



**Universidad Nacional Mayor de San Marcos**  
**Universidad del Perú. Decana de América**  
**Facultad de Ciencias Contables**  
**Escuela Profesional de Auditoría Empresarial y del Sector**  
**Público**

**Impacto de la auditoría interna en la gestión  
empresarial del área de recursos humanos en empresas  
inmobiliarias - San Isidro, 2024**

**TESIS**

Para optar el Título Profesional de Contadora Pública

**AUTOR**

Maria Natalia CENTENO ANDIA

**ASESOR**

Mg. Javier Jesús PÉREZ CASTILLO

Lima, Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

## Referencia bibliográfica

---

Centeno, M. (2024). *Impacto de la auditoría interna en la gestión empresarial del área de recursos humanos en empresas inmobiliarias - San Isidro, 2024*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Contables, Escuela Profesional de Auditoría Empresarial y del Sector Público]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

---

### Metadatos complementarios

|                                  |                                                                                           |
|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Datos de autor</b>            |                                                                                           |
| Nombres y apellidos              | Maria Natalia Centeno Andia                                                               |
| Tipo de documento de identidad   | DNI                                                                                       |
| Número de documento de identidad | 73025905                                                                                  |
| URL de ORCID                     | <a href="https://orcid.org/0009-0009-0215-5149">https://orcid.org/0009-0009-0215-5149</a> |
| <b>Datos de asesor</b>           |                                                                                           |
| Nombres y apellidos              | Javier Jesús Pérez Castillo                                                               |
| Tipo de documento de identidad   | DNI                                                                                       |
| Número de documento de identidad | 40723196                                                                                  |
| URL de ORCID                     | <a href="https://orcid.org/0000-0003-2483-8521">https://orcid.org/0000-0003-2483-8521</a> |
| <b>Datos del jurado</b>          |                                                                                           |
| <b>Presidente del jurado</b>     |                                                                                           |
| Nombres y apellidos              | Alan Errol Rozas Flores                                                                   |
| Tipo de documento                | DNI                                                                                       |
| Número de documento de identidad | 10557884                                                                                  |
| <b>Miembro del jurado 1</b>      |                                                                                           |
| Nombres y apellidos              | Edith Carla Melgar Esquivel                                                               |
| Tipo de documento                | DNI                                                                                       |
| Número de documento de identidad | 42009236                                                                                  |
| <b>Miembro del jurado 2</b>      |                                                                                           |
| Nombres y apellidos              | Edwin Collazos Paucar                                                                     |
| Tipo de documento                | DNI                                                                                       |
| Número de documento de identidad | 22997939                                                                                  |
| <b>Datos de investigación</b>    |                                                                                           |
| Línea de investigación           | D.11.0.44 Auditoría interna                                                               |

|                                                        |                                                                                                                                 |
|--------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Grupo de investigación                                 | No aplica.                                                                                                                      |
| Agencia de financiamiento                              | Sin financiamiento.                                                                                                             |
| Ubicación geográfica de la investigación               | País: Perú<br>Departamento: Lima<br>Provincia: Lima<br>Distrito: San Isidro<br>Latitud: -12.098921<br>Longitud: -77.034644      |
| Año o rango de años en que se realizó la investigación | 2024                                                                                                                            |
| URL de disciplinas OCDE                                | Negocios, Administración<br><a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</a> |



Universidad Nacional Mayor de San Marcos  
Universidad del Perú, Decana de América  
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES  
DIRECCIÓN DE ESCUELA PROFESIONAL DE AUDITORIA EMPRESARIAL Y DEL SECTOR PÚBLICO

ACTA N° 0030-FCC-D-2024

SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADORA PÚBLICA

En la ciudad de Lima, en el local del Auditorio (3er. piso) de la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, a las 16:00 horas del día cuatro de noviembre del año dos mil veinticuatro, en cumplimiento con lo dispuesto en la Resolución Rectoral N° 00744-R-20 de fecha 18 de febrero del 2020 que aprueba la "Directiva general para realizar, presentar y sustentar el trabajo de investigación para la obtención del grado académico de bachiller, la tesis o el trabajo de suficiencia profesional para la obtención del título profesional en la UNMSM"; se reunió el Jurado Evaluador designado según Resolución Decanal N° 002170-2024-D-FCC/UNMSM de fecha 04 de noviembre de 2024, conformado por los siguientes docentes:

|                |   |                                                               |
|----------------|---|---------------------------------------------------------------|
| PRESIDENTE     | : | Dr. Alan Errol Rozas Flores                                   |
| MIEMBRO ASESOR | : | Mag. Javier Jesús Pérez Castillo                              |
| MIEMBROS       | : | Dr. Edwin Collazos Paucar<br>Mag. Edith Carla Melgar Esquivel |

Quienes procedieron a evaluar y calificar la Sustentación de la Tesis titulada: "IMPACTO DE LA AUDITORÍA INTERNA EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS EN EMPRESAS INMOBILIARIAS - SAN ISIDRO, 2024", presentado por la bachiller Maria Natalia Centeno Andia con código de matrícula N° 17110515, para la obtención del Título Profesional de Contadora Pública.

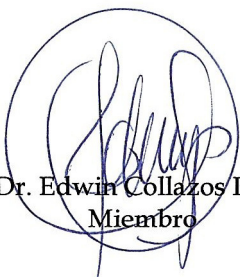
Habiendo concluido con la sustentación, el Jurado Evaluador deliberó y emitió la calificación siguiente:

**APROBADA**

Siendo las 17:00 horas se dio por concluido el acto académico y leída el presente Acta, procedieron a firmar los integrantes del Jurado Evaluador en señal de conformidad.

  
Dr. Alan Errol Rozas Flores  
Presidente

  
Mag. Javier Jesús Pérez Castillo  
Miembro - Asesor

  
Dr. Edwin Collazos Paucar  
Miembro

  
Mag. Edith Carla Melgar Esquivel  
Miembro



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS  
Universidad del Perú. Decana de América  
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES  
ESCUELA PROFESIONAL DE AUDITORIA EMPRESARIAL Y DEL SECTOR PÚBLICO

## CERTIFICADO DE SIMILITUD

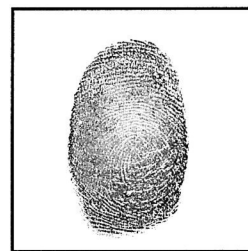
Yo Mag. Javier Jesús Pérez Castillo mi condición de asesor acreditado con el Oficio N° 000255-2024-EPAESP-FCC/UNMSM de fecha 20 de setiembre de 2024 de la tesis, cuyo título es **"IMPACTO DE LA AUDITORÍA INTERNA EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS EN EMPRESAS INMOBILIARIAS - SAN ISIDRO, 2024"**, presentado por la bachiller Centeno Andia, Maria Natalia, para optar el Título Profesional de Contadora Pública, CERTIFICO que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de Similitud de Trabajos Académicos, de Investigación y Producción Intelectual. Según la revisión, análisis y evaluación mediante el software de similitud textual, el documento evaluado cuenta con el porcentaje de 18 % de similitud, nivel **PERMITIDO** para continuar con los trámites correspondientes y para su **publicación en el repositorio institucional**.

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del Título Profesional de Contadora Pública, correspondiente.

Firma del Asesor: \_\_\_\_\_

DNI: 08059437

Nombres y apellidos del asesor: Mag. Javier Jesús Pérez Castillo



## **DEDICATORIA**

Dedicada con mucho amor mis padres, Oswaldo Centeno y Elsa Andía, por su apoyo incondicional y amor eterno, por ser mi pilar y fortaleza a lo largo de la carrera. A mis hermanos, Teresa y Samir, por apoyarme y ser mi fuente de alegrías. La meta no es solo mía, es de los cinco, los amo. Dedicada al cielo, a mi bello angelito, sé que eres mi guía y protección de vida, Gumercindo Andia Rojas.

## **AGRADECIMIENTOS**

Mis agradecimientos a la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, a mi querida Facultad de Ciencias Contables. A mi familia, por estar presente en todo momento de mi formación profesional.

## ÍNDICE

|       |                                                      |    |
|-------|------------------------------------------------------|----|
| I.    | INTRODUCCIÓN .....                                   | 1  |
| 1.1   | Introducción.....                                    | 1  |
| 1.2   | Situación problemática .....                         | 3  |
| 1.3   | Formulación del problema.....                        | 6  |
| 1.3.1 | Problema general.....                                | 6  |
| 1.3.2 | Problemas específicos .....                          | 6  |
| 1.4   | Objetivos de la investigación.....                   | 6  |
| 1.4.1 | Objetivo general.....                                | 6  |
| 1.4.2 | Objetivos específicos.....                           | 7  |
| 1.5   | Justificación e importancia de la investigación..... | 7  |
| 1.5.1 | Justificación teórica.....                           | 7  |
| 1.5.2 | Justificación práctica.....                          | 7  |
| 1.6   | Aspectos éticos de la investigación.....             | 8  |
| II.   | REVISIÓN DE LA LITERATURA .....                      | 10 |
| 2.1   | Antecedentes del estudio .....                       | 10 |
| 2.1.1 | Internacionales .....                                | 10 |
| 2.1.2 | Nacionales .....                                     | 11 |
| 2.2   | Bases teóricas.....                                  | 14 |
| 2.2.1 | Auditoria Interna .....                              | 14 |
| 2.2.2 | Gestión empresarial.....                             | 20 |
| 2.3   | Definición de términos .....                         | 25 |
| III.  | HIPÓTESIS Y VARIABLES.....                           | 27 |
| 3.1   | Hipótesis.....                                       | 27 |
| 3.1.1 | Hipótesis general.....                               | 27 |
| 3.1.2 | Hipótesis específicas .....                          | 27 |
| 3.2   | Variables.....                                       | 27 |
| 3.3   | Operacionalización de variables .....                | 28 |

|      |                                                                              |    |
|------|------------------------------------------------------------------------------|----|
| IV.  | MATERIALES Y MÉTODOS.....                                                    | 29 |
| 4.1  | Enfoque y nivel de investigación .....                                       | 29 |
| 4.2  | Diseño de investigación.....                                                 | 29 |
| 4.3  | Unidad de estudio.....                                                       | 30 |
| 4.4  | Población y muestra .....                                                    | 30 |
| 4.5  | Técnicas e instrumentos de recolección de información .....                  | 31 |
| 4.6  | Procesamiento de datos y análisis estadístico.....                           | 33 |
| V.   | RESULTADOS .....                                                             | 34 |
| V.1  | Presentación y análisis de resultados .....                                  | 34 |
| V.2  | Pruebas estadísticas.....                                                    | 35 |
| VI.  | DISCUSIÓN.....                                                               | 54 |
| VI.1 | Aporte de la investigación.....                                              | 54 |
| VI.2 | Comparación de los resultados de la investigación con estudios previos ..... | 54 |
| VI.3 | Validación de la teoría referente.....                                       | 58 |
| VI.4 | Limitaciones del estudio .....                                               | 58 |
| VI.5 | Agenda futura de la investigación .....                                      | 59 |
|      | CONCLUSIONES .....                                                           | 60 |
|      | RECOMENDACIONES.....                                                         | 62 |
|      | REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....                                             | 63 |
|      | ANEXOS .....                                                                 | 68 |

## LISTA DE TABLAS

|                                                                                 |    |
|---------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Tabla 1</b> Operacionalización de variables .....                            | 28 |
| <b>Tabla 2</b> Juicio de expertos.....                                          | 32 |
| <b>Tabla 3</b> Confiabilidad del cuestionario .....                             | 33 |
| <b>Tabla 4</b> Confiabilidad del cuestionario para auditoría interna .....      | 34 |
| <b>Tabla 5</b> Confiabilidad del cuestionario para gestión empresarial.....     | 34 |
| <b>Tabla 6</b> Baremos para la variable auditoría interna .....                 | 35 |
| <b>Tabla 7</b> Baremos para la variable gestión empresarial .....               | 35 |
| <b>Tabla 8</b> Nivel de la variable auditoría interna .....                     | 36 |
| <b>Tabla 9</b> Nivel de la dimensión actividad independiente .....              | 37 |
| <b>Tabla 10</b> Nivel de la dimensión agregar valor .....                       | 38 |
| <b>Tabla 11</b> Nivel de la dimensión gestión de riesgos .....                  | 39 |
| <b>Tabla 12</b> Nivel de la variable dependiente gestión empresarial .....      | 40 |
| <b>Tabla 13</b> Nivel de la dimensión planificación.....                        | 41 |
| <b>Tabla 14</b> Nivel de la dimensión organización .....                        | 42 |
| <b>Tabla 15</b> Nivel de la dimensión dirección .....                           | 43 |
| <b>Tabla 16</b> Nivel de la dimensión control.....                              | 44 |
| <b>Tabla 17</b> Prueba de normalidad.....                                       | 45 |
| <b>Tabla 18</b> Correlación entre auditoría interna y gestión empresarial ..... | 46 |
| <b>Tabla 19</b> Correlación entre auditoría interna y planeación .....          | 48 |
| <b>Tabla 20</b> Correlación entre auditoría interna y organización .....        | 49 |
| <b>Tabla 21</b> Correlación entre auditoría interna y dirección.....            | 50 |
| <b>Tabla 22</b> Correlación entre auditoría interna y control .....             | 52 |

## LISTA DE FIGURAS

|                                                                            |    |
|----------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Figura 1</b> Componentes de la definición de auditoría interna .....    | 16 |
| <b>Figura 2</b> Componentes de la definición de gestión empresarial.....   | 21 |
| <b>Figura 3</b> Nivel de la variable independiente auditoría interna ..... | 36 |
| <b>Figura 4</b> Nivel de la dimensión actividad independiente.....         | 37 |
| <b>Figura 5</b> Nivel de la dimensión agregar valor .....                  | 38 |
| <b>Figura 6</b> Nivel de la dimensión gestión de riesgos .....             | 39 |
| <b>Figura 7</b> Nivel de la variable dependiente gestión empresarial ..... | 40 |
| <b>Figura 8</b> Nivel de la dimensión planificación .....                  | 41 |
| <b>Figura 9</b> Nivel de la dimensión organización .....                   | 42 |
| <b>Figura 10</b> Nivel de la dimensión dirección .....                     | 43 |
| <b>Figura 11</b> Nivel de la dimensión control .....                       | 44 |

## RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue determinar el impacto de la auditoría interna en la gestión empresarial del área de recursos humanos en empresas inmobiliarias en el distrito de San Isidro, periodo 2024.

Para lograr este objetivo, se realizó una investigación cuantitativa, descriptiva - correlacional, no experimental – transversal. La muestra estuvo compuesta por 52 profesionales trabajadores del área de recursos humanos de empresas del sector inmobiliario en el distrito sujeto de estudio, a quienes se les entregó un cuestionario como instrumento para recopilar información. Los resultados indicaron que el impacto que existe entre las variables es directo y significativo, validando así, la hipótesis planteada en la investigación.

En resumen, este estudio demostró que la auditoría interna es una herramienta crucial para las empresas inmobiliarias, ya que facilita la implementación de una gestión empresarial efectiva. Su relevancia radica en que ayuda a optimizar procesos y a tomar decisiones informadas, contribuyendo así al éxito organizacional en este sector. Por lo tanto, se recomienda a las empresas inmobiliarias implementar la auditoría interna, con el propósito de mejorar la gestión empresarial y garantizar el éxito a largo plazo.

***Palabras clave:*** Auditoría interna, Gestión empresarial, gestión de riesgos.

## ABSTRACT

The objective of this research was to determine the impact of internal auditing on business management in the human resources area in real estate companies in the district of San Isidro, period 2024.

To achieve this objective, a quantitative, descriptive-correlational, non-experimental-cross-sectional research was conducted. The sample consisted of 52 professionals working in the human resources area of real estate companies in the district under study, who were given a questionnaire as an instrument to collect information. The results indicated that the impact between the variables is direct and significant, thus validating the hypothesis raised in the research.

In summary, this study demonstrated that internal auditing is a crucial tool for real estate companies, as it facilitates the implementation of effective business management. Its relevance lies in the fact that it helps to optimize processes and make informed decisions, thus contributing to organizational success in this sector. Therefore, real estate companies are recommended to implement internal auditing, in order to improve business management and ensure long-term success.

**Keywords:** Internal audit, Business management, risk management.

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1 Introducción

En un contexto empresarial cada vez más complejo y competitivo, la efectividad en la gestión de los recursos humanos se ha transformado en factores cruciales para el éxito de una organización. Las empresas del sector inmobiliario, especialmente en el distrito de estudio, enfrentan desafíos únicos que requieren una administración estratégica y meticulosa de su capital humano. En este contexto, la auditoría interna emerge como una herramienta vital para garantizar que los procesos y prácticas en el área de recursos humanos no solo cumplan con los estándares legales y normativos, sino que también optimicen el rendimiento organizacional.

La auditoría interna, tradicionalmente asociada con la revisión y control de las finanzas de una empresa, ha evolucionado para abarcar aspectos más amplios de la gestión empresarial. En el ámbito de los recursos humanos, su impacto se extiende más allá de la simple verificación de cumplimiento, influyendo directamente en la calidad de la gestión de talento, la eficiencia de los procesos de reclutamiento y selección, junto con la congruencia de las prácticas de recursos humanos con los objetivos estratégicos de la compañía.

Este estudio se centra la determinación del impacto de la auditoría interna en la gestión empresarial del área de recursos humanos en entidades del sector inmobiliario ubicadas en San Isidro en el año 2024. Se pretende examinar como la implementación de auditorías internas puede contribuir a mejorar la gestión del capital humano, identificar áreas de oportunidad y riesgo, y optimizar los procesos internos en un sector que está en constante evolución.

La investigación se realizó utilizando una metodología cuantitativa, lo que permitió validar los resultados de forma precisa, respaldada por una sólida base teórica. Los hallazgos

de este estudio buscan no solo aportar evidencia empírica sobre el impacto de estas auditorías en el ámbito inmobiliario, sino también proporcionar recomendaciones prácticas para fortalecer el gestionamiento del área de recursos humanos, mejorar la competitividad y sostenibilidad de las empresas en San Isidro.

En consecuencia, el presente estudio abarcó los siguientes capítulos, los cuales se detallan a continuación:

En el capítulo I, engloba la exposición del problema, los objetivos, la justificación e importancia del estudio. Asimismo, las limitaciones del estudio.

En el capítulo II, redacta los antecedentes de la investigación, bases teóricas y la definición de términos que tienen relación con la presente investigación.

En el capítulo III, se plantearon las hipótesis generales y específicas, operacionalización de las variables, siendo la VI: Auditoría interna y la VI: Gestión empresarial.

En el capítulo IV, se menciona la metodología utilizada: método, tipo, nivel y diseño del estudio. Asimismo, se determina la población, muestra y la forma de muestreo, estos fueron calculados bajo un enfoque cuantitativo. Se realizaron análisis de los instrumentos de estudio con la evaluación de expertos, examinando los 34 indicadores a través del Alpha de Cronbach.

En la sección V, se evidencia los hallazgos de la investigación, los cuales comprenden la presentación y análisis de los resultados. Así como, las pruebas estadísticas de las variables y dimensiones.

En la sección VI, se presentó la discusión respecto a los resultados obtenidos en la sección precedente.

Capítulo VII, compuesto por las conclusiones y recomendaciones obtenidas en la presente investigación.

En la parte final del estudio, se proporcionan las referencias bibliográficas utilizadas dentro de la investigación y para los anexos, se ha adjuntado la matriz de consistencia, cuestionario, validación de los instrumentos por juicio de expertos, entre otros.

## **1.2 Situación problemática**

En el contexto empresarial actual, las organizaciones experimentan cambios continuos debido a un proceso prolongado de integración global en ámbitos económicos, políticos, tecnológicos, sociales y culturales a lo largo del tiempo, lo cual ha generado un mundo cada vez más interconectado. Esto motiva a las empresas a gestionar eficientemente sus recursos humanos con la finalidad de mejorar la competitividad y alcanzar sus metas, planes y objetivos de manera efectiva. Asimismo, las mejores prácticas de auditoría interna están en constante cambio a nivel global para evaluar las necesidades de las organizaciones en un contexto de transformaciones impredecibles.

A nivel internacional, la auditoría interna desempeña un papel fundamental en la gestión de las compañías, proporcionando a las organizaciones un recurso humano valioso para optimizar su eficacia y eficiencia operativa. La magnitud de este impacto puede diferir según el país, ya que se adecua y actualiza de acuerdo a las normativas locales, el nivel de desarrollo de los mercados y las prácticas empresariales particulares.

A nivel Sudamérica, en Estados Unidos, como consecuencia del caso Odebrecht, surgió la Ley Sarbanes-Oxley de 2002, que regula la auditoría interna, estableciendo normas más rigurosas para las prácticas de control interno y auditoría (Congress U.S., 2002). Esta legislación requirió que las empresas públicas adoptaran controles internos sólidos y realizaran auditorías internas más exhaustivas para asegurar la precisión financiera y la

transparencia. Según los estudios, esta regulación ha elevado considerablemente la calidad de la información financiera y la confianza de los inversores. (PricewaterhouseCoopers, 2021).

En la Unión Europea, las regulaciones de auditoría interna están en gran parte en concordancia con los estándares internacionales. Establece requisitos para la independencia y calidad de las auditorías internas, lo que ha contribuido a una mayor uniformidad en las prácticas entre los países miembros. La implementación efectiva de estas normativas ha sido crucial para mejorar la gestión de riesgos y la transparencia en las empresas europeas. (European Commission, 2022).

En América Latina, la adopción de la auditoría interna está en expansión, aunque enfrenta desafíos como la falta de estandarización y las diferencias en la regulación entre países. Por ejemplo, en Brasil, la Ley General de Protección de Datos (LGPD) ha impuesto nuevas exigencias para el manejo de datos y la auditoría interna (Silva, 2023). Esta legislación ha llevado a las empresas brasileñas a robustecer sus prácticas de auditoría para garantizar el cumplimiento de las nuevas regulaciones y mejorar la protección de datos.

Las variaciones en la regulación y las prácticas de auditoría interna entre países subrayan la necesidad de ajustar las estrategias de auditoría interna a los contextos locales, sin perder la alineación con los estándares internacionales, para asegurar una gestión empresarial efectiva y en línea con las expectativas globales.

A nivel nacional, en las empresas peruanas, la auditoría interna desempeña un papel primordial en el aumento de la eficiencia operativa y la gestión de riesgos. Sin embargo, la efectividad de este rol puede diferir según la capacidad de las organizaciones para implementar recomendaciones y fortalecer los controles internos (Gonzales, 2015). La política de control de gestión es la herramienta fundamental de la auditoría interna, aunque muchas empresas carecen de ella. Este documento es crucial, ya que detalla la manera en que

una organización establece y aplica el control interno. Dentro de esta política, se incluye la delegación de autoridad y responsabilidad, lo que es vital para asegurar una estructura clara y eficiente en la toma de decisiones y en la ejecución de las operaciones dentro de la empresa. Sin embargo, es importante considerar que hay empresas pequeñas donde un modelo complejo no es práctico. En tales situaciones, se adapta según las necesidades y capacidades específicas de cada empresa (Bravo et al., 2013).

El Instituto de Auditores internos (IAI), establece la normativa para auditar y evaluar las empresas en sus distintos procesos, detectando la mejora de los riesgos para una eficiencia empresarial.

En el sector inmobiliario, las compañías confrontan desafíos particulares asociados con la normativa laboral local, las fluctuaciones del mercado inmobiliario y las expectativas variables de los empleados. La auditoría interna cumple un rol primordial no solo para mejorar procesos en el departamento de recursos humanos, sino también en promover la alineación estratégica con los objetivos organizacionales y en la continua mejora de las prácticas de gestión empresarial (Hernandez, 2018).

En cualquier organización, la auditoría interna es un componente esencial de un sistema dirigido al análisis y la optimización de los procesos organizacionales. Su función es supervisar internamente, comunicar resultados y, si es necesario, ofrecer recomendaciones de mejora a la dirección. No obstante, en la actualidad, muchas empresas carecen de un rol de auditoría interna claramente establecido en sus estructuras organizativas, lo cual limita su capacidad para implementar una gestión empresarial eficaz que asegure el éxito a largo plazo. Esto puede acarrear efectos adversos; no obstante, es importante reconocer que la auditoría puede asistir a las organizaciones en superar estas dificultades.

El problema central que motiva esta investigación es entender cómo la auditoría interna impacta en la gestión empresarial de las inmobiliarias, específicamente en mejorar sus procesos, gestionar los riesgos y cumplimiento normativo. Esta precisión es crucial para identificar los mecanismos a través de los cuales la auditoría interna puede contribuir efectivamente a la sostenibilidad y el éxito organizacional.

### **1.3 Formulación del problema**

#### ***1.3.1 Problema general.***

¿Cuál es el impacto de la auditoría interna en la gestión empresarial del área de recursos humanos en empresas inmobiliarias – San Isidro, 2024?

#### ***1.3.2 Problemas específicos***

¿Cuál es el impacto de la auditoría interna en la planeación del área de recursos humanos en empresas inmobiliarias – San Isidro, 2024?

¿Cuál es el impacto de la auditoría interna en la organización del área de recursos humanos en empresas inmobiliarias – San Isidro, 2024?

¿Cuál es el impacto de la auditoría interna en la dirección del área de recursos humanos en empresas inmobiliarias – San Isidro, 2024?

¿Cuál es el impacto de la auditoría interna en el control del área de recursos humanos en empresas inmobiliarias – San Isidro, 2024?

### **1.4 Objetivos de la investigación**

#### ***1.4.1 Objetivo general***

Determinar el impacto de la auditoría interna en la gestión empresarial del área de recursos humanos en empresas inmobiliarias – San Isidro, 2024.

### ***1.4.2 Objetivos específicos***

Determinar el impacto de la auditoría interna en la planeación del área de recursos humanos en empresas inmobiliarias – San Isidro, 2024.

Determinar el impacto de la auditoría interna en la organización del área de recursos humanos en empresas inmobiliarias – San Isidro, 2024.

Determinar el impacto de la auditoría interna en la dirección del área de recursos humanos en empresas inmobiliarias – San Isidro, 2024.

Determinar el impacto de la auditoría interna en el control del área de recursos humanos en empresas inmobiliarias – San Isidro, 2024.

## **1.5 Justificación e importancia de la investigación**

### ***1.5.1 Justificación teórica***

El presente estudio pretende emplear la teoría y conceptos fundamentales para analizar situaciones tanto internas como externas que impactan a las empresas. Se subraya la relevancia de abordar las variables en estudio como elementos clave para alcanzar los objetivos organizacionales.

Es crucial destacar que un manejo efectivo de estas variables facilitará una toma de decisiones más acertada, contribuyendo así a una gestión empresarial más eficiente. Una vez validados y probados su fiabilidad, estos hallazgos podrán aplicarse en futuras investigaciones.

### ***1.5.2 Justificación práctica***

La investigación busca generar beneficios para las organizaciones mediante las recomendaciones obtenidas y el análisis de la auditoría interna, la cual actúa como un mecanismo para mitigar riesgos y fortalecer el crecimiento y el control empresarial.

Este proceso también contribuirá a involucrar a todas las partes afectadas por los resultados, permitiendo ajustes y la reestructuración de políticas contables con el fin de mejorar la eficiencia y efectividad en la toma de decisiones.

## **1.6 Aspectos éticos de la investigación**

De acuerdo con Álvarez (2018), existen tres (3) principios fundamentales que sustentan todas las normas éticas en la investigación humana: (1) respeto por la gente, (2) beneficencia y (3) justicia.

La presente investigación, al igual que cualquier otra en el ámbito académico o científico está sujeta a consideraciones éticas importantes, las cuales son:

- *Consentimiento informado:* Es primordial obtener el consentimiento informado de los participantes en la investigación. Para que los participantes puedan tomar decisiones bien fundamentadas sobre su participación, se les proporcionó una explicación detallada de los objetivos del estudio, los procedimientos a seguir, los beneficios y cualquier otra información relevante a través de un formulario de Google. Además, se garantizó que la participación en el estudio sería voluntaria y que podrían retirarse en cualquier momento sin enfrentar consecuencias negativas.
- *Tratamiento ético de los participantes:* Se trató a los participantes que fueron parte de la investigación con sumo respeto y consideración, evitando cualquier forma de trato injusto, discriminación o explotación.
- *Confidencialidad y privacidad:* Se aseguró la confidencialidad y privacidad de los participantes. Esto implicó asegurar que los datos recolectados se mantuvieran protegidos y que no se divulgara ninguna información que pudiera identificar a los participantes sin su consentimiento explícito.
- *Rigor científico y honestidad:* Se mantuvo altos estándares de rigor científico en la presente investigación respecto al diseño, ejecución de objetivos y fundamentos de

evidencia. Los datos no fueron manipulados ni distorsionados para ajustarse a hipótesis o conclusiones preestablecidas. Asimismo, los hallazgos se presentaron e informaron de manera honesta, incluyendo tanto los resultados positivos como los negativos.

- *Ética en la publicación:* Se proyecta publicar los resultados, garantizando que se cumplan las normas éticas establecidas por la comunidad científica.
- *Referencias y reconocimiento:* Se garantizó el reconocimiento adecuado de las fuentes de información y de los investigadores en la presente investigación, citando correctamente las fuentes conforme al formato APA actualizado.

## II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

### 2.1 Antecedentes del estudio

#### 2.1.1 Internacionales

Armella (2022) analizó los procedimientos de control de calidad de auditoría interna del Gobierno de Tarija, para ello usó la metodología mixta (cualitativa y cuantitativa), tipo descriptivo – exploratorio y realizó la técnica de entrevista, así como la observación y grupo focal. Se demostró que la carencia de procedimientos formales para efectuar un control integral en la entidad genera una ineficiente gestión institucional. Por lo tanto, concluyó que es esencial establecer un marco sistematico que valide la calidad de las políticas diseñadas y lleve un seguimiento de las técnicas y procesos implementados por la entidad. Así como, el área de auditoria interna debe capacitar a todos los trabajadores de la entidad para su desarrollo y actualización.

Mungabusi (2021) evaluó la incidencia de la auditoria interna en las operaciones financieras y administrativas de una cooperativa, el método que aplicó fue no experimental, cuantitativo, deductivo, realizó entrevistas y cuestionario. Se determinó que, del total de trabajadores encuestados de la entidad, el 100% consideró que el auditor interno representa un apoyo para la entidad. Tuvo como conclusión que, la auditoría interna sirve de control y apoyo para la organización. Asimismo, se verificó el cumplimiento del trabajo que realizó el área de auditoría interna, el cual fue óptimo.

Varas (2020) diseñó un prototipo de la auditoría, que sea capaz de identificar evaluar y mitigar riesgos. La metodología usada fue cualitativa, descriptivo y desarrollando la técnica de análisis observacional. Dando como resultado, un diseño de modelo adecuado para todo tipo de organizaciones y que puede ser utilizado por profesionales del sector (auditores). Se llegó a la conclusión de que los procedimientos implementados estaban relacionados con los

controles internos, los cuales ayudan a las empresas a reducir el riesgo de fraude y a evitar violaciones de las leyes laborales.

Bravo (2020) propuso un prototipo de gestión de riesgo operativo con el fin de controlar la gestión financiera en un instituto. La metodología que utilizó fue cualitativa y diseño descriptivo. El resultado obtenido fue que el modelo propuesto por la investigación resultó ser adecuado para las empresas, ya que facilitó la identificación y evaluación de los riesgos operacionales en los procesos financieros. Se concluyó que, el modelo propuesto fue idóneo para el instituto ISPADE. Asimismo, la aplicación de modelos de gestión de riesgos es fundamental para optimizar los recursos de cualquier entidad y ser sostenibles en el tiempo.

Banquet y Cuatindioy (2020) abordaron los aspectos teóricos de la definición de auditoría interna y su vínculo con la calidad en la entrega de servicios de salud, considerándola como una herramienta para la mejora continua. La metodología usada fue exploratoria, validación de distintos documentos enfocados en la aplicación de la auditoría interna en el sector salud, búsqueda en base de datos. Se concluyó que, la auditoría interna fue fundamental para la mejora de la prestación de los servicios de salud.

### ***2.1.2 Nacionales***

Aquise y Hoyos (2024) determinaron la manera se vincula las variables en estudio en una empresa del sector salud. Para ello usó el tipo investigativo no experimental, cuantitativo y se encuestó a 30 trabajadores de la clínica. Se demostró que tener una auditoría proporciona un análisis detallado de los procesos y métodos empleados en la empresa, lo que facilita la mejora de diversas técnicas de trabajo. Se finalizó que, las variables de dicho trabajo se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos en la clínica objeto de investigación.

Castillo (2024) determinó la relación de la auditoría interna con la gestión de riesgos operacionales en empresas del sector construcción civil. Consideró trabajar una investigación de tipo básica, descriptiva, cuantitativa, el diseño empleado fue no experimental y se encuestó a 27 contadores. En cuanto a los resultados, se demostró que un proceso inadecuado de control interno que no es sujeto a auditaje aumenta los riesgos operacionales. Se concluyó que, la relación entre las variables de estudio es positiva y alta con un valor de 0.837, esto fue verificado a través de la prueba de Spearman.

Toledo (2024) estudió la contribución de la auditoría interna a la optimización de la eficiencia operativa en las empresas de Huaura. Usó un enfoque cuantitativo, utilizó la encuesta como técnica para recopilar datos, encuestó a 54 trabajadores mediante muestreo aleatorio. Se concluyó que hay una relación significativa entre la auditoría interna y la eficiencia empresarial, con un coeficiente de Spearman de 0.612 con un valor significativo de 0.000.

Moran y Sal y Rosas (2022) establecieron en qué grado la auditoría interna mejora la gestión empresarial de una agencia de viajes y turismo, para dicha labor usó la metodología hipotético – deductivo, cuantitativa, descriptivo – correlacional y encuestó a 35 trabajadores de la agencia estudiada. Se halló que, la aplicación de auditoría interna optimizó la gestión empresarial de la unidad de estudio sujeta a investigación, ya que se estableció como una base para implantar acciones preventivas y correctivas.

Huapaya (2022) verificó si la auditoría interna tiene influencia sobre la operatividad en empresas comerciales. La metodología que usó fue tipo aplicada, cuantitativo-deductivo, de corte transversal-correlacional y se encuestó a 92 personas que laboran directamente en empresas del sector comercial. Se encontró que, 21.74% de encuestados opinaron estar de acuerdo con establecer una oficina de auditoría es fundamental, el 22.83% respondieron estar

de acuerdo, sin embargo, un 14.13% consideraron estar poco de acuerdo, el resto de encuestados no están de acuerdo. Se llegó a la conclusión de que la creación de la oficina de auditoría interna influye en la formulación de políticas empresariales.

Obeso y Vasquez (2021) se centraron en evaluar la incidencia de la auditoría interna en los resultados económicos de una empresa. La metodología usada fue un enfoque cuantitativo con diseño descriptivo-propositivo, se entrevistó a la gerencia y al área contable. Se detectó la auditoría interna incidió en los recursos económicos de la empresa, en la que se logró una liquidez del 34.98% para operar sin depender de las ventas, lo que indica que tienen la capacidad para cumplir con sus obligaciones relacionadas con la operación.

Matos (2021) determinó la implicancia de la variable independiente en la gestión financiera en relación con los ingresos. La metodología aplicada fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional; se encuestaron 30 colaboradores de la empresa. Los resultados obtenidos fueron que, el 50% de los trabajadores encuestados están de acuerdo en que el informe de auditoría interna es útil y apropiado para poder realizar mejoras dentro de la entidad.

Coral (2021) determinó la incidencia entre la auditoría interna y gestión de riesgo en compañías automotriz en el distrito de San Isidro. Para ello utilizó una metodología de tipo aplicada, diseño no experimental - transaccional, se encuestó a 40 trabajadores. Se obtuvo como resultados descriptivos que, el 55% menciona que la variable independiente tiene un rol imprescindible en las empresas pertenecientes al sector automotriz, el 45% respondieron que casi siempre sucede lo mencionado. Respecto a los resultados inferenciales, arrojó una correlación de Spearman de 0.948 y un  $p=0.000$ , lo cual determina la relación significativa entre las variables de estudio.

Palomino (2021) evaluó la influencia de la auditoría interna en el proceso de toma de decisiones en una empresa. Usó una metodología exploratoria – no experimental descriptivo, el enfoque usado fue el cualitativo; aplicó una encuesta al personal perteneciente al área de contabilidad. El resultado fue que el 86% de encuestados menciono que el personal tiene conocimiento del plan de auditoria para poder tomar decisiones eficaces. Asimismo, el 57% mencionó que la compañía cuenta con una buena implementación de normas, permitiendo a los encargados tener claro sus funciones.

Farroñán (2019) determinó si la auditoria interna tiene efecto en la gestión empresarial en instiruciones financieras. La metodología fue aplicada, descriptiva – explicativa y cuantitativa, se encuestó a 81 personas entre auditores, gerentes y profesionales. Se observó que el 85.2% de los encuestados afirman que el enfoque sistemático de la auditoría ha influido en el análisis de los procesos críticos de dichas instituciones. En conclusión, se determinó que el proceso sistemático de auditoría interna efectivamente impacta en la evaluación de los procesos críticos en las instituciones financieras.

## **2.2 Bases teóricas**

### ***2.2.1 Auditoria Interna***

La siguiente sección ofrece un conjunto teórico que respalda la investigación sobre la auditoría interna.

(The Institute of Internal Auditors, 2017) establece la definición de auditoría interna como:

Actividad independiente y objetiva de verificación y asesoramiento, creada para incrementar el valor y mejorar las operaciones de una entidad. Contribuye a que la organización logre sus objetivos al proporcionar un enfoque sistemático y riguroso

para evaluar y optimizar la efectividad en la gestión de riesgos, los mecanismos de control y la gobernanza organizacional.

Para Morales (2015) desde sus inicios, la auditoría interna ha sido considerada un complemento fundamental para las empresas, gracias a su papel supervisor y al cumplimiento de sus responsabilidades. Además, contribuye significativamente al logro de las metas organizacionales. Su habilidad para analizar y garantizar la eficacia de los procesos internos la convierte en un recurso crucial para el éxito de la empresa.

Según De la Peña (2011):

Es una actividad realizada por profesionales que trabajan dentro de una empresa, generalmente en un departamento de "staff" y bajo la supervisión de la alta dirección. Se puede definir como una función de evaluación autónoma que se establece dentro de la entidad con el objetivo de examinar y valorar sus operaciones y el sistema de control interno. Esto busca asegurar la integridad de los bienes de la empresa, la exactitud de la información generada por los diversos sistemas en uso y la eficacia de sus sistemas de gestión. A continuación, se presentan los componentes que conforman la definición:

**Figura 1**

*Componentes de la definición de auditoría interna*



*Nota.* Obtenido de Tapia et al. (2017)

En términos generales, la auditoría interna abarca toda la entidad y todas sus actividades relacionadas. El alcance de la auditoría lo define la propia empresa, siendo esencial que cualquier operación, tanto interna como externa, sea revisada por el área de auditoría interna (Carrión et al., 2017).

Por lo expuesto, podemos afirmar que la auditoría interna es esencial para cualquier tipo de empresa. Y su principal objetivo es apoyar a la dirección para alcanzar los objetivos establecidos.

### **2.2.1.1 Dimensiones de la Auditoría interna.**

#### ***2.2.1.1.1 Actividad independiente.***

Según (The Institute of Internal Auditors, 2017), La auditoría interna debe funcionar de manera independiente, lo que significa que los auditores internos deben preservar su objetividad al realizar sus labores. La independencia implica que no deben existir limitaciones que obstaculicen su capacidad para cumplir con sus responsabilidades de forma

imparcial. En cambio, la objetividad se refiere a la mentalidad equilibrada que permite a los auditores formular juicios fundamentados, cumplir con sus compromisos y alcanzar sus metas, todo ello sin comprometer la integridad de sus evaluaciones.

Si una unidad de auditoría interna desea demostrar que es independiente dentro de una organización, esto se debe enfatizar desde el inicio de sus funciones y quedar muy bien definido en su estatuto (Grisanti, 2023).

En este contexto, es crucial evaluar cuidadosamente aspectos como el conflicto de intereses, el escepticismo profesional, la integridad y el reconocimiento de las partes interesadas. Esto se realiza para evitar obstáculos que puedan afectar la independencia de la unidad de auditoría interna dentro de la organización y para asegurar que no haya dudas sobre la imparcialidad individual de los auditores internos.

Según De la Peña (2011):

Para que un auditor lleve a cabo su labor de manera efectiva, es fundamental que posea competencia, lo que le permite identificar errores en los estados financieros, e independencia, que le faculta para comunicar esos errores a las partes interesadas. Así, la competencia y la independencia son las dos características esenciales que debe tener un auditor para proporcionar información financiera auditada con la "credibilidad social" necesaria, asegurando que dicha información resulte útil para sus usuarios.

Por consiguiente, el auditor siempre debe tener como objetivo realizar su trabajo de manera correcta, manteniendo plena integridad y responsabilidad en su labor. Esto implica ofrecer una supervisión oportuna y adecuada a lo largo de todo el proceso de auditoría (Carrión et al., 2017).

### ***2.2.1.1.2 Agregar valor.***

Uno de los objetivos principales de la auditoría interna es asegurar la protección, la sostenibilidad y la generación de valor agregado para las organizaciones.

Grisanti (2023), considera que la auditoría interna tiene el potencial de no solo salvaguardar el valor de la entidad, sino también de incrementarlo. Los auditores internos no solo deben centrarse en evaluar los controles que protegen el valor, sino que también deben ofrecer la orientación necesaria sobre los aspectos esenciales para el éxito de la organización. Esto abarca tanto la salvaguarda del valor como su creación.

A su vez, Campo (2010) establece que la auditoría interna tiene varias maneras concretas para agregar valor a las compañías. Entre ellas se incluyen convertirse en un agente de cambio, enfocarse en los riesgos asociados al negocio, identificar problemas relevantes que puedan ser abordados mediante la auditoría, y fomentar un proceso de mejora continua a través de la implementación de planes de acción. También es esencial realizar auditorías preventivas, detectar elementos que puedan impactar la efectividad y eficiencia de la organización, así como actuar de forma preventiva. Además, la auditoría interna debe colaborar en tareas especiales y significativas, como la implementación de controles adecuados.

Asimismo, Frett (2011) identifica cuatro factores clave que permiten a los auditores internos contribuir de manera significativa al valor en las organizaciones. En primer lugar, un conocimiento profundo de la propia organización es esencial. En segundo lugar, la capacidad de obtener retroalimentación de los clientes y responder con agilidad a sus necesidades es fundamental. En tercer lugar, adoptar un enfoque de auditoría centrado en los riesgos permite identificar y abordar áreas críticas.

En síntesis, el valor agregado de una auditoría interna se fundamenta principalmente en los siguientes principios: servicio al cliente, asesoramiento proactivo, evaluación de riesgos, conocimiento profundo de la organización, criterio profesional desarrollado, métodos y técnicas organizacionales sólidos.

#### ***2.2.1.1.3 Gestión de riesgos.***

La auditoría interna se encuentra estrechamente vinculada con la gestión de riesgos. Aunque no es responsable directa de esta, su función radica en proporcionar asesoría y respaldo a la administración, evaluando de manera anticipada y activa los eventos que podrían influir en los resultados de la gestión en un periodo dado.

The Institute of Internal Auditors (2024) establece que la gestión de riesgos es aquel proceso que implica identificar, evaluar, tratar y controlar eventos o situaciones potenciales, con la finalidad de proporcionar un nivel aceptable de seguridad en relación con el cumplimiento de los objetivos de la organización

Según Estupiñán (2015):

Es una unidad clave y esencial dentro del gobierno corporativo de la empresa. La gerencia tiene la amplia responsabilidad de establecer y desarrollar el marco de gestión de riesgos, contando con el respaldo del directorio. Este marco se distingue por ofrecer resultados claros, fundamentados y coherentes, lo que genera múltiples beneficios. En este contexto, la auditoría interna desempeña un papel crucial al proporcionar garantías a la dirección y a la junta sobre la efectividad de la gestión de riesgos implementada.

### **2.2.2. Gestión empresarial**

Se refiere a las acciones y estrategias implementadas para asegurar que la empresa sea económicamente sostenible.

Según Hernández y Pulido (2012), señala que se trata de un proceso esencialmente mental, creativo y continuo, que proporciona a las personas que han adquirido habilidades y competencias en el ámbito laboral y directivo la capacidad de dirigir una organización y ajustarla mediante diversas políticas y estrategias que deben aplicarse en un plazo específico.

Según Hernández (2011), la gestión empresarial ha evolucionado en respuesta a las transformaciones que han vivido las organizaciones a causa del desarrollo de las tecnologías modernas. Teniendo como meta mejorar la calidad de sus productos y servicios, con el fin de satisfacer un mercado en continuo crecimiento que se torna cada vez más complejo y competitivo. En la actualidad, la gestión empresarial debe ser comprendida dentro de un contexto globalizado.

Según Esneca (2023), se define como una actividad que tiene como objetivo principal aumentar la competitividad y productividad del negocio. Esto implica no solo gestionar de manera eficiente, sino también organizar y supervisar el funcionamiento de la empresa en su conjunto.

Asimismo, Julio (2020) se sostiene que la gestión empresarial ya no debe ser vista únicamente como una actividad local o nacional. Con el avance de la sociedad de la información y el conocimiento, es fundamental considerarla como un tema de alcance global. Esto permite desarrollar nuevas estrategias que aseguren la permanencia en el mercado nacional y faciliten la incursión en mercados internacionales.

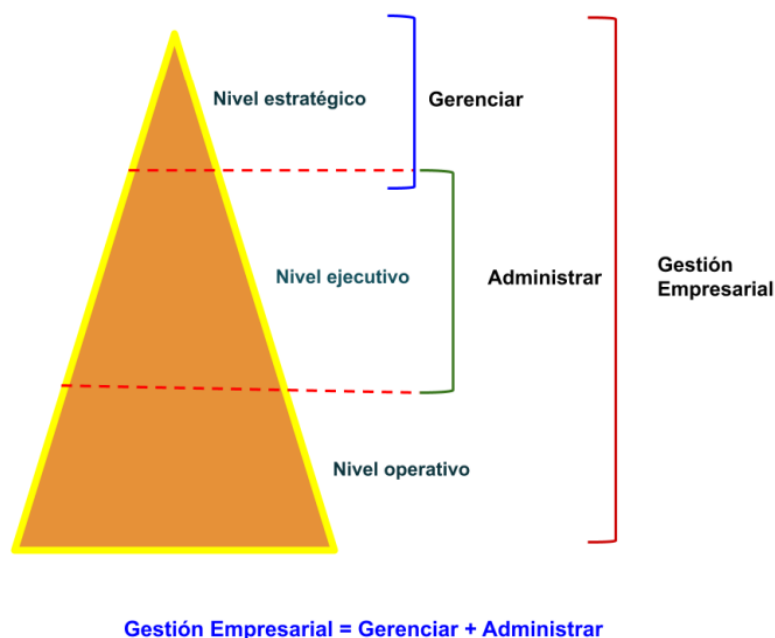
Por lo tanto, la gestión en el ámbito empresarial se considera una instrumento clave para el crecimiento económico, no solo de las empresas que implementan estos sistemas, sino

también de su sector y del país en su conjunto (Mora-Pisco et al., 2016). Para lograr la eficiencia en organizaciones, empresas y corporaciones, es fundamental adoptar y desarrollar modelos de gestión. Estos modelos permiten anticipar diversas situaciones y su principal ventaja radica en que organizan y regulan la ejecución de actividades de manera ordenada y rigurosa. Esto facilita la preparación ante posibles escenarios y permite afrontar las volatilidades e incertidumbres del entorno. Además, también capacitan a las organizaciones para responder de manera efectiva a los cambios en el mercado o en el sector industrial al que pertenecen. (Julio, 2020).

A continuación, se presentan los componentes que conforman la definición de gestión empresarial:

## Figura 2

*Componentes de la definición de gestión empresarial*



*Nota.* Obtenido de Julio (2020)

### **2.2.2.1 Dimensiones de la Gestión Empresarial.**

#### ***2.2.2.1.1 Planificación***

Según Chiavenato (2014), en la planificación se toman en cuenta factores tanto internos como externos de la empresa, tales como el análisis del entorno, la situación financiera, la competencia y las tendencias del mercado, entre otros. Con base en esta información, la empresa tiene la posibilidad de definir sus metas y objetivos, además de elaborar estrategias para lograrlos.

El principal objetivo de la planificación empresarial es estructurar el crecimiento sostenible de la empresa mediante un análisis que permita superar a la competencia, buscando condiciones que favorezcan su desempeño en el mercado en comparación con otras empresas. La planificación implica estructurar el crecimiento económico a través de una organización coherente y, en la medida de lo posible, óptima en cuanto a objetivos y recursos, con el propósito de alcanzar de manera efectiva las metas fijadas y establecer una dirección estratégica. En este sentido, la planificación, que emplea técnicas de previsión y programación para lograr resultados económicos, se aplica principalmente a las actividades empresariales (Hernández y Pulido, 2012).

El término se emplea principalmente para referirse a la organización intencionada del desarrollo económico en el contexto empresarial. Su rasgo distintivo es que la planificación incluye una variedad de planes, abarcando áreas como la contabilidad, la administración y la gerencia, entre otras. Esto fomenta un compromiso entre todos los integrantes de la empresa hacia una unidad organizativa, lo que permite que la planificación impulse un desarrollo y un crecimiento sostenido.

### **2.2.2.1.2 Organización**

Según Chiavenato (2014), en esta etapa se configuran las estructuras internas de la empresa, se determinan las funciones y responsabilidades de cada integrante del equipo, y se definen las vías de comunicación y colaboración para mejorar la eficiencia en la gestión y alcanzar los objetivos y estrategias planteadas.

Implica establecer, de manera jerárquica, vínculos de dependencia entre las funciones del personal en una organización. Para lograr una ejecución eficiente de los planes incluidos en la planificación, es esencial que existan niveles organizativos. En la actualidad, es prácticamente impensable que una empresa funcione sin una estructura organizativa una cultura organizacional establecida. Estas relaciones generan una interconexión entre todos los miembros de la empresa, ya sea pequeña, mediana o grande. La intensidad y relevancia de esta interconexión pueden diferir entre distintas organizaciones, pero siempre será un elemento presente. Aunque no se puede prever todas las posibles contingencias, el objetivo es alcanzar la mayor eficiencia y eficacia posible (Hernández y Pulido, 2012).

Es importante destacar que la organización de una empresa está directamente relacionada con su tamaño. Así, una empresa pequeña debería tener una estructura organizativa proporcional a su tamaño, una empresa mediana debería contar con una organización de tamaño intermedio, y una gran empresa debe disponer de una estructura organizativa amplia.

En este sentido, se puede afirmar que una empresa está bien organizada cuando cada colaborador tiene claro cuál es su rol, evitando la duplicación de funciones y asegurando que cada persona está especializada en un área específica. El objetivo es que el trabajo conjunto produzca resultados positivos y que el personal se sienta satisfecho con su labor.

### **2.2.2.1.3 Dirección**

Según Chiavenato (2014), la dirección es la función administrativa responsable de liderar y orientar a los integrantes de la organización para alcanzar los objetivos fijados, a través de la motivación y la comunicación clara de las tareas y responsabilidades. Este proceso implica dirigir y supervisar las actividades de la organización para asegurar su eficacia y eficiencia.

La dirección implica guiar hacia un objetivo específico que se busca alcanzar. En la gestión empresarial, es crucial tener en cuenta la jerarquía y realizar actividades concretas, con ciertas cualidades inherentes a la función directiva. En este contexto, el Gerente General es el principal representante de la dirección, encargado de coordinar y supervisar el trabajo en todas las sucursales. La dirección central y sus funcionarios son responsables de comunicar a las sucursales todas las órdenes y directrices esenciales para garantizar el correcto funcionamiento de la empresa. (Hernández y Pulido, 2012).

La dirección requiere una variedad de habilidades, entre las cuales las más importantes son: tener capacidad ejecutiva, ser un estratega, poseer un pensamiento agudo, ser creativo, y la capacidad de sintetizar sus funciones, es decir, transformar lo complejo en algo simple.

### **2.2.2.1.4 Control**

El control permite a las compañías de todos los tamaños (pequeños, medianos y grandes) mantener su desarrollo de acuerdo con lo planeado establecido en planificación. Para ello, es fundamental medir los objetivos alcanzados en cada período y evaluar la posibilidad de realizar ajustes en función del control, ya sea cuantitativo o cualitativo. Este proceso se lleva a cabo mediante la supervisión de las operaciones que se realizan tanto a

nivel individual como grupal. Estas operaciones son susceptibles de ser verificadas, lo que permite asegurar su correcto funcionamiento y cumplimiento de los estándares establecidos.

Según Chiavenato (2014), el control es la función administrativa responsable de evaluar el desempeño de la organización y de identificar cualquier desviación respecto a los objetivos establecidos. Mediante el control, es posible implementar medidas correctivas para garantizar que se logren los objetivos y se optimice el rendimiento de la organización. Este proceso es continuo e involucra medir, comparar y ajustar las actividades y resultados de la organización en relación con sus metas y estrategias.

En las empresas, el concepto de "control" se entiende comúnmente como un proceso destinado a asegurar la ejecución de las diversas actividades vinculadas a la planificación de la empresa (Hernández y Pulido, 2012).

### 2.3 Definición de términos

**Estatuto de auditoría:** Documento formal que detalla el mandato de la función de auditoría interna, su ubicación dentro de la estructura organizativa, las relaciones de dependencia que establece, el alcance de sus actividades (The Institute of Internal Auditors, 2024).

**Staff:** El concepto de staff se refiere al equipo o personal que integra una organización. Así, el staff constituye el conjunto de empleados de una entidad específica (Pérez & Merino, 2022).

**Credibilidad social:** Se refiere a la capacidad de ser convincente. No está relacionado con la veracidad del mensaje, sino con los elementos objetivos y subjetivos que influyen en la creencia de las personas en dicho contenido. Para tener credibilidad, es necesario que la persona o la información generen confianza en los demás (Pérez & Gardey, 2022).

**Productividad:** Es la combinación efectiva de eficiencia y eficacia en el uso de recursos para alcanzar resultados que sean valiosos y relevantes. Esto significa no solo trabajar de manera eficiente, sino también dirigir las actividades y esfuerzos hacia metas estratégicamente importantes para individuos y organizaciones (Drucker, 1954).

**Enfoque sistemático:** Representa una serie de eventos organizados en un orden lineal. Aunque pueden surgir “ramas” a lo largo del proceso, siempre sigue siendo una secuencia de pasos que debemos completar (Kogan, 2017).

**Control interno:** Es un proceso que debe llevar a cabo toda la organización. El objetivo principal es garantizar una seguridad razonable en lo que respecta a los objetivos operativos, de reporte y de cumplimiento de la entidad (Acosta, 2020).

**Mejora continua:** Se entiende como un esfuerzo sistemático y constante para optimizar productos, servicios o procesos con el tiempo. El propósito principal de la mejora continua es implementar gradualmente pequeños cambios positivos que, al acumularse, resulten en mejoras notables en eficacia, calidad y rendimiento general (Jain, 2023).

**Eficiencia:** Se define como la capacidad de una persona o un proceso para utilizar de manera efectiva las herramientas necesarias con el fin de alcanzar los objetivos establecidos, llevando a cabo solo las acciones que son imprescindibles. En el ámbito empresarial, esto se refiere a la habilidad para maximizar los recursos disponibles a fin de lograr los objetivos planteados de manera eficiente (Cardenas, 2023).

**Eficacia:** Se refiere a la habilidad para alcanzar objetivos, destacando que lo más relevante es que se logren dentro del plazo y de la manera establecida. Su enfoque está en el resultado final, sin considerar los detalles del proceso, como los métodos utilizados, el tiempo, las herramientas, los costos, las ventas, el personal y la maquinaria involucrados (Cardenas, 2023).

### III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

#### 3.1 Hipótesis

##### *3.1.1 Hipótesis general*

El impacto de la auditoría interna en la gestión empresarial del área de recursos humanos es significativo en empresas inmobiliarias – San Isidro, 2024.

##### *3.1.2 Hipótesis específicas*

El impacto de la auditoría interna en la planeación del área de recursos humanos es significativo en empresas inmobiliarias – San Isidro, 2024.

El impacto de la auditoría interna en la organización del área de recursos humanos es significativo en empresas inmobiliarias – San Isidro, 2024.

El impacto de la auditoría interna en la dirección del área de recursos humanos es significativo en empresas inmobiliarias – San Isidro, 2024.

El impacto de la auditoría interna en el control del área de recursos humanos es significativo en empresas inmobiliarias – San Isidro, 2024.

#### 3.2 Variables

##### **VI: Auditoría Interna**

Definición conceptual:

Es un tipo de auditoría que se enfoca en supervisar y controlar internamente las operaciones de una empresa o institución. Su objetivo principal es identificar áreas de mejora y asegurar el cumplimiento de normativas establecidas (Sánchez, 2020).

## VD: Gestión Empresarial

Definición conceptual:

Se trata de un conjunto de tácticas destinadas a mejorar su desempeño y mantener una competitividad efectiva frente a otras organizaciones. Esta responsabilidad generalmente recae en los ejecutivos de la empresa (Orellana, 2019).

### 3.3 Operacionalización de variables

**Tabla 1**

*Operacionalización de variables*

| Variable                       | Dimensiones             | Indicadores                                                | Escala de medición          |
|--------------------------------|-------------------------|------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| <b>VI: Auditoria Interna</b>   | Actividad independiente | Objetividad<br>Responsabilidad<br>Directorio               | Escala ordinal              |
|                                | Agregar valor           | Mejora continua<br>Planes de acción<br>Riesgo              |                             |
|                                | Gestión de riesgos      | Identificación<br>Control<br>Aseguramiento                 | 1) Totalmente en desacuerdo |
|                                | Planificación           | Dirección estratégica<br>Objetivos empresariales           | 2) En desacuerdo            |
| <b>VD: Gestión Empresarial</b> | Organización            | Estructura organizativa<br>Cultura organizacional          | 3) Indeciso                 |
|                                | Dirección               | Liderazgo<br>Comunicación                                  | 4) De acuerdo               |
|                                | Control                 | Evaluación del desempeño<br>Identificación de desviaciones | 5) Totalmente de acuerdo    |
|                                |                         |                                                            |                             |

*Nota.* Obtenido de Moran y Sal y Rosas (2022) y Pucuhuaranga (2019)

## **IV. MATERIALES Y MÉTODOS**

### **4.1 Enfoque y nivel de investigación**

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, basado en la eficiencia de la recopilación de datos para responder a la hipótesis planteada (Ruiz y Valenzuela, 2022).

Su nivel fue descriptivo, el propósito es detallar las características de un grupo demográfico sin explorar las causas específicas de un fenómeno particular. En otras palabras, se enfoca en la descripción del tema de investigación sin abordar su causa subyacente (Muguira, 2024). Su tipo fue básico, este tipo de investigación es empleada en el ámbito científico para profundizar el entendimiento y ampliar el conocimiento sobre un fenómeno o área específica. También se conoce como investigación pura o fundamental (Narvaez, 2024).

### **4.2 Diseño de investigación**

Como lo infieren Hadi et al. (2023), la tipología aplicada requiere de la literatura para solucionar un problema planteado, ya que de acuerdo a eso se deriva el nivel del estudio. Por lo cual, el estudio se centra en encontrar el impacto de la auditoría interna sobre la gestión empresarial del área de recursos humanos en empresas inmobiliarias, para ello se requiere de teorías para una lucidez del tema y aplicar el instrumento para resolver la interrogante del impacto.

El diseño utilizado fue no experimental-transversal, este diseño no modifica la forma en que actúan los elementos que se están evaluando, solo se observan los actos relevantes tal como ocurren en su entorno natural para ser analizados en un solo periodo (Hadi et al., 2023). De esta forma, se utilizó para observar y analizar las situaciones actuales de las variables en estudio, lo que permitió diagnosticar el contexto real en el que se encuentran.

Este análisis proporciona una comprensión más clara de las dinámicas que afectan a estas variables en ese entorno específico.

Por consiguiente, el alcance es correlacional, donde se examinan dos variables para evaluar su grado de relación mutua. El objetivo de esta investigación correlacional es comprender cómo una variable varía en relación con la otra. En este contexto, nos concentramos en determinar la intensidad y dirección de esta relación, aunque es importante destacar que la correlación no implica causalidad de manera automática (López, 2020).

En tal sentido, el estudio buscó detallar la dependencia que surge entre las variables sujetas a estudio.

### **4.3 Unidad de estudio**

La unidad de análisis utilizada estuvo conformada un profesional trabajador perteneciente al área de recursos humanos en una empresa inmobiliaria en el distrito de San Isidro, en el periodo 2024.

### **4.4 Población y muestra**

La población consiste en un grupo de elementos que se investigan según la naturaleza del problema, todos ellos compartiendo características similares. Por lo tanto, la población es finita, ya que es posible contar todos los elementos que serán parte de dicho estudio (Arias, 2021). En este estudio se contó 60 profesionales trabajadores del área de recursos humanos de empresas inmobiliarias en el distrito de San Isidro más representativas del sector, siendo esta la población exploratoria.

Por otro lado, la muestra representa el subconjunto de la población que comparte características similares, del cual se recogerá la información relevante para representar todo el universo que se desea estudiar (Ruiz y Valenzuela, 2022). Por tal razón, la muestra fue conformada por 52 profesionales trabajadores.

Para llegar a esa muestra, se empleó la fórmula del muestro probabilístico aleatorio simple, el cual consta en aplicar una fórmula ya determinada, en la que se representan los

valores; esta se aplica debido a que todos los elementos de la población tienen las mismas condiciones para ser escogidos (Arias, 2021). Como se detalla:

$$n = \frac{N * Z^2 * P * (1 - P)}{(N - 1) * e^2 + Z^2 * P * (1 - P)}$$

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población (60)

Z = Nivel de confianza al 95% (1.96)

e = Margen de error (5%)

P = Posibilidad de ocurrencia (50%)

$$n = \frac{60 * 1.96^2 * 0.5 * (1 - 0.5)}{(60 - 1) * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.5 * (1 - 0.5)}$$

$$n = 52$$

#### 4.5 Técnicas e instrumentos de recolección de información

La técnica es el método mediante el cual se obtiene información de la muestra, mientras que los instrumentos son los dispositivos utilizados para recoger esta información y responder a la investigación. Estos instrumentos deben ser validados y tener la confiabilidad necesaria (Arias, 2021). En este caso se contó con la encuesta y su respectivo cuestionario, esta encuesta será de forma presencial y virtual.

El instrumento asociado a la encuesta es el cuestionario, que actúa como una herramienta compuesta por una serie de preguntas. Estas preguntas se responden eligiendo entre opciones predefinidas, siendo una de las alternativas las respuestas que se presentan en una escala ordinal. Esto permite recopilar datos de manera estructurada y facilita el análisis

de las respuestas (Hadi et al., 2023). El instrumento se construyó con 34 preguntas, el mismo que fue elaborado según los indicadores de la operacionalización y bajo la escala de Likert.

### **Juicio de Expertos**

El primer criterio que debe considerarse para el cuestionario es la validez. Este término se refiere al procedimiento que asegura con confianza que se está midiendo lo que realmente se desea evaluar. Un ejemplo de esto es la validez de jueces, que implica la evaluación de expertos en el tema que se está estudiando, quienes revisan y aprueban las preguntas del cuestionario para garantizar su relevancia y adecuación (Vinayak y Mousami, 2019). En este caso se contará con la aprobación de tres especialistas expertos en la investigación a desarrollar, quedando evidencia de ello en la ficha de validación adjuntada en Anexos.

**Tabla 2**

*Juicio de expertos*

| N. ° | Experto                           | Grado      | Opinión de aplicabilidad |
|------|-----------------------------------|------------|--------------------------|
| 1    | Vivanco Campos, Jaime Alexis      | Licenciado | Aplicable                |
| 2    | De la Cruz Zavala, Roberto Carlos | Licenciado | Aplicable                |
| 3    | Soto Soto, Efraín Isaías          | Licenciado | Aplicable                |

*Nota.* Obtenido de las fichas de validación.

### **Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos**

El segundo criterio a tener en cuenta es la confiabilidad, la cual se mide utilizando un indicador estadístico conocido como Alfa de Cronbach, el cual evalúa la consistencia interna del conjunto de preguntas y asegura que estas sean fiables para el análisis de los datos (Amieeudin et al., 2021). De acuerdo con ese índice se obtendrá el porcentaje de confianza del instrumento, esperando que sea alto. Ver valoraciones:

**Tabla 3***Confiabilidad del cuestionario*

| <b>Rango</b>  | <b>Criterio</b> |
|---------------|-----------------|
| [0.81 a 1.00] | Muy alta        |
| [0.61 a 0.80] | Alta            |
| [0.41 a 0.60] | Moderada        |
| [0.21 a 0.40] | Baja            |
| [0.01 a 0.20] | Muy baja        |

*Nota.* Obtenido de Amieeudin et al. (2021)**Prueba de confiabilidad**

La fiabilidad de los instrumentos de recolección de datos fue determinada por el método estadístico: coeficiente de Alfa de Cronbach.

**4.6 Procesamiento de datos y análisis estadístico**

La información será procesada y analizada utilizando el software estadístico más, el Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Este programa proporcionará los resultados descriptivos de cada variable y los resultados inferenciales que evalúan la correlación entre las variable en estudio.

Inicialmente, se presentarán los resultados de la fiabilidad del instrumento utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, que indicó un muy alto nivel de confianza en el instrumento utilizado. Posteriormente, se mostrarán los hallazgos descriptivos mediante tablas y gráficos de frecuencia.

Asimismo, se realizó la prueba de normalidad, para poder determinar la correlación que fue utilizada con las pruebas de hipótesis respectivas.

## V. RESULTADOS

### V.1 Presentación y análisis de resultados

Para evaluar la confiabilidad de los instrumentos, se examinaron los resultados de una prueba piloto realizada antes de la aplicación definitiva de los mismos. Esta prueba se realizó con una muestra de 10 profesionales que trabajan en el área de recursos humanos de empresas inmobiliarias en el distrito de San Isidro, durante el año 2024.

**Tabla 4**

*Confiabilidad del cuestionario para auditoría interna*

| Variable          | Alfa de Cronbach | N de elementos |
|-------------------|------------------|----------------|
| Auditoría interna | ,833             | 18             |

*Nota.* Obtenido del SPSS.

#### **Interpretación:**

Al llevar a cabo la prueba de confiabilidad del instrumento empleado en el estudio para la variable independiente que está representada por la auditoría interna, se determinó que, con 18 preguntas, la confianza hallada fue de 0.833, concretando un nivel de confianza “muy alta”.

**Tabla 5**

*Confiabilidad del cuestionario para gestión empresarial*

| Variable            | Alfa de Cronbach | N de elementos |
|---------------------|------------------|----------------|
| Gestión empresarial | ,839             | 16             |

*Nota.* Obtenido del SPSS.

### Interpretación:

Al llevar a cabo la prueba de confiabilidad del instrumento empleado en el estudio para la variable dependiente, la cual está representada por la gestión empresarial, se determinó que, con 16 preguntas, la confianza hallada fue de 0.839, identificando un nivel de confianza “muy alta”.

## V.2 Pruebas estadísticas

Se presentan los resultados descriptivos, analizando los niveles de las variables según las encuestas aplicadas a la muestra determinada. Para esto se empleó el estadístico de frecuencia para la descripción de niveles, utilizando los rangos y valores que se detallan:

**Tabla 6**

*Baremos para la variable auditoría interna*

| Variable          | Puntaje  | Rangos |   | Nivel      |
|-------------------|----------|--------|---|------------|
| Auditoría interna | Max = 90 | 42     | 1 | Deficiente |
|                   | Min = 18 | 66     | 2 | Regular    |
|                   |          | 90     | 3 | Bueno      |

*Nota.* Elaboración propia.

**Tabla 7**

*Baremos para la variable gestión empresarial*

| Variable               | Puntaje  | Rangos |   | Nivel      |
|------------------------|----------|--------|---|------------|
| Gestión<br>empresarial | Max = 80 | 38     | 1 | Deficiente |
|                        | Min = 16 | 60     | 2 | Regular    |
|                        |          | 82     | 3 | Bueno      |

*Nota.* Elaboración propia.

### Nivel de la variable: Auditoría interna

**Tabla 8**

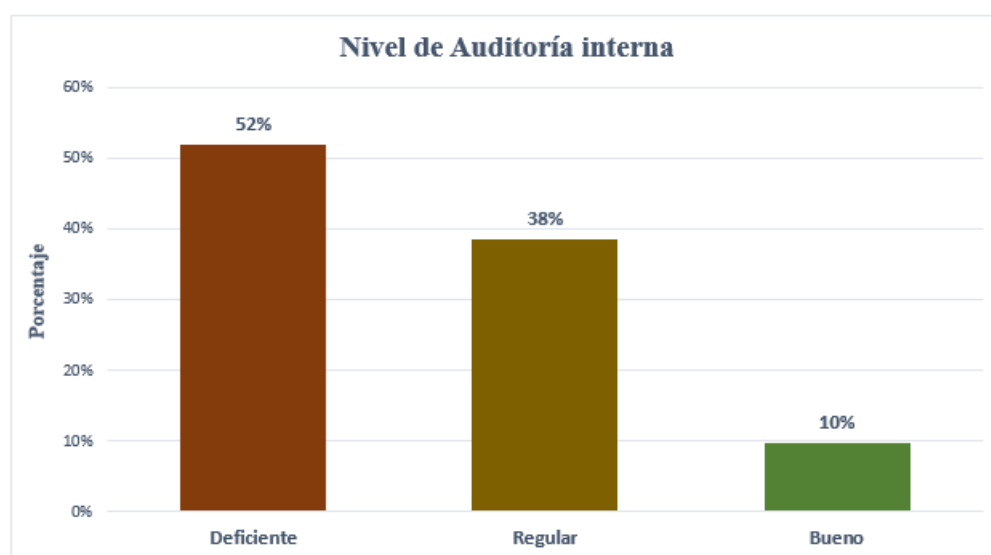
*Nivel de la variable auditoría interna*

| Variable          | Nivel      | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------|------------|------------|------------|
| Auditoría interna | Deficiente | 27         | 52 %       |
|                   | Regular    | 20         | 38 %       |
|                   | Bueno      | 5          | 10 %       |
| <b>Total</b>      |            | 52         | 100 %      |

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 3**

*Nivel de la variable independiente auditoría interna*



*Nota.* Elaboración propia.

### Interpretación:

Conforme al resultado, habiendo encuestado a 52 profesionales trabajadores. Se evidencio un nivel deficiente de 52%, equivalente a 27 trabajadores encuestados; un nivel regular de 38%, equivalente a 20 trabajadores y para un nivel bueno de 10%, equivalente a 5 encuestados.

## Nivel de la dimensión: Actividad independiente

**Tabla 9**

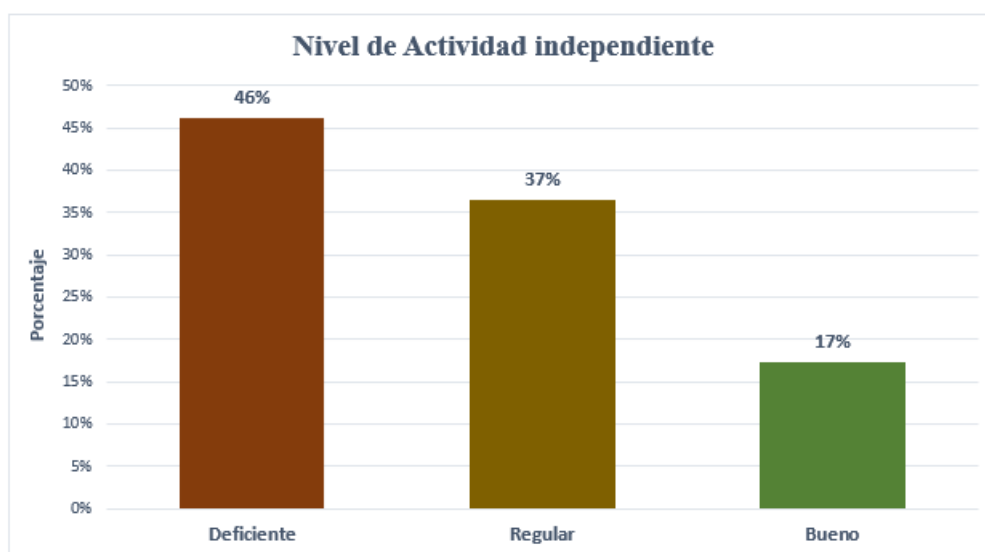
*Nivel de la dimensión actividad independiente*

| Dimensión               | Nivel      | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------------|------------|------------|------------|
| Actividad independiente | Deficiente | 24         | 46 %       |
|                         | Regular    | 19         | 37 %       |
|                         | Bueno      | 9          | 17 %       |
| <b>Total</b>            |            | 52         | 100 %      |

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 4**

*Nivel de la dimensión actividad independiente*



*Nota.* Elaboración propia.

### Interpretación:

Respecto a las encuestas realizadas, para la dimensión actividad independiente, se evidencio un nivel deficiente de 46%, equivalente a 24 trabajadores encuestados; un nivel regular de 37%, equivalente a 19 trabajadores y para un nivel bueno de 17%, equivalente a 9 encuestados.

### Nivel de la dimensión: Agregar valor

**Tabla 10**

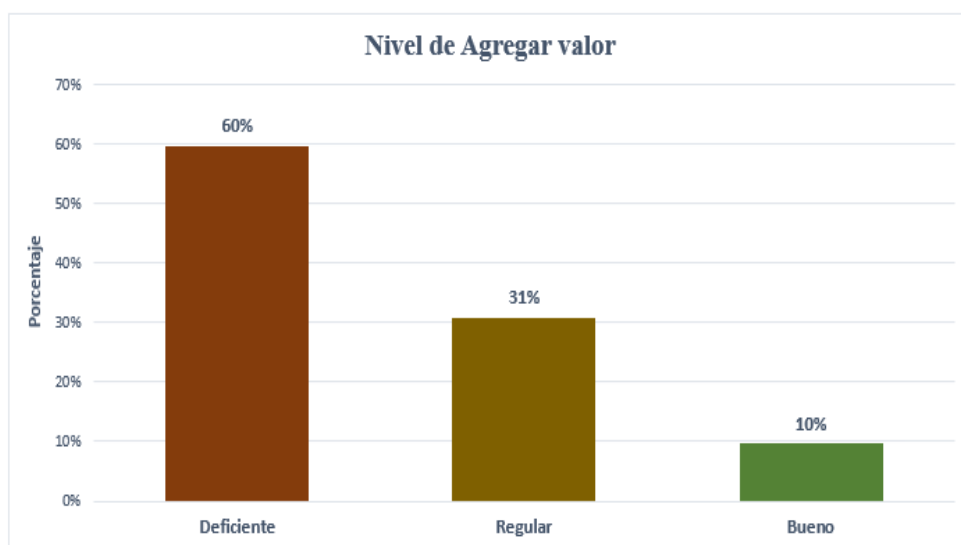
*Nivel de la dimensión agregar valor*

| Dimensión     | Nivel      | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|------------|------------|
| Agregar valor | Deficiente | 31         | 60 %       |
|               | Regular    | 16         | 31 %       |
|               | Bueno      | 5          | 10 %       |
| <b>Total</b>  |            | 52         | 100 %      |

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 5**

*Nivel de la dimensión agregar valor*



*Nota.* Elaboración propia.

### Interpretación:

Se tuvo como resultado un nivel deficiente de 60%, equivalente a 31 trabajadores encuestados; un nivel regular de 31%, equivalente a 16 trabajadores, 5 encuestados manifestaron que existe un nivel bueno que equivale al 10%.

### Nivel de la dimensión: Gestión de riesgos

**Tabla 11**

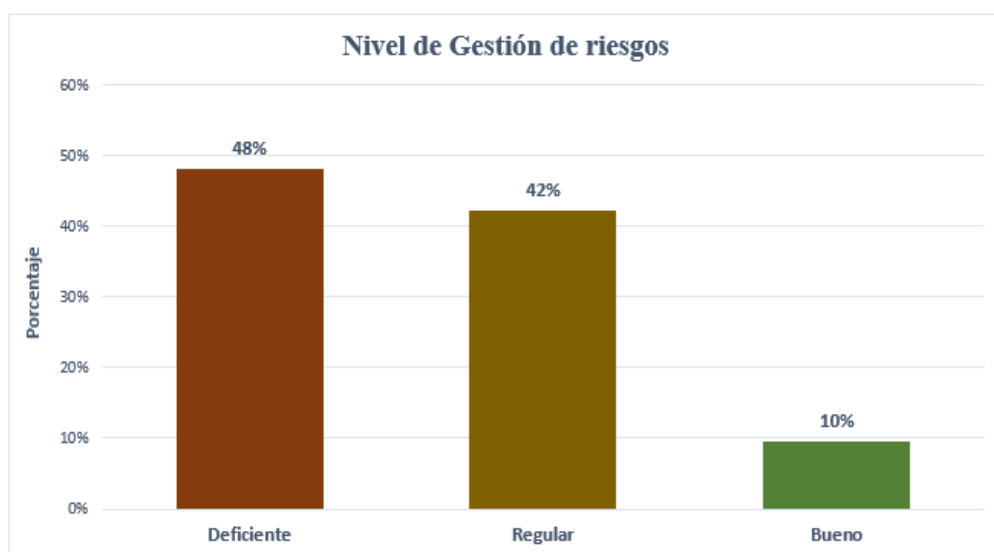
*Nivel de la dimensión gestión de riesgos*

| Dimensión          | Nivel      | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------|------------|------------|------------|
| Gestión de riesgos | Deficiente | 25         | 48 %       |
|                    | Regular    | 22         | 42 %       |
|                    | Bueno      | 5          | 10 %       |
| <b>Total</b>       |            | 52         | 100 %      |

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 6**

*Nivel de la dimensión gestión de riesgos*



*Nota.* Elaboración propia.

### Interpretación:

El resultado fue un nivel deficiente correspondiente a 48%, equivalente a 25 trabajadores encuestados, un nivel regular de 35%, equivalente a 18 encuestado, 5 encuestados manifestaron que existe un nivel bueno de gestión de riesgos que equivale al 10%.

### Nivel de la variable gestión empresarial

**Tabla 12**

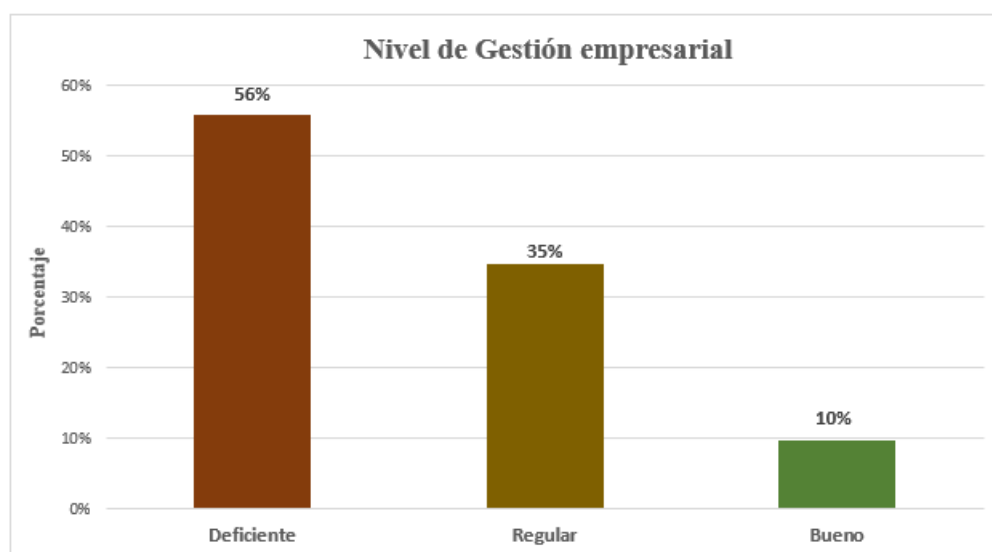
*Nivel de la variable dependiente gestión empresarial*

| Variable            | Nivel      | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------|------------|------------|------------|
| Gestión empresarial | Deficiente | 29         | 56 %       |
|                     | Regular    | 18         | 35 %       |
|                     | Bueno      | 5          | 10 %       |
| <b>Total</b>        |            | 52         | 100 %      |

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 7**

*Nivel de la variable dependiente gestión empresarial*



*Nota.* Elaboración propia.

### Interpretación:

Se evidencio un nivel deficiente de 56%, equivalente a 29 trabajadores encuestados; un nivel regular de 35%, equivalente a 18 trabajadores encuestados y para un nivel bueno de 10%, equivalente a 5 trabajadores encuestados.

### Nivel de la dimensión: Planificación

**Tabla 13**

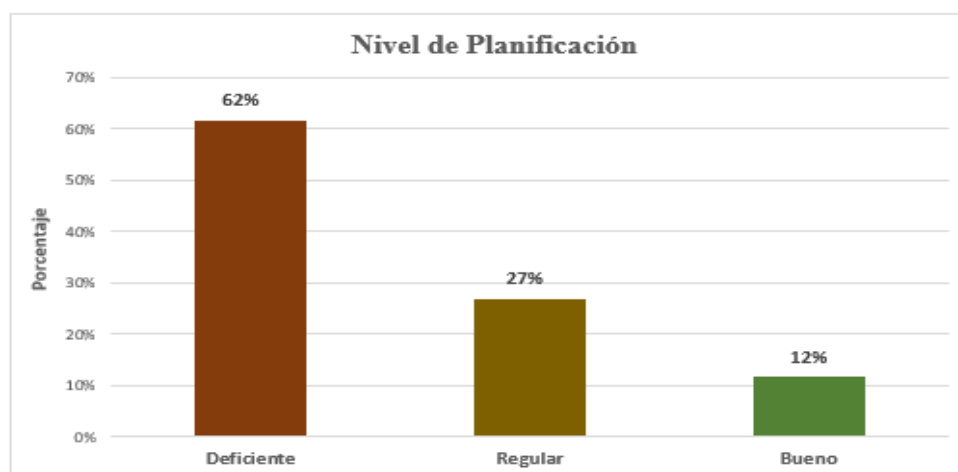
*Nivel de la dimensión planificación*

| Dimensión     | Nivel      | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|------------|------------|
| Planificación | Deficiente | 32         | 62 %       |
|               | Regular    | 14         | 27 %       |
|               | Bueno      | 6          | 12 %       |
| <b>Total</b>  |            | 52         | 100 %      |

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 8**

*Nivel de la dimensión planificación*



*Nota.* Elaboración propia.

### Interpretación:

Se tuvo como resultado un nivel deficiente de 62%, equivalente a 32 trabajadores encuestados; un nivel regular de 27%, equivalente a 14 encuestados, 6 encuestados manifestaron que existe un nivel bueno de planificación que equivale al 12%.

### Nivel de la dimensión: Organización

**Tabla 14**

*Nivel de la dimensión organización*

| Dimensión    | Nivel      | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|------------|
| Organización | Deficiente | 31         | 60 %       |
|              | Regular    | 17         | 33 %       |
|              | Bueno      | 4          | 8 %        |
| <b>Total</b> |            | 52         | 100 %      |

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 9**

*Nivel de la dimensión organización*



*Nota.* Elaboración propia.

### Interpretación:

Conforme a los resultados indicados obtenidos. El 60% (31 encuestados) menciona un nivel deficiente en la organización en el área de recursos humanos; un nivel regular de 33% (17 encuestados); un nivel bueno de organización que equivale al 8% (4 encuestados).

### Nivel de la dimensión: Dirección

**Tabla 15**

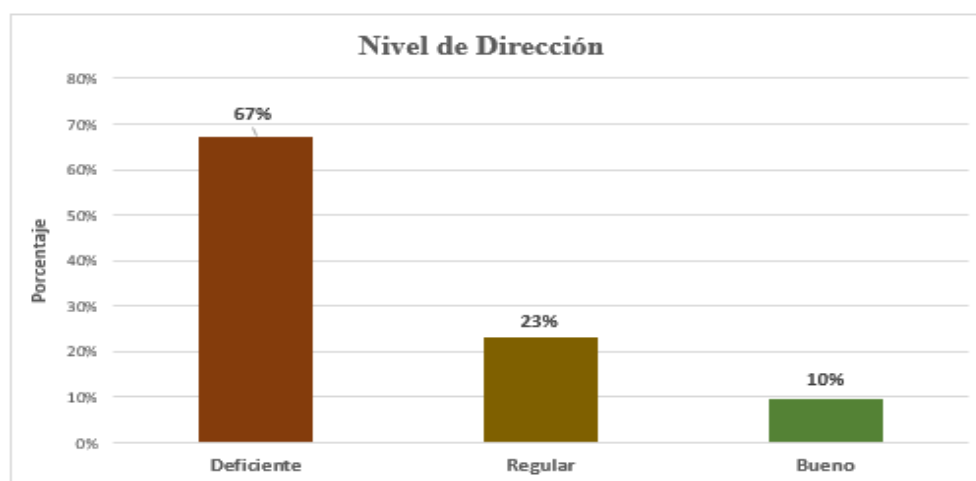
*Nivel de la dimensión dirección*

| Dimensión    | Nivel      | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|------------|
| Dirección    | Deficiente | 35         | 67 %       |
|              | Regular    | 12         | 23 %       |
|              | Bueno      | 5          | 10 %       |
| <b>Total</b> |            | 52         | 100 %      |

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 10**

*Nivel de la dimensión dirección*



*Nota.* Elaboración propia.

### Interpretación:

El resultado fue un nivel deficiente de 67%, equivalente a 35 trabajadores encuestados; un nivel regular de 23%, equivalente a 12 encuestados, 5 encuestados manifestaron que existe un nivel bueno de dirección equivalente al 10%.

### Nivel de la dimensión: Control

**Tabla 16**

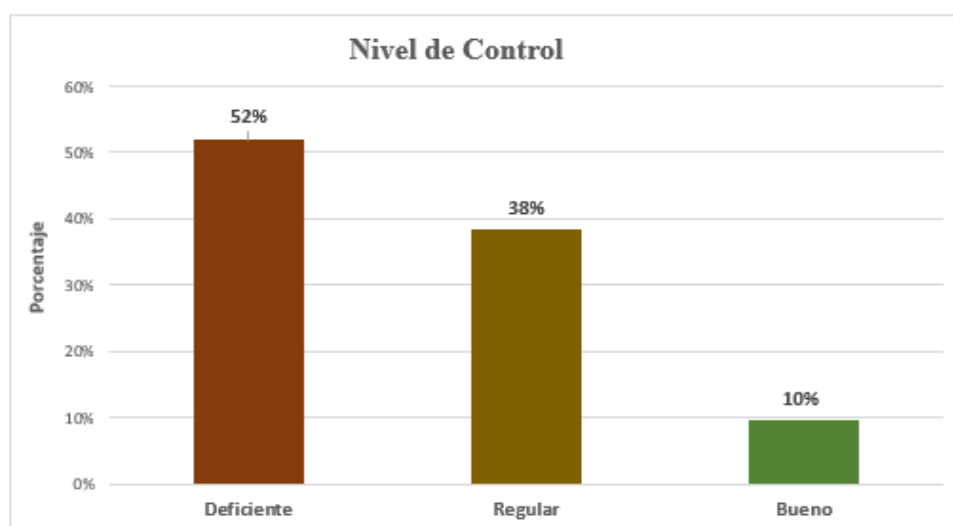
*Nivel de la dimensión control*

| Dimensión    | Nivel      | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|------------|
| Control      | Deficiente | 27         | 52 %       |
|              | Regular    | 20         | 38 %       |
|              | Bueno      | 5          | 10 %       |
| <b>Total</b> |            | 52         | 100 %      |

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 11**

*Nivel de la dimensión control*



*Nota.* Elaboración propia.

### Interpretación:

Conforme a los resultados, el 52% (27 encuestados) menciona un nivel deficiente en el control; un nivel regular a 38% (20 encuestados); un nivel bueno equivalente a 10% (5 encuestados).

A continuación, se presentan los resultados inferenciales. Se llevaron a cabo las pruebas de hipótesis, las cuales se han ejecutado mediante la prueba de normalidad seguida de una correlación, según corresponda.

**Tabla 17**

*Prueba de normalidad*

|                                | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |      | Shapiro-Wilk |    |      |
|--------------------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
|                                | Estadístico                     | gl | Sig. | Estadístico  | gl | Sig. |
| <b>Auditoría interna</b>       | ,160                            | 52 | ,002 | ,906         | 52 | ,001 |
| <i>Actividad independiente</i> | ,157                            | 52 | ,003 | ,919         | 52 | ,002 |
| <i>Agregar valor</i>           | ,185                            | 52 | ,000 | ,915         | 52 | ,001 |
| <i>Gestión de riesgos</i>      | ,213                            | 52 | ,000 | ,905         | 52 | ,001 |
| <b>Gestión Empresarial</b>     | ,168                            | 52 | ,001 | ,903         | 52 | ,000 |
| <i>Planificación</i>           | ,149                            | 52 | ,006 | ,921         | 52 | ,002 |
| <i>Organización</i>            | ,156                            | 52 | ,003 | ,926         | 52 | ,003 |
| <i>Dirección</i>               | ,242                            | 52 | ,000 | ,886         | 52 | ,000 |
| <i>Control</i>                 | ,206                            | 52 | ,000 | ,933         | 52 | ,006 |

*Nota.* Derivada del software IBM SPSS.

Dado que el tamaño de la muestra supera los 50 elementos, se procede a realizar un análisis utilizando el test de Kolmogorov-Smirnov.

**Criterio:**

H0: La variable presenta una distribución normal.

H1: La variable presenta una distribución no normal.

**Nivel de significancia:**

0.05 = 5% margen de error estimado, 95% de confiabilidad.

**Lectura de P. valor:**

Si  $p\text{-valor} \leq 0.05$ , entonces se rechaza la  $H_0$ .

Si  $p\text{-valor} > 0.05$ , entonces se acepta la  $H_0$ .

**Decisión estadística:**

Se observa que las variables y dimensiones son menores al nivel de significancia ( $p < 0.05$ ), se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se llega a la conclusión que la muestra no sigue una distribución normal. En consecuencia, se opta por utilizar métodos estadísticos no paramétricos, recurriendo al coeficiente de correlación de Spearman.

**Hipótesis General**

El impacto de la auditoría interna en la gestión empresarial del área de recursos humanos es significativo en empresas inmobiliarias – San Isidro, 2024.

**Tabla 18**

*Correlación entre auditoría interna y gestión empresarial*

|                 |                     |                            | Auditoría interna | Gestión empresarial |
|-----------------|---------------------|----------------------------|-------------------|---------------------|
| Rho de Spearman | Auditoría interna   | Coeficiente de correlación | 1,000             | <b>,987**</b>       |
|                 |                     | Sig. (bilateral)           | .                 | <b>,000</b>         |
|                 |                     | N                          | 52                | 52                  |
|                 | Gestión empresarial | Coeficiente de correlación | <b>,987**</b>     | 1,000               |
|                 |                     | Sig. (bilateral)           | ,000              | .                   |
|                 |                     | N                          | 52                | 52                  |

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

*Nota.* Derivada del software IBM SPSS.

**Hipótesis:**

**H0:** El impacto de la VI en la VD del área de recursos humanos no es significativo en empresas inmobiliarias – San Isidro, 2024.

**H1:** El impacto de la VI en la VD del área de recursos humanos es significativo en empresas inmobiliarias – San Isidro, 2024.

**Nivel de significancia ( $\alpha$ ):**

$$\alpha = 0.05$$

**Valor significativo (p):**

$$p = 0.000$$

**Decisión e interpretación:**

$$p < \alpha, \text{ se rechaza } H_0; p > \alpha, \text{ no se rechaza } H_0$$

**0.000 < 0.05, se rechaza H0 y se acepta H1:** El impacto de la auditoría interna en la gestión empresarial del área de recursos humanos es significativo en empresas inmobiliarias – San Isidro, 2024. Asimismo, presenta un coeficiente de correlación 0.987, que según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), es una correlación **positiva y de magnitud fuerte**, es decir, si la VI presenta mejoras, la VD también mejorara en el mismo sentido y magnitud.

**Hipótesis Especifica 1**

El impacto de la auditoría interna en la planeación del área de recursos humanos es significativo en empresas inmobiliarias – San Isidro, 2024.

**Tabla 19***Correlación entre auditoría interna y planeación*

|                 |                   | Auditoría interna          | Planeación |
|-----------------|-------------------|----------------------------|------------|
| Rho de Spearman | Auditoria interna | Coeficiente de correlación | 1,000      |
|                 |                   | Sig. (bilateral)           | ,904**     |
|                 |                   | N                          | 52         |
|                 | Planeación        | Coeficiente de correlación | ,904**     |
|                 |                   | Sig. (bilateral)           | 1,000      |
|                 |                   | N                          | 52         |

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

*Nota.* Derivada del software IBM SPSS.

### **Hipótesis:**

**H0:** El impacto de la VI en la planeación del área de recursos humanos no es significativo en empresas inmobiliarias – San Isidro, 2024.

**H1:** El impacto de la VI en la planeación del área de recursos humanos es significativo en empresas inmobiliarias – San Isidro, 2024.

### **Nivel de significancia ( $\alpha$ ):**

$$\alpha = 0.05$$

### **Valor significativo (p):**

$$p = 0.000$$

### **Decisión e interpretación:**

**$p < \alpha$ , se rechaza H0;  $p > \alpha$ , no se rechaza H0**

**0.000 < 0.05, se rechaza H0 y se acepta H1:** El impacto de la auditoría interna en la planeación del área de recursos humanos es significativo en empresas inmobiliarias – San Isidro, 2024. El resultado de 0.904 por coeficiente de correlación, esto significa una correlación **positiva y de magnitud fuerte**; si la auditoría interna presenta optimización, la planeación también será óptima.

### Hipótesis Específica 2

El impacto de la auditoría interna en la organización del área de recursos humanos es significativo en empresas inmobiliarias – San Isidro, 2024.

**Tabla 20**

*Correlación entre auditoría interna y organización*

|                 |                   | Auditoría interna          | Organización  |
|-----------------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Rho de Spearman | Auditoría interna | Coeficiente de correlación | 1,000         |
|                 |                   | Sig. (bilateral)           | <b>,955**</b> |
|                 |                   | N                          | 52            |
|                 | Organización      | Coeficiente de correlación | ,955**        |
|                 |                   | Sig. (bilateral)           | 1,000         |
|                 |                   | N                          | 52            |

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

*Nota.* Derivada del software IBM SPSS.

### Hipótesis:

**H0:** El impacto de la VI en la organización del área de recursos humanos no es significativo en empresas inmobiliarias – San Isidro, 2024.

**H1:** El impacto de la VI en la organización del área de recursos humanos es significativo en empresas inmobiliarias – San Isidro, 2024.

**Nivel de significancia ( $\alpha$ ):**

$$\alpha = 0.05$$

**Valor significativo (p):**

$$p = 0.000$$

**Decisión e interpretación:**

**$p < \alpha$ , se rechaza  $H_0$ ;  $p > \alpha$ , no se rechaza  $H_0$**

**0.000 < 0.05, se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$ :** El impacto de la auditoría interna en la organización del área de recursos humanos es significativo en empresas inmobiliarias – San Isidro, 2024. El coeficiente fue 0.955 por correlación, lo cual significa una correlación **positiva y de magnitud fuerte**; si la auditoría interna presenta mejoras, la organización también mejorara en el mismo sentido y magnitud.

### **Hipótesis Específica 3**

El impacto de la auditoría interna en la dirección del área de recursos humanos es significativo en empresas inmobiliarias – San Isidro, 2024.

**Tabla 21**

*Correlación entre auditoría interna y dirección*

|                 |                   |                            | Auditoría interna | Dirección     |
|-----------------|-------------------|----------------------------|-------------------|---------------|
| Rho de Spearman | Auditoría interna | Coeficiente de correlación | 1,000             | <b>,834**</b> |
|                 |                   | Sig. (bilateral)           | .                 | <b>,000</b>   |
|                 |                   | N                          | 52                | 52            |
|                 | Dirección         | Coeficiente de correlación | ,834**            | 1,000         |
|                 |                   | Sig. (bilateral)           | ,000              | .             |
|                 |                   | N                          | 52                | 52            |

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

*Nota.* Derivada del software IBM SPSS.

**Hipótesis:**

**H0:** El impacto de la VI en la dirección del área de recursos humanos no es significativo en empresas inmobiliarias – San Isidro, 2024.

**H1:** El impacto de la VI en la dirección del área de recursos humanos es significativo en empresas inmobiliarias – San Isidro, 2024.

**Nivel de significancia ( $\alpha$ ):**

$$\alpha = 0.05$$

**Valor significativo (p):**

$$p = 0.000$$

**Decisión e interpretación:**

$$p < \alpha, \text{ se rechaza } H_0; p > \alpha, \text{ no se rechaza } H_0$$

**0.000 < 0.05, se rechaza H0 y se acepta H1:** El impacto de la auditoría interna en la dirección del área de recursos humanos es significativo en empresas inmobiliarias – San Isidro, 2024. Se determina un coeficiente de correlación 0.834, lo cual significa una correlación **positiva y de magnitud considerable**; si la auditoría interna es adecuada, la dirección también será adecuada.

**Hipótesis Específica 4**

El impacto de la auditoría interna en el control del área de recursos humanos es significativo en empresas inmobiliarias – San Isidro, 2024.

**Tabla 22***Correlación entre auditoría interna y control*

|                 |                   |                             | Auditoría interna | Control       |
|-----------------|-------------------|-----------------------------|-------------------|---------------|
| Rho de Spearman | Auditoria interna | Coefficiente de correlación | 1,000             | <b>,916**</b> |
|                 |                   | Sig. (bilateral)            | .                 | <b>,000</b>   |
|                 |                   | N                           | 52                | 52            |
|                 | Control           | Coefficiente de correlación | ,916**            | 1,000         |
|                 |                   | Sig. (bilateral)            | ,000              | .             |
|                 |                   | N                           | 52                | 52            |

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

*Nota.* Derivada del software IBM SPSS.

### **Hipótesis:**

**H0:** El impacto de la VI en el control del área de recursos humanos no es significativo en empresas inmobiliarias – San Isidro, 2024.

**H1:** El impacto de la VI en el control del área de recursos humanos es significativo en empresas inmobiliarias – San Isidro, 2024.

### **Nivel de significancia ( $\alpha$ ):**

$$\alpha = 0.05$$

### **Valor significativo (p):**

$$p = 0.000$$

### **Decisión e interpretación:**

$$p < \alpha, \text{ se rechaza } H_0; p > \alpha, \text{ no se rechaza } H_0$$

**$0.000 < 0.05$ , se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$ :** El impacto de la auditoría interna en el control del área de recursos humanos es significativo en empresas inmobiliarias – San Isidro, 2024. Asimismo, presenta 0.916 de coeficiente de correlación, esto significa una correlación **positiva y de magnitud fuerte**, eso quiere decir que, si la auditoría interna es adecuada, el control también será adecuado en la misma relación.

## **VI. DISCUSIÓN**

### **VI.1 Aporte de la investigación**

El principal aporte de la presente investigación es llenar el vacío que existía en la literatura, ya que investigaciones anteriores de auditoría interna han abordado diversos contextos empresariales, pero se ha prestado menos atención al sector inmobiliario. Esta falta de estudios específicos ha dejado un vacío en el entendimiento de cómo las prácticas de auditoría interna pueden ser aplicadas y adaptadas con el objetivo de mejora.

Asimismo, este estudio proporciona una base sólida, donde se aplicó un instrumento para poder tener hallazgos tangibles, con el fin de que las empresas del sector puedan adoptar practicas de auditoria interna mas robustas y adaptadas a sus necesidades específicas. Esto debido a que el sector inmobiliario esta en constante crecimiento en el país, desempeñando un papel crucial en la economía, manifestándose en varias dimensiones clave: generación de empleo, inversión y crecimiento económico, desarrollo de infraestructura, entre otros.

### **VI.2 Comparación de los resultados de la investigación con estudios previos**

El objetivo principal de esta investigación fue determinar el impacto de la auditoría interna en la gestión empresarial del área de recursos humanos en empresas inmobiliarias – San Isidro, 2024. Además, se procuró establecer recomendaciones que estén orientadas a optimizar procesos de auditoría interna en el área de recursos humanos, fortalecer el control y la eficiencia organizacional. Para lograr este objetivo, se plantearon también objetivos específicos.

Los resultados del presente estudio validaron las hipótesis planteadas, las cuales se mencionan a continuación:

A partir de los resultados encontrados, aceptamos la **hipótesis alternativa general**  $p=0.000 < 0.05$ , se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$ : El impacto de la VI en la VD del área de recursos humanos es significativo en empresas inmobiliarias – San Isidro, 2024. Observamos que el coeficiente de correlación Spearman es positiva y de magnitud fuerte a 0.987, es decir, a medida que se implementan mejoras en la auditoría interna, la gestión empresarial también experimentará una mejora correspondiente tanto en dirección como en magnitud. Este hallazgo sugiere una relación sólida entre ambas variables, implicando que los avances en una influirán positivamente en la otra. Los resultados corroboran lo planteado por Farroñán (2019) quien señala que la auditoría interna es uno de los recursos más efectivos de gestión empresarial disponibles para las organizaciones, ya que alertan las situaciones adversas que puedan afectar el lograr los objetivos definidos. En su función independiente, mediante el apoyo y la consultoría a la alta dirección, se pueden tomar decisiones adecuadas y confiables. Contrasto su hipótesis con la prueba chi cuadrado, que tuvo como resultado de 5.89 rechazando la hipótesis nula, evidenciando que si existe relación entre las variables en estudio.

Asimismo, coincidimos con el trabajo realizado por Moran y Sal y Rosas (2022) quien concluye que la auditoría interna se designa como un pilar para poder implementar acciones preventivas y correctivas, lo cual facilita el logro de objetivos, la optimización de recursos, con el objetivo de ampliar y garantizar el éxito y la sostenibilidad de la empresa. A través del coeficiente de correlación de Spearman, con un valor de 0.886, corroboro que la auditoría interna tiene un vínculo directo y significativo con la gestión empresarial.

Respecto a la **primera hipótesis específica**,  $p=0.000 < 0.05$ , se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$ : El impacto de la auditoría interna en la planeación del área de recursos humanos es significativo en empresas inmobiliarias – San Isidro, 2024. Además, el coeficiente de

correlación fue 0.904. Por lo tanto, la auditoría interna tiene un alto impacto en la planeación de la gestión empresarial.

Esto se corrobora con lo mencionado por Aquisé y Hoyos (2024), quien llegó a concluir con un coeficiente de correlación de 0.897, que la variable independiente se relaciona significativamente en la etapa de planeación de la gestión empresarial al identificar riesgos operacionales, evaluar y mejorar los controles internos, así como ofrecer recomendaciones en la optimización de procesos. Además, proporciona información para mejorar la eficiencia operativa y fomenta una cultura de transparencia y responsabilidad.

También Banquet y Cuatindioy (2020), en su investigación menciona que efectuar una óptima planeación dentro de una organización, garantiza una alineación efectiva de recursos y objetivos, minimiza riesgos potenciales, optimiza procesos y mejora la eficiencia operativa.

Respecto a la **segunda hipótesis específica,  $p=0.000 < 0.05$ , se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$** : El impacto de la auditoría interna en la organización del área de recursos humanos es significativo en empresas inmobiliarias – San Isidro, 2024. Con un coeficiente de correlación 0.955, lo indica que, a medida que se implementan mejoras en la auditoría interna, la organización también experimentará una mejora correspondiente tanto en dirección como en magnitud.

En este sentido, Huapaya (2022) tuvo como resultado una correlación de Spearman de 0.894, corroborando la relación significativa entre las variables sujetas a estudio. Asimismo, menciona que la auditoría interna es fundamental para la etapa de organización, al proporcionar una evaluación crítica de los procesos y estructuras existentes. Los hallazgos que pueda encontrar la auditoría interna puede llevar a la estructuración de equipos, la clarificación de roles y la optimización de flujos de trabajo, lo que contribuye a una gestión más eficiente y alineado a los objetivos estratégicos de cada compañía.

Respecto a la **tercera hipótesis específica**,  $p=0.000 < 0.05$ , se rechaza  $H_0$  y se **acepta  $H_1$** : El impacto de la auditoría interna en la dirección del área de recursos humanos es significativo en empresas inmobiliarias – San Isidro, 2024. Teniendo un coeficiente de correlación de 0.834. Si la auditoría interna es adecuada, la dirección también será adecuada.

Ante esto, Castillo (2024) quien tuvo como resultado en su investigación una correlación positiva de Spearman de 0.837, junto con un nivel de significancia elevado. Menciona que la auditoría interna se relaciona en gran medida a la dirección de la empresa, esto debido a que proporciona una visión crítica y objetiva del desempeño organizacional, como la eficacia de las estrategias implementadas, lo cual permite tomar decisiones más informadas al identificar áreas de mejora, evaluar la eficacia de los controles internos y garantizar el cumplimiento de políticas y regulaciones, corroborando la hipótesis propuesta en la presente tesis.

Respecto a la **cuarta hipótesis específica**,  $p=0.000 < 0.05$ , se rechaza  $H_0$  y se **acepta  $H_1$** : El impacto de la auditoría interna en el control del área de recursos humanos es significativo en empresas inmobiliarias – San Isidro, 2024. El coeficiente de correlación por Spearman fue 0.916, eso quiere decir que, si la auditoría interna es adecuada, el control también será adecuado en la misma relación.

Los resultados corroboran lo planteado por Obeso y Vasquez (2021) quienes determinaron la incidencia de la variable independiente en los resultados económicos de una compañía de inversiones, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.837, y un valor  $p$  de 0.000. Mencionando que el impacto que tiene la auditoría interna se manifiesta en la identificación de deficiencias o debilidades en los controles internos, proporcionando recomendaciones para su mejora y fortalecimiento. Además, la auditoría interna brinda garantía de que las medidas implementadas son las adecuadas para reducir riesgos. En la

etapa “control” de la gestión empresarial, evalúa el desempeño de la organización e identifica cualquier desviación respecto a los objetivos establecidos.

### **VI.3 Validación de la teoría referente**

De la Peña (2011) argumenta que la auditoría interna evalúa y examina las actividades de una compañía, asegurando la integridad de su patrimonio y la veracidad de los datos.

Asimismo, Morales (2015) indica que la auditoría interna es un valioso complemento para la empresa, ya que desempeña un papel clave en la supervisión y en asegurar el cumplimiento de responsabilidades y objetivos organizacionales. El desarrollo de la presente tesis confirma lo expuesto, puesto que a pesar de que el porcentaje de encuestados que indican que hay una deficiente auditoría interna en sus compañías sea alto; el porcentaje que indica que es regular y bueno, mencionan que la auditoría colabora en gran magnitud a la mejora de procesos de gestión en el área de recursos humanos. Esto incluye la optimización de la selección de personal, la efectividad en la capacitación, y el desarrollo de un ambiente laboral más cohesionado. Además, los encuestados destacan que una auditoría interna bien implementada facilita la identificación de debilidades y oportunidades de mejora, promoviendo la rendición de cuentas y una cultura de claridad que refuerza la toma de decisiones estratégicas.

En resumen, aunque persisten desafíos significativos, los beneficios percibidos de la auditoría interna son reconocidos como claves para el desarrollo y sostenibilidad de las compañías inmobiliarias en San Isidro.

### **VI.4 Limitaciones del estudio**

Las restricciones inherentes de este estudio son los siguientes:

Escasos trabajos de investigación tanto a nivel nacional como internacional, que analicen conjuntamente las dos variables de la presente tesis (auditoría interna y gestión empresarial).

En el sector inmobiliario no existe una data exacta del número de trabajadores profesionales del área de recursos humanos en empresas del sector inmobiliario en San Isidro, por esta razón se determinó una población exploratoria, considerando las empresas más significativas del sector en el distrito.

### **VI.5 Agenda futura de la investigación**

Se propone extender el estudio a nivel provincial y, eventualmente, nacional. Esto va a permitir explorar a futuro cómo las prácticas de auditoría interna en la gestión de recursos humanos varían en diferentes contextos, y si las recomendaciones identificadas en San Isidro son aplicables o requieren ajustes en otras áreas.

Asimismo, se podría investigar la auditoría interna en empresas inmobiliarias de diferentes tamaños y etapas de desarrollo, desde startups hasta grandes corporaciones. Esto proporcionará una visión más completa y generalizable sobre la eficacia de estas prácticas en el sector inmobiliario en diversas circunstancias.

## CONCLUSIONES

1. Se determinó un impacto directo y significativo entre las variables en estudio, con un coeficiente de Spearman de 0.987 y un p-valor de 0.000. Al respecto, se evidencia que una correcta auditoría interna que optimice los procesos internos de las empresas inmobiliarias nos guía a una adecuada gestión empresarial, fortaleciendo prácticas de gestión de talento y cumplimiento normativo.
2. Se demostró un impacto directo y significativo de la auditoría interna en la planeación del área de recursos humanos, con un coeficiente de Spearman de 0.904 y un p-valor de 0.000. De este modo, se ofrece un análisis completo y imparcial de los procesos y metas de las empresas del sector inmobiliario. Así mismo, garantiza una alineación efectiva de recursos, identificando áreas de mejora.
3. Se determinó un impacto directo y significativo de la auditoría interna en la organización del área de recursos humanos en empresas inmobiliarias, con un coeficiente de Spearman de 0.955 y un p-valor de 0.0000. De este modo se demuestra que, si la auditoría interna se ejerce de manera óptima evaluando los procesos y estructuras internas existentes dentro de la compañía, va a facilitar una mejor organización al proporcionar recomendaciones precisas, la coordinación de actividades, entre otros. Resultando ser más eficiente, organizada y adaptada a las demandas del entorno inmobiliario.
4. Se evidenció un impacto directo y significativo de la auditoría interna sobre la dirección del área de recursos humanos, con un coeficiente Spearman de 0.834 y un p-valor de 0.000. Al respecto se evidencia que, si la auditoría interna contribuye eficazmente, se asegura una dirección eficaz en las organizaciones para asegurar su eficiencia y eficacia.

5. Se determinó un impacto directo y significativo de la auditoria interna en el control del área de recursos humanos en empresas inmobiliarias, el coeficiente de Spearman fue de 0.916 y un p-valor de 0.000. Al respecto, se evidencia que la optimización de la auditoria interna optimiza el control mediante la implementación de prácticas más eficientes, identificando áreas de mejora. Asimismo, facilita la corrección de desviaciones, y reducción de riesgo.

## RECOMENDACIONES

1. Revisar y fortalecer los procedimientos de auditoria existentes, asegurando que sean claros y rigurosos. Así también, implementar un plan de mejora integral realizando una revisión exhaustiva del proceso de auditoría actual para identificar deficiencias específicas y áreas de oportunidad. A partir de ello, desarrollar un programa de formación y actualización para el personal de auditoría con el fin de reforzar sus conocimientos y habilidades, para lograr una gestión empresarial adecuada.
2. Afianzar la integración entre la auditoría interna y la planificación estratégica, alineando los objetivos de planificación con la estrategia integral de auditoria; esto se puede lograr realizando evaluaciones tempranas de riesgos. Asimismo, fomentar una comunicación fluida con las áreas de gestión, lo cual permite a la auditoría interna entender mejor las metas, desafíos y procesos de la organización.
3. Revisar y evaluar la estructura jerárquica de la compañía dentro del área de recursos humanos para poder asegurar una clara definición de responsabilidades y una mejor coordinación en la gestión empresarial, con el fin de proporcionar recomendaciones para optimizar la distribución de tareas y responsabilidades.
4. Establecer mecanismos de comunicación y coordinación regulares, tales como reuniones estratégicas, enfocadas en alinear las iniciativas de recursos humanos con los objetivos generales de la empresa, con el fin de tener claro los objetivos y dirección hacia donde se dirige la compañía.
5. Establecer un marco de control interno que incluya políticas y procedimientos claros para todas las funciones críticas, como contratación, evaluación del desempeño y manejo de nómina. Este marco debe estar diseñado para identificar y mitigar riesgos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, M. (2020). *¿Qué es el control interno y por qué es importante?*  
<https://www.marsh.com.mx/services/risk-consulting/insights/what-is-internal-control-and-why-is-it-important.html>
- Alvarez, P. (2018). Ética e investigación. *Boletín virtual Facultad de Derecho Ceide*, 14, 6-7.  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6312423.pdf>
- Amieeudin, M., Nasution, K., & Supahar, S. (2021). Effect of Variability on Cronbach Alpha Reliability in Research Practice. *Jurnal Matematika, Statistika y Komputase*, 17(2), 223-230. doi:10.20956/jmsk.v17i2.11655
- Aquise, Y., & Hoyos, B. (2024). *Auditoría interna y la gestión de recursos humanos de la clínica Camino Real S.A.C. San Isidro - Lima, 2022 [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]*. Repositorio institucional Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/139293/Aquise\\_CYA-Hoyos\\_HBE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/139293/Aquise_CYA-Hoyos_HBE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arias, J. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting E.i.R.L.  
[www.tesisconjosearias.com](http://www.tesisconjosearias.com)
- Armella, M. (2022). *Las dinamicas de la auditoria interna en la gestión del gobierno Autonomo departamental de Tarija: Un analisis propositivo. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma Juan Misael Saracho]*. Repositorio institucional Universidad Autónoma Juan Misael Saracho.  
<https://repo.uajms.edu.bo/index.php/tesisdegrado/article/view/178/205>
- Avalos, A., & Castillo, A. (2022). Auditoria interna y gestión financiera en las empresas comerciales de Chimbote - 2021 [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92540/Avalos\\_AAK-Castillo\\_GAK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92540/Avalos_AAK-Castillo_GAK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Banquet, B., & Cuatindioy, H. (2020). *La auditoria interna y su relación con la calidad de la atención en salud. [Tesis de pregrado, Universidad de Antioquia]*. Repositorio institucional Universidad de Antioquia.  
[https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/19110/2/BanquetBertha\\_2020\\_AuditoriaCalidadInterna.pdf](https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/19110/2/BanquetBertha_2020_AuditoriaCalidadInterna.pdf)
- Bravo, J., & Saravia, E. (2013). Los alcances de la auditoria interna en el Perú y la labor actual del Instituto de Auditores Internos. *Revista Lidera*, 56-59.
- Bravo, P. (2020). *Modelo de gestión del riesgo operativo para el control de la gestión financiera en el Instituto Superior Tecnológico para el desarrollo ISPADE. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]*. Repositorio Institucional Universidad Andina Simón Bolívar.  
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7334/1/T3208-MFGR-Bravo-Modelo.pdf>
- Campo, R. (2010). Valor agregado por Auditoría.  
<http://auditoresinternosasociados.com/valor-agregado.html>

- Cardenas, F. (2023). *Eficiencia y eficacia: diferencia y ejemplos de aplicación*. <https://blog.hubspot.es/sales/eficiencia-y-eficacia>
- Carrión, H., Mendoza, M., & Vera, C. (2017). Importancia de la auditoría interna para el perfeccionamiento de los niveles eficiencia y calidad en las empresas. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 3(2),908-920. <http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>
- Castillo, N. (2024). *La Auditoría interna y su relación con la gestión de riesgos operacionales en empresas del sector de construcción civil, Lima - 2022. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias e Informática]*. Repositorio institucional Universidad Peruana de Ciencias e Informática. <https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/1119/Tesis%20Final-%20Castillo%20Llanos%2c%20N%C3%A9lida.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenaro, I. (2014). *Liderazgo la clave para el éxito de las organizaciones (4ta edición)*. Editorial Atlas.
- Congress U.S. (2002). *Sarbanes-Oxley Act of 2002*. U.S. Government Publishing Office. <https://www.congress.gov/bill/107th-congress/house-bill/3763>
- Contraloría General de la República del Perú. (2019). *Implementación del sistema de control interno en las entidades del Estado*. <https://www.inia.gob.pe/wp-content/uploads/Comite/SCI/MarcoNormativo/RCG-0146-2019.pdf>
- Coral, M. (2021). *Auditoría interna y gestión de riesgo en empresas automotriz, distrito de San Isidro, año 2020. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]*. Repositorio Institucional Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/116382/Coral\\_CME-SD.pdf?sequence=4](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/116382/Coral_CME-SD.pdf?sequence=4)
- De la Peña, A. (2011). *Auditoría. Un enfoque práctico*. Editorial Paraninfo. [https://books.google.com.pr/books?id=337WBN\\_QaBEC&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pr/books?id=337WBN_QaBEC&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false)
- Drucker, P. (1954). *The practice of managment*. Harper & Row, New York.
- Drucker, P. (1978). *La gerencia. Tareas, responsabilidades y prácticas (2ª. ed.)*. Buenos Aires ,Argentina: El Ateneo.
- Esneca. (2023). *Esneca Business School*. Obtenido de <https://esneca.com/blog/gestion-empresarial-que-es/>
- Estupiñan, R. (2015). *Administración de riesgos E.R.M. y la auditoria interna*. Editorial ECOE Ediciones.<https://www.ecoediciones.mx/wp-content/uploads/2015/07/Administracion-de-riesgos-ERM-y-la-auditor%C3%ADa-interna-2da-Edici%C3%B3n.pdf>
- European Commission. (2022). *Directive 2014/56/EU on statutory audits. European Commission*. [https://finance.ec.europa.eu/capital-markets-union-and-financial-markets/company-reporting-and-auditing/company-reporting\\_en](https://finance.ec.europa.eu/capital-markets-union-and-financial-markets/company-reporting-and-auditing/company-reporting_en)
- Farroñán, S. (2019). *Efecto de la auditoria interna en la gestión empresarial de instituciones financieras, en Lima Metropolitana, 2018. [Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]*. Repositorio Institucional Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

- <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/7182/TESIS%20Farro%C3%B1%C3%A1n%20SERGIO%20rp.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Frett, N. (2011). Agregando Valor a la Actividad de Auditoría Interna. [https://henrynunezasoc.wordpress.com/wpcontent/uploads/2011/09/m\\_nahumfrett.pdf](https://henrynunezasoc.wordpress.com/wpcontent/uploads/2011/09/m_nahumfrett.pdf)
- Gonzales, R. (2015). La función de la auditoría interna en la gestión empresarial: Análisis desde la perspectiva de empresas peruanas. *Revista de Investigación en Control, Auditoría y Gestión Empresarial*, 12(2), 78-92. <http://www.revistacage.com/index.php/revistacage/article/view/49>
- Grisanti, A. (2023). Auditoría interna: independencia y objetividad en el asesoramiento. *Revista Veritas*. <https://www.veritas.org.mx/Normatividad/Auditoria/auditoria-interna-independencia-objetividad-asesoramiento>
- Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, C., & Arias, J. (2023). *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis*. Inudi Perú. doi:10.35622/inudi.b.073
- Hernández - Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Hernández, H. (2011). La gestión empresarial, un enfoque del siglo XX, desde las teorías administrativas científica, funcional, burocrática y de relaciones humanas. *Revista Escenarios, Colombia*, Vol. 9 Núm1, pp. 38-51. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3875234>
- Hernandez, J. (2018). Gestión de recursos humanos en el sector inmobiliario peruano: Desafíos y oportunidades. *Revista de Gestión Empresarial*, 15(2), 45-62. <http://revistadegestionempresarial.com/articulos/gestion-recursos-humanos-sector-inmobiliario-peruano>
- Hernández, S., & Pulido, A. (2012). *Fundamentos de Gestión Empresarial (1ra edición)*. México: Mc Graw Hill.
- Huapaya, C. (2022). *Oficina de auditoria interna su influencia en la gestión operativa en las empresas comerciales en la ciudad de Huacho 2019. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion]*. Repositorio institucional Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7329/TESIS%20HUAPAYA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jain, N. (2023). *¿Qué es la mejora continua? Definición, modelo, metodología, proceso y ejemplos*. <https://ideascale.com/es/blogs/que-es-la-mejora-continua/>
- Julio, P. d. (2020). Importancia del modelo de gestión empresarial para las organizaciones modernas. *Enfoques. Revista de Investigación en Ciencias de la Administración*, (4) 272-283. <https://www.redalyc.org/journal/6219/621965988007/621965988007.pdf>
- Kogan, Y. (2017). *El enfoque sistémico y sistemático en un proyecto*. <https://incae.edu/el-enfoque-sistemico-y-sistematico-en-un-proyecto/#:~:text=El%20enfoque%20sistem%C3%A1tico%20representa%20la,de%20pasos%20que%20necesitamos%20realizar.>
- López, J. (1 de noviembre de 2020). *Investigación correlacional. Economipedia*. <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-correlacional.html>

- Matos, C. (2021). *Auditoría interna y la gestión financiera en los ingresos de una empresa del rubro educativo año 2017. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias e Informática]*. Repositorio Institucional Universidad Peruana de Ciencias e Informática.  
<https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/493/Tesis%20Carmen%20Matos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Morales, P. (2015). *Análisis de la Auditoría Interna como herramienta de apoyo estratégico al cumplimiento de los objetivos en las organizaciones.*  
[https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/16696/MoralesSanchezPao laAndrea2015.pdf?sequence=1](https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/16696/MoralesSanchezPao%20laAndrea2015.pdf?sequence=1).
- Moran, C., & Sal y Rosas, F. (2022). *Auditoría interna optimiza la gestión empresarial de la agencia de viaje y turismo LAT Perú S.A.C. San Borja, Lima 2019. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Las Américas]*. Repositorio institucional Universidad Peruana Las Américas.<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1809>
- Mora-Pisco, L., Duran-Vasco, M., & Zambrano-Loor, J. (2016). Consideraciones actuales sobre la gestión empresarial. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 2(4),511-520.<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/276/328>
- Muguirra, A. (2024). *¿Qué es la investigación descriptiva?. Question Pro.*  
<https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-descriptiva/>
- Mungabusi, N. (2021). *La auditoria interna y su incidencia en las operaciones financieras y administrativas de la Coac "Kullki Wasi", periodo 2018-2019. [Tesis de pregrado, Univesidad Nacional de Chimborazo]*. Repositorio institucional Univesidad Nacional de Chimborazo.  
[http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/8089/1/7.%20Proyecto%20de%20Titulaci %c3%b3n%20-%20Nelson%20Mungabusi-CPA.pdf](http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/8089/1/7.%20Proyecto%20de%20Titulaci%C3%B3n%20-%20Nelson%20Mungabusi-CPA.pdf)
- Narvaez, M. (2024). *Investigación básica: Qué es, ventajas y ejemplos. Question Pro.*  
<https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-basica/>
- Obeso, D., & Vasquez, M. (2021). *Auditoria interna y su incidencia en los resultados económicos de la empresa Inversiones Corvalu EIRL., Chimbote - primer semestre 2021. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]*. Repositorio Institucional Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76068/Obeso\\_MDY\\_Vasquez\\_TMC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76068/Obeso_MDY_Vasquez_TMC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Orellana, P. (2019). *Gestión empresarial. Economipedia.*  
<https://economipedia.com/definiciones/gestion-empresarial.html>
- Palomino, M. (2021). *Auditoría interna y su influencia en la toma de decisiones en la empresa Lider Quim S.A.C. periodo 2022. [Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica del Perú]*. Repositorio Institucional Universidad Tecnológica del Perú.  
[https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/6503/M.Palomino\\_Tesis \\_Titulo\\_Profesional\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/6503/M.Palomino_Tesis_Titulo_Profesional_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pérez, J., & Gardey, A. (2022). *Credibilidad - Qué es, importancia, definición y concepto.*  
<https://definicion.de/credibilidad/>
- Pérez, J., & Merino, M. (2022). *Staff - Qué es, definición y concepto.*  
<https://definicion.de/staff/>

- PricewaterhouseCoopers. (2021). *The impact of Sarbanes-Oxley on internal auditing*. PwC International. <https://www.pwc.com/gx/en/services/governance-risk-compliance/sarbanes-oxley.html>
- Pucuhuaranga, L. (2019). *Gestión empresarial para mejorar la productividad laboral en la empresa Illetes Contratistas Generales E.I.R.L. - Huancayo, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio Institucional Universidad Nacional del Centro del Perú. [https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5865/T010\\_41872564\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5865/T010_41872564_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rumelt, R. (2011). The Perils of Bad Strategy. *McKinsey Quarterly*, 1 (junio): 1-10.
- Sánchez, J. (2020). *Auditoría interna*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/auditoria-interna.html>
- Silva, R. (19(2), 45-59 de 2023). *Data protection and internal auditing in Brazil*. *Journal of Latin American Business Studies*. <https://doi.org/10.1108/JLBS-07-2022-0087>
- Tapia, C., Rueda de León, R., & Silva, R. (2017). *Auditoría interna: perspectivas de vanguardia*. Instituto Mexicano de Contadores Públicos. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=JCFHDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT14&dq=AUDITORIA+INTERNA+DEFINICION&ots=7ROCujoFFJ&sig=WWrkUVpzSB7VgIWUDRhFDTNaJcU#v=onepage&q&f=false>
- The Institute of Internal Auditors. (2017). *Normas internacionales para el ejercicio profesional*. Obtenido de IPPF-Standards-2017-Spanish.pdf (theiia.org)
- The Institute of Internal Auditors. (2024). *Normas Globales de Auditoría Interna*. <https://www.theiia.org/globalassets/site/standards/editable-versions/global-internal-audit-standards-spanish.pdf>
- Toledo, R. (2024). *La contribución de la auditoría interna en la eficiencia de las empresas de la Provincia de Huarua*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio Institucional Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/9513/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Varas, J. (2020). *Auditoría interna y su efecto en el cumplimiento de los objetivos estratégicos de las PYMES comerciales*. [Tesis de maestría, Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil]. Repositorio institucional Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil. <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/4136/1/TM-ULVR-0249.pdf>

## ANEXOS

## Anexo 1. Matriz de consistencia

| Impacto de la auditoría interna en la gestión empresarial del área de recursos humanos en empresas inmobiliarias – San Isidro, 2024              |                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                          |                          |                         |                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-------------------------|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Problema General                                                                                                                                 | Objetivo General                                                                                                                                   | Hipótesis General                                                                                                                                        | Variables                | Dimensiones             | Indicadores     | Metodología                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| ¿Cuál es el impacto de la auditoría interna en la gestión empresarial del área de recursos humanos en empresas inmobiliarias – San Isidro, 2024? | Determinar el impacto de la auditoría interna en la gestión empresarial del área de recursos humanos en empresas inmobiliarias – San Isidro, 2024. | El impacto de la auditoría interna en la gestión empresarial del área de recursos humanos es significativo en empresas inmobiliarias – San Isidro, 2024. | VI:<br>Auditoría Interna | Actividad independiente | Objetividad     | <b>Tipo:</b><br>Básico<br><b>Enfoque:</b><br>Cuantitativo<br><b>Diseño de investigación:</b><br>No experimental-transversal<br><b>Nivel de investigación:</b><br>Descriptivo correlacional<br><br><b>Población:</b><br>60 profesionales trabajadores del área de recursos humanos de empresas inmobiliarias en el distrito de San Isidro<br><b>Muestra:</b><br>52 profesionales trabajadores del área de recursos humanos<br><b>Técnica:</b><br>Encuesta<br><b>Instrumento:</b><br>Cuestionario |
|                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                          |                          |                         | Responsabilidad |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                          |                          |                         | Directorio      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Agregar valor                                                                                                                                    | Mejora continua                                                                                                                                    |                                                                                                                                                          |                          |                         |                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|                                                                                                                                                  | Planes de acción                                                                                                                                   |                                                                                                                                                          |                          |                         |                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|                                                                                                                                                  | Riesgo                                                                                                                                             |                                                                                                                                                          |                          |                         |                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Gestión de riesgos                                                                                                                               | Identificación                                                                                                                                     |                                                                                                                                                          |                          |                         |                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|                                                                                                                                                  | Control                                                                                                                                            |                                                                                                                                                          |                          |                         |                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|                                                                                                                                                  | Aseguramiento                                                                                                                                      |                                                                                                                                                          |                          |                         |                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| VD:<br>Gestión Empresarial                                                                                                                       | Planificación                                                                                                                                      | Dirección estratégica                                                                                                                                    |                          |                         |                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                    | Objetivos empresariales                                                                                                                                  |                          |                         |                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|                                                                                                                                                  | Organización                                                                                                                                       | Estructura organizativa                                                                                                                                  |                          |                         |                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                    | Cultura organizacional                                                                                                                                   |                          |                         |                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|                                                                                                                                                  | Dirección                                                                                                                                          | Liderazgo                                                                                                                                                |                          |                         |                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                    | Comunicación                                                                                                                                             |                          |                         |                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|                                                                                                                                                  | Control                                                                                                                                            | Evaluación del desempeño                                                                                                                                 |                          |                         |                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                    | Identificación de desviaciones                                                                                                                           |                          |                         |                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|                                                                                                                                                  | Problema Específicos                                                                                                                               | Objetivo Específicos                                                                                                                                     | Hipótesis Específicos    |                         |                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| ¿Cuál es el impacto de la auditoría interna en la planeación del área de recursos humanos en empresas inmobiliarias – San Isidro, 2024?          | Determinar el impacto de la auditoría interna en la planeación del área de recursos humanos en empresas inmobiliarias – San Isidro, 2024.          | El impacto de la auditoría interna en la planeación del área de recursos humanos es significativo en empresas inmobiliarias – San Isidro, 2024.          |                          |                         |                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| ¿Cuál es el impacto de la auditoría interna en la organización del área de recursos humanos en empresas inmobiliarias – San Isidro, 2024?        | Determinar el impacto de la auditoría interna en la organización del área de recursos humanos en empresas inmobiliarias – San Isidro, 2024.        | El impacto de la auditoría interna en la organización del área de recursos humanos es significativo en empresas inmobiliarias – San Isidro, 2024.        |                          |                         |                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 52¿Cuál es el impacto de la auditoría interna en la dirección del área de recursos humanos en empresas inmobiliarias – San Isidro, 2024?         | Determinar el impacto de la auditoría interna en la dirección del área de recursos humanos en empresas inmobiliarias – San Isidro, 2024.           | El impacto de la auditoría interna en la dirección del área de recursos humanos es significativo en empresas inmobiliarias – San Isidro, 2024.           |                          |                         |                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| ¿Cuál es el impacto de la auditoría interna en el control del área de recursos humanos en empresas inmobiliarias – San Isidro, 2024?             | Determinar el impacto de la auditoría interna en el control del área de recursos humanos en empresas inmobiliarias – San Isidro, 2024.             | El impacto de la auditoría interna en el control del área de recursos humanos es significativo en empresas inmobiliarias – San Isidro, 2024.             |                          |                         |                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

## Anexo 2. Matriz de Operacionalización de Variables

| VARIABLES                | DEFINICIÓN CONCEPTUAL                                                                                                                                                                                                                                                       | DEFINICIÓN OPERACIONAL                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | DIMENSIONES             | INDICADORES      | ITEMS  |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|------------------|--------|
| <b>Auditoría Interna</b> | La auditoría interna es un tipo de auditoría que se enfoca en supervisar y controlar internamente las operaciones de una empresa o institución. Su objetivo principal es identificar áreas de mejora y asegurar el cumplimiento de normativas establecidas (Sánchez, 2020). | La auditoría interna es una actividad independiente y objetiva de aseguramiento y consulta concebida para agregar valor y mejorar las operaciones de una organización. Ayuda a una organización a cumplir sus objetivos aportando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, control y gobierno (The Institute of Internal Auditors, 2017). | Actividad Independiente | Objetividad      | 1, 2   |
|                          |                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                         | Responsabilidad  | 3, 4   |
|                          |                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                         | Directorio       | 5, 6   |
|                          |                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Agregar Valor           | Mejora continua  | 7, 8   |
|                          |                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                         | Planes de acción | 9, 10  |
|                          |                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                         | Riesgo           | 11, 12 |
|                          |                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Gestión de riesgos      | Identificación   | 13, 14 |
|                          |                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                         | Control          | 15, 16 |
|                          |                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                         | Aseguramiento    | 17, 18 |

| VARIABLES                  | DEFINICIÓN CONCEPTUAL                                                                                                                                                                                                                 | DEFINICIÓN OPERACIONAL                                                                                                                                                                                                    | DIMENSIONES   | INDICADORES                    | ITEMS  |
|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|--------------------------------|--------|
| <b>Gestión Empresarial</b> | Se trata de un conjunto de tácticas destinadas a mejorar su desempeño y mantener una competitividad efectiva frente a otras organizaciones. Esta responsabilidad generalmente recae en los ejecutivos de la empresa (Orellana, 2019). | La gestión empresarial es una disciplina científica, técnica y arte realizado a través de la planificación, organización, dirección y control orientados a producir un bien o servicio en las empresas (Benavides, 2011). | Planificación | Objetivos empresariales        | 19, 20 |
|                            |                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                           |               | Dirección estratégica          | 21, 22 |
|                            |                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                           | Organización  | Estructura organizativa        | 23, 24 |
|                            |                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                           |               | Cultura organizacional         | 25, 26 |
|                            |                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                           | Dirección     | Liderazgo                      | 27, 28 |
|                            |                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                           |               | Comunicación                   | 29, 30 |
|                            |                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                           | Control       | Evaluación del desempeño       | 31, 32 |
|                            |                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                           |               | Identificación de desviaciones | 33, 34 |

### Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

#### CUESTIONARIO

##### “Impacto de la auditoría interna en la gestión empresarial del área de recursos humanos en empresas inmobiliarias – San Isidro, 2024”

Estimado(a):

El presente cuestionario tiene por finalidad determinar el impacto de la auditoría interna en la gestión empresarial del área de recursos humanos en empresas inmobiliarias – San Isidro, 2024. Este cuestionario es anónimo, razón por la cual solicito responder con la mayor veracidad posible, los datos que consigne son estrictamente confidenciales y serán utilizados solamente con fines académicos.

Responder la siguiente encuesta en base a las operaciones de la empresa en el periodo 2024. La información brindada en este cuestionario será tratada de acuerdo con la Ley N°29733 - Ley de protección de datos personales y su reglamento correspondiente, el cual puede consultar el siguiente enlace: <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0036/ley-proteccion-datos-personales.pdf>

**Instrucciones:** Marque con un (x) su respuesta según la siguiente escala:

| 1                        | 2             | 3        | 4          | 5                     |
|--------------------------|---------------|----------|------------|-----------------------|
| Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Indeciso | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |

| N.º                                         | Ítems                                                                                                                                                                       | TD       | ED       | I        | DA       | TA       |
|---------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| <b>VARIABLE 1: AUDITORÍA INTERNA</b>        |                                                                                                                                                                             |          |          |          |          |          |
| <b>Dimensión 1: Actividad Independiente</b> |                                                                                                                                                                             | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| 1.                                          | El área de auditoría interna realiza una evaluación objetiva en el desempeño de sus funciones.                                                                              |          |          |          |          |          |
| 2.                                          | Los auditores internos reciben capacitación adecuada sobre cómo mantener la objetividad en sus auditorías.                                                                  |          |          |          |          |          |
| 3.                                          | Los auditores internos se hacen responsables de los resultados de sus auditorías y de las recomendaciones que realizan.                                                     |          |          |          |          |          |
| 4.                                          | Existen procedimientos establecidos para evaluar el cumplimiento de las responsabilidades de los auditores internos.                                                        |          |          |          |          |          |
| 5.                                          | El directorio proporciona el apoyo necesario para que la auditoría interna lleve a cabo su trabajo de manera efectiva y sin restricciones.                                  |          |          |          |          |          |
| 6.                                          | El directorio se involucra activamente en la evaluación de la efectividad y la independencia de la auditoría interna en la empresa.                                         |          |          |          |          |          |
| <b>Dimensión 2: Agregar Valor</b>           |                                                                                                                                                                             | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| 7.                                          | Se utilizan indicadores de desempeño para medir la efectividad de las mejoras implementadas por el área de auditoría interna.                                               |          |          |          |          |          |
| 8.                                          | La función de auditoría interna tiene un plan formal para la mejora continua que se revisa y actualiza regularmente.                                                        |          |          |          |          |          |
| 9.                                          | Existen procedimientos establecidos para el seguimiento y la revisión de la implementación de los planes de acción derivados de la auditoría interna.                       |          |          |          |          |          |
| 10.                                         | La función de auditoría interna revisa la efectividad de los planes de acción después de su implementación para asegurar que los problemas se hayan resuelto adecuadamente. |          |          |          |          |          |
| 11.                                         | La función de auditoría interna realiza una evaluación completa y sistemática de los riesgos que enfrenta la organización.                                                  |          |          |          |          |          |
| 12.                                         | Se desarrollan planes de acción específicos para mitigar los riesgos significativos identificados durante las auditorías internas.                                          |          |          |          |          |          |

| <b>Dimensión 3: Gestión de riesgos</b> |                                                                                                                                                             | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
|----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 13.                                    | La función de auditoría interna tiene un proceso sistemático para identificar los riesgos que afectan a la organización.                                    |          |          |          |          |          |
| 14.                                    | La auditoría interna utiliza herramientas y técnicas efectivas para evaluar la gravedad y el alcance de los riesgos identificados.                          |          |          |          |          |          |
| 15.                                    | La función de auditoría interna implementa controles efectivos para asegurar que los riesgos identificados sean gestionados adecuadamente.                  |          |          |          |          |          |
| 16.                                    | Existen procedimientos documentados y seguidos para monitorear y evaluar la efectividad de los controles de riesgo implementados.                           |          |          |          |          |          |
| 17.                                    | La función de auditoría interna asegura que los procesos de gestión de riesgos cumplen con las políticas y procedimientos establecidos por la organización. |          |          |          |          |          |
| 18.                                    | Existen procedimientos establecidos para revisar y asegurar que los controles de riesgo sean adecuados y se ajusten a los cambios en el entorno de riesgo.  |          |          |          |          |          |
| <b>VARIABLE 2: GESTIÓN EMPRESARIAL</b> |                                                                                                                                                             |          |          |          |          |          |
| <b>Dimensión 1: Planificación</b>      |                                                                                                                                                             | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| 19.                                    | Los objetivos empresariales están claramente definidos y son fáciles de entender.                                                                           |          |          |          |          |          |
| 20.                                    | Los objetivos empresariales del área son relevantes y están diseñados para enfrentar los principales desafíos del mercado.                                  |          |          |          |          |          |
| 21.                                    | La dirección estratégica de la empresa está claramente definidos y entendidos por todos los empleados del área de recursos humanos.                         |          |          |          |          |          |
| 22.                                    | Existen procedimientos adecuados para la asignación y gestión de recursos en función de la estrategia empresarial.                                          |          |          |          |          |          |
| <b>Dimensión 2: Organización</b>       |                                                                                                                                                             | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| 23.                                    | La estructura organizativa del área de recursos humanos facilita una comunicación eficiente entre los diferentes niveles y departamentos.                   |          |          |          |          |          |
| 24.                                    | Los procesos y procedimientos dentro de la estructura organizativa del área de recursos humanos son eficientes y bien gestionados.                          |          |          |          |          |          |
| 25.                                    | El ambiente laboral en el área de recursos humanos de la empresa es positivo y colaborativo.                                                                |          |          |          |          |          |
| 26.                                    | Existen prácticas y políticas que facilitan la cooperación y el apoyo entre colegas en el área de recursos humanos en la empresa.                           |          |          |          |          |          |
| <b>Dimensión 3: Dirección</b>          |                                                                                                                                                             | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| 27.                                    | Los líderes de la empresa inspiran y motivan a los empleados para alcanzar los objetivos organizacionales.                                                  |          |          |          |          |          |
| 28.                                    | Los líderes comunican claramente las expectativas, metas y cambios a todos los niveles de la organización.                                                  |          |          |          |          |          |
| 29.                                    | La comunicación dentro de la empresa es clara y fácil de entender para todos los empleados.                                                                 |          |          |          |          |          |
| 30.                                    | La empresa fomenta la retroalimentación abierta y escucha activamente las opiniones y preocupaciones de los empleados.                                      |          |          |          |          |          |
| <b>Dimensión 4: Control</b>            |                                                                                                                                                             | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| 31.                                    | El proceso de evaluación de desempeño está claramente definido y es fácil de entender para todos los empleados del área de recursos humanos.                |          |          |          |          |          |
| 32.                                    | Los resultados de las evaluaciones de desempeño se utilizan de manera efectiva para la toma de decisiones en el área de recursos humanos.                   |          |          |          |          |          |
| 33.                                    | La empresa tiene mecanismos efectivos para identificar desviaciones respecto a los objetivos y planes establecidos.                                         |          |          |          |          |          |
| 34.                                    | La identificación de desviaciones se comunica claramente a las partes interesadas relevantes dentro de la empresa.                                          |          |          |          |          |          |

## Anexo 4. Confiabilidad del instrumento

### Auditoria interna

#### Escala: Auditoria interna

##### Resumen de procesamiento de casos

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido                | 10 | 100,0 |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 10 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

##### Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
|------------------|-----------------------------------------------------|----------------|
| ,833             | ,846                                                | 18             |

##### Estadísticas de total de elemento

|     | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Correlación múltiple al cuadrado | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-----|------------------------------------------------|---------------------------------------------------|------------------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------------------|
| P1  | 52,0000                                        | 46,222                                            | ,253                                     | .                                | ,838                                            |
| P2  | 52,0000                                        | 46,667                                            | ,330                                     | .                                | ,830                                            |
| P3  | 51,4000                                        | 48,267                                            | ,178                                     | .                                | ,837                                            |
| P4  | 52,0000                                        | 46,222                                            | ,253                                     | .                                | ,838                                            |
| P5  | 51,4000                                        | 47,822                                            | ,488                                     | .                                | ,826                                            |
| P6  | 52,2000                                        | 40,178                                            | ,818                                     | .                                | ,799                                            |
| P7  | 52,4000                                        | 47,822                                            | ,488                                     | .                                | ,826                                            |
| P8  | 52,0000                                        | 47,556                                            | ,245                                     | .                                | ,834                                            |
| P9  | 52,8000                                        | 45,956                                            | ,660                                     | .                                | ,818                                            |
| P10 | 52,6000                                        | 48,267                                            | ,322                                     | .                                | ,830                                            |
| P11 | 52,2000                                        | 50,400                                            | ,000                                     | .                                | ,843                                            |
| P12 | 52,2000                                        | 39,289                                            | ,902                                     | .                                | ,793                                            |
| P13 | 52,0000                                        | 46,667                                            | ,330                                     | .                                | ,830                                            |
| P14 | 52,8000                                        | 45,956                                            | ,660                                     | .                                | ,818                                            |
| P15 | 52,0000                                        | 47,556                                            | ,245                                     | .                                | ,834                                            |
| P16 | 52,4000                                        | 40,267                                            | ,994                                     | .                                | ,793                                            |
| P17 | 51,8000                                        | 49,956                                            | ,015                                     | .                                | ,847                                            |
| P18 | 52,2000                                        | 39,289                                            | ,902                                     | .                                | ,793                                            |

## Gestión empresarial

### Escala: Gestión empresarial

#### Resumen de procesamiento de casos

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido                | 10 | 100,0 |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 10 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
|------------------|-----------------------------------------------------|----------------|
| ,839             | ,861                                                | 16             |

#### Estadísticas de total de elemento

|     | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Correlación múltiple al cuadrado | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-----|------------------------------------------------|---------------------------------------------------|------------------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------------------|
| P1  | 46,4000                                        | 37,600                                            | ,267                                     | .                                | ,838                                            |
| P2  | 47,4000                                        | 34,489                                            | ,791                                     | .                                | ,817                                            |
| P3  | 46,4000                                        | 37,600                                            | ,267                                     | .                                | ,838                                            |
| P4  | 47,6000                                        | 31,378                                            | ,790                                     | .                                | ,807                                            |
| P5  | 46,2000                                        | 37,511                                            | ,361                                     | .                                | ,835                                            |
| P6  | 47,2000                                        | 34,844                                            | ,439                                     | .                                | ,831                                            |
| P7  | 47,0000                                        | 32,889                                            | ,534                                     | .                                | ,825                                            |
| P8  | 47,6000                                        | 31,378                                            | ,790                                     | .                                | ,807                                            |
| P9  | 46,8000                                        | 35,289                                            | ,816                                     | .                                | ,820                                            |
| P10 | 47,0000                                        | 36,000                                            | ,389                                     | .                                | ,833                                            |
| P11 | 47,0000                                        | 36,000                                            | ,389                                     | .                                | ,833                                            |
| P12 | 46,8000                                        | 36,178                                            | ,186                                     | .                                | ,853                                            |
| P13 | 46,2000                                        | 37,511                                            | ,361                                     | .                                | ,835                                            |
| P14 | 46,6000                                        | 34,933                                            | ,392                                     | .                                | ,834                                            |
| P15 | 47,0000                                        | 35,111                                            | ,318                                     | .                                | ,841                                            |
| P16 | 46,8000                                        | 33,511                                            | ,594                                     | .                                | ,821                                            |

## Anexo 5. Base de datos

Analisis de datos.sav [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

14 : dtv1 8,00 Visible: 43 de 43 variables

|    | P1   | P2   | P3   | P4   | P5   | P6   | dtv1  | P7   | P8   | P9   | P10  | P11  | P12  | dtv1  | P13  | P14  | P15  |
|----|------|------|------|------|------|------|-------|------|------|------|------|------|------|-------|------|------|------|
| 1  | 4.00 | 4.00 | 5.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 25.00 | 3.00 | 4.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 4.00 | 20.00 | 3.00 | 3.00 | 4.00 |
| 2  | 4.00 | 3.00 | 3.00 | 4.00 | 4.00 | 3.00 | 21.00 | 3.00 | 2.00 | 2.00 | 3.00 | 4.00 | 4.00 | 18.00 | 4.00 | 2.00 | 2.00 |
| 3  | 2.00 | 3.00 | 3.00 | 2.00 | 4.00 | 4.00 | 18.00 | 3.00 | 4.00 | 3.00 | 2.00 | 2.00 | 3.00 | 17.00 | 4.00 | 3.00 | 4.00 |
| 4  | 2.00 | 2.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 2.00 | 18.00 | 3.00 | 3.00 | 2.00 | 3.00 | 3.00 | 2.00 | 16.00 | 3.00 | 2.00 | 3.00 |
| 5  | 4.00 | 3.00 | 3.00 | 4.00 | 4.00 | 3.00 | 21.00 | 3.00 | 2.00 | 2.00 | 3.00 | 4.00 | 4.00 | 18.00 | 4.00 | 2.00 | 2.00 |
| 6  | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 2.00 | 3.00 | 2.00 | 19.00 | 2.00 | 3.00 | 2.00 | 2.00 | 3.00 | 2.00 | 14.00 | 2.00 | 2.00 | 3.00 |
| 7  | 2.00 | 2.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 2.00 | 18.00 | 3.00 | 3.00 | 2.00 | 3.00 | 3.00 | 2.00 | 16.00 | 3.00 | 2.00 | 3.00 |
| 8  | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 2.00 | 3.00 | 2.00 | 19.00 | 2.00 | 3.00 | 2.00 | 2.00 | 3.00 | 2.00 | 14.00 | 2.00 | 2.00 | 3.00 |
| 9  | 2.00 | 3.00 | 3.00 | 2.00 | 4.00 | 4.00 | 18.00 | 3.00 | 4.00 | 3.00 | 2.00 | 2.00 | 3.00 | 17.00 | 4.00 | 3.00 | 4.00 |
| 10 | 4.00 | 4.00 | 5.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 25.00 | 3.00 | 4.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 4.00 | 20.00 | 3.00 | 3.00 | 4.00 |
| 11 | 2.00 | 2.00 | 3.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 13.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 12.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 |
| 12 | 1.00 | 1.00 | 2.00 | 3.00 | 2.00 | 1.00 | 10.00 | 2.00 | 2.00 | 3.00 | 3.00 | 1.00 | 2.00 | 13.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 |
| 13 | 2.00 | 2.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 16.00 | 1.00 | 1.00 | 2.00 | 3.00 | 1.00 | 3.00 | 11.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 |
| 14 | 1.00 | 3.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 8.00  | 1.00 | 3.00 | 3.00 | 1.00 | 3.00 | 2.00 | 13.00 | 2.00 | 1.00 | 3.00 |
| 15 | 1.00 | 1.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 1.00 | 12.00 | 1.00 | 3.00 | 2.00 | 2.00 | 3.00 | 3.00 | 14.00 | 2.00 | 3.00 | 3.00 |
| 16 | 2.00 | 1.00 | 2.00 | 1.00 | 1.00 | 2.00 | 9.00  | 2.00 | 1.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 3.00 | 12.00 | 3.00 | 2.00 | 3.00 |
| 17 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 2.00 | 1.00 | 2.00 | 8.00  | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 2.00 | 1.00 | 3.00 | 9.00  | 1.00 | 2.00 | 1.00 |
| 18 | 3.00 | 2.00 | 3.00 | 2.00 | 2.00 | 1.00 | 13.00 | 1.00 | 1.00 | 3.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 8.00  | 3.00 | 1.00 | 3.00 |
| 19 | 1.00 | 3.00 | 3.00 | 2.00 | 3.00 | 1.00 | 13.00 | 2.00 | 3.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 9.00  | 3.00 | 3.00 | 1.00 |
| 20 | 1.00 | 2.00 | 1.00 | 2.00 | 1.00 | 3.00 | 10.00 | 2.00 | 3.00 | 3.00 | 2.00 | 1.00 | 3.00 | 14.00 | 2.00 | 3.00 | 3.00 |
| 21 | 2.00 | 2.00 | 3.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 13.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 12.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 |
| 22 | 1.00 | 1.00 | 2.00 | 3.00 | 2.00 | 1.00 | 10.00 | 2.00 | 2.00 | 3.00 | 3.00 | 1.00 | 2.00 | 13.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 |
| 23 | 2.00 | 2.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 16.00 | 1.00 | 1.00 | 2.00 | 3.00 | 1.00 | 3.00 | 11.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 |
| 24 | 1.00 | 3.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 8.00  | 1.00 | 3.00 | 3.00 | 1.00 | 3.00 | 2.00 | 13.00 | 2.00 | 1.00 | 3.00 |
| 25 | 1.00 | 1.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 1.00 | 12.00 | 1.00 | 3.00 | 2.00 | 2.00 | 3.00 | 3.00 | 14.00 | 2.00 | 3.00 | 3.00 |
| 26 | 2.00 | 1.00 | 2.00 | 1.00 | 1.00 | 2.00 | 9.00  | 2.00 | 1.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 3.00 | 12.00 | 3.00 | 2.00 | 3.00 |
| 27 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 2.00 | 1.00 | 2.00 | 8.00  | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 2.00 | 1.00 | 3.00 | 9.00  | 1.00 | 2.00 | 1.00 |

Vista de datos Vista de variables

Analisis de datos.sav [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

14 : dtv1 8,00 Visible: 43 de 43 variables

|    | P1   | P2   | P3   | P4   | P5   | P6   | dtv1  | P7   | P8   | P9   | P10  | P11  | P12  | dtv1  | P13  | P14  | P15  |
|----|------|------|------|------|------|------|-------|------|------|------|------|------|------|-------|------|------|------|
| 28 | 3.00 | 2.00 | 3.00 | 2.00 | 2.00 | 1.00 | 13.00 | 1.00 | 1.00 | 3.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 8.00  | 3.00 | 1.00 | 3.00 |
| 29 | 1.00 | 3.00 | 3.00 | 2.00 | 3.00 | 1.00 | 13.00 | 2.00 | 3.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 9.00  | 3.00 | 3.00 | 1.00 |
| 30 | 1.00 | 2.00 | 1.00 | 2.00 | 1.00 | 3.00 | 10.00 | 2.00 | 3.00 | 3.00 | 2.00 | 1.00 | 3.00 | 14.00 | 2.00 | 3.00 | 3.00 |
| 31 | 2.00 | 2.00 | 3.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 13.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 12.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 |
| 32 | 1.00 | 1.00 | 2.00 | 3.00 | 2.00 | 1.00 | 10.00 | 2.00 | 2.00 | 3.00 | 3.00 | 1.00 | 2.00 | 13.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 |
| 33 | 2.00 | 2.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 16.00 | 1.00 | 1.00 | 2.00 | 3.00 | 1.00 | 3.00 | 11.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 |
| 34 | 1.00 | 3.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 8.00  | 1.00 | 3.00 | 3.00 | 1.00 | 3.00 | 2.00 | 13.00 | 2.00 | 1.00 | 3.00 |
| 35 | 1.00 | 1.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 1.00 | 12.00 | 1.00 | 3.00 | 2.00 | 2.00 | 3.00 | 3.00 | 14.00 | 2.00 | 3.00 | 3.00 |
| 36 | 2.00 | 1.00 | 2.00 | 1.00 | 1.00 | 2.00 | 9.00  | 2.00 | 1.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 3.00 | 12.00 | 3.00 | 2.00 | 3.00 |
| 37 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 2.00 | 1.00 | 2.00 | 8.00  | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 2.00 | 1.00 | 3.00 | 9.00  | 1.00 | 2.00 | 1.00 |
| 38 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 2.00 | 3.00 | 2.00 | 19.00 | 2.00 | 3.00 | 2.00 | 2.00 | 3.00 | 2.00 | 14.00 | 2.00 | 2.00 | 3.00 |
| 39 | 2.00 | 3.00 | 3.00 | 2.00 | 4.00 | 4.00 | 18.00 | 3.00 | 4.00 | 3.00 | 2.00 | 2.00 | 3.00 | 17.00 | 4.00 | 3.00 | 4.00 |
| 40 | 4.00 | 4.00 | 5.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 25.00 | 3.00 | 4.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 4.00 | 20.00 | 3.00 | 3.00 | 4.00 |
| 41 | 4.00 | 4.00 | 5.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 25.00 | 3.00 | 4.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 4.00 | 20.00 | 3.00 | 3.00 | 4.00 |
| 42 | 4.00 | 3.00 | 3.00 | 4.00 | 4.00 | 3.00 | 21.00 | 3.00 | 2.00 | 2.00 | 3.00 | 4.00 | 4.00 | 18.00 | 4.00 | 2.00 | 2.00 |
| 43 | 2.00 | 3.00 | 3.00 | 2.00 | 4.00 | 4.00 | 18.00 | 3.00 | 4.00 | 3.00 | 2.00 | 2.00 | 3.00 | 17.00 | 4.00 | 3.00 | 4.00 |
| 44 | 2.00 | 2.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 2.00 | 18.00 | 3.00 | 3.00 | 2.00 | 3.00 | 3.00 | 2.00 | 16.00 | 3.00 | 2.00 | 3.00 |
| 45 | 4.00 | 3.00 | 3.00 | 4.00 | 4.00 | 3.00 | 21.00 | 3.00 | 2.00 | 2.00 | 3.00 | 4.00 | 4.00 | 18.00 | 4.00 | 2.00 | 2.00 |
| 46 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 2.00 | 3.00 | 2.00 | 19.00 | 2.00 | 3.00 | 2.00 | 2.00 | 3.00 | 2.00 | 14.00 | 2.00 | 2.00 | 3.00 |
| 47 | 2.00 | 2.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 2.00 | 18.00 | 3.00 | 3.00 | 2.00 | 3.00 | 3.00 | 2.00 | 16.00 | 3.00 | 2.00 | 3.00 |
| 48 | 4.00 | 5.00 | 4.00 | 5.00 | 4.00 | 5.00 | 27.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 5.00 | 4.00 | 5.00 | 26.00 | 4.00 | 5.00 | 4.00 |
| 49 | 4.00 | 5.00 | 4.00 | 5.00 | 4.00 | 5.00 | 27.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 5.00 | 4.00 | 5.00 | 26.00 | 4.00 | 5.00 | 4.00 |
| 50 | 4.00 | 5.00 | 4.00 | 5.00 | 4.00 | 5.00 | 27.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 5.00 | 4.00 | 5.00 | 26.00 | 4.00 | 5.00 | 4.00 |
| 51 | 4.00 | 5.00 | 4.00 | 5.00 | 4.00 | 5.00 | 27.00 | 4.00 | 5.00 | 4.00 | 5.00 | 4.00 | 5.00 | 27.00 | 4.00 | 5.00 | 4.00 |
| 52 | 4.00 | 5.00 | 4.00 | 5.00 | 5.00 | 4.00 | 27.00 | 4.00 | 3.00 | 4.00 | 5.00 | 4.00 | 5.00 | 25.00 | 4.00 | 5.00 | 4.00 |
| 53 |      |      |      |      |      |      |       |      |      |      |      |      |      |       |      |      |      |
| 54 |      |      |      |      |      |      |       |      |      |      |      |      |      |       |      |      |      |

Vista de datos Vista de variables

## Anexo 6. Cuadro de coeficientes de correlación

Los coeficientes pueden variar de  $-1.00$  a  $1.00$ , donde:

$-1.00$  = correlación negativa perfecta. ("A mayor X, menor Y", de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante). Esto también se aplica "a menor X, mayor Y".

$-0.90$  = Correlación negativa muy fuerte.

$-0.75$  = Correlación negativa considerable.

$-0.50$  = Correlación negativa media.

$-0.25$  = Correlación negativa débil.

$-0.10$  = Correlación negativa muy débil.

$0.00$  = No existe correlación alguna entre las variables.

$0.10$  = Correlación positiva muy débil.

$0.25$  = Correlación positiva débil.

$0.50$  = Correlación positiva media.

$0.75$  = Correlación positiva considerable.

$0.90$  = Correlación positiva muy fuerte.

$1.00$  = Correlación positiva perfecta ("A mayor X, mayor Y" o "a menor X, menor Y", de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante, igual cuando X disminuye).

## Anexo 7. Validación de juicio de expertos

Validador 1: Lic. Jaime Vivanco



### VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

#### 1. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Jaime Alexis Vivanco Campos
- 1.2. Grado académico del informante: Licenciado en Contabilidad
- 1.3. Institución donde labora: Gaveglio, Aparicio y Asociados S.C.R.L. - PwC
- 1.4. Título de la investigación: Impacto de la auditoría interna en la gestión empresarial del área de recursos humanos en empresas inmobiliarias - San Isidro, 2024
- 1.5. Tipo de instrumento: Cuestionario
- 1.6. Autor del instrumento: Maria Natalia Centeno Andía
- 1.7. Variable a validar: Auditoría Interna

#### 2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

| N°                      | ÍTEM                                                                                                                                                                        | VALIDACIÓN DE CONTENIDO                                           | COMENTARIOS Y/O SUGERENCIAS |
|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
|                         |                                                                                                                                                                             | Deficiente 0.00-0.40 Débil 0.41-0.60 Regular 0.61-0.80 Bueno 0.81 |                             |
| 1                       | El área de auditoría interna realiza una evaluación objetiva en el desempeño de sus funciones.                                                                              | 0.87                                                              |                             |
| 2                       | Los auditores internos reciben capacitación adecuada sobre cómo mantener la objetividad en sus auditorías.                                                                  | 0.93                                                              |                             |
| 3                       | Los auditores internos se hacen responsables de los resultados de sus auditorías y de las recomendaciones que realizan.                                                     | 0.93                                                              |                             |
| 4                       | Existen procedimientos establecidos para evaluar el cumplimiento de las responsabilidades de los auditores internos.                                                        | 0.95                                                              |                             |
| 5                       | El directorio proporciona el apoyo necesario para que la auditoría interna lleve a cabo su trabajo de manera efectiva y sin restricciones.                                  | 0.96                                                              |                             |
| 6                       | El directorio se involucra activamente en la evaluación de la efectividad y la independencia de la auditoría interna en la empresa.                                         | 0.86                                                              |                             |
| 7                       | Se utilizan indicadores de desempeño para medir la efectividad de las mejoras implementadas por el área de auditoría interna.                                               | 0.95                                                              |                             |
| 8                       | La función de auditoría interna tiene un plan formal para la mejora continua que se revisa y actualiza regularmente.                                                        | 0.94                                                              |                             |
| 9                       | Existen procedimientos establecidos para el seguimiento y la revisión de la implementación de los planes de acción derivados de la auditoría interna.                       | 0.91                                                              |                             |
| 10                      | La función de auditoría interna revisa la efectividad de los planes de acción después de su implementación para asegurar que los problemas se hayan resuelto adecuadamente. | 0.87                                                              |                             |
| 11                      | La función de auditoría interna realiza una evaluación completa y sistemática de los riesgos que enfrenta la organización.                                                  | 0.93                                                              |                             |
| 12                      | Se desarrollan planes de acción específicos para mitigar los riesgos significativos identificados durante las auditorías internas.                                          | 0.94                                                              |                             |
| 13                      | La función de auditoría interna tiene un proceso sistemático para identificar los riesgos que afectan a la organización.                                                    | 0.87                                                              |                             |
| 14                      | La auditoría interna utiliza herramientas y técnicas efectivas para evaluar la gravedad y el alcance de los riesgos identificados.                                          | 0.95                                                              |                             |
| 15                      | La función de auditoría interna implementa controles efectivos para asegurar que los riesgos identificados sean gestionados adecuadamente.                                  | 0.94                                                              |                             |
| 16                      | Existen procedimientos documentados y seguidos para monitorear y evaluar la efectividad de los controles de riesgo implementados.                                           | 0.92                                                              |                             |
| 17                      | La función de auditoría interna asegura que los procesos de gestión de riesgos cumplen con las políticas y procedimientos establecidos por la organización.                 | 0.94                                                              |                             |
| 18                      | Existen procedimientos establecidos para revisar y asegurar que los controles de riesgo sean adecuados y se ajusten a los cambios en el entorno de riesgo.                  | 0.89                                                              |                             |
| <b>Promedio general</b> |                                                                                                                                                                             | 0.92                                                              |                             |

| N°                      | CRITERIOS     | INDICADORES                                                                                                                                                                                                                | CALIFICACIÓN                                                      | COMENTARIOS Y/O SUGERENCIAS |
|-------------------------|---------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
|                         |               |                                                                                                                                                                                                                            | Deficiente 0.00-0.40 Débil 0.41-0.60 Regular 0.61-0.80 Bueno 0.81 |                             |
| 1                       | RELEVANCIA    | Los ítems son pertinentes para cumplir con el objetivo de estudio, por estar vinculados directamente a la temática investigada y es coherente con el indicador o subcategoría relacionado con la problemática abordada.    | 0.91                                                              |                             |
| 2                       | CONSISTENCIA  | Los ítems son coherentes en cuanto a la estructura y contenido, sin contradicciones internas, no genera ambigüedades para la posterior interpretación de los datos.                                                        | 0.92                                                              |                             |
| 3                       | FINALIDAD     | Los ítems se enfocan a cumplir los objetivos de la investigación, por ende, están diseñados para obtener la información y tiene orientación para recopilar los datos requeridos para alcanzar los resultados esperados.    | 0.94                                                              |                             |
| 4                       | ACTUALIDAD    | El instrumento está basado en información actualizada y relevante, que refleja el estado actual de conocimiento en el área de estudio.                                                                                     | 0.94                                                              |                             |
| 5                       | IMPARCIALIDAD | Los ítems están libres de sesgos y prejuicios, ya que no se evidencia influencia de investigador en las respuestas de los participantes, por ser neutrales y objetivos para la recopilación y posterior análisis de datos. | 0.91                                                              |                             |
| 6                       | TRANSPARENCIA | Los ítems utilizan lenguaje claro y comprensible para los participantes y, no oculta información importante.                                                                                                               | 0.93                                                              |                             |
| 7                       | METODOLOGÍA   | Se evidencia que los ítems están basados en un marco teórico y conceptual sólido, para la recopilación y análisis de datos.                                                                                                | 0.92                                                              |                             |
| 8                       | ORGANIZACIÓN  | La organización del instrumento está estructurada de manera lógica y coherente, presenta una secuencia lógica de preguntas o secciones, que facilita la comprensión del instrumento.                                       | 0.94                                                              |                             |
| 9                       | COMPRENSIÓN   | El instrumento es fácil de entender, pues utiliza un lenguaje claro y conciso, evita términos técnicos o confusos innecesarios.                                                                                            | 0.92                                                              |                             |
| 10                      | SUFICIENCIA   | Contiene ítems adecuados y necesarios para obtener la información requerida, satisface los objetivos y alcance de la investigación y no contiene preguntas redundantes o irrelevantes.                                     | 0.92                                                              |                             |
| <b>Promedio general</b> |               |                                                                                                                                                                                                                            | 0.93                                                              |                             |

#### 3. PROMEDIO DE VALORACIÓN OBTENIDA

0.925

Validez fuerte

#### OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

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

( X )  
( )

Lugar y fecha: Lima, 19 de agosto de 2024

Firma de experto informante  
DNI N° 75406855

## VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

## 1. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Jaime Alexis Vivanco Campos  
 1.2. Grado académico del informante: Licenciado en Contabilidad  
 1.3. Institución donde labora: Gavoglio, Aparicio y Asociados S.C.R.L. - PwC  
 1.4. Título de la investigación: Impacto de la auditoría interna en la gestión empresarial del área de recursos humanos en empresas inmobiliarias - San Isidro, 2024  
 1.5. Tipo de instrumento: Cuestionario  
 1.6. Autor del instrumento: Maria Natalia Centeno Andía  
 1.7. Variable a validar: Gestión Empresarial

## 2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

| N°                      | ÍTEM                                                                                                                                         | VALIDACIÓN DE CONTENIDO<br>Deficiente 0.00-0.40 Débil 0.41-0.60 Regular 0.61-0.80 Bueno 0.81 | COMENTARIOS Y/O SUGERENCIAS |
|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| 1                       | Los objetivos empresariales están claramente definidos y son fáciles de entender.                                                            | 0.88                                                                                         |                             |
| 2                       | Los objetivos empresariales del área son relevantes y están diseñados para enfrentar los principales desafíos del mercado.                   | 0.85                                                                                         |                             |
| 3                       | La dirección estratégica de la empresa están claramente definidos y entendidos por todos los empleados del área de recursos humanos.         | 0.92                                                                                         |                             |
| 4                       | Existen procedimientos adecuados para la asignación y gestión de recursos en función de la estrategia empresarial.                           | 0.95                                                                                         |                             |
| 5                       | La estructura organizativa del área de recursos humanos facilita una comunicación eficiente entre los diferentes niveles y departamentos.    | 0.86                                                                                         |                             |
| 6                       | Los procesos y procedimientos dentro de la estructura organizativa del área de recursos humanos son eficientes y bien gestionados.           | 0.87                                                                                         |                             |
| 7                       | El ambiente laboral en el área de recursos humanos de la empresa es positivo y colaborativo.                                                 | 0.96                                                                                         |                             |
| 8                       | Existen prácticas y políticas que facilitan la cooperación y el apoyo entre colegas en el área de recursos humanos en la empresa.            | 0.89                                                                                         |                             |
| 9                       | Los líderes de la empresa inspiran y motivan a los empleados para alcanzar los objetivos organizacionales.                                   | 0.95                                                                                         |                             |
| 10                      | Los líderes comunican claramente las expectativas, metas y cambios a todos los niveles de la organización.                                   | 0.91                                                                                         |                             |
| 11                      | La comunicación dentro de la empresa es clara y fácil de entender para todos los empleados.                                                  | 0.99                                                                                         |                             |
| 12                      | La empresa fomenta la retroalimentación abierta y escucha activamente las opiniones y preocupaciones de los empleados.                       | 0.92                                                                                         |                             |
| 13                      | El proceso de evaluación de desempeño está claramente definido y es fácil de entender para todos los empleados del área de recursos humanos. | 0.92                                                                                         |                             |
| 14                      | Los resultados de las evaluaciones de desempeño se utilizan de manera efectiva para la toma de decisiones en el área de recursos humanos.    | 0.91                                                                                         |                             |
| 15                      | La empresa tiene mecanismos efectivos para identificar desviaciones respecto a los objetivos y planes establecidos.                          | 0.85                                                                                         |                             |
| 16                      | La identificación de desviaciones se comunica claramente a las partes interesadas relevantes dentro de la empresa.                           | 0.89                                                                                         |                             |
| <b>Promedio general</b> |                                                                                                                                              | 0.91                                                                                         |                             |

| N°                      | CRITERIOS     | INDICADORES                                                                                                                                                                                                                | CALIFICACIÓN Deficiente 0.00-0.40 Débil 0.41-0.60 Regular 0.61-0.80 Bueno 0.81 | COMENTARIOS Y/O SUGERENCIAS |
|-------------------------|---------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| 1                       | RELEVANCIA    | Los ítems son pertinentes para cumplir con el objetivo de estudio, por estar vinculados directamente a la temática investigada y es coherente con el indicador o subcategoría relacionado con la problemática abordada.    | 0.95                                                                           |                             |
| 2                       | CONSISTENCIA  | Los ítems son coherentes en cuanto a la estructura y contenido, sin contradicciones internas, no genera ambigüedades para la posterior interpretación de los datos.                                                        | 0.92                                                                           |                             |
| 3                       | FINALIDAD     | Los ítems se enfocan a cumplir los objetivos de la investigación, por ende, están diseñados para obtener la información y tiene orientación para recopilar los datos requeridos para alcanzar los resultados esperados.    | 0.87                                                                           |                             |
| 4                       | ACTUALIDAD    | El instrumento está basado en información actualizada y relevante, que refleja el estado actual de conocimiento en el área de estudio.                                                                                     | 0.92                                                                           |                             |
| 5                       | IMPARCIALIDAD | Los ítems están libres de sesgos y prejuicios, ya que no se evidencia influencia de investigador en las respuestas de los participantes, por ser neutrales y objetivos para la recopilación y posterior análisis de datos. | 0.93                                                                           |                             |
| 6                       | TRANSPARENCIA | Los ítems utilizan lenguaje claro y comprensible para los participantes y, no oculta información importante.                                                                                                               | 0.91                                                                           |                             |
| 7                       | METODOLOGÍA   | Se evidencia que los ítems están basados en un marco teórico y conceptual sólido, para la posterior recopilación y análisis de datos.                                                                                      | 0.89                                                                           |                             |
| 8                       | ORGANIZACIÓN  | La organización del instrumento está estructurada de manera lógica y coherente, presenta una secuencia lógica de preguntas o secciones, que facilita la comprensión del instrumento.                                       | 0.85                                                                           |                             |
| 9                       | COMPRESIÓN    | El instrumento es fácil de entender, pues utiliza un lenguaje claro y conciso, evita términos técnicos o confusos innecesarios.                                                                                            | 0.95                                                                           |                             |
| 10                      | SUFICIENCIA   | Contiene ítems adecuados y necesarios para obtener la información requerida, satisface los objetivos y alcances de la investigación y no contiene preguntas redundantes o irrelevantes.                                    | 0.92                                                                           |                             |
| <b>Promedio general</b> |               |                                                                                                                                                                                                                            | 0.91                                                                           |                             |

## 3. PROMEDIO DE VALORACIÓN OBTENIDA

0.91

Validez fuerte

## OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

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

( X )  
 ( )

Lugar y fecha: Lima, 13 de agosto de 2024



Firma de experto informante  
 DNI N° 75406655

Validador 2: Lic. Efraín Soto



## VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

## 1. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Efraín Isaias Soto Soto  
 1.2. Grado académico del informante: Licenciado en Contabilidad  
 1.3. Institución donde labora: Gaviglio, Aparicio y Asociados S.C.R.L. - PwC  
 1.4. Título de la investigación: Impacto de la auditoría interna en la gestión empresarial del área de recursos humanos en empresas inmobiliarias - San Isidro, 2024  
 1.5. Tipo de instrumento: Cuestionario  
 1.6. Autor del instrumento: María Natalia Centeno Andía  
 1.7. Variable a validar: Auditoría Interna

## 2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

| N°               | ÍTEM                                                                                                                                                                        | VALIDACIÓN DE CONTENIDO |                 |                   | COMENTARIOS Y/O SUGERENCIAS |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-----------------|-------------------|-----------------------------|
|                  |                                                                                                                                                                             | Deficiente 0.00-0.40    | Débil 0.41-0.60 | Regular 0.61-0.80 | Bueno 0.81                  |
| 1                | El área de auditoría interna realiza una evaluación objetiva en el desempeño de sus funciones.                                                                              |                         | 0.87            |                   |                             |
| 2                | Los auditores internos reciben capacitación adecuada sobre cómo mantener la objetividad en sus auditorías.                                                                  |                         | 0.88            |                   |                             |
| 3                | Los auditores internos se hacen responsables de los resultados de sus auditorías y de las recomendaciones que realizan.                                                     |                         | 0.93            |                   |                             |
| 4                | Existen procedimientos establecidos para evaluar el cumplimiento de las responsabilidades de los auditores internos.                                                        |                         | 0.95            |                   |                             |
| 5                | El directorio proporciona el apoyo necesario para que la auditoría interna lleve a cabo su trabajo de manera efectiva y sin restricciones.                                  |                         | 0.96            |                   |                             |
| 6                | El directorio se involucra activamente en la evaluación de la efectividad y la independencia de la auditoría interna en la empresa.                                         |                         | 0.88            |                   |                             |
| 7                | Se utilizan indicadores de desempeño para medir la efectividad de las mejoras implementadas por el área de auditoría interna.                                               |                         | 0.95            |                   |                             |
| 8                | La función de auditoría interna tiene un plan formal para la mejora continua que se revisa y actualiza regularmente.                                                        |                         | 0.94            |                   |                             |
| 9                | Existen procedimientos establecidos para el seguimiento y la revisión de la implementación de los planes de acción derivados de la auditoría interna.                       |                         | 0.91            |                   |                             |
| 10               | La función de auditoría interna revisa la efectividad de los planes de acción después de su implementación para asegurar que los problemas se hayan resuelto adecuadamente. |                         | 0.87            |                   |                             |
| 11               | La función de auditoría interna realiza una evaluación completa y sistemática de los riesgos que enfrenta la organización.                                                  |                         | 0.93            |                   |                             |
| 12               | Se desarrollan planes de acción específicos para mitigar los riesgos significativos identificados durante las auditorías internas.                                          |                         | 0.88            |                   |                             |
| 13               | La función de auditoría interna tiene un proceso sistemático para identificar los riesgos que afectan a la organización.                                                    |                         | 0.87            |                   |                             |
| 14               | La auditoría interna utiliza herramientas y técnicas efectivas para evaluar la gravedad y el alcance de los riesgos identificados.                                          |                         | 0.95            |                   |                             |
| 15               | La función de auditoría interna implementa controles efectivos para asegurar que los riesgos identificados sean gestionados adecuadamente.                                  |                         | 0.94            |                   |                             |
| 16               | Existen procedimientos documentados y seguidos para monitorear y evaluar la efectividad de los controles de riesgo implementados.                                           |                         | 0.92            |                   |                             |
| 17               | La función de auditoría interna asegura que los procesos de gestión de riesgos cumplen con las políticas y procedimientos establecidos por la organización.                 |                         | 0.94            |                   |                             |
| 18               | Existen procedimientos establecidos para revisar y asegurar que los controles de riesgo sean adecuados y se ajusten a los cambios en el entorno de riesgo.                  |                         | 0.89            |                   |                             |
| Promedio general |                                                                                                                                                                             |                         | 0.91            |                   |                             |

| N°               | CRITERIOS     | INDICADORES                                                                                                                                                                                                                | CALIFICACIÓN         |                 |                   | COMENTARIOS Y/O SUGERENCIAS |
|------------------|---------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-----------------|-------------------|-----------------------------|
|                  |               |                                                                                                                                                                                                                            | Deficiente 0.00-0.40 | Débil 0.41-0.60 | Regular 0.61-0.80 | Bueno 0.81                  |
| 1                | RELEVANCIA    | Los ítems son pertinentes para cumplir con el objetivo de estudio, por estar vinculados directamente a la temática investigada y es coherente con el indicador o subcategoría relacionado con la problemática abordada.    |                      | 0.88            |                   |                             |
| 2                | CONSISTENCIA  | Los ítems son coherentes en cuanto a la estructura y contenido, sin contradicciones internas, no genera ambigüedades para la posterior interpretación de los datos.                                                        |                      | 0.92            |                   |                             |
| 3                | FINALIDAD     | Los ítems se enfocan a cumplir los objetivos de la investigación, por ende, están diseñados para obtener la información y tiene orientación para recopilar los datos requeridos para alcanzar los resultados esperados.    |                      | 0.88            |                   |                             |
| 4                | ACTUALIDAD    | El instrumento está basado en información actualizada y relevante, que refleja el estado actual de conocimiento en el área de estudio.                                                                                     |                      | 0.94            |                   |                             |
| 5                | IMPARCIALIDAD | Los ítems están libres de sesgos y prejuicios, ya que no se evidencia influencia de investigador en las respuestas de los participantes, por ser neutrales y objetivos para la recopilación y posterior análisis de datos. |                      | 0.88            |                   |                             |
| 6                | TRANSPARENCIA | Los ítems utilizan lenguaje claro y comprensible para los participantes y, no oculta información importante.                                                                                                               |                      | 0.88            |                   |                             |
| 7                | METODOLOGÍA   | Se evidencia que los ítems están basados en un marco teórico y conceptual sólido, para la posterior recopilación y análisis de datos.                                                                                      |                      | 0.88            |                   |                             |
| 8                | ORGANIZACIÓN  | La organización del instrumento está estructurada de manera lógica y coherente, presenta una secuencia lógica de preguntas o secciones, que facilita la comprensión del instrumento.                                       |                      | 0.94            |                   |                             |
| 9                | COMPRESIÓN    | El instrumento es fácil de entender, pues utiliza un lenguaje claro y conciso, evita términos técnicos o confusos innecesarios.                                                                                            |                      | 0.88            |                   |                             |
| 10               | SUFICIENCIA   | Contiene ítems adecuados y necesarios para obtener la información requerida, satisface los objetivos y alcance de la investigación y no contiene preguntas redundantes o irrelevantes.                                     |                      | 0.92            |                   |                             |
| Promedio general |               |                                                                                                                                                                                                                            |                      | 0.9             |                   |                             |

## 3. PROMEDIO DE VALORACIÓN OBTENIDA

0.905

Validez fuerte

## OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

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

( X )  
 ( )

Lugar y fecha: Lima, 21 de agosto de 2024

Firma de experto informante  
 DNI N° 47553246



VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Efraín Isaías Soto Soto
- 1.2. Grado académico del informante: Licenciado en Contabilidad
- 1.3. Institución donde labora: Gavoglio, Aparicio y Asociados S.C.R.L. - PwC
- 1.4. Título de la investigación: Impacto de la auditoría interna en la gestión empresarial del área de recursos humanos en empresas inmobiliarias - San Isidro, 2024
- 1.5. Tipo de instrumento: Cuestionario
- 1.6. Autor del instrumento: María Natalia Centeno Andía
- 1.7. Variable a validar: Gestión Empresarial

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

| N°               | ÍTEM                                                                                                                                         | VALIDACIÓN DE CONTENIDO                                           | COMENTARIOS Y/O SUGERENCIAS |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
|                  |                                                                                                                                              | Deficiente 0.00-0.40 Débil 0.41-0.60 Regular 0.61-0.80 Bueno 0.81 |                             |
| 1                | Los objetivos empresariales están claramente definidos y son fáciles de entender.                                                            | 0.88                                                              |                             |
| 2                | Los objetivos empresariales del área son relevantes y están diseñados para enfrentar los principales desafíos del mercado.                   | 0.85                                                              |                             |
| 3                | La dirección estratégica de la empresa están claramente definidos y entendidos por todos los empleados del área de recursos humanos.         | 0.92                                                              |                             |
| 4                | Existen procedimientos adecuados para la asignación y gestión de recursos en función de la estrategia empresarial.                           | 0.95                                                              |                             |
| 5                | La estructura organizativa del área de recursos humanos facilita una comunicación eficiente entre los diferentes niveles y departamentos.    | 0.86                                                              |                             |
| 6                | Los procesos y procedimientos dentro de la estructura organizativa del área de recursos humanos son eficientes y bien gestionados.           | 0.87                                                              |                             |
| 7                | El ambiente laboral en el área de recursos humanos de la empresa es positivo y colaborativo.                                                 | 0.96                                                              |                             |
| 8                | Existen prácticas y políticas que facilitan la cooperación y el apoyo entre colegas en el área de recursos humanos en la empresa.            | 0.89                                                              |                             |
| 9                | Los líderes de la empresa inspiran y motivan a los empleados para alcanzar los objetivos organizacionales.                                   | 0.95                                                              |                             |
| 10               | Los líderes comunican claramente las expectativas, metas y cambios a todos los niveles de la organización.                                   | 0.91                                                              |                             |
| 11               | La comunicación dentro de la empresa es clara y fácil de entender para todos los empleados.                                                  | 0.99                                                              |                             |
| 12               | La empresa fomenta la retroalimentación abierta y escucha activamente las opiniones y preocupaciones de los empleados.                       | 0.92                                                              |                             |
| 13               | El proceso de evaluación de desempeño está claramente definido y es fácil de entender para todos los empleados del área de recursos humanos. | 0.92                                                              |                             |
| 14               | Los resultados de las evaluaciones de desempeño se utilizan de manera efectiva para la toma de decisiones en el área de recursos humanos.    | 0.91                                                              |                             |
| 15               | La empresa tiene mecanismos efectivos para identificar desviaciones respecto a los objetivos y planes establecidos.                          | 0.85                                                              |                             |
| 16               | La identificación de desviaciones se comunica claramente a las partes interesadas relevantes dentro de la empresa.                           | 0.89                                                              |                             |
| Promedio general |                                                                                                                                              | 0.91                                                              |                             |

| N°               | CRITERIOS     | INDICADORES                                                                                                                                                                                                             | CALIFICACION                                                      | COMENTARIOS Y/O SUGERENCIAS |
|------------------|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
|                  |               |                                                                                                                                                                                                                         | Deficiente 0.00-0.40 Débil 0.41-0.60 Regular 0.61-0.80 Bueno 0.81 |                             |
| 1                | RELEVANCIA    | Los ítems son pertinentes para cumplir con el objetivo de estudio, por estar vinculados directamente a la temática investigada y es coherente con el indicador o subcategoría relacionado con la problemática abordada. | 0.95                                                              |                             |
| 2                | CONSISTENCIA  | Los ítems son coherentes en cuanto a la estructura y contenido, sin contradicciones internas, no genera ambigüedades para la posterior interpretación de los datos.                                                     | 0.92                                                              |                             |
| 3                | FINALIDAD     | Los ítems se enfocan a cumplir los objetivos de la investigación, por ende, están diseñados para obtener la información y tiene orientación para recopilar los datos requeridos para alcanzar los resultados esperados. | 0.87                                                              |                             |
| 4                | ACTUALIDAD    | El instrumento está basado en información actualizada y relevante, que refleja el estado actual de conocimiento en el área de estudio.                                                                                  | 0.92                                                              |                             |
| 5                | IMPARCIALIDAD | Los ítems están libres de sesgos y prejuicios, ya que no se evidencia influencia de investigador en las respuestas de los participantes, por ser neutrales y objetivos para la recopilación y posterior análisis de     | 0.93                                                              |                             |
| 6                | TRANSPARENCIA | Los ítems utilizan lenguaje claro y comprensible para los participantes y, no oculta información importante.                                                                                                            | 0.91                                                              |                             |
| 7                | METODOLOGÍA   | Se evidencia que los ítems están basados en un marco teórico y conceptual sólido, para la posterior recopilación y análisis de datos.                                                                                   | 0.89                                                              |                             |
| 8                | ORGANIZACIÓN  | La organización del instrumento está estructurada de manera lógica y coherente, presenta una secuencia lógica de preguntas o secciones, que facilita la comprensión del instrumento.                                    | 0.85                                                              |                             |
| 9                | COMPRENSIÓN   | El instrumento es fácil de entender, pues utiliza un lenguaje claro y conciso, evita términos técnicos o confusos innecesarios.                                                                                         | 0.95                                                              |                             |
| 10               | SUFICIENCIA   | Contiene ítems adecuados y necesarios para obtener la información requerida, satisface los objetivos y alcance de la investigación y no contiene preguntas redundantes o irrelevantes.                                  | 0.92                                                              |                             |
| Promedio general |               |                                                                                                                                                                                                                         | 0.91                                                              |                             |

3. PROMEDIO DE VALORACIÓN OBTENIDA

0.91

Validez fuerte

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

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

( X )  
( )

Lugar y fecha: Lima, 21 de agosto de 2024

Firma de experto informante  
DNI N° 47553246

## Validador 2: Lic. Roberto De la Cruz



## VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

## 1. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: De la Cruz Zavala, Roberto Carlos  
 1.2. Grado académico del informante: Licenciado en Contabilidad  
 1.3. Institución donde labora: Gavoglio, Aparicio y Asociados S.C.R.L. - PwC  
 1.4. Título de la investigación: Impacto de la auditoría interna en la gestión empresarial del área de recursos humanos en empresas inmobiliarias - San Isidro, 2024  
 1.5. Tipo de instrumento: Cuestionario  
 1.6. Autor del instrumento: María Natalia Centeno Andía  
 1.7. Variable a validar: Auditoría Interna

## 2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

| N°               | ÍTEMS                                                                                                                                                                       | VALIDACIÓN DE CONTENIDO<br>Deficiente 0.00-0.40 Débil 0.41-0.60 Regular 0.61-0.80 Bueno 0.81 | COMENTARIOS Y/O SUGERENCIAS |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| 1                | El área de auditoría interna realiza una evaluación objetiva en el desempeño de sus funciones.                                                                              | 0.87                                                                                         |                             |
| 2                | Los auditores internos reciben capacitación adecuada sobre cómo mantener la objetividad en sus auditorías.                                                                  | 0.88                                                                                         |                             |
| 3                | Los auditores internos se hacen responsables de los resultados de sus auditorías y de las recomendaciones que realizan.                                                     | 0.93                                                                                         |                             |
| 4                | Existen procedimientos establecidos para evaluar el cumplimiento de las responsabilidades de los auditores internos.                                                        | 0.95                                                                                         |                             |
| 5                | El directorio proporciona el apoyo necesario para que la auditoría interna lleve a cabo su trabajo de manera efectiva y sin restricciones.                                  | 0.96                                                                                         |                             |
| 6                | El directorio se involucra activamente en la evaluación de la efectividad y la independencia de la auditoría interna en la empresa.                                         | 0.88                                                                                         |                             |
| 7                | Se utilizan indicadores de desempeño para medir la efectividad de las mejoras implementadas por el área de auditoría interna.                                               | 0.95                                                                                         |                             |
| 8                | La función de auditoría interna tiene un plan formal para la mejora continua que se revisa y actualiza regularmente.                                                        | 0.94                                                                                         |                             |
| 9                | Existen procedimientos establecidos para el seguimiento y la revisión de la implementación de los planes de acción derivados de la auditoría interna.                       | 0.91                                                                                         |                             |
| 10               | La función de auditoría interna revisa la efectividad de los planes de acción después de su implementación para asegurar que los problemas se hayan resuelto adecuadamente. | 0.87                                                                                         |                             |
| 11               | La función de auditoría interna realiza una evaluación completa y sistemática de los riesgos que enfrenta la organización.                                                  | 0.93                                                                                         |                             |
| 12               | Se desarrollan planes de acción específicos para mitigar los riesgos significativos identificados durante las auditorías internas.                                          | 0.88                                                                                         |                             |
| 13               | La función de auditoría interna tiene un proceso sistemático para identificar los riesgos que afectan a la organización.                                                    | 0.87                                                                                         |                             |
| 14               | La auditoría interna utiliza herramientas y técnicas efectivas para evaluar la gravedad y el alcance de los riesgos identificados.                                          | 0.95                                                                                         |                             |
| 15               | La función de auditoría interna implementa controles efectivos para asegurar que los riesgos identificados sean gestionados adecuadamente.                                  | 0.85                                                                                         |                             |
| 16               | Existen procedimientos documentados y seguidos para monitorear y evaluar la efectividad de los controles de riesgo implementados.                                           | 0.85                                                                                         |                             |
| 17               | La función de auditