestión de recursos humanos, identificando problemas críticos en la institución, favoreciendo la uniformización de las políticas institucionales, garantizando el cumplimiento de las normativas legales e identificando dilemas para fortalecer la imagen institucional.

Saavedra (2014) señala que además permite delimitar las responsabilidades de los trabajadores dentro de la institución, incentivan para que muestren mayor profesionalismo y se involucren en la consecución de los objetivos estratégicos e institucionales de una entidad gubernamental o privada.

Trujillo (2017) menciona que la auditoría del capital humano permite identificar el grado de contribución de los trabajadores a la institución, fortalecer la imagen profesional del área de personal, descubre problemas críticos en el

personal, reduce los costos de recursos humanos y garantiza el cumplimiento de los dispositivos legales.

Funciones de la auditoría del capital humano.

Según Cutipa (2018) la principal función de esta auditoría es evaluar la eficiencia de los controles y evaluaciones previas en los recursos humanos de la organización, permitiendo verificar la autenticidad de la información y realizar una profunda evaluación de las actividades administrativas y operacionales en todas las áreas de evaluación.

Pesántez (2017) menciona que una de las funciones esenciales de la auditoría del capital humano es ayudar a que todos los integrantes de la organización o entidad tengan un mejor desempeño laboral, favoreciendo la realización de un control interno más efectivo.

Trujillo (2017) sostiene que las funciones de la auditoría del capital humano radican en que permiten definir las responsabilidades de los trabajadores dentro del ambiente de trabajo, evalúa el desempeño de los trabajadores, incentiva el liderazgo democrático, y garantiza la diversidad de los puestos laborales en la institución.

Etapas de la auditoría del capital humano.

Según Cutipa (2018) las etapas de la auditoría interna son las siguientes: la fase previa, donde se recolecta toda la información sobre la organización; luego se elabora un plan preliminar de auditoría y se especifica el personal que participará dentro de ella; luego se diseña un plan de auditoría, donde se detallan las herramientas, estrategias, cronograma y acciones a desarrollarse durante la auditoría.

Posteriormente se implementa la auditoria del capital humano, donde García (2014) señala que se recaba toda la información de las unidades orgánicas y jerárquicas de la organización; luego se analizan los resultados encontrados para finalmente elaborar el informe de auditoría, indicando las debilidades – fortalezas de la organización y formulando recomendaciones para mejorar el desempeño laboral.

Desempeño laboral.

Definición.

Según Rodríguez y Lechuga (2019) el desempeño laboral representa la relación que se manifiesta entre la disponibilidad de recursos y el resultado logrado dentro de la institución; que depende de las metas y objetivos de la organización de trabajo.

Vargas y Chiguay (2017) manifiestan que es el grado de realización o que ha conseguido el personal de trabajo para la consecución de las metas en un determinado periodo de tiempo dentro de la institución.

Ayay (2016) refiere que el desempeño laboral representa el conjunto de acciones y actividades cotidianas que realizan sus trabajadores en su ambiente de trabajo para poder cumplir de manera eficiente los objetivos trazados en su organización laboral.

Y finalmente, Medina (2017) consideran que el desempeño laboral representa la capacidad que tienen las personas para cumplir adecuadamente sus acciones y roles propios de su actividad profesional para conseguir su mejoramiento profesional.

Evaluación de desempeño laboral.

De acuerdo a lo que refiere Torres (2019) la valoración del desempeño laboral es importante porque proporcionan a los empleadores la oportunidad de evaluar los aportes de su personal de trabajo; permitiendo identificar con precisión la contribución del desempeño individual para asignar los premios y recompensas a los trabajadores.

Al respecto Ayay (2016) manifiesta que la evaluación del desempeño laboral comienza con la planificación, donde se detallan las actividades que se realizarán para conseguir los objetivos estratégicos; luego sigue el compromiso, que se asume y delega a los trabajadores; la iniciativa, donde se transforma las ideas en acciones, y la oportunidad, donde se promueve el trabajo en equipo con otros trabajadores.

Medina (2017) señala que luego se encuentra la calidad del trabajo, donde se especifica la capacidad que tienen los trabajadores de realizar las labores delegadas; la confiabilidad, donde se evalúa la capacidad de desempeñarse eficientemente en las actividades laborales; relaciones interpersonales, que se asocia con el proceso comunicacional con los demás trabajadores y el acatamiento de la norma que vela por el acatamiento de las normativas establecidas en la organización.

Niveles de desempeño laboral.

Según Serpa (2019) existen diferentes niveles de compromiso organizacional que están relacionados con el desarrollo individual del compromiso organizacional de los trabajadores en su ambiente de trabajo, que a su vez se clasifican de la siguiente manera:

- a) **Desempeño laboral alto:** Constituye el nivel que se caracteriza por una fuerte aceptación de los valores de la organización y la disposición que predispone para que el trabajador se esfuerce por permanecer dentro de la organización; al respecto Serpa (2019) afirma que un alto desempeño laboral implica identificarse óptimamente con la institución de trabajo.
- b) **Desempeño laboral medio:** Serpa (2019) señala que este nivel se caracteriza por una aceptación razonable de los objetivos y valores organizacionales, que incluye la disposición que tiene cada uno de los trabajadores de esforzarse para permanecer en la organización; siendo considerado como un nivel de compromiso razonable o promedio.
- c) **Desempeño laboral bajo:** Serpa (2019) indica que este nivel se caracteriza por la falta de aceptación de los objetivos organizacionales, incluyendo la falta de voluntad para esforzarse por permanecer con la organización donde el trabajador que opera en este nivel debe estar desilusionado de la organización de trabajo.

2.3. BASES CONCEPTUALES.

ANÁLISIS DE PUESTOS: Procedimiento a través del cual se determinan las funciones y responsabilidades de los puestos, así como de los tipos de personas, en términos de capacidades, competencias y experiencia laboral, que deben ser contratadas para ocuparlas. (Carrera; 2017).

AUDITORÍA DEL CAPITAL HUMANO: Procedimiento de control donde se realiza la verificación metódica, rigurosa y sistemática de las diferentes acciones que realizan los recursos humanos de una determinada organización o entidad

gubernamental, para la evaluación de las políticas normativas y procedimientos que se desarrollan dentro de la organización. (Cutipa, 2018).

COMPETENCIA PROFESIONAL: Capacidad que tiene el trabajador de demostrar y aplicar sus aptitudes, conocimientos, e intereses para desempeñar adecuadamente sus actividades y funciones dentro de la organización. (Miranda et al; 2016).

CONOCIMIENTO DEL PUESTO DE TRABAJO: Capacidad que tiene el trabajador de aplicar sus capacidades cognitivas, habilidades, destrezas y experiencias en las responsabilidades y funciones que realiza en su ambiente de trabajo. (Cutipa, 2018 p. 32).

DESEMPEÑO LABORAL: Nivel cualitativo de ejecución que ha conseguido el trabajador respecto a la consecución de los objetivos institucionales en un determinado periodo de tiempo. (Ayay; 2016).

DISEÑO DE PUESTOS: Documento que abarca la delimitación del contenido, métodos de trabajo y de las relaciones con los demás puestos laborales dentro de la organización (Pesántez, 2017).

EFICACIA: Capacidad que tiene el trabajador de cumplir los objetivos trazados dentro de la institución. (Rodríguez & García, 2017).

EFICIENCIA: Representa la capacidad que tiene el trabajador de conseguir un objetivo con los mejores medios posibles, utilizando menor tiempo y menores recursos humanos, materiales y financieros. (Chiang & San Martín, 2015).

EVALUACIÓN DE CONDICIONES LABORALES: Representa el aspecto de la auditoría del capital humano donde se realiza la inspección de las

condiciones relacionadas a la reingeniería de puestos, relaciones laborales, ambiente de trabajo y actividades de capacitación o desarrollo profesional. (Cutipa, 2018).

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO: Unidad organizativa donde se deben realizar las intervenciones de personal humano respecto a la valoración de la idoneidad de los individuos en el desarrollo de sus funciones laborales, supervisión de tareas, evaluación del desempeño y fijación de remuneraciones (Panta; 2019).

EVALUACIÓN DE REMUNERACIONES: Son aquellos procedimientos y normas y procedimientos que se utilizan para mantener salarios justos para la entidad laboral. (Pesántez, 2017).

EVALUACIÓN DE PUESTOS: Procedimiento que se desarrolla en las instituciones de trabajo para identificar el valor relativo de cada puesto, considerando su importancia y aporte al cumplimiento de los intereses de una determinada organización. (Cutipa, 2018).

INCENTIVOS LABORALES: Representan todas las iniciativas que realiza una determinada entidad u organización para motivar a los trabajadores para que sean más eficaces, eficientes y cumplan con los objetivos organizacionales de manera idónea, rápida y generando un menor costo a la organización. (Carrera; 2017).

PRODUCTIVIDAD: Es la relación que se manifiesta entre los objetivos o resultados conseguidos con la provisión de un servicio y los recursos utilizados para obtenerlos. (Jaimes et al; 2018).

PROVISIÓN DE PERSONAL: Es el proceso que incluye conseguir en un mercado relativamente amplio los trabajadores que cumpla con las características necesarias para conformar la entidad laboral. (Panta, 2019).

REINGENIERÍA DE PUESTOS: Procedimiento que consiste en realizar cambios en la estructura de los puestos laborales de la organización para optimizar el rendimiento del personal de trabajo y conseguir el cumplimiento de los objetivos estratégicos e institucionales. (Panta, 2019).

REMUNERACIÓN: Es la contraprestación económica que reciben los trabajadores como consecuencia del trabajo realizado en una determinada organización de trabajo. (Panta, 2019).

SISTEMA DE RECOMPENSAS: Representan los estipendios alicientes, e incentivos que se utilizan para estimular a los trabajadores a que tengan un adecuado desempeño dentro de la organización. (Colonio, 2017).

TRABAJO EN EQUIPO: Constituye las estrategias y procedimientos que realizan un grupo de trabajadores para cumplir las metas de la institución. (Porteros & Condezo; 2018).

2.4. BASES EPISTEMOLÓGICAS.

Según Rosales (2019) la epistemología es una rama filosófica que analiza todos los aspectos que favorecen la adquisición del conocimiento e investiga los fundamentos del mismo; por lo que en el marco de esta tesis de investigación hace referencia al análisis de las cuestiones asociadas al origen, objetividad y práctica del conocimiento contable en la auditoría del capital humano; basándose en la aplicación de las siguientes bases epistemológicas.

Epistemología Contable.

Rosales (2019) afirma que la epistemología contable es aquella que hace referencia al pensamiento filosófico orientado al análisis de los procedimientos administrativos y contables que abarca realizar una reflexión crítica sobre la profesión para discutir los objetivos, avances y limitaciones del conocimiento contable; basándose en la premisa de que la Contabilidad tiene una metodología científica, empírica y normativa que permite formalización las bases de esta carrera profesional en las diversas áreas de la disciplina contable.

Al respecto, Pesantez (2017) menciona que la contabilidad es reconocida como una ciencia social, de tipo empírica y aplicada que alcanza un alto grado de desarrollo por su interacción con otras ciencias o disciplinas, basada en la adquisición y organización de los conocimientos, la búsqueda de conceptos de legitimación de las ciencias, la exploración de dichos conceptos, la legitimación de las ciencias para establecer la relación entre el método científico y los métodos de auditoría gubernamental y financiera.

Escuela Popperiana.

Según Tovar (2019) este enfoque establece que la consolidación del conocimiento es un proceso metódico y paulatino que surge de la identificación de los problemas y la búsqueda de alternativas de solución mediante el método deductivo; pues esta escuela científica establece que únicamente la formulación de determinados problemas permitirá los avances científicos mediante la formulación de hipótesis que deben ser corroboradas o contrastadas para dar explicaciones coherentes a un determinado suceso o fenómeno de estudio.

Por ende, los postulados de la escuela popperiano son relevantes en el desarrollo de esta investigación científica ya que como sostiene Pesantez (2017) parte de los problemas que surgen en la auditoría del capital para establecer su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores, aplicándose el método hipotético deductivo para la comprobación de las hipótesis plateadas en el estudio para el establecimiento de las medidas de intervención correspondientes.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. ÁMBITO

Este trabajo de investigación se realizó en cada una de las oficinas y unidades jerárquicas de la Dirección Regional de Educación de Huánuco, con sede institucional situada geográficamente en el Jr. Progreso N° 462 en el distrito, provincia y región de Huánuco.

3.2. POBLACIÓN

La población estuvo conformada por 83 trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huánuco según datos obtenidos de la oficina de personal de esta entidad gubernamental.

3.3. MUESTRA

Según los cálculos realizados, la muestra de estudio quedó conformada por 78 trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco, seleccionados por muestreo no probabilístico intencionado.

Se aplicó este tipo de muestreo porque la muestra no fue obtenida al azar, sino que fue seleccionadas según criterio de los investigadores, excluyéndose a 5 trabajadores porque no aceptaron participar del proceso de recolección de datos.

3.4. NIVEL Y TIPO DE ESTUDIO

Nivel de estudio.

Investigación explicativa: Este estudio correspondió al nivel explicativo porque según sostienen Hernández et al (2014) estuvo orientada en conocer por qué se

presenta el problema de estudio, en qué condiciones se encuentran las variables y cómo estas están relacionadas.

Por ello esta investigación es explicativa porque permitirá determinar la influencia que ejerce la auditoria del capital humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Huánuco.

Investigación correlacional: Este estudio fue de tipo relacional porque según afirman Hernández et al (2014) su propósito fundamental estuvo encaminado identificar la relación existente entre dos variables en un momento determinado.

En consecuencia, este estudio fue de tipo correlacional porque permitió determinar idóneamente la relación entre la auditoria del capital humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco.

Tipo de investigación.

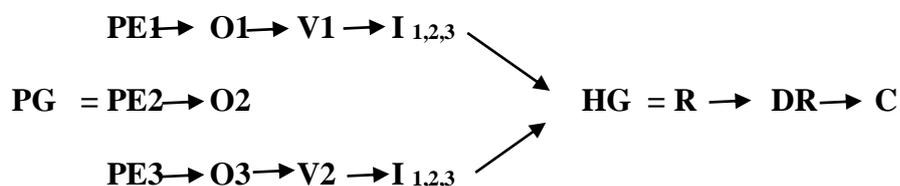
Investigación aplicada: Esta investigación fue de tipo aplicada porque tal como mencionan Hernández et al /2014) estuvo dirigido a resolver casos o problemas prácticos con un margen limitado de generalización, que permitió identificar de manera pertinente la situación del problema en el ámbito de estudio y buscar dentro de las posibles soluciones la que pueda ser más idónea en el contexto de estudio.

Esta investigación fue de tipo aplicada porque estuvo centrada a identificar la influencia de la auditoria del capital humano en el desempeño laboral de los trabajadores para buscar las mejores medidas que permitan dar soluciones que

permitan mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco.

3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

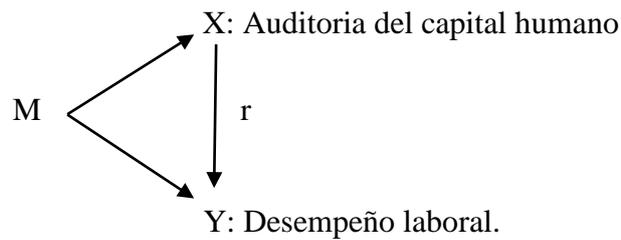
En este estudio se aplicó el diseño correlacional – causal, que según Hernández et al (2014) es un tipo de diseño no experimental que se utiliza cuando se busca medir estadísticamente la relación entre dos variables sin que se controle arbitrariamente ninguna de ellas; y que en este estudio permitió dar respuesta coherente al problema y objetivo de estudio, identificando las variables de análisis y sus indicadores, corroborando la hipótesis de estudio para establecer los resultados, realizar su discusión y delimitar las conclusiones del estudio; siendo su “**esquema de la investigación**” representado de la siguiente manera:



Donde:

- PG = Problema general
- PE = Problemas específicos.
- O = Objetivos.
- V = Variables
- I = Indicadores.
- HG = Hipótesis general.
- R = Resultados.
- DR = Discusión de resultados.
- C = Conclusión.

Asimismo, en este estudio se consideró la aplicación del diseño “correlacional” porque estuvo orientado a describir individualmente las variables auditoría del capital humano y desempeño laboral) para posteriormente establecer una relación de asociación entre ellas como se representa en el siguiente esquema:



Donde:

M = Muestra

X = Variable 1 (Auditoría del capital humano).

Y = Variable 2 (Desempeño laboral).

r = Relación entre variables.

En este esquema se especifica el proceso de determinación de la relación entre las variables en estudio según el diseño correlacional.

3.6. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.

Métodos.

- a) **Método descriptivo:** Representa el conjunto de actividades que se realizan para recolectar información y que permiten dar una interpretación o explicación coherente a una realidad observada en un determinado contexto; y en esta investigación permitió describir la situación de las variables en

estudio para posteriormente identificar la relación existente entre ella en los trabajadores participantes de la investigación.

- b) Método deductivo:** Este método permitió aplicar el método lógico solucionar el problema planteado en esta investigación basándose de la formulación de hipótesis que fueron susceptibles de ser comprobadas para establecer las conclusiones generales del estudio y formular explicaciones particulares relacionadas a la problemática de análisis.
- c) Método inductivo:** Este método permitió identificar situaciones particulares que emergieron del análisis de cada una las variables en estudio aceptadas como válidos para establecer de manera adecuadas las conclusiones generales de este trabajo de investigación.

Técnicas.

Hernández et al (2014) refieren que las técnicas representan “las distintas maneras que se tiene de conseguir la información de una determina unidad de análisis”.

Encuesta

Es la técnica más utilizada en la investigación científica que permite obtener información sobre las opiniones y comportamientos de las personas mediante la aplicación de cuestionarios.

Por ende, en este estudio se aplicó la técnica de la encuesta que permitió obtener información sensible de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco respecto a la auditoria del capital humano y el desempeño

laboral, para convertirla en datos precisos para una adecuada medición y análisis de las variables en estudio.

Instrumentos.

Según Hernández et al (2014) los instrumentos son las “herramientas metodológicas que utilizan los investigadores para poder recoger información de una determinada muestra de análisis encaminada a resolver el dilema de estudio”

Cuestionario

El instrumento que se utilizó en este estudio fue el cuestionario que formulado con preguntas preconcebidas y adaptadas a las características propias de las variables de estudio (auditoría del capital humano y desempeño laboral), que posteriormente fueron aplicadas en la muestra de trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco para conseguir datos relevantes sobre la problemática de análisis.

3.7. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS.

Validación de los instrumentos.

La validación cualitativa de los instrumentos se realizó mediante el juicio de expertos por medio del cual el contenido del cuestionario fue evaluado por 4 jueces expertos en términos de claridad, actualidad, objetividad, intencionalidad, suficiencia, organización, coherencia, metodología, pertinencia y consistencia de los ítems, coincidiendo todos los expertos consultados en afirmar que el instrumento fue adecuado para medir las variables analizadas en este estudio.

Confiabilidad de los instrumentos.

La confiabilidad estadística de los instrumentos se realizó con una prueba piloto con cuyos resultados se determinó el coeficiente de confiabilidad de los instrumentos de medición con la prueba estadística del Alfa de Cronbach obteniéndose para el cuestionario un valor de confiabilidad de 0,834 que evidencia un alto valor de confiabilidad estadística, certificando su uso en la recolección de datos.

3.8. PROCEDIMIENTOS.

Luego de determinar la validez y confiabilidad de los instrumentos de medición, se tramitó la autorización correspondiente para la ejecución del estudio y la aplicación de los instrumentos se realizó siguiendo estos pasos secuenciales: 1) Contacto con cada trabajador de la Dirección Regional de Educación Huánuco. 2) Se explicó los aspectos generales del estudio requiriendo la firma del consentimiento informado de cada trabajador participante. 3) Entrega de cuestionarios y aplicación de instrumentos de investigación y 4) Agradecimiento por la información brindada y culminación del proceso de recolección de datos.

3.9. TABULACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS.

Tabulación de datos.

Los datos obtenidos en el proceso de recolección de datos fueron trasladados a una tabla de doble entrada compuesta de filas y columnas donde se calcularon las frecuencias y porcentajes correspondientes a las respuestas de la muestra de análisis según cada una de las preguntas formuladas en los cuestionarios.

En las columnas se pusieron los renglones relacionados a cada pregunta formulada en el instrumento de medición y en las filas se colocaron las respuestas proporcionadas por los trabajadores para unir aquellas que fueron semejantes y poder describirlas en términos de frecuencias y porcentajes.

Análisis e interpretación de datos.

Luego de realizar el procesamiento de los resultados del estudio e identificar los resultados más relevantes y estadísticamente significativos para dar una respuesta coherente a los problemas e hipótesis planteadas en el estudio, realizándose la presentación de resultados en tablas académicas de frecuencias y proporciones para posteriormente ser interpretadas según el marco teórico y conceptual correspondiente a las variables analizadas en este trabajo de investigación.

3.10. CONSIDERACIONES ÉTICAS

En este estudio se destaca como aspecto importante que se cumplió rigurosamente las normas de moral y ética científica, considerando dentro de estos aspectos la aplicación del consentimiento informado de cada trabajador participante del estudio, el respeto a la confidencialidad de la información brindada que fue utilizada solo con fines académicos; y la originalidad del estudio, pues se respetó la propiedad intelectual de los autores consultados que estuvieron debidamente citados y referenciados en este estudio.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO.

Tabla 1.

¿Los puestos de trabajo en la institución son diseñados de acuerdo a las competencias establecidas en el Manual de Organización y Funciones?

Respuestas	Fi	%
Siempre	19	24,4
Casi siempre	38	48,7
A veces	13	16,6
Nunca	8	10,3
TOTAL	78	100.0

Fuente: Resultados del cuestionario de auditoría del capital humano.

Elaboración: Tesistas.

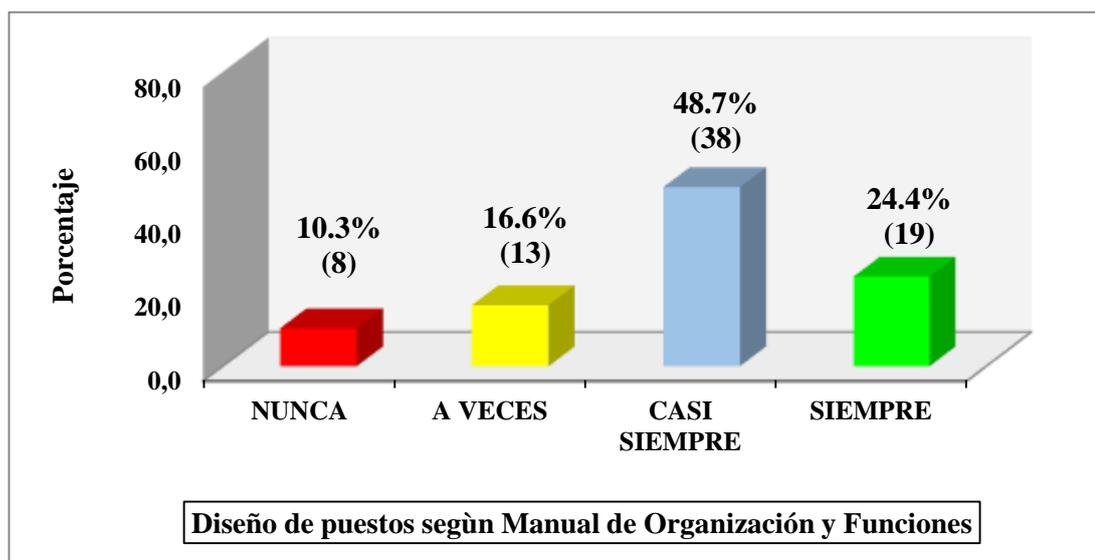


Figura 1. Los puestos de trabajo en la institución son diseñados de acuerdo a las competencias establecidas en el Manual de Organización y Funciones.

Fuente: Tabla 1

Interpretación.

En la tabla y figura 1 se identifica que del 100,0% (78) de trabajadores encuestados, 48,7% (39) señalan que casi siempre los puestos de trabajo son diseñados según las competencias establecidas en el MOF institucional, 24,4% (19) señalan que siempre se cumple con esta premisa, 16,6% (13) mencionan que a veces se cumple con esta directiva y 10,3% (8) indican que nunca se cumple con esta actividad.

Comentario

Según los resultados obtenidos, se puede apreciar que la Dirección Regional de Educación Huánuco de manera permanente diseña los puestos de trabajo según el Manual de Organización y Funciones de la institución, garantizando el manejo de las competencias en la selección del personal.

Tabla 2.

¿Los mecanismos de selección de personal se realizan conforme a la normativa vigente?

Respuestas	Fi	%
Siempre	21	26,9
Casi siempre	40	51,3
A veces	12	15,4
Nunca	5	6,4
TOTAL	78	100.0

Fuente: Resultados del cuestionario de auditoría del capital humano.

Elaboración: Tesistas

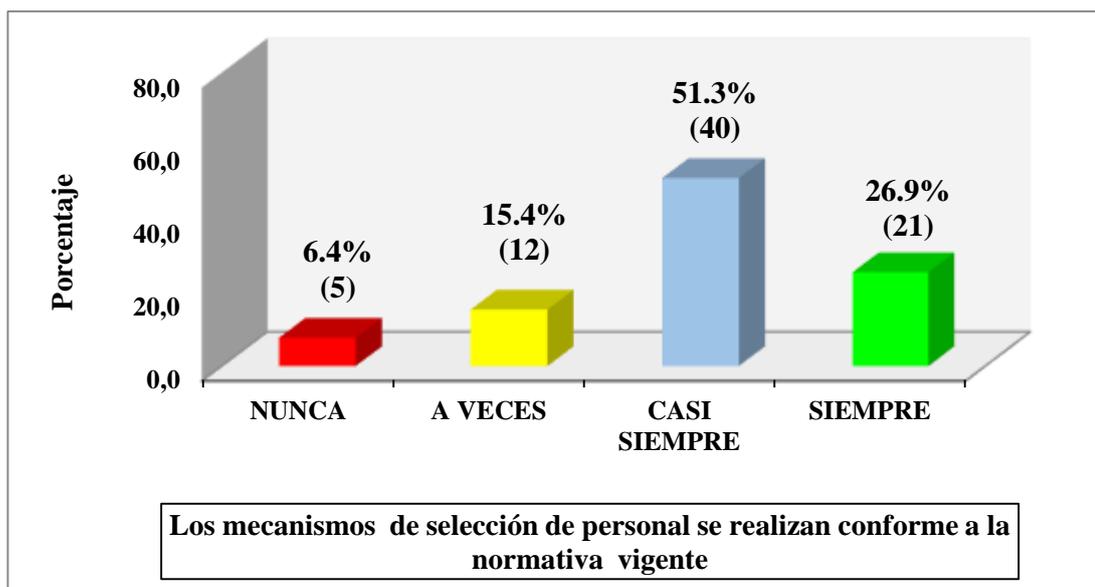


Figura 2. Los mecanismos de selección de personal se realizan conforme a la normativa vigente.

Fuente: Tabla 2

Interpretación.

En la tabla y figura 2 se identifica que de la totalidad de trabajadores encuestados (78), un 51,3% (40) afirman que los procesos de selección del personal en la institución casi siempre se realizan cumpliendo con los mecanismos establecidos en la normativa vigente, 26,9% (21) refieren que siempre se realiza este procedimiento, 15,4% (12) opinan que solo a veces se cumple con esta directiva y solo 6,4% (5) afirma que nunca se aplica esta premisa en la selección del personal.

Comentario

Según los resultados obtenidos, la Dirección Regional de Educación Huánuco de manera permanente realiza la selección de su personal de trabajo según los mecanismos establecidos en la normativa vigente.

Tabla 3.

¿Se ubica a los trabajadores en el área donde pueden desempeñarse mejor?

Respuestas	Fi	%
Siempre	15	19,2
Casi siempre	35	44,8
A veces	17	21,8
Nunca	11	14,2
TOTAL	78	100.0

Fuente: Resultados del cuestionario de auditoría del capital humano.

Elaboración: Tesistas

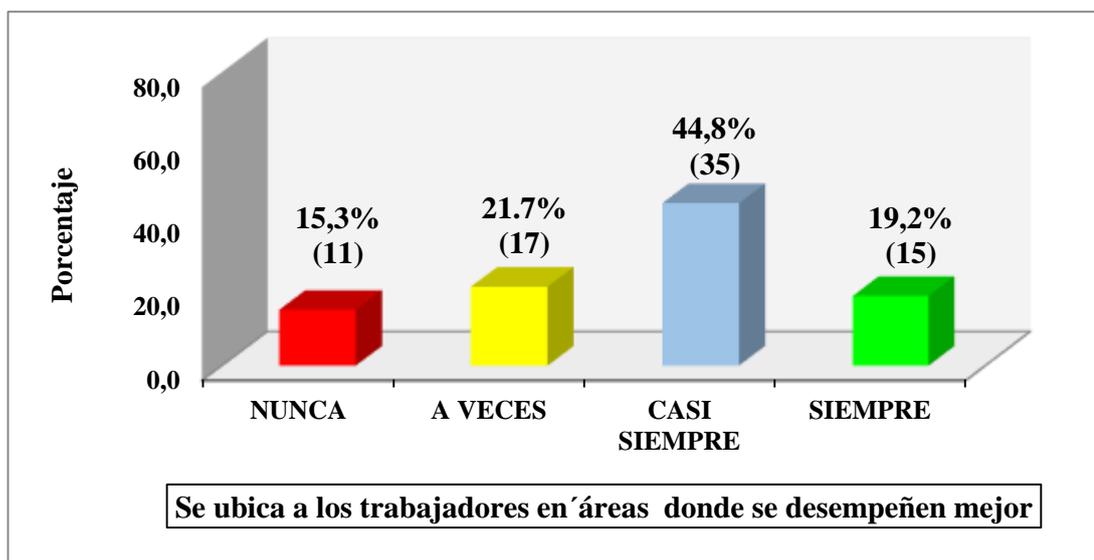


Figura 3. Se ubica a los trabajadores en el área donde pueden desempeñarse mejor.

Fuente: Tabla 3.

Interpretación.

En la tabla y figura 2 se identifica que de la totalidad de trabajadores encuestados (78), un 51,3% (40) afirman que los procesos de selección del personal en la institución casi siempre se realizan cumpliendo con los mecanismos establecidos en la normativa vigente, 26,9% (21) refieren que siempre se realiza este procedimiento, 15,4% (12) opinan que solo a veces se cumple con esta directiva y solo 6,4% (5) afirma que nunca se aplica esta premisa en la selección del personal.

Comentario

Según los resultados obtenidos, en la Dirección Regional de Educación Huánuco de manera permanente la selección de su personal de trabajo se efectúa según los mecanismos establecidos en la normativa vigente.

Tabla 4.

¿Se establecen parámetros para la selección y desarrollo profesional de los trabajadores?

Respuestas	Fi	%
Siempre	13	16,7
Casi siempre	29	37,2
A veces	26	33,5
Nunca	10	12,8
TOTAL	78	100.0

Fuente: Resultados del cuestionario de auditoría del capital humano.

Elaboración: Tesistas

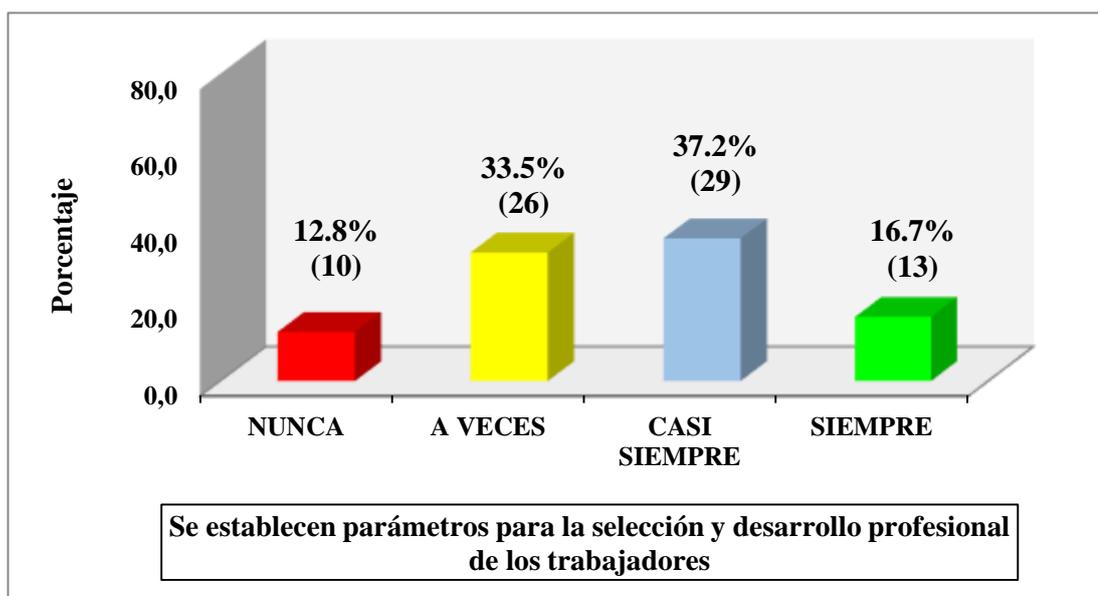


Figura 4. Se establecen parámetros para la selección y desarrollo profesional de los trabajadores.

Fuente: Tabla 4.

Interpretación.

En la tabla y figura 4 se detalla que de todos los trabajadores encuestados (78), un 37,2% (40) indican que casi siempre se establecen parámetros para la selección y desarrollo de la competencia profesional de los trabajadores, 33,5% (26) afirman que a veces se cumple con esta premisa, 16,7% (13) refieren que siempre se aplica este criterio en la institución y 12,8% (10) señalan que nunca existen parámetros para contratar a los trabajadores en esta organización de trabajo.

Comentario

Según los resultados obtenidos, la Dirección Regional de Educación Huánuco se establecen de manera frecuente parámetros de selección en la contratación de los trabajadores para optimizar el cumplimiento de los objetivos organizacionales en esta institución.

Tabla 5.

¿El nivel remunerativo es acorde a la formación profesional y grado de responsabilidad de los trabajadores?

Respuestas	Fi	%
Siempre	24	30,8
Casi siempre	33	42,3
A veces	14	17,9
Nunca	7	9,0
TOTAL	78	100.0

Fuente: Resultados del cuestionario de auditoría del capital humano.

Elaboración: Tesistas

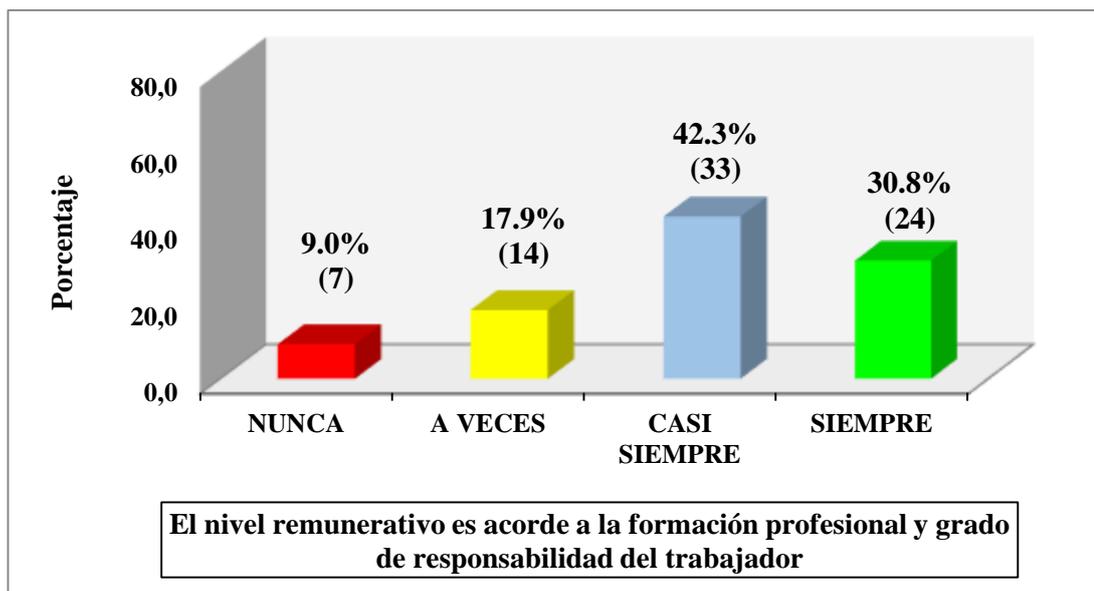


Figura 5. El nivel remunerativo es acorde a la formación profesional y grado de personalidad de los trabajadores.

Fuente: Tabla 5.

Interpretación.

En la tabla y figura 5 se aprecia que del 100,0% (78) de trabajadores encuestados, un 42,3% (33) señalan que el nivel remunerativo de los trabajadores se encuentra acorde a su formación profesional y el grado de responsabilidad que tienen en su área de trabajo, 30,8% (24) indican que siempre se cumple esta directiva, 17,9% (14) sostienen que a veces las remuneraciones responden a las competencias profesionales de los trabajadores y 9,0% (7) refieren que nunca se aplica este criterio en el nivel remunerativo de los trabajadores de esta organización.

Comentario

Considerando los hallazgos obtenidos, se considera que en la Dirección Regional de Educación Huánuco la escala remunerativa de los trabajadores está acorde con su competencia profesional y su grado de responsabilidad de sus funciones laborales en su área de trabajo.

Tabla 6.

¿La formulación de planillas de remuneraciones se efectúa en forma oportuna?

Respuestas	Fi	%
Siempre	19	24,4
Casi siempre	35	44,9
A veces	15	19,2
Nunca	9	11,5
TOTAL	78	100.0

Fuente: Resultados del cuestionario de auditoría del capital humano.

Elaboración: Tesistas

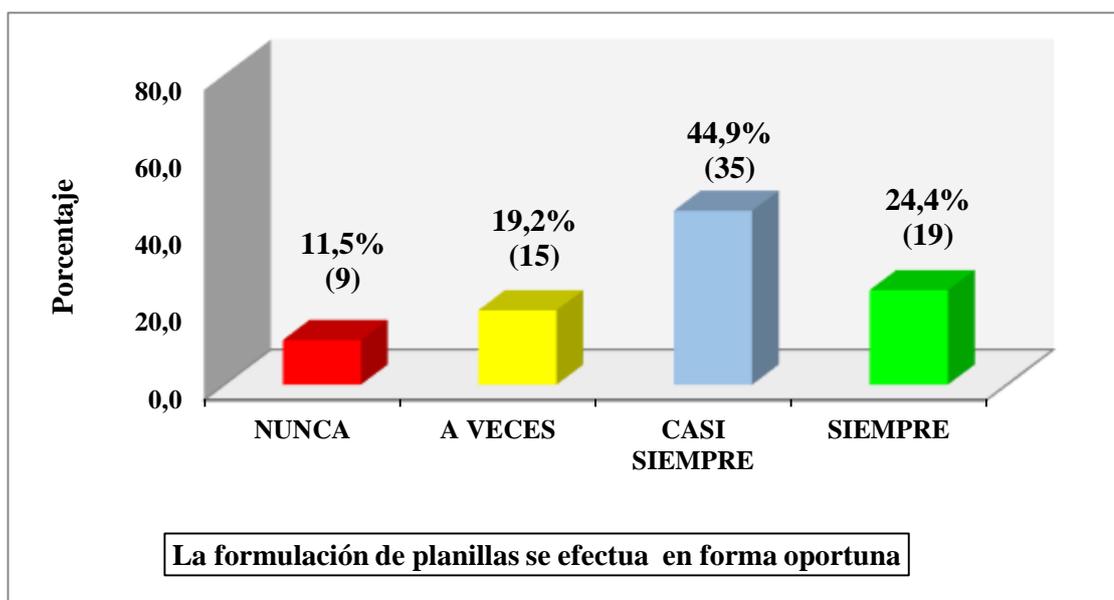


Figura 6. La formulación de planillas de remuneraciones se efectúa en forma oportuna.

Fuente: Tabla 6.

Interpretación.

En la tabla y figura 6 se observa que, del total de trabajadores encuestados, 44,9% (35) afirman que casi siempre la formulación de planillas de pago se realiza de manera oportuna, 24,4% (19) sostienen que siempre se elaboran las planillas oportunamente,

19,2% (15) indican que a veces se realiza este procedimiento en el momento adecuado y solo 11,5% (9) afirman que las planillas nunca se formulan de manera oportuna.

Comentario

De acuerdo a los resultados presentados, se establece que en la Dirección Regional de Educación Huánuco frecuentemente las planillas de trabajos son formuladas de manera oportuna en la institución que garantiza que el pago de las remuneraciones se realiza de manera adecuada.

Tabla 7.

¿Se otorgan incentivos y bonos laborales de acuerdo a la normatividad vigente?

Respuestas	Fi	%
Siempre	10	12,8
Casi siempre	17	21,8
A veces	32	41,0
Nunca	19	24,4
TOTAL	78	100,0

Fuente: Resultados del cuestionario de auditoría del capital humano.

Elaboración: Tesistas

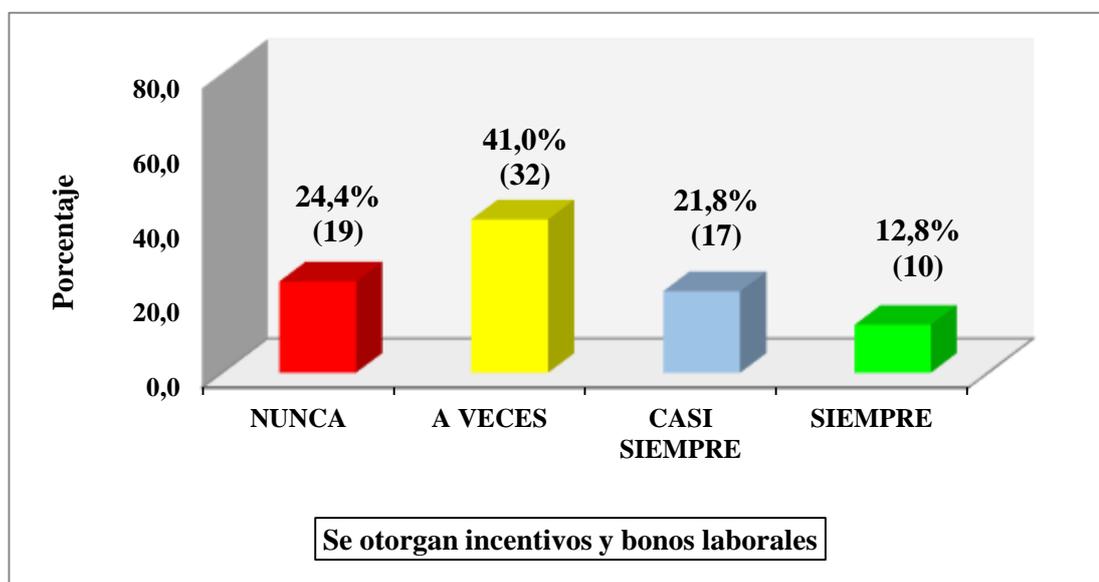


Figura 7. Se otorgan incentivos y bonos laborales de acuerdo a la normatividad vigente.

Fuente: Tabla 7.

Interpretación.

En la tabla y figura 7 se observa que, de la totalidad trabajadores en estudio, 41,0% (32) sostienen que a veces se otorgan bonos e incentivos laborales en la institución, 21,8% (17) afirman que casi siempre se realizan este procedimiento, 24,4% (10) indican que nunca se otorgan incentivos en la institución y únicamente 12,8% (10) afirman que siempre se entregan bonos e incentivos en la organización de trabajo.

Comentario

Considerando los resultados presentados, se establece que en la Dirección Regional de Educación Huánuco eventualmente se realiza la entrega de bonos e incentivos laborales en esta organización que tiende a repercutir en el desempeño de los trabajadores en su organización de trabajo.

Tabla 8.

¿Se brinda reconocimientos e incentivos recreativos, asistenciales y supletorios a los trabajadores?

Respuestas	Fi	%
Siempre	7	9,0
Casi siempre	12	15,4
A veces	32	41,0
Nunca	27	34,6
TOTAL	78	100.0

Fuente: Resultados del cuestionario de auditoría del capital humano.

Elaboración: Tesistas

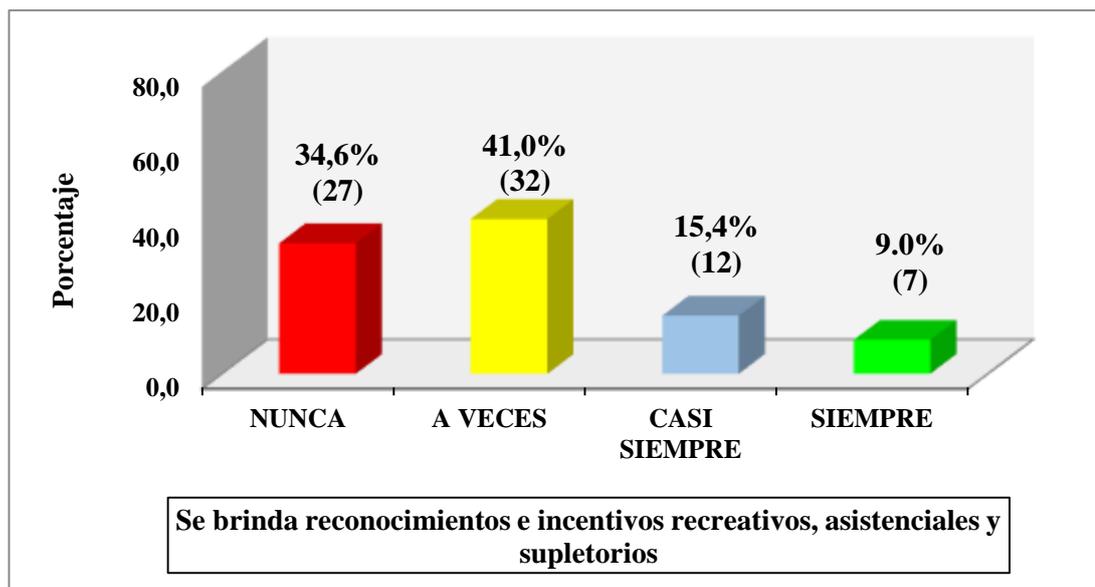


Figura 8. Se brinda reconocimientos e incentivos recreativos, asistenciales y supletorios a los trabajadores.

Fuente: Tabla 8.

Interpretación.

En la tabla y figura 8 se aprecia que, del 100,0% (78) de trabajadores participantes del estudio, 41,2% (32) afirman que a veces se entregan reconocimientos e incentivos recreativos, asistenciales y supletorios a los trabajadores de esta entidad, 34,6% (27) indican que nunca se brinda este tipo de incentivos a los trabajadores, 15,4% (12) señalan que solo a veces se realiza este procedimiento; y, únicamente 9,0% (7) refieren que siempre se entregan este tipo de incentivos a los trabajadores.

Comentario

En base a los resultados presentados, se considera que en la Dirección Regional de Educación Huánuco los reconocimientos e incentivos recreativos, asistenciales y supletorios se brindan de manera ocasional a los trabajadores de esta institución.

Tabla 9.

¿Se realiza la reingeniería de puestos de trabajo en la institución?

Respuestas	Fi	%
Siempre	9	11,5
Casi siempre	15	19,2
A veces	30	38,5
Nunca	24	30,8
TOTAL	78	100.0

Fuente: Resultados del cuestionario de auditoría del capital humano.

Elaboración: Tesistas

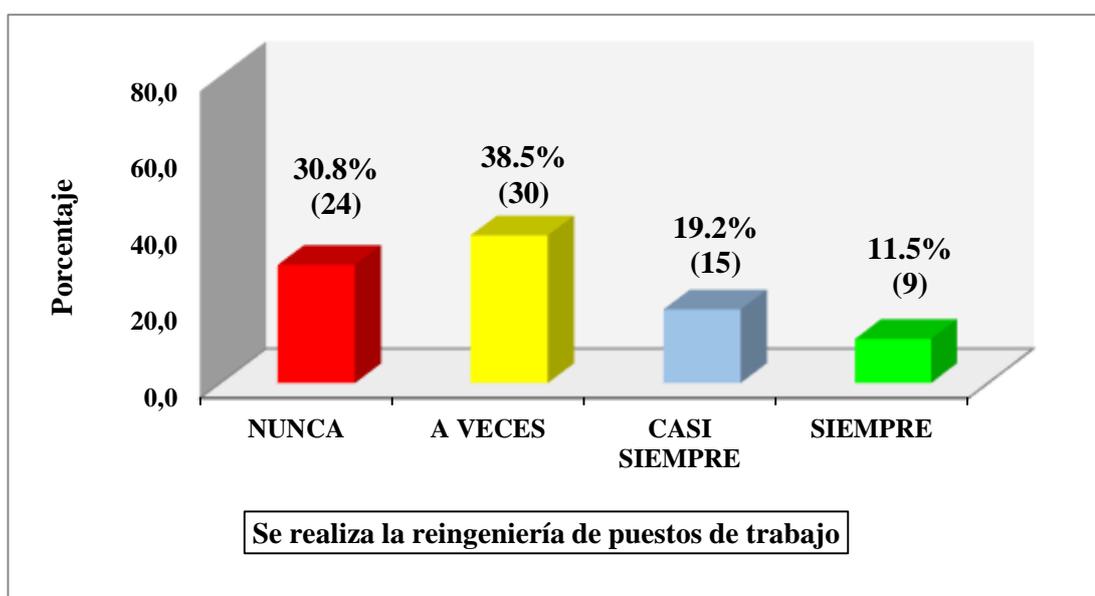


Figura 9. Se realiza la reingeniería de puestos de trabajo en la institución.

Fuente: Tabla 9.

Interpretación.

En la tabla y figura 9 se observa que, de la totalidad de trabajadores encuestados, 38,5% (30) refieren que a veces se realiza la reingeniería de puestos de trabajo en esta institución, 30,8% (24) afirman que nunca se realiza este procedimiento, 19,2% (15)

indican que casi siempre se realiza esta actividad en su área de trabajo y 11,5% (9) señalan que siempre se efectúa la reingeniería de puestos de trabajo en esta institución.

Comentario

Considerando los hallazgos reportados, se establece que en la Dirección Regional de Educación Huánuco no se realiza de manera permanente la reingeniería de los puestos de trabajo que afecta el desempeño de los trabajadores en esta organización.

Tabla 10.

¿Los programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia de los trabajadores de la institución?

Respuestas	Fi	%
Siempre	15	19,2
Casi siempre	33	42,3
A veces	18	23,1
Nunca	12	15,4
TOTAL	78	100,0

Fuente: Resultados del cuestionario de auditoría del capital humano.

Elaboración: Tesistas

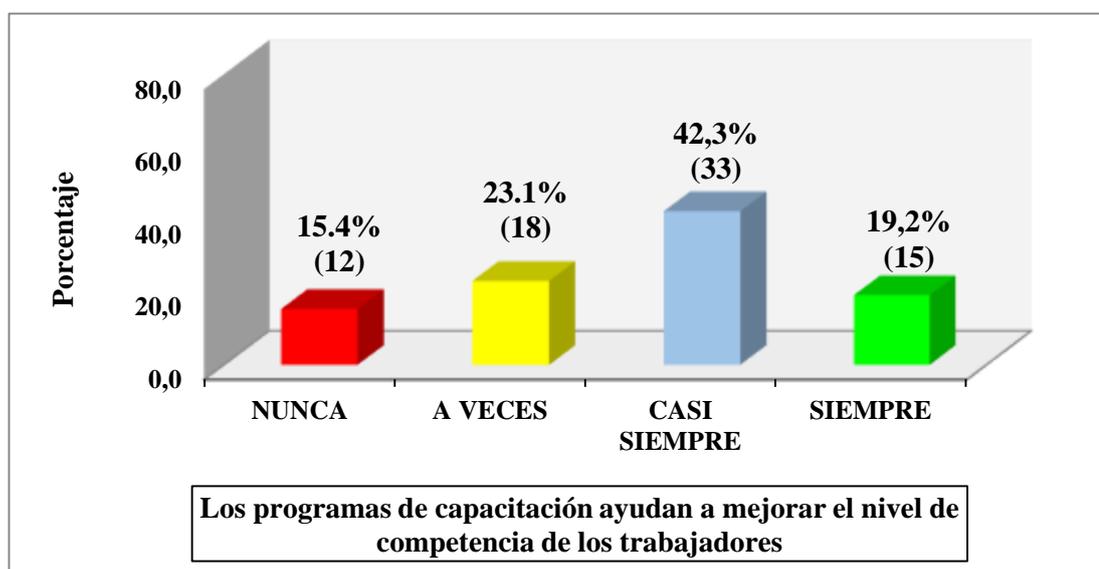


Figura 10. Los programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia de los trabajadores de la institución.

Fuente: Tabla 10.

Interpretación.

En la tabla y figura 10 se aprecia que, que del 100% (78) de trabajadores participantes del estudio, 42,3% (33) afirman que casi siempre las capacitaciones que se brindan en la institución ayudan a mejorar las competencias laborales de los trabajadores, 23,1% (18) indican que solo a veces se brindan capacitaciones que mejoran su desempeño en su área de trabajo, 19,2% (15) siempre reciben capacitaciones en su ámbito laboral; y 15,4% (12) afirman que nunca se brindan capacitaciones que ayuden a mejorar las competencias de los trabajadores.

Comentario

En base a los resultados presentados, se destaca que en la Dirección Regional de Educación Huánuco casi siempre los programas de capacitación que se brindan en la institución permiten mejorar la competencia profesional de los trabajadores de esta organización laboral.

Tabla 11.

¿Existe una adecuada comunicación entre el director ejecutivo y el personal de todas las áreas de la institución?

Respuestas	Fi	%
Siempre	19	24,4
Casi siempre	35	44,9
A veces	14	17,9
Nunca	10	12,8

TOTAL	78	100.0
--------------	----	-------

Fuente: Resultados del cuestionario de auditoría del capital humano.

Elaboración: Tesistas

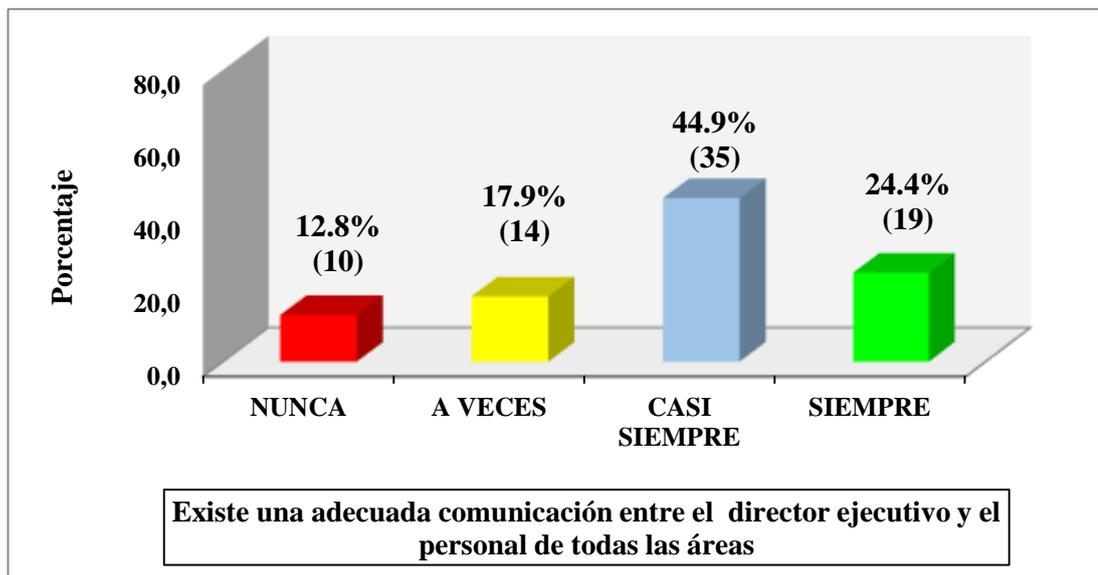


Figura 11. Existe una adecuada comunicación entre el director ejecutivo y el personal de todas las áreas de la institución.

Fuente: Tabla 11.

Interpretación.

En la tabla y figura 11 se detalla que de todos los trabajadores que participaron del estudio, 44,9% (35) señalan que casi siempre existe una comunicación adecuada entre el director ejecutivo y el personal que labora en todas las áreas de la institución, 24,4% (19) indican que siempre existe una comunicación adecuada entre los directivos y los trabajadores; 17,9% (14) afirma que solo a veces existe una comunicación transversal entre el personal administrativo y los trabajadores; y 12,8% (10) sostienen que nunca existe una comunicación adecuada entre estas dos áreas estratégicas de la institución.

Comentario

Considerando los resultados presentados, se establece que en la Dirección Regional de Educación Huánuco de manera frecuente existe una adecuada comunicación entre

el director ejecutivo y el personal de todas las áreas de la institución que permite el reconocimiento oportuno de problemas laborales y la implementación de medidas que coadyuven al logro de los objetivos estratégicos e institucionales de esta entidad gubernamental.

Tabla 12.

¿Existe puntos de equilibrio entre los objetivos institucionales y personales de los trabajadores?

Respuestas	Fi	%
Siempre	17	21,8
Casi siempre	37	47,4
A veces	16	20,5
Nunca	8	10,3
TOTAL	78	100.0

Fuente: Resultados del cuestionario de auditoría del capital humano.

Elaboración: Tesistas

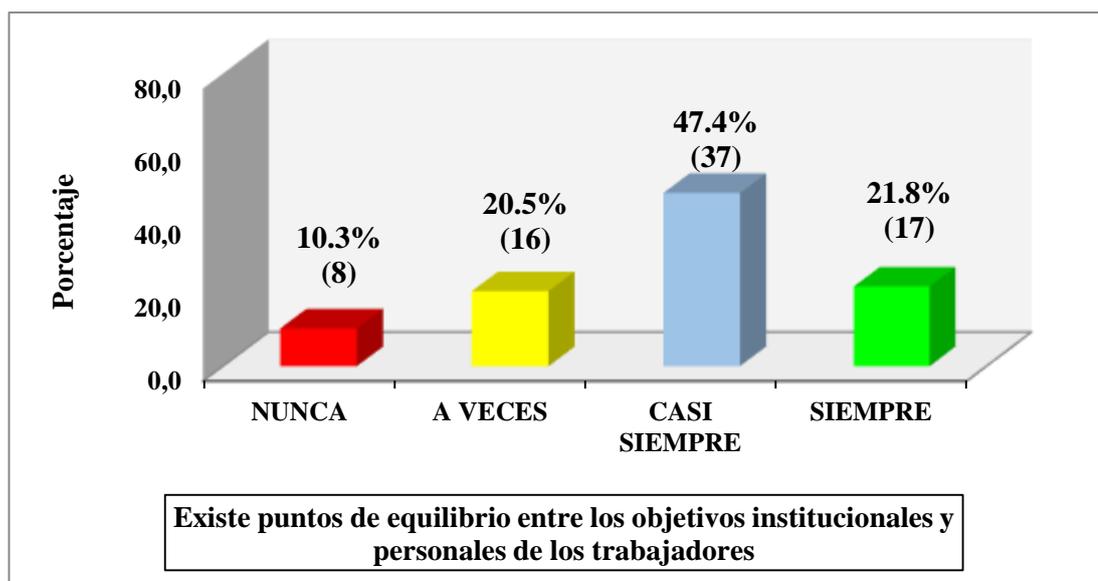


Figura 12. Existe puntos de equilibrio entre los objetivos institucionales y personales de los trabajadores.

Fuente: Tabla 12.

Interpretación.

En la tabla y figura 12 se aprecia que del 100,0% (78) de trabajadores participantes de la encuesta, 47,4% (37) indican que casi siempre existen puntos de equilibrio entre los objetivos institucionales y las metas personales de los trabajadores; 21,8% (17) refieren que siempre se cumplen con este criterio en la institución, 20,5% (16) manifiestan que esta premisa se manifiesta a veces en su área de trabajo y 10,3% (8) afirman que nunca se evidencia puntos de congruencia entre sus objetivos personales y las metas propuestas en la institución.

Comentario

Según los resultados obtenidos, se resalta que en la Dirección Regional de Educación Huánuco frecuentemente existen puntos de equilibrio entre los objetivos propuestas por la institución y las metas personales de los trabajadores en cada área de trabajo.

Tabla 13.

¿Mantiene buena comunicación con sus compañeros de trabajo y superiores jerárquicos?

Respuestas	Fi	%
Siempre	38	48,7
Casi siempre	22	28,2
A veces	12	15,4
Nunca	6	7,7
TOTAL	78	100.0

Fuente: Resultados del cuestionario de desempeño laboral.

Elaboración: Tesista

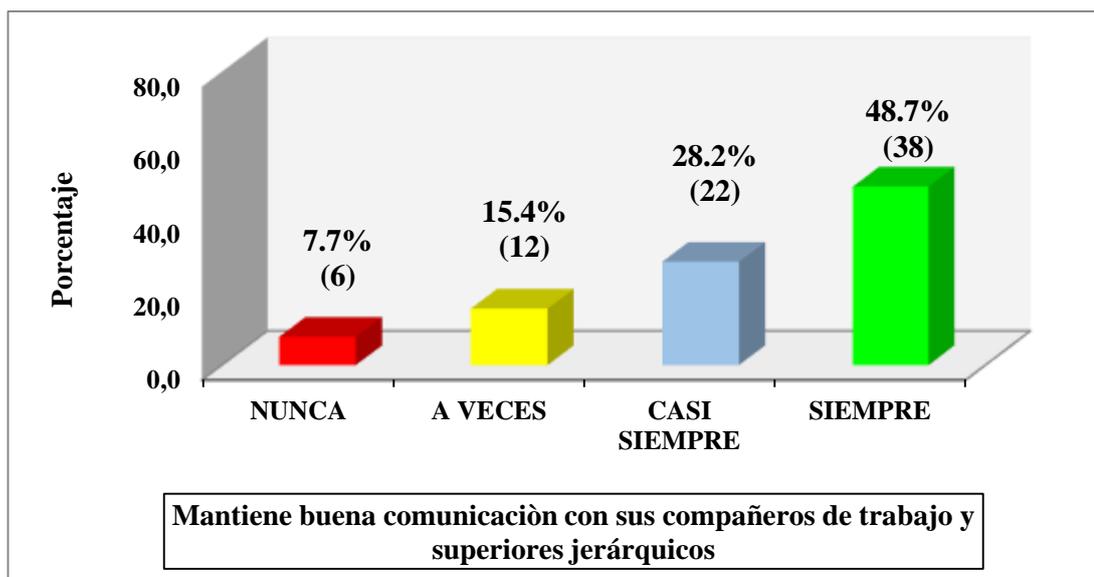


Figura 13. Mantiene buena comunicación con sus compañeros de trabajo y superiores jerárquicos.

Fuente: Tabla 13.

Interpretación.

En la tabla y figura 13 se corrobora que del total de los trabajadores en estudio, 48,7% (38) afirman que siempre mantienen una buena comunicación con sus colegas de trabajo y sus superiores jerárquicos, 28,2% (22) indican que casi siempre tienen una buena comunicación con sus superiores jerárquicos, 15,4% (12) sostienen que solo a veces tienen una buena comunicación en su ámbito laboral; y 7,7% (6) refieren que nunca mantienen una comunicación adecuada con sus jefes y colegas de trabajo que afecta su desempeño y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Comentario

De acuerdo a los resultados presentados, se establece que en la Dirección Regional de Educación Huánuco de manera permanente existe una buena comunicación entre los compañeros de trabajo y el personal administrativo o superiores jerárquicos de esta entidad gubernamental.

Tabla 14.

¿Coordina con los colegas de trabajo las actividades que se realizan en la institución?

Respuestas	Fi	%
Siempre	42	53,8
Casi siempre	22	28,2
A veces	9	11,5
Nunca	5	6,5
TOTAL	78	100.0

Fuente: Resultados del cuestionario de desempeño laboral.

Elaboración: Tesistas

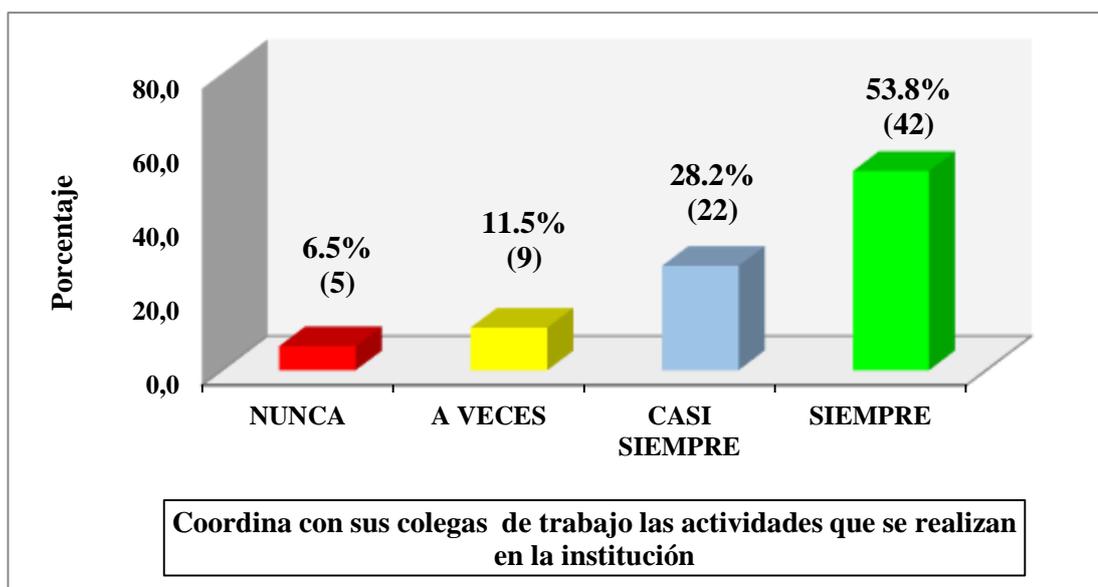


Figura 14. Coordina con los colegas de trabajo las actividades que se realizan en la institución.

Fuente: Tabla 14.

Interpretación.

En la tabla y figura 14 se aprecia que del 100% (78) de trabajadores encuestados, 53,8% (42) manifiestan que siempre coordina con sus colegas de trabajo las actividades que se realizan en su área de trabajo, 28,2% (22) afirman que casi siempre coordinan con sus compañeros las acciones que se desarrollan en la institución, 11,5%

(9) indican que a veces se coordinan las actividades laborales en su área de trabajo; y 6,5% (5) manifiesta que nunca pueden coordinar las actividades que realizan en su ámbito laboral.

Comentario

Considerando los resultados presentados en el estudio, en la Dirección Regional de Educación Huánuco frecuentemente los trabajadores coordinan con sus colegas de trabajo las actividades que se realizan dentro de la institución promoviendo el trabajo en equipo para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Tabla 15.

¿Colabora con sus colegas cuando se presentan problemas en el trabajo?

Respuestas	Fi	%
Siempre	37	47,4
Casi siempre	29	37,2
A veces	8	10,3
Nunca	4	5,1
TOTAL	78	100.0

Fuente: Resultados del cuestionario de desempeño laboral.

Elaboración: Tesista

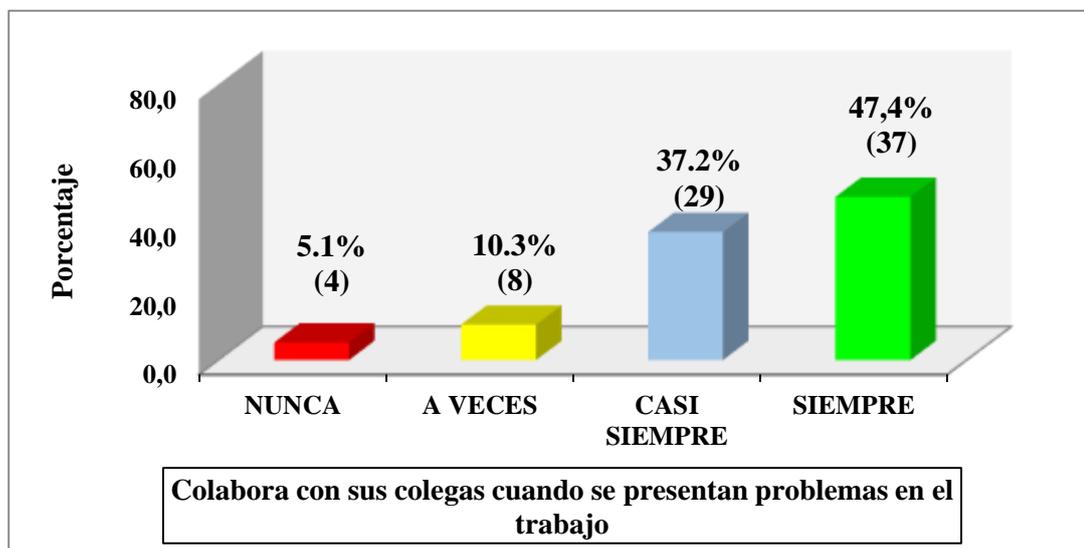


Figura 15. Colabora con sus colegas cuando se presentan problemas en su ámbito de trabajo.

Fuente: Tabla 15.

Interpretación.

En la tabla y figura 15 se detalla que, de la totalidad de trabajadores participantes de la encuesta, 47,4% (37) señalan que siempre colaboran con sus colegas cuando se presentan problemas en su ambiente de trabajo; 37,2% (29) afirman que casi siempre realizan esta actividad en su lugar de trabajo; 10,3% (8) sostienen que a veces se involucran en la solución de los problemas laborales y 5,1% (4) indican que nunca colaboran en la solución de los problemas que se presentan en la institución.

Comentario

En base a los resultados expuestos, en la Dirección Regional de Educación Huánuco frecuentemente los trabajadores colaboran de manera permanente con sus colegas cuando se presentan problemas en su área de trabajo, formulando propuestas que permitan su adecuada solución.

Tabla 16.

¿Propone estrategias para solucionar los problemas que se presentan en el trabajo?

Respuestas	Fi	%
Siempre	33	42,3
Casi siempre	27	34,6
A veces	12	15,4
Nunca	6	7,7
TOTAL	78	100.0

Fuente: Resultados del cuestionario de desempeño laboral.

Elaboración: Tesistas

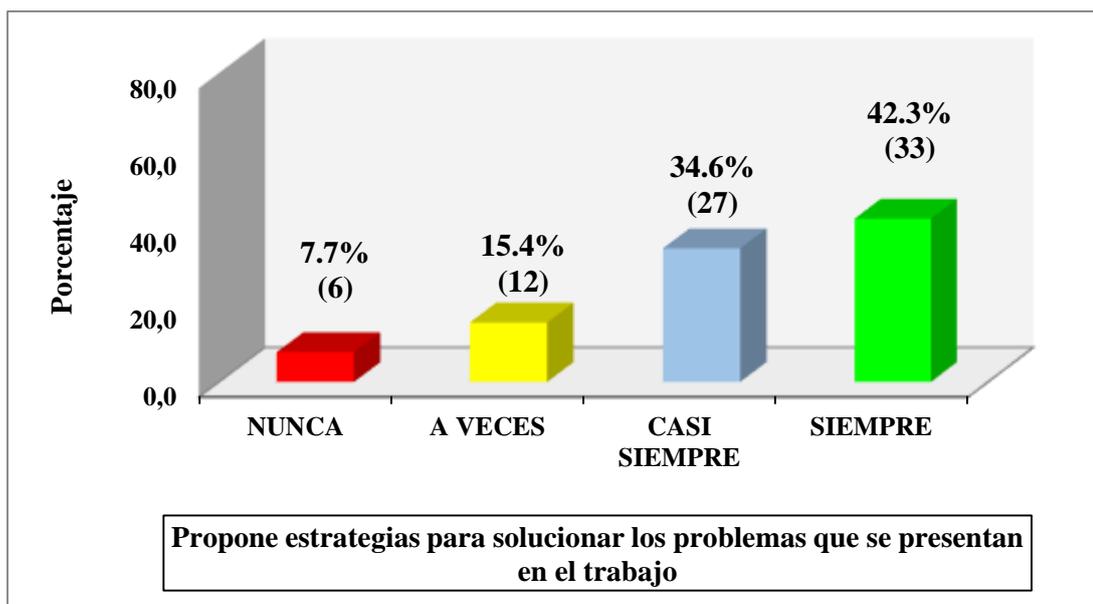


Figura 16. Propone estrategias para solucionar los problemas que se presentan en el trabajo.

Fuente: Tabla 16.

Interpretación.

En la tabla y figura 16 se aprecia que, de la totalidad de trabajadores encuestados, 42,3% (33) manifiestan que siempre proponen estrategias para solucionar los problemas de su ambiente de trabajo; 34,6% (27) afirman que casi siempre formulan estrategias para solucionar los problemas de su ámbito laboral, 15,4% (12) indican que solo a veces realizan esta actividad en su área de trabajo; y 7,7% (6) nunca proponen alternativas de solución frente los problemas laborales en su área de trabajo.

Comentario

Según los resultados expuestos, los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco frecuentemente proponen estrategias para solucionar los problemas que se presentan en su ámbito laboral.

Tabla 17.

¿Cumple con sus objetivos y metas durante su permanencia en el horario de trabajo?

Respuestas	Fi	%
Siempre	19	24,4
Casi siempre	35	44,9
A veces	24	30,7
Nunca	0	0,0
TOTAL	78	100.0

Fuente: Resultados del cuestionario de desempeño laboral.

Elaboración: Tesistas

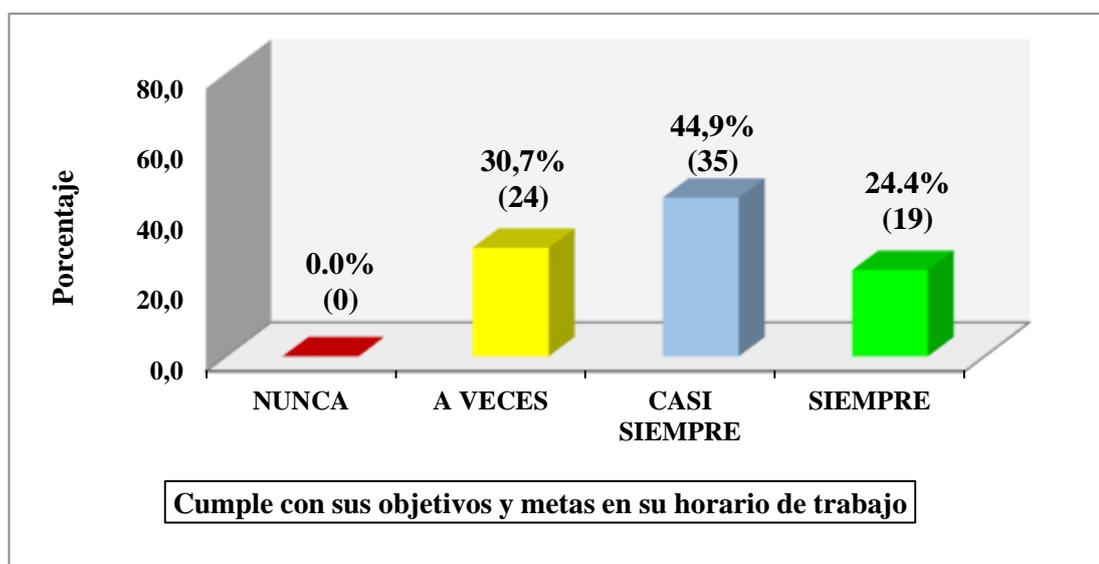


Figura 17. Cumple con sus objetivos y metas durante su permanencia en el horario de trabajo.

Fuente: Tabla 17.

Interpretación.

En la tabla y figura 17 se observa que del 100% (78) de trabajadores encuestados, 44,9% (35) manifiestan que casi siempre cumplen con los objetivos y metas propuestas en su horario de trabajo, 30,7% (24) indican que solo a veces pueden cumplir con sus

objetivos laborales y 24,4% (19) afirman que siempre logran cumplir los objetivos y metas que se formulan en su horario de trabajo.

Comentario

Considerando los hallazgos presentados, los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco casi siempre pueden cumplir con los objetivos y metas propuestas en su área de trabajo que coadyuva al desarrollo institucional de esta entidad gubernamental.

Tabla 18.

¿Conoce los objetivos y responsabilidades propias de su puesto de trabajo?

Respuestas	Fi	%
Siempre	38	48,7
Casi siempre	25	32,1
A veces	15	19,2
Nunca	0	0,0
TOTAL	78	100.0

Fuente: Resultados del cuestionario de desempeño laboral.

Elaboración: Tesista

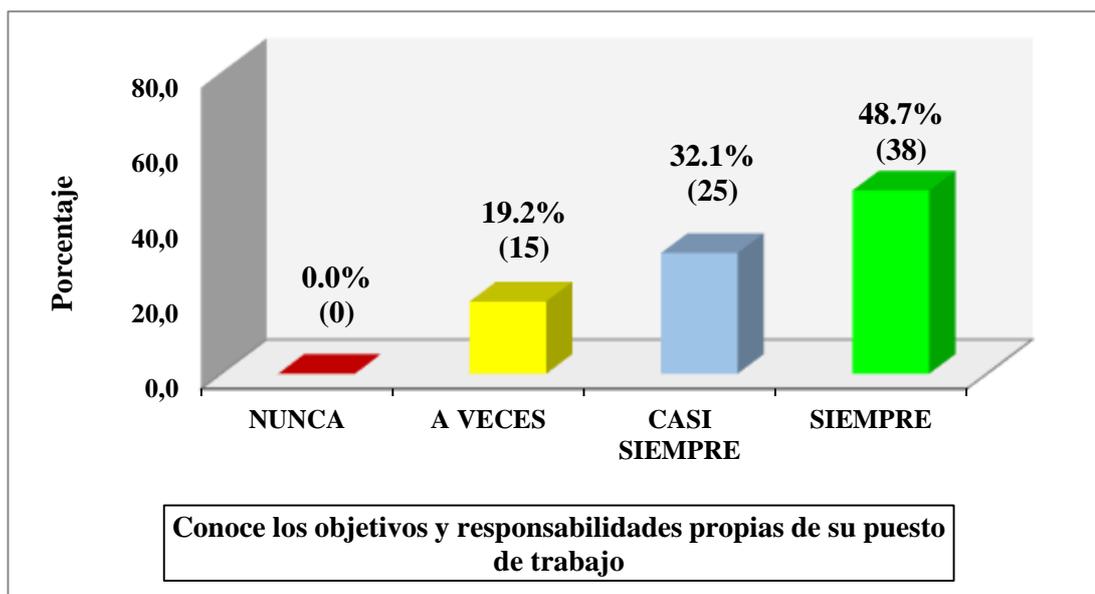


Figura 18. Conoce los objetivos y responsabilidades propias de su puesto de trabajo.
Fuente: Tabla 18.

Interpretación.

En la tabla y figura 18 se observa de la totalidad de trabajadores participantes de la encuesta, 48,7 (38) afirman que siempre conocen los objetivos y responsabilidades inherentes a su puesto de trabajo, 32,1% (25) señalan que casi siempre conocen las funciones que deben realizar en su ámbito laboral y 19,2% (15) refieren que solo a veces conocen con precisión las funciones propias de su área de trabajo.

Comentario

En base a los resultados presentados, se establece que los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco siempre conocen los objetivos y responsabilidades propias de su puesto de trabajo que le permite desempeñarse adecuadamente en su organización laboral.

Tabla 19.

¿Tiene las habilidades y competencias necesarias para desempeñarse adecuadamente en su puesto de trabajo?

Respuestas	Fi	%
Siempre	16	20,5
Casi siempre	34	43,6
A veces	28	35,9
Nunca	0	0.0
TOTAL	78	100.0

Fuente: Resultados del cuestionario de desempeño laboral.

Elaboración: Tesistas

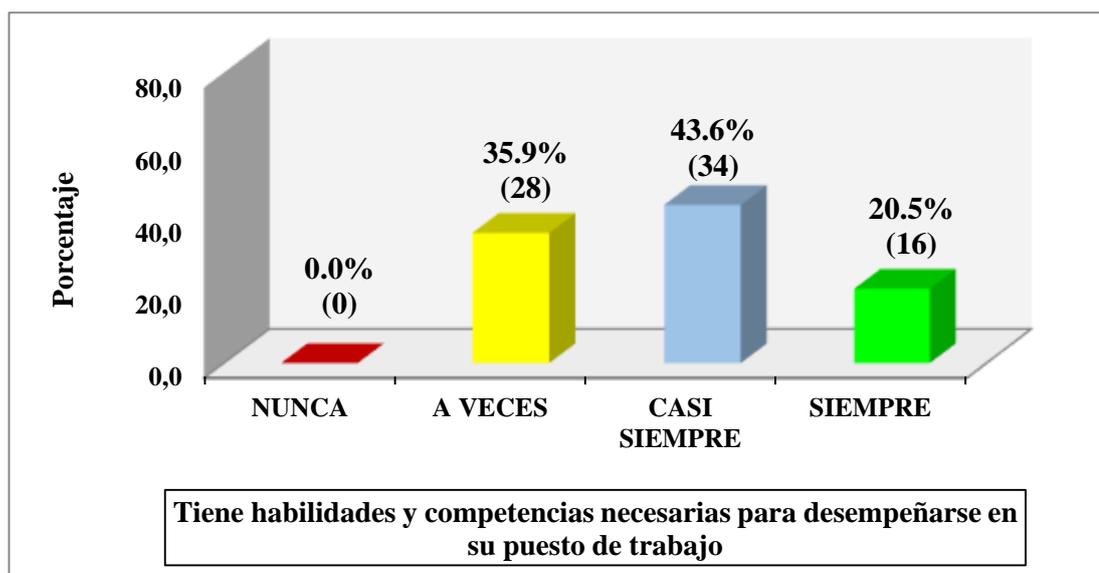


Figura 19. Tiene las habilidades y competencias necesarias para desempeñarse adecuadamente en su puesto de trabajo.

Fuente: Tabla 19.

Interpretación.

En la tabla y figura 19 se detalla que del 100,0% (78) de trabajadores encuestados, 43,6% (34) afirman que casi siempre tienen las habilidades y competencias necesarias

para desempeñarse adecuadamente en su puesto de trabajo, 35,9% (28) indican que a veces no tienen las competencias requeridas para desenvolverse adecuadamente en su ambiente laboral y 20,5% (16) afirman que siempre tienen las competencias necesarias para realizar adecuadamente sus funciones laborales.

Comentario

Considerando los hallazgos mostrados, se establece que los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco mayoritariamente tienen las habilidades y competencias necesarias para desempeñarse adecuadamente en su puesto de trabajo que le permite mejorar su productividad laboral.

Tabla 20.

¿Se capacita para mejorar su desempeño en su área de trabajo?

Respuestas	Fi	%
Siempre	19	24,4
Casi siempre	30	38,5
A veces	23	29,5
Nunca	6	7,7
TOTAL	78	100.0

Fuente: Resultados del cuestionario de desempeño laboral.

Elaboración: Tesista

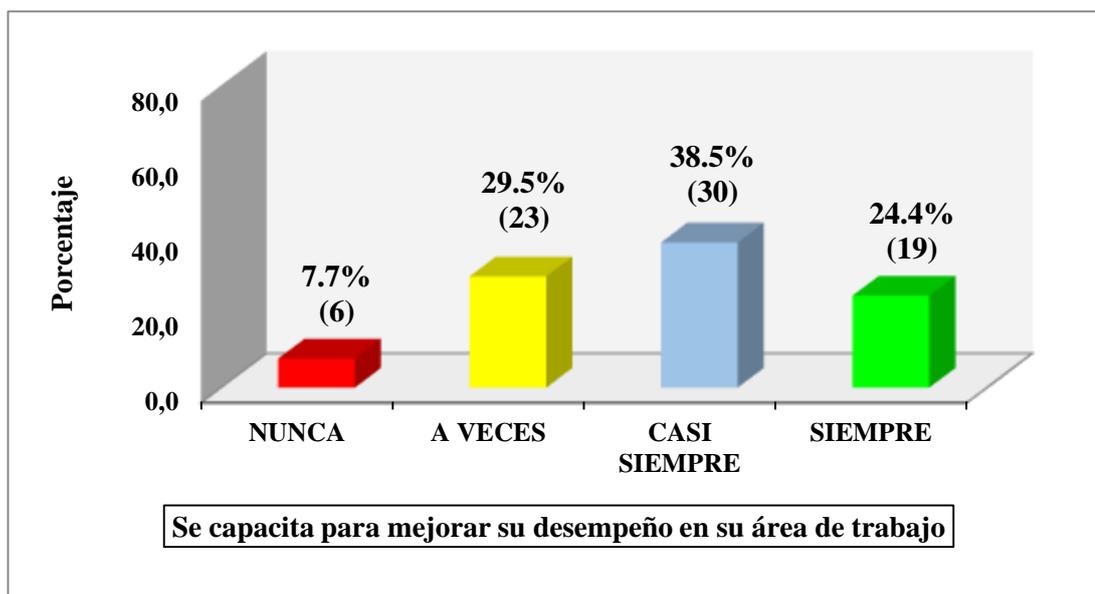


Figura 20. Se capacita para mejorar desempeño en su área de trabajo.

Fuente: Tabla 20.

Interpretación.

En la tabla y figura 20 se detalla que del 100,0% (78) de trabajadores encuestados, 43,6% (34) señalan que casi siempre se capacitan para mejorar su desempeño laboral en su área de trabajo, 29,5% (23) afirman que solo a veces se capacitan para mejorar su desempeño laboral, 24,4% (19) manifiestan que siempre se capacitan en su área de trabajo y 7,7% (6) indican que nunca se capacitan para mejorar su desempeño laboral.

Comentario

En base a los resultados presentados, se establece que los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco se capacitan de manera permanente para mejorar su desempeño en su área de trabajo y contribuir al desarrollo institucional.

Tabla 21.

¿Recibe reconocimientos y felicitaciones por realizar su trabajo de manera eficiente?

Respuestas	Fi	%
Siempre	13	16,7
Casi siempre	19	24,3
A veces	36	46,2
Nunca	10	12,8
TOTAL	78	100.0

Fuente: Resultados del cuestionario de desempeño laboral.

Elaboración: Tesistas

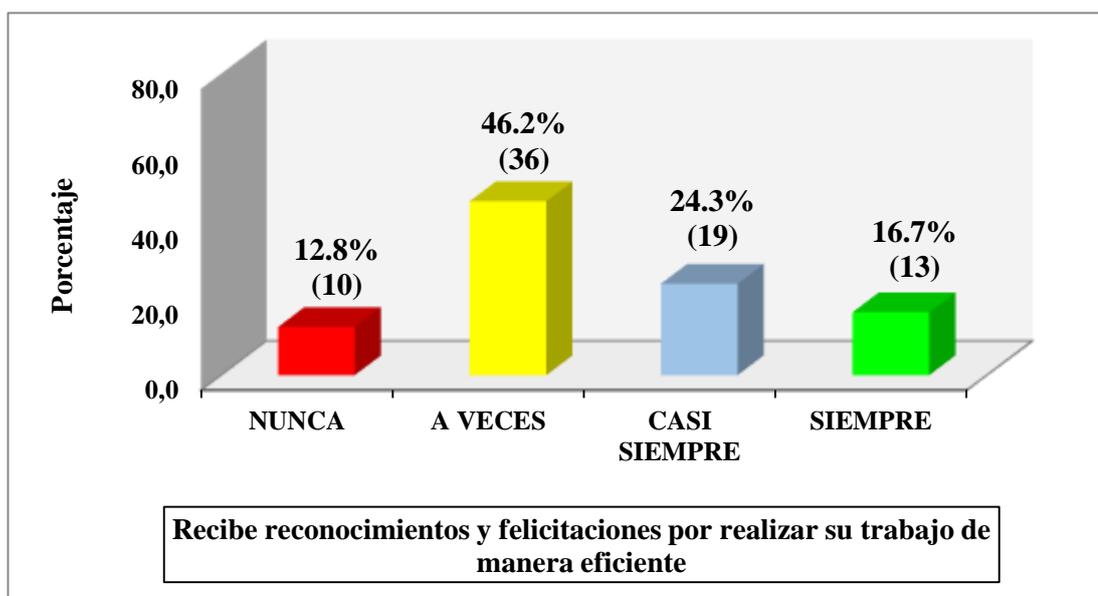


Figura 21. Recibe reconocimientos y felicitaciones por realizar su trabajo de manera eficiente.

Fuente: Tabla 21.

Interpretación.

En la tabla y figura 21 se evidencia que, de la totalidad de trabajadores participantes del estudio, 46,2% (34) afirman que solo a veces son reconocidos o reciben felicitaciones por realizar su trabajo de manera eficiente; 24,3% (19) sostienen que casi siempre reciben reconocimientos en la institución; 16,7% (13) afirman que

siempre son felicitados por realizar eficientemente su trabajo y 12,8% (10) señalan que nunca reciben reconocimientos o felicitaciones por la labor que realizan en la institución.

Comentario

Según los resultados mostrados, se establece que los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco solo a veces son reconocidos o felicitados por el trabajo que realizan en esta entidad gubernamental.

Tabla 22.

¿Tiene la capacidad de realizar su trabajo bajo presión?

Respuestas	Fi	%
Siempre	14	17,9
Casi siempre	25	32,1
A veces	27	34,6
Nunca	12	15,4
TOTAL	78	100.0

Fuente: Resultados del cuestionario de desempeño laboral.

Elaboración: Tesistas

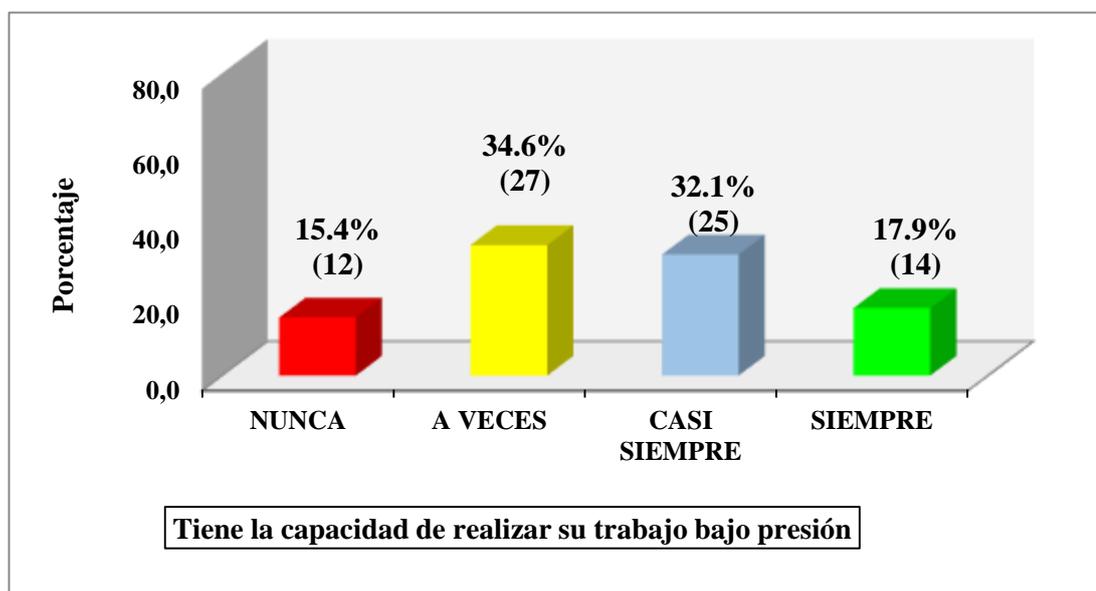


Figura 22. Tiene la capacidad de realizar su trabajo bajo presión.

Fuente: Tabla 22.

Interpretación.

En la tabla y figura 22 se aprecia que todos los trabajadores que participaron de la encuesta, 34,6% (27) refieren que solo a veces pueden realizar su trabajo bajo presión; 32,1% (25) afirman que casi siempre trabajan bajo presión en su área de trabajo; 17,9% (14) señalan que siempre laboran mejor bajo presión y 15,4% (12) refieren que nunca pueden trabajar presión, pues afecta su desempeño laboral.

Comentario

En base a los resultados presentados, se afirma que la mayoría de trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco no tienen la capacidad necesaria para realizar su trabajo bajo presión.

Tabla 23.

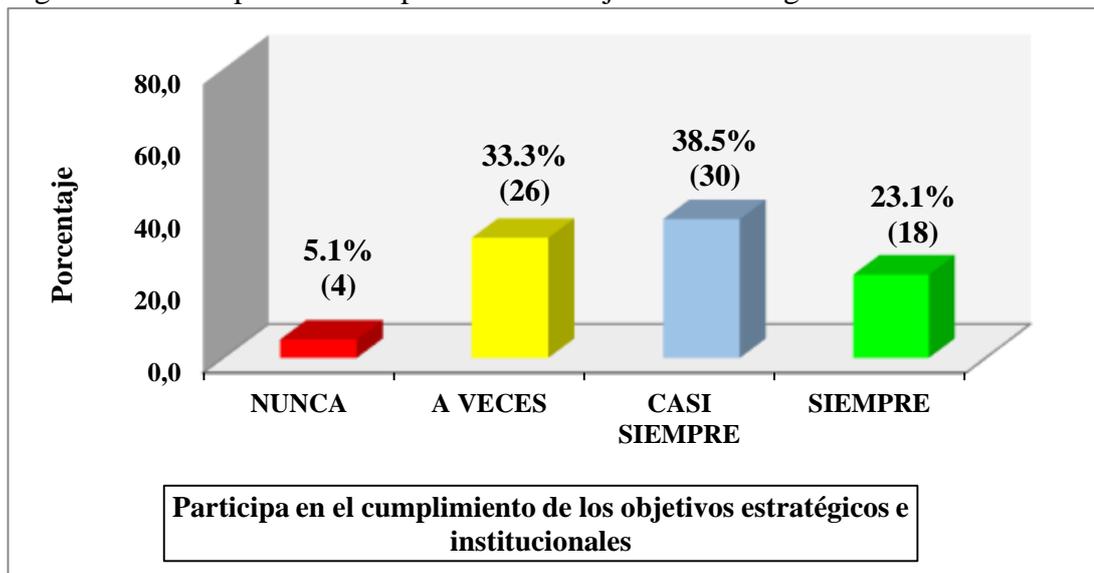
¿Participa en el cumplimiento de objetivos estratégicos e institucionales de la institución?

Respuestas	Fi	%
Siempre	18	23,1
Casi siempre	30	38,5
A veces	26	33,3
Nunca	4	5,1
TOTAL	78	100.0

Fuente: Resultados del cuestionario de desempeño laboral.

Elaboración: Tesistas

Figura 23. Participa en el cumplimiento de objetivos estratégicos e institucionales de



la institución.

Fuente: Tabla 23.

Interpretación.

En la tabla y figura 23 se evidencia que del 100,0% (76) de trabajadores en estudio, 38,5% (30) refieren que casi siempre participan en el cumplimiento de los objetivos estratégicos e institucionales de esta entidad, 33,3% (26) afirman que solo a veces participan del cumplimiento de las metas institucionales, 23,1% (19) señalan que siempre forman parte del logro metas propuestas en la institución y 5,1% (4) consideran que nunca participan en la consecución de las metas y objetivos propuestos por esta entidad gubernamental.

Comentario

Según los resultados mostrados, se establece que la mayoría de trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco participa casi siempre en el cumplimiento de los objetivos estratégicos e institucionales propuestos en su entidad de trabajo.

Tabla 24.

¿Utiliza de manera eficiente los recursos, equipos y materiales asignados a su puesto de trabajo?

Respuestas	Fi	%
Siempre	29	37,2
Casi siempre	33	42,3
A veces	16	20,5
Nunca	0	0.0
TOTAL	78	100.0

Fuente: Resultados del cuestionario de desempeño laboral.

Elaboración: Tesistas.

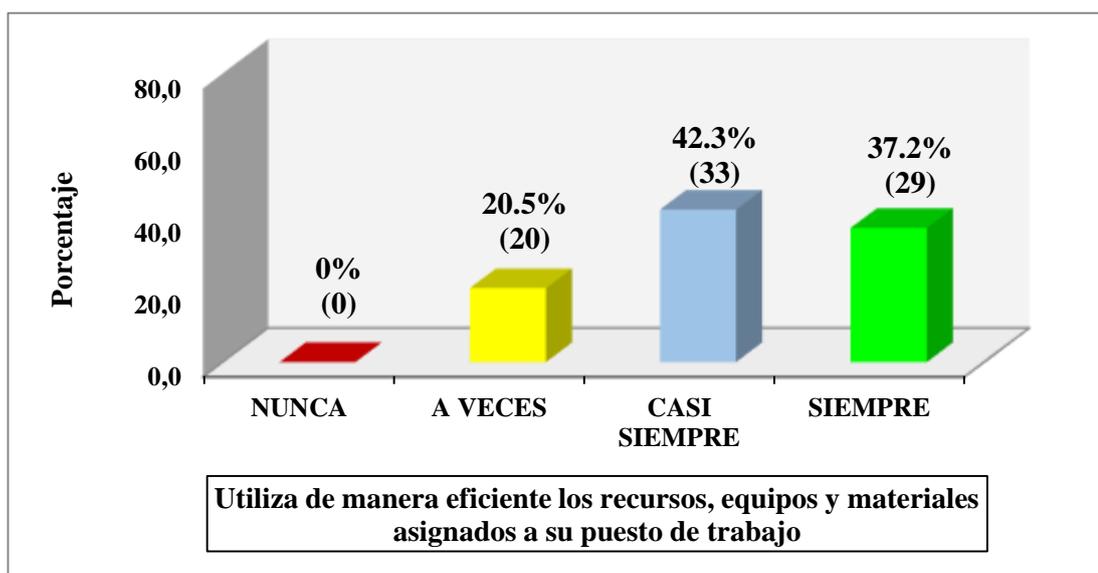


Figura 24. Utiliza de manera eficiente los recursos, equipos y materiales asignados a su puesto de trabajo.

Fuente: Tabla 24.

Interpretación.

En la tabla y figura 24 se detalla que, del total de trabajadores participantes de la ejecución del estudio, 42,3% (33) sostienen que casi siempre utilizan de manera eficiente los recursos, equipos y materiales asignados a su puesto de trabajo; 37,2%

(29) señalan que siempre utilizan adecuadamente los recursos asignados a su área y 20,5% (20) indican que solo a veces son capaces de utilizar de modo eficiente los recursos que le son asignados a su ámbito laboral.

Comentario

En base a los resultados presentados, se establece que la mayoría de trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco casi siempre tienen la capacidad necesaria de utilizar eficientemente los recursos, materiales y equipos asignados a su puesto de trabajo colaborando en el cumplimiento de los objetivos estratégicos e institucionales de esta entidad pública.

VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS.

Prueba de normalidad para las variables

Tabla 25.

Prueba de Normalidad.

Variables	Normalidad	
	K-S	p - valor
Auditoría del capital humano	0,110	0.020
Desempeño laboral	0,174	0.000

Fuente: Prueba estadística Kolmogorov Smirnov.

Interpretación.

En la tabla 25 se presenta los resultados de la prueba de normalidad de datos del estudio, que se realizó con la prueba estadística de Kolmogorov Smirnov evidenciando que ambas variables no tienen una distribución normal debido a que su significancia estadística es menor que 0.05.

Comentario.

Según los resultados obtenidos en la prueba de normalidad y para cumplir con el objetivo general del estudio se utilizará la prueba estadística no paramétrica de correlación de Spearman para el contraste de las hipótesis de estudio, fundamentándose en que ambas variables de estudio son de tipo categóricas ordinales.

Verificación de hipótesis general.

Tabla 26.

Correlación entre la auditoría del capital humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco.

	Correlaciones	Auditoría del capital humano	Desempeño Laboral
Auditoría del capital humano	Correlación de Spearman	1	0,511**
	Sig. (Bilateral)		,000
	N	78	78
Desempeño laboral	Correlación de Spearman	0,511**	
	Sig. (Bilateral)	,000	
	N	78	78

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

Fuente: Correlación de Spearman.

Interpretación.

La tabla 26 evidencia los resultados de la prueba no paramétrica de Spearman (variables con distribución no normal, a través de significancia bilateral se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis establecida por el investigador), apreciándose que el valor de significancia ($p = 0,000$) permite establecer la auditoría del capital humano se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores ($p < 0,05$), confirmándose la hipótesis de investigación. Asimismo, los

resultados del coeficiente de correlación de Spearman indican que existe una moderada correlación positiva entre estas variables ($Rho = 0,511$).

Comentario.

Según el resultado obtenido, se determinó que la auditoría del capital humano se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco.

Verificación de hipótesis específicas.

Tabla 27.

Correlación entre la auditoría del capital humano en la evaluación de puestos de trabajo y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco.

	Correlaciones	Evaluación de puestos de trabajo	Desempeño Laboral
Evaluación de puestos de trabajo	Correlación de Spearman	1	0,458**
	Sig. (Bilateral)		,000
	N	78	78
Desempeño laboral	Correlación de Spearman	0,458**	
	Sig. (Bilateral)	,000	
	N	78	78

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

Fuente: Correlación de Spearman.

Interpretación.

La tabla 27 muestra los resultados de la prueba estadística de Spearman evidenciando una $Rho = 0,511$ con un valor de significancia $p = 0,000$ que permite establecer que existe moderada correlación positiva y significativa entre la auditoría del capital humano en la evaluación de puestos de trabajo y el desempeño laboral de

los trabajadores de la Dirección Regional Educación Huánuco ($p < 0,05$), confirmándose la hipótesis de investigación.

Comentario.

De acuerdo al resultado obtenido se determinó que la auditoría del capital humano en la evaluación de puestos de trabajo se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco.

Tabla 28.

Correlación entre la auditoría del capital humano en la evaluación de remuneraciones e incentivos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco.

Correlaciones		Evaluación de remuneraciones e incentivos	Desempeño Laboral
Evaluación de remuneraciones e incentivos	Correlación de Spearman	1	0,613**
	Sig. (Bilateral)		,000
	N	78	78
Desempeño laboral	Correlación de Spearman	0,613**	
	Sig. (Bilateral)	,000	
	N	78	78

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

Fuente: Correlación de Spearman.

Interpretación.

La tabla 28 presenta los resultados de la prueba no paramétrica de correlación de Spearman apreciándose una $Rho = 0,613$ con un valor de significancia $p = 0,000$ que es inferior al 5%; que permite rechazar la hipótesis nula y confirmar la hipótesis de investigación que señala que la auditoría del capital humano en la evaluación de

remuneraciones e incentivos se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores ($p < 0,05$), confirmándose la hipótesis de investigación.

Comentario.

Según el resultado encontrado se determinó que la auditoría del capital humano en la evaluación de remuneraciones e incentivos se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco.

Tabla 29.

Relación entre la auditoría del capital humano en la evaluación de condiciones de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco.

	Correlaciones	Evaluación de remuneraciones e incentivos	Desempeño Laboral
Evaluación de remuneraciones e incentivos	Correlación de Spearman	1	0,550**
	Sig. (Bilateral)		,000
	N	78	78
Desempeño laboral	Correlación de Spearman	0,550**	
	Sig. (Bilateral)	,000	
	N	78	78

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

Fuente: Correlación de Spearman.

Interpretación.

La tabla 29 se presenta los resultados de la prueba no paramétrica de Spearman apreciándose una $Rho = 0,550$ con un valor de significancia $p = 0,000$ que es inferior al margen de error del 5%; que permite rechazar la hipótesis nula y confirmar la hipótesis de estudio que establece que la auditoría del capital humano en la evaluación

de condiciones de trabajo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores ($p < 0,05$).

Comentario.

Según el resultado identificado se determinó que la auditoría del capital humano en la evaluación de condiciones de trabajo se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Este estudio emergió de la premisa formulada en el estudio de Cutipa (2018) donde se estableció que la auditoría del capital humano constituye un aspecto clave en las entidades públicas y privadas pues permite evaluar las funciones del personal en las diferentes áreas de la institución para la implementación de políticas institucional que permitan mejorar el desempeño laboral de los trabajadores dentro de la organización de trabajo favoreciendo el cumplimiento de sus objetivos estratégicos e institucionales.

Por ende, el presente estudio se realizó buscando determinar la relación entre la auditoría del capital humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco durante el año 2019; permitiendo luego de la recolección y procesamiento estadístico de resultados establecer que existe relación significativa entre estas variables ($p = 0,000$); rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis formulada por los investigadores en este informe de tesis.

En este sentido, los resultados de esta investigación mostraron que 42,3% de trabajadores que percibieron una regular auditoría del capital humano en la institución presentaron un desempeño laboral promedio; 14,1% de trabajadores que valoraron la auditoría del capital humano como deficiente mostraron un bajo desempeño laboral; y finalmente, 7,7% de trabajadores que percibieron una buena auditoría de recursos humanos tuvieron un alto desempeño laboral, corroborándose la presencia de moderada correlación positiva entre estas variables.

Estos resultados son concordantes con los establecidos por Becker (citado por Carrera, 2018) al señalar que la auditoría del capital humano es un componente esencial para el desarrollo institucional pues permite evaluar las funciones que realiza

el personal en la institución valorando que sus capacidades sean acordes al puesto de trabajo, estableciendo que cuando la auditoria del capital humano se realiza adecuadamente el desempeño de los trabajadores tiende a incrementarse pero cuando se desarrolla de manera inadecuada disminuye su desempeño laboral..

Asimismo, nuestros resultados son concordantes con los hallados por Santos (2016) quien en su trabajo de investigación identificó que una adecuada gestión de los recursos humanos repercute de manera significativa en el rendimiento de los trabajadores dentro de su organización de trabajo.

Oliva y Molina (2016) también resaltó la importancia que ejerce la auditoria del personal humano en el desempeño de los trabajadores señalando que una adecuada delimitación de las funciones de los trabajadores permite mejorar su compromiso laboral con la organización de trabajo.

En esta línea, García (2014) pudo certificar que una adecuada gestión de recursos humanos incide de manera positiva en la optimización del desempeño laboral de los trabajadores, recomendando el fortalecimiento de esta área como parte de las políticas de mejora institucional.

Del mismo modo Torres (2019) en su investigación desarrollada en Lima – Perú evidenció que la gestión del recurso humano tiene incidencia directa en el desempeño laboral del personal, señalando que estas variables se relacionan significativamente, concordando con nuestros reportes.

Choquehuana y Piconá (2018) demostraron que existe relación positiva entre la administración del capital humano y el desempeño laboral de los trabajadores, enfatizando que una adecuada gestión del personal humano permite evaluar adecuadamente las funciones de los trabajadores, así como las políticas y

procedimientos internos de la organización para garantizar que cada área sea compatible con el trabajo requerido, mejorando la competencia de los trabajadores.

Esto es corroborado por Cutipa (2018) quien también demostró que la auditoría del capital tiene moderada correlación directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores, resaltando que es un proceso estratégico que permite valorar si el personal es adecuado para el puesto de trabajo o realizar las modificaciones pertinentes para mejorar su desempeño laboral y el funcionamiento de la organización de trabajo.

Trujillo (2017) también resalta la importancia de la auditoría del capital humano en la gestión institucional señalando que tiene influencia directa en el desempeño laboral y en el logro de los objetivos institucionales, resaltando que este proceso de evaluación permite realizar las mejoras pertinentes en la organización de trabajo.

En la misma perspectiva, Solano (2017) en su estudio realizado en una entidad pública de Huánuco encontró una alta correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores, resaltando que la auditoría del capital humano es un proceso que permite revisar sistemáticamente las acciones de los trabajadores para ubicarlos en las áreas donde puedan desempeñarse mejor.

Finalmente, Nolberto (2017) en su trabajo de investigación pudo demostrar que la gestión del capital humano y el desempeño laboral de los trabajadores son dos variables que están altamente relacionados en las entidades públicas señalaron que las auditorías del capital humano permite asegurar que las capacidades de los trabajadores se aprovechen adecuadamente para conseguir el desarrollo de la organización.

Respecto al primer objetivo específico, los resultados de este estudio demostraron que existe moderada correlación significativa entre la auditoría del capital humano en la dimensión evaluación de puestos de trabajo y el desempeño laboral de los

trabajadores en estudio; que es concordante con lo encontrado por Cutipa (2018) en su trabajo de investigación también demostró que una adecuada evaluación de los puestos de trabajo permite colocar a los trabajadores en el ambiente donde pueden desenvolverse adecuadamente y tener un mejor desempeño laboral, como se ha evidenciado en este trabajo de investigación.

En cuanto al segundo objetivo específico, los reportes presentados en esta investigación demostraron que existe alta correlación positiva entre la auditoría del capital humano en la evaluación de remuneraciones e incentivos laborales y el desempeño laboral de los trabajadores participantes del estudio; siendo esto semejante a lo presentado por Ayay (2016) quien demostró que el reparto de remuneraciones e incentivos según competencias de los trabajadores es un factor que los estimula a tener un mejor desempeño en su ambiente de trabajo.

Y respecto al tercer objetivo específico, los resultados del presente estudio evidenciaron que existe moderada correlación positiva entre la auditoría del capital humano en la evaluación de las condiciones de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores participantes de esta investigación; que concuerda con lo señalado por Torres (2019) quien corroboró que las condiciones en que los trabajadores realizan sus actividades laborales repercute de manera positiva o negativa en su desempeño laboral.

En base a lo expuesto se concluye resaltando que la auditoría del capital humano cumple un rol importante en el desempeño laboral de los trabajadores pues permite realizar las evaluaciones y modificaciones necesarias para que los trabajadores puedan mejorar su rendimiento y colaboren proactivamente en el logro de los objetivos institucionales para brindar una mejor calidad de atención a la población usuaria.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que de manera frecuente se realiza la evaluación del capital humano como una herramienta de valoración del desempeño laboral de los trabajadores, estableciéndose con el coeficiente de correlación de Spearman que la auditoría del capital humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco.
2. Se identificó que frecuentemente se realiza la evaluación de los puestos de trabajo en cada área de la institución asegurando una adecuada selección del personal según la normativa vigente; evidenciando mediante la prueba de correlación de Spearman que la auditoría del capital humano en la evaluación de puestos de trabajo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco.
3. Se estableció que las remuneraciones están acordes a la competencia profesional de los trabajadores, pero que existen deficiencias en el otorgamiento de bonos, e incentivos laborales que son proporcionados eventualmente; y a través de la prueba de correlación de Spearman se encontró que la auditoría del capital humano en la evaluación de remuneraciones e incentivos se relaciona con el desempeño laboral de trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco.
4. Se encontró que solo a veces se realiza la reingeniería de los puestos de trabajo en la institución pero que existe una adecuada capacitación laboral y comunicación organizacional entre los trabajadores de la entidad, evidenciándose con la prueba de correlación de Spearman que la auditoría del capital humano en la evaluación de las condiciones de trabajo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que el encargado de la Oficina de Control Institucional de la Dirección Regional de Educación de Huánuco realice auditorias periódicas del capital humano de esta entidad para revisar los procedimientos administrativos, identificar las necesidades de recursos humanos e implementar estrategias orientadas a mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de esta institución.
2. Se sugiere aplicar la gestión por competencias en los mecanismos de selección de personal y en la evaluación de los puestos de trabajo de todas las áreas de la institución para identificar a los trabajadores con baja productividad laboral y brindarle capacitaciones que permitan optimizar su desempeño laboral.
3. Se recomienda a la oficina de recursos humanos de esta institución administrar las remuneraciones de los trabajadores según grupo ocupacional e implementar un plan de incentivos y reconocimientos adecuado que motive a los trabajadores a mejorar su desempeño laboral en su ambiente de trabajo.
4. Se recomienda que la oficina de control institucional en coordinación con el área de recursos humanos realice periódicamente de la reingeniería de los puestos de trabajo de la institución e implementen medidas estratégicas que permitan mejorar las condiciones laborales de los trabajadores como estímulo para el fortalecimiento de su desempeño laboral en esta entidad gubernamental.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Armijos, F., Bermúdez, A., Mora, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Rev. Universidad y Sociedad*, 11(4): 163 – 170. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&tlng=es
- Ayay, G. (2016). Relación entre la formación profesional y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional de Trujillo, Perú.
- Carrera M. (2018). Factores relevantes que limitan el desarrollo de los servicios de la auditoría externa en Cajamarca 2016 – 2017. [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional de Cajamarca, Perú.
- Chiang, M., & San Martín, N. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Cienc Trab.*, http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000300001&lng=es
- Choquehuana, J, Picon, N. (2018). Administración de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac. [Tesis de pregrado] Universidad Nacional Micaela Bastidas. Perú.
- Colonio, J. (2017). Las recompensas y su relación con la motivación laboral en la Empresa Ancro SRL-Sede Santa Anita. [Tesis de pregrado] Universidad César Vallejo. Lima.
- Cutip, A. (2018). La auditoría del capital humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Per Instituto de Manejo de Agua y Medio Ambiente. [Tesis de maestría] Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Juliaca – Perú.
- Escobar, C., Pérez, A., Ruiz, M., Benites, L. & Coral, E. (2018). Fundamentos de la gestión del Capital Humano en entidades hospitalarias. *Rev. Cubana Invest Bioméd.*, 37(2): 39 – 45. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03002018000200005&lng=es
- García, A. (2014). Análisis de la Gestión del Recurso Humano por Competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel. [Tesis de pregrado] Universidad Politécnica Estatal del Carchi, Ecuador.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. 6ta Edición. México: Mc Graw Hill.
- Jaimes, L., Luzardo, M., & Rojas, M. (2018). Factores determinantes de la productividad laboral en pequeñas y medianas empresas de confecciones del

área metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información Tecnológica*, 29(5), 175 – 186. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v29n5/0718-0764-infotec-29-05-00175.pdf>

- Medina, S. (2017). Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. Perú.
- Mas F. (2018). Las conductas de ciudadanía organizacional y su relación con el compromiso organizacional del personal de la dirección de administración y finanzas de una institución tributaria de Lima Perú, periodo abril 2016-2017. [Tesis de Maestría]. Universidad San Martín de Porras. Lima.
- Miranda, E. Torres, A. Rotondo, E. & Mostajo, P. (2015). Perfil de competencias del profesional que cumple funciones de monitoreo, evaluación y gestión de evidencias de programas y proyectos de desarrollo. Un aporte para las decisiones basadas en evidencias. *Anales de la Facultad de Medicina*, 76(spe), 67-76.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S102555832015000100009
- Moza, D., Rojas, R. (2019). Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos la Oficina de Seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima. [Tesis de pregrado] Universidad Peruana Las América, Lima.
- Nolberto, M. (2017) Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui [Tesis de pregrado] Universidad de Huánuco, Perú.
- Oliva, M., & Molina, S. (2016). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores de establecimientos de atención primaria en salud de la comuna de Chillán. *Revista Academia & Negocios*, 2(1): 41 – 56.
<https://www.redalyc.org/journal/5608/560863109005/560863109005.pdf>
- Palomino, D. (2019). Auditoria de gestión y su efecto en los recursos humanos de la Municipalidad Distrital Santa Rosa de Sacco – Junín, [Tesis de pregrado] Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Cerro de Pasco.
- Panta, L. (2019). Auditoria administrativa y gestión de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho [Tesis de pregrado] Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Peru.
- Porteros, S., Condezo, M. (2018). Trabajo en equipo y su influencia en el desempeño organizacional de la empresa Austral Group. Chancay. [Tesis de pregrado] Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Peru.

- Quijano, D., Navarro, J., Yepes M, Berger, R., & Romeo M. (2008). La auditoría del sistema humano (ASH) para el análisis del comportamiento humano en las organizaciones. *Papeles del Psicólogo*, 29(1): 92 – 106. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77829111.pdf>
- Pesantez, R. (2017). El capital humano y su incidencia en la competitividad de las pymes del sector manufacturero de la ciudad de Cuenca-Ecuador. [Tesis de doctorado]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.
- Rodríguez, A. & García, G. (2017). Eficacia y Eficiencia, premisas indispensables para la Competitividad. *Ciencias Holguín*, 18(3), 1 – 14. <https://www.redalyc.org/pdf/1815/181524338001.pdf>
- Rodríguez, K. Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*, (87). 79 – 101. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602019000200079&lng=en&nrm=iso
- Rosales, D. (2019). Epistemología de la contabilidad y la formación académica de los estudiantes de noveno semestre de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato. [Tesis de pregrado] Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Saavedra, M. (2014). Auditoría de gestión 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. [Tesis de pregrado] Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.
- Salsavilca, M. (2017). Administración de recursos humanos y el desempeño laboral del personal administrativo de los Institutos Superiores Tecnológicos de Lima Metropolitana. [Tesis de Doctorado]. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima.
- Santos, J. (2017). Gestión de recursos humanos y su incidencia en el rendimiento de los empleados en los almacenes Aguirre en al Cantón Barahoyo. [Tesis de pregrado] Universidad Técnica de Bahahoyo, Ecuador.
- Serpa, A. (2019). Desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de Juan Galindo SLU Sucursal del Perú del distrito de San Martín de Porres. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Peru.
- Solano, M. (2017). Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Seda Huánuco, sede central, periodo 2017 [Tesis de pregrado] Universidad de Huánuco, Perú.
- Torres, C. (2019). Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de Urología del Hospital Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Saenz. [Tesis de maestría] Universidad San Martin de Porras. Lima.

- Tovar, C. (2019). El falsacionismo de Popper y sus objeciones al marxismo. *Letras*, 90(131): 210 – 228.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-50722019000100009&lng=es&nrm=iso
- Trujillo, A. (2017). Auditoria de recursos humanos y logro de objetivos de la empresa imprenta Ímpetu Editorial S.R.L. distrito de Callería. [Tesis de pregrado] Universidad Privada de Pucallpa, Perú.
- Tuquinga, R. (2015). Auditoría administrativa al área de recursos humanos de la gobernación Provincial de Chimborazo. [Tesis de pregrado] Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Ecuador
- Vargas, I., Chiguay, C. (2017). La motivación y su relación con el desempeño laboral en Pardos San Isidro. *Rev, Logos*, 2(17): 1 – 6.
<http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LOGOS/article/view/1477>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TESIS: AUDITORÍA DEL CAPITAL HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN HUÁNUCO 2019

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Cuál es la relación que se establece entre la auditoría del capital humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar la relación que se establece entre la auditoría del capital humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>Hi: La auditoría del capital humano se relaciona significativamente el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco.</p>	<p>Variable Independiente</p> <p>Auditoría del capital humano</p>	<p>Evaluación de puestos de trabajo</p> <p>Evaluación de remuneraciones e incentivos</p> <p>Evaluación de condiciones de trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño y análisis de puestos. • Competencia profesional. • Remuneraciones • Incentivos • Reingeniería de puestos • Capacitación 	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>a) Aplicada. b) Explicativa.</p> <p>MÉTODO</p> <p>a) Inductivo. b) Deductivo.</p> <p>POBLACIÓN</p> <p>83 trabajadores.</p> <p>MUESTRA</p> <p>78 trabajadores</p> <p>TÉCNICA</p> <p>Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO</p> <p>Cuestionario</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la auditoría del capital humano en la evaluación de los puestos de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la auditoría del capital humano en la evaluación de remuneraciones e incentivos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco?</p> <p>¿Cuál es la relación que se presenta entre la auditoría del capital humano en la evaluación de las condiciones de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>Identificar la relación que existe entre la auditoría del capital humano en la evaluación de los puestos de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco.</p> <p>Establecer la relación que existe entre la auditoría del capital humano en la evaluación de remuneraciones e incentivos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco.</p> <p>Analizar la relación que se presenta entre la auditoría del capital humano en la evaluación de las condiciones de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco.</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>Hi1: La auditoría del capital humano en la evaluación de los puestos de trabajo se relaciona significativamente el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco.</p> <p>Hi2: La auditoría del capital humano en la evaluación de remuneraciones e incentivos se relaciona significativamente el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco.</p> <p>Hi3: La auditoría del capital humano en la evaluación de las condiciones de trabajo se relaciona significativamente el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco.</p>	<p>Variable Dependiente</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Trabajo en equipo</p> <p>Competencia laboral</p> <p>Productividad laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación organizacional • Manejo de conflictos • Conocimiento del puesto de trabajo. • Capacitación laboral. • Eficacia • Eficiencia 	<p>POBLACIÓN</p> <p>83 trabajadores.</p> <p>MUESTRA</p> <p>78 trabajadores</p> <p>TÉCNICA</p> <p>Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO</p> <p>Cuestionario</p>

ANEXO 2

CONSENTIMIENTO INFORMADO

- **Título de la investigación.**

“Auditoría del capital humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco 2019”.

- **Responsable de la investigación.**

Achic Delgado, Lorena Yamid.

Esteban Inga, Cleto Baroni.

Flores Luna, Wendy Yameli.

- **Propósito de la investigación.**

Esta investigación se realizó con el propósito de determinar la relación entre la auditoría del capital humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco.

- **Participación**

Participan los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco.

- **Procedimientos.**

Se aplicará un cuestionario de auditoría del capital humano y un cuestionario de desempeño laboral en un tiempo promedio de 10 minutos por cada trabajador en estudio.

- **Riesgos / incomodidades**

No se presentará ninguna consecuencia desfavorable para usted en el caso de que usted no desea participar de este trabajo de investigación.

- **Beneficios del estudio.**

Los beneficios que brinda la participación en el estudio radican en que la información que proporciones será utilizada para identificar de qué manera se relacionan la auditoría del capital humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco.

- **Alternativas**

En este estudio usted tiene la plena libertad de decidir si acepta o no participar del proceso de recolección de datos y a retirarse del mismo en el momento que lo considere pertinente.

- **Compensación**

En esta investigación no se dará pago o remuneración alguna por su participación en el estudio, pues esta es absolutamente voluntaria y con propósito meramente investigativo.

- **Confidencialidad de la información**

La información que se recolecte en este estudio será manejada confidencialmente y con fines exclusivos de investigación científica, siendo archivada de manera anónima y discrecional en los archivos de la biblioteca y repositorio institucional de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco,

- **Problemas o preguntas**

En caso de dudas e inquietudes relacionadas al desarrollo del trabajo de investigación escribir al email: baronii14.esteban@gmail.com o comunicarse al Celular N° 957557865.

- **Consentimiento / Participación voluntaria.**

Por medio del presente documento doy mi consentimiento para participar de este trabajo de investigación, dando testimonio de que he leído la información que se me ha sido proporcionada teniendo la oportunidad de expresar mis dudas respecto al desarrollo del estudio y todas se me han absuelto idóneamente, por tanto, acepto participar de manera voluntaria de este trabajo de investigación

Firma del trabajador

Nº DNI:

Firma del investigador(a)

Nº DNI:

ANEXO 3

CUESTIONARIO

TITULO DEL ESTUDIO: “Auditoría del capital humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco 2019”

INSTRUCCIONES: El presente cuestionario forma parte de un estudio que busca elaborar un diagnóstico sobre la auditoría del capital humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco para proponer las medidas de intervención correspondientes; por tanto, se le pide responder las preguntas responder las preguntas que a continuación se le plantean con la mayor sinceridad posible considerando la siguiente valoración en el marcado de los casilleros.

Nunca	1
A veces	2
Casi siempre	3
Siempre	4

AUDITORÍA DEL CAPITAL HUMANO					
Evaluación de los puestos de trabajo		1	2	3	4
1.	¿Los puestos de trabajo en la institución son diseñados de acuerdo a las competencias establecidas en el Manual de Organización y Funciones?				
2.	¿Los mecanismos de selección de personal se realizan conforme a la normativa vigente?				
3.	¿Se ubica a los trabajadores en el área donde pueden desempeñarse mejor?				
4.	¿Se establecen parámetros para la selección y desarrollo profesional de los trabajadores?				
Evaluación de las remuneraciones e incentivos laborales		1	2	3	4
5.	¿El nivel remunerativo es acorde a la formación profesional y grado de responsabilidad de los trabajadores?				

6.	¿La formulación de planillas de remuneraciones se efectúa en forma oportuna?				
7.	¿Se otorgan incentivos y bonos laborales de acuerdo a la normatividad vigente?				
8.	¿Se brinda reconocimientos e incentivos recreativos, asistenciales y supletorios a los trabajadores?				
Evaluación de las condiciones de trabajo		1	2	3	4
9.	¿Se realiza la reingeniería de puestos de trabajo en la institución?				
10.	¿Los programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia de los trabajadores de la institución?				
11.	¿Existe una adecuada comunicación entre el director ejecutivo y el personal de todas las áreas de la institución?				
12.	¿Existe puntos de equilibrio entre los objetivos institucionales y personales de los trabajadores?				
DESEMPEÑO LABORAL					
Trabajo en equipo					
13.	¿Mantiene buena comunicación con sus compañeros de trabajo y superiores jerárquicos?				
14.	¿Coordina con los colegas de trabajo las actividades que se realizan en la institución?				
15.	¿Colabora con sus colegas cuando se presentan problemas en el trabajo?				
16.	¿Propone estrategias para solucionar los problemas que se presentan en el trabajo?				
Competencia Laboral					
17.	¿Cumple con sus objetivos y metas durante su permanencia en el horario de trabajo?				

18.	¿Conoce los objetivos y responsabilidades propias de su puesto de trabajo?				
19.	¿Tiene las habilidades y competencias necesarias para desempeñarse adecuadamente en su puesto de trabajo?				
20.	¿Se capacita para mejorar desempeño en su área de trabajo?				
Productividad Laboral					
21.	¿Recibe reconocimientos y felicitaciones por realizar su trabajo de manera eficiente?				
22.	¿Tiene la capacidad de realizar su trabajo bajo presión?				
23.	¿Participa en el cumplimiento de objetivos estratégicos e institucionales de la institución?				
24.	¿Utiliza de manera eficiente los recursos, equipos y materiales asignados a su puesto de trabajo?				

Gracias por su colaboración...



ANEXO 4 CONTANCIA DE VALIDACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZAN" FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

Ficha del informe de opinión de expertos

Título de la investigación: "Auditoria del capital humano y desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de educación Huánuco 2019"

Nombre del instrumento: Cuestionario

I. DATOS DEL INFORMANTE:

1.1 Apellidos y Nombres: Dr. Jaimes Omonte, Elmer Glicerio

1.2 Cargo e Institución donde labora: Docente de la facultad de Ciencias Contables y Financieras – Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

II. DATOS DEL TESISISTA

2.1 Apellido y Nombres: Achic Delgado Lorena Yamid

Esteban Inga Cleto Baroni

Flores Luna Wendy Yameli

2.2 Bachiller: de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras – UNHEVAL

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-30%	Regular 31-50%	Buena 51-70%	Muy buena 71-90%	Excelente 91-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado el avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y claridad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la investigación a realizar.				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos del tema de investigación.				X	

8. COHERENCIA	Entre dimensiones (si hubiera), indicadores, ítems e índices.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. PERTINENCIA	El instrumentó es adecuado para el propósito de la investigación.				X	

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%

V. INFORME DE APLICABILIDAD:

- El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado.
- El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

Lugar y fecha: Ciudad de Huánuco 16 de agosto del 2021.



Firma del experto informante

DNI N°: 22412223

Teléfono: 991787414



Ficha del informe de opinión de expertos

Título de la investigación: "Auditoría del capital humano y desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de educación Huánuco 2019"

Nombre del instrumento: Cuestionario

I. DATOS DEL INFORMANTE:

1.1 **Apellidos y Nombres:** Mgtr. Naupay Perez, Esteban.

1.2 **Cargo e Institución donde labora:** Asesor II - Congreso de la Republica

II. DATOS DEL TESISISTA

2.1 **Apellido y Nombres:** Achic Delgado Lorena Yamid

Esteban Inga Cleto Baroni

Flores Luna Wendy Yameli

2.2 **Bachiller:** de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras – UNHEVAL

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-30%	Regular 31-50%	Buena 51-70%	Muy buena 71-90%	Excelente 91-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado el avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y claridad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la investigación a realizar.				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos del tema de investigación.				X	
8. COHERENCIA	Entre dimensiones (si hubiera), indicadores, ítems e índices.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. PERTINENCIA	El instrumentó es adecuado para el propósito de la investigación.				X	

IV. **PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%**

V. **INFORME DE APLICABILIDAD:**

- El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado.
- El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

Lugar y fecha: Ciudad de Huánuco, 06 de octubre del 2021.



Firma del experto informante

DNI N°: 22505454

Teléfono: 925837228



Ficha del informe de opinión de expertos

Título de la investigación: "Auditoria del capital humano y desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de educación Huánuco 2019"

Nombre del instrumento: Cuestionario

I. DATOS DEL INFORMANTE:

1.1 Apellidos y Nombres: Mg. Pasión Gregorio Caqui Rayo

1.2 Cargo e Institución donde labora: Docente de Facultad Ciencias Contables

II. DATOS DEL TESISISTA

2.1 Apellido y Nombres: Achic Delgado Lorena Yamid

Esteban Inga Cleto Baroni

Flores Luna Wendy Yameli

2.2 Bachiller: de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras – UNHEVAL

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-30%	Regular 31-50%	Buena 51-70%	Muy buena 71-90%	Excelente 91-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado el avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y claridad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la investigación a realizar.				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos del tema de investigación.				X	
8. COHERENCIA	Entre dimensiones (si hubiera), indicadores, ítems e índices.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. PERTINENCIA	El instrumentó es adecuado para el propósito de la investigación.				X	

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90 %

V. INFORME DE APLICABILIDAD:

- El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado.
- El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

Lugar y fecha: Ciudad de Huánuco, 1 de Setiembre del 2021.



Firma del experto informante

DNI N°: 40149680

Teléfono: 945235496



UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZAN"
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS



Ficha del informe de opinión de expertos

Título de la investigación: "Auditoría del capital humano y desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de educación Huánuco 2019"

Nombre del instrumento: Cuestionario

I. DATOS DEL INFORMANTE:

1.1 Apellidos y Nombres: Mg. Lizardo Dominguez Jaimes

1.2 Cargo e Institución donde labora: Docente de la facultad de Ciencias Contables y Financieras – Universidad Nacional Hermilio Valdizan.

II. DATOS DEL TESISISTA

2.1 Apellido y Nombres: Achic Delgado Lorena Yamid

Esteban Inga Cleto Baroni

Flores Luna Wendy Yameli

2.2 Bachiller: de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras – UNHEVAL

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		00-30%	31-50%	51-70%	71-90%	91-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado el avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y claridad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la investigación a realizar.				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos del tema de investigación.				X	
8. COHERENCIA	Entre dimensiones (si hubiera), indicadores, ítems e índices.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. PERTINENCIA	El instrumentó es adecuado					

	para el propósito de la investigación.				X	113
--	--	--	--	--	---	-----

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%

V. INFORME DE APLICABILIDAD:

- El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado.
- El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

Lugar y fecha: Ciudad de Huánuco 30 de agosto del 2021.


 Hilman Lizardo Dominguez Jaimes
 CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO
 MAT. 14 - 1515

Firma del experto informante

DNI N°: 40248362

Teléfono: 990917124

NOTA BIOGRÁFICA

DATOS PERSONALES

NOMBRES: LORENA YAMID

APELLIDOS: ACHIC DELGADO

DNI: 76190035

NACIONALIDAD: PERUANA

DOMICILIO: Jr. Pomares 180 – Amarilis – Huánuco

CELULAR: 955255193

E-MAIL: lorenaachic05@gmail.com



ESTUDIOS REALIZADOS

Educación Primaria

COLEGIO RENE GUARDIAN RAMIREZ

Amarilis – Huánuco

Educación Secundaria

C.N.A UNHEVAL – LLICUA

Amarilis – Huánuco

Educación Superior

Centro de Estudios: Universidad Nacional Hermilio Valdizán - Huánuco

Carrera: Ciencias Contables y Financieras

Grado: Bachiller

NOTA BIOGRÁFICA

DATOS PERSONALES

NOMBRES: CLETO BARONI

APELLIDOS: ESTEBAN INGA

DNI: 47651889

NACIONALIDAD: PERUANO

DOMICILIO: Av. Perú – Amarilis – Huánuco

CELULAR: 923679075

E-MAIL: baronii14.esteban@gmail.com



ESTUDIOS REALIZADOS

Educación Primaria

CARLOS ISMAEL NORIEGA JIMENEZ
Sachavaca – Monzón – Huánuco

Educación Secundaria

CARLOS ISMAEL NORIEGA JIMENEZ
Sachavaca – Monzón – Huánuco

Educación Superior

Centro de Estudios: Universidad Nacional Hermilio Valdizán - Huánuco

Carrera: Ciencias Contables y Financieras

Grado: Bachiller

NOTA BIOGRÁFICA

DATOS PERSONALES

NOMBRES: WENDY YAMELI

APELLIDOS: FLORES LUNA

DNI: 72137240

NACIONALIDAD: PERUANA

DOMICILIO: Jr. Pillco Mozo N°110 - Amarilis - Huánuco

CELULAR: 927712534

E-MAIL: wendyyamelifloreslunagmail.com



ESTUDIOS REALIZADOS

Educación Primaria

I.E.P. VIRGEN DE LAS MERCEDES N° 32240
Quivilla – Dos de Mayo – Huánuco

Educación Secundaria

AUGUSTO CARDICH
Pillco Marca – Huánuco

Educación Superior

Centro de Estudios: Universidad Nacional Hermilio Valdizán - Huánuco

Carrera: Ciencias Contables y Financieras

Grado: Bachiller



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO

En la Ciudad de Huánuco, a los 19 días del mes de agosto de 2022, a horas 11:00 a.m., reunidos en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, el bachiller **LORENA YAMID ACHIC DELGADO**, para la sustentación de su tesis colectiva titulada: **“AUDITORÍA DEL CAPITAL HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN HUÁNUCO 2019”**, y los miembros del Jurado de Tesis, considerados en la Resolución N° 0801-2022-UNHEVAL-FCCyF-D, de fecha 11 de agosto del 2022:

Dr. Eudocio Ramírez Tabraj	- Presidente
Dr. Julio Augusto Nación Moya	- Secretario
Dr. Alembor Angulo Chávez	- Vocal

Mediante Resolución de Consejo Universitario N° 0970-2020-UNHEVAL, de fecha 27 de mayo del 2020, se aprueba la Directiva de **ASESORIA Y SUSTENTACION VIRTUAL DE PRÁCTICAS PREPROFESIONALES, TRABAJOS DE INVESTIGACION Y TESÍS EN PROGRAMA DE PREGRADO Y POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN DE HUÁNUCO**.

Según el Reglamento General de Grados y Títulos 2022, aprobado mediante Resolución Consejo Universitario N° 0734-2022-UNHEVAL, TÍTULO VII CAPÍTULO I DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS EN ACTO PÚBLICO, Art. 77° dispone: *“La sustentación se efectuará en acto público presencial y virtual, en el lugar, fecha y hora previamente señalados en la correspondiente resolución. Las actas de sustentación deberán ser llenadas y firmadas por los miembros del Jurado y entregadas por el Secretario del Jurado a la Secretaria del Decanato...”* y el Art. 79° dispone: *“Para que (...) la Tesis, (...) sea aprobado, el sustentante deberá tener nota aprobatoria mínima de catorce (14) del promedio de los miembros del Jurado. Los promedios menores a catorce se consideran DESAPROBADO con el calificativo DEFICIENTE. De catorce hasta Dieciséis, APROBADO con el calificativo de BUENO. Las notas promedio de Diecisiete y Dieciocho se califica MUY BUENO; y con las notas promedio de Diecinueve y Veinte, con el calificativo de EXCELENTE y la recomendación de publicarse. (...)”*

Estando presentes la sustentante y el Jurado de Tesis, procedieron a dar inicio al acto público de sustentación de tesis para obtener el Título Profesional de Contador Público;

Finalizada la sustentación de tesis, se procedió a evaluar y calificar al tesista, obteniendo el resultado siguiente:

APROBADO POR	DESAPROBADO POR	OBSERVACIONES
<u>Unanimidad</u>	_____	_____

En consecuencia, de acuerdo al Artículo 79° del Reglamento General de Grados y Títulos 2022 de la UNHEVAL el sustentante ha obtenido la nota de 16, considerándose el calificativo de: Buena

Finalmente se dio por concluido el acto público de sustentación a horas 13:20, firmando la presente en señal de conformidad.


PRÉSIDENTE
DNI N° 22483399


VOCAL
DNI N° 25808885


SECRETARIO
DNI N° 22464940



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO

En la Ciudad de Huánuco, a los 19 días del mes de agosto de 2022, a horas 11:00 a.m., reunidos en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, el bachiller **CLETO BARONI ESTEBAN INGA**, para la sustentación de su tesis colectiva titulada: **“AUDITORÍA DEL CAPITAL HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN HUÁNUCO 2019”**, y los miembros del Jurado de Tesis, considerados en la Resolución N° 0801-2022-UNHEVAL-FCCyF-D, de fecha 11 de agosto del 2022:

Dr. Eudosio Ramírez Tabraj	- Presidente
Dr. Julio Augusto Nación Moya	- Secretario
Dr. Alemnber Angulo Chávez	- Vocal

Mediante Resolución de Consejo Universitario N° 0970-2020-UNHEVAL, de fecha 27 de mayo del 2020, se aprueba la Directiva de **ASESORIA Y SUSTENTACION VIRTUAL DE PRÁCTICAS PREPROFESIONALES, TRABAJOS DE INVESTIGACION Y TESIS EN PROGRAMA DE PREGRADO Y POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN DE HUÁNUCO.**

Según el Reglamento General de Grados y Títulos 2022, aprobado mediante Resolución Consejo Universitario N° 0734-2022-UNHEVAL, TÍTULO VII CAPÍTULO I DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS EN ACTO PÚBLICO, Art. 77° dispone: *“La sustentación se efectuará en acto público presencial y virtual, en el lugar, fecha y hora previamente señalados en la correspondiente resolución. Las actas de sustentación deberán ser llenadas y firmadas por los miembros del Jurado y entregadas por el Secretario del Jurado a la Secretaria del Decanato...”* y el Art. 79° dispone: *“Para que (...) la Tesis, (...) sea aprobado, el sustentante deberá tener nota aprobatoria mínima de catorce (14) del promedio de los miembros del Jurado. Los promedios menores a catorce se consideran DESAPROBADO con el calificativo DEFICIENTE. De catorce hasta Dieciséis, APROBADO con el calificativo de BUENO. Las notas promedio de Diecisiete y Dieciocho se califica MUY BUENO; y con las notas promedio de Diecinueve y Veinte, con el calificativo de EXCELENTE y la recomendación de publicarse. (...)”*

Estando presentes la sustentante y el Jurado de Tesis, procedieron a dar inicio al acto público de sustentación de tesis para obtener el Título Profesional de Contador Público;

Finalizada la sustentación de tesis, se procedió a evaluar y calificar al tesista, obteniendo el resultado siguiente:

APROBADO POR

Unanimidad

DESAPROBADO POR

OBSERVACIONES

En consecuencia, de acuerdo al Artículo 79° del Reglamento General de Grados y Títulos 2022 de la UNHEVAL el sustentante ha obtenido la nota de 15, considerándose el calificativo de: Bueno

Finalmente se dio por concluido el acto público de sustentación a horas 13:20, firmando la presente en señal de conformidad.

PRESIDENTE
DNI N° 22483399

VOCAL
DNI N° 25808885

SECRETARIO
DNI N° 22464940



CONSTANCIA DE CONFORMIDAD EN SIMILITUD

004

Referencia: PROVEÍDO VIRTUAL N° 681-2021-UNHEVAL-FCCyF-D

La Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, hace constar que:

Lorena Yamid **ACHIC DELGADO**, Cleto Baroni **ESTEBAN INGA** y Wendy Yameli **FLORES LUNA**, autores del trabajo de tesis, titulado: AUDITORÍA DEL CAPITAL HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN HUÁNUCO 2019, inscrito en nuestros registros.

Ha obtenido, un reporte de similitud general del **01%/30%** con el software Turnitin, porcentaje de similitud permitido (*Tercera Disposición Complementaria de la Resolución del Consejo Universitario N° 1893-2021-UNHEVAL*), para tesis de pregrado. En consecuencia, es **CONFORME**.

Adjuntamos copia del reporte de similitud.

Se extiende la presente, a solicitud de los interesados, para los fines correspondientes; en Huánuco, a los diez días del mes de diciembre de 2021.

.....
Dr. Yónel Chocano Figueroa.

DIRECTOR



Esteban Achic Flores

INFORME FINAL AUDITORIA DEL CAPITAL HUMANO (Esteban Achic Flores) .pdf

Resumen de fuentes

1%

SIMILITUD GENERAL

1	creativecommons.org INTERNET	<1%
2	repositorio.continental.edu.pe INTERNET	<1%

Se excluyeron los depósitos de búsqueda:

Ninguno

Excluido del Informe de Similitud:

Bibliografía
Coincidencias menores (30 palabras o menos)

Se excluyeron las fuentes:

Ninguno

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN		REGLAMENTO DE REGISTRO DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR GRADOS ACÁDEMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES			
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN		RESPONSABLE DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UNHEVAL	VERSION	FECHA	PAGINA
		OFICINA DE BIBLIOTECA CENTRAL	0.0	05/09/2022	1 de 2

ANEXO 2

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICAS DE PREGRADO

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL (especificar los datos de los autores de la tesis)

Apellidos y Nombres: Achie Delgado Jarena Yamid
 DNI: 76190035 Correo electrónico: lorenachie05@gmail.com

Teléfonos: Casa _____ Celular 955255193 Oficina _____

Apellidos y Nombres: Plores Luna Wendy Yameli
 DNI: 72137240 Correo electrónico: wendyyamelifloresluna@gmail.com

Teléfonos: Casa 062-602324 Celular 927712534 Oficina _____

Apellidos y Nombres: Esteban Insa, ceto Baroni
 DNI: 47651889 Correo electrónico: baronii14.esteban@gmail.com

Teléfonos: Casa _____ Celular 923679075 Oficina _____

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Pregrado	
Facultad de:	<u>Ciencias Contables y Financieras</u>
E. P. :	<u>Ciencias Contables y Financieras</u>

Título Profesional obtenido:

Contador Público

Título de la tesis:

Auditoria del Capital Humano y Desempeño Laboral de los
Trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huánuco 2019.

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN		REGLAMENTO DE REGISTRO DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR GRADOS ACÁDEMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES			
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN		RESPONSABLE DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UNHEVAL	VERSION	FECHA	PAGINA
		OFICINA DE BIBLIOTECA CENTRAL	0.0	05/09/2022	2 de 2

Tipo de acceso que autoriza(n) el (los) autor(es):

Marcar "X"	Categoría de Acceso	Descripción del Acceso
<input checked="" type="checkbox"/>	PÚBLICO	Es público y accesible al documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
<input type="checkbox"/>	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, más no al texto completo

Al elegir la opción "Público", a través de la presente autorizo o autorizamos de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya(n) marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

Asimismo, pedimos indicar el período de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

- () 1 año
- () 2 años
- () 3 años
- () 4 años

Luego del período señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasará a ser de acceso público.

Fecha de firma: 05 DE Setiembre del 2022

Firma del autor y/o autores:


Adilio Delgado Lorenza Yamid
76190035


Flores Luna Wendy Yameli
72137240


Esteban Inga de la Barrera
47651889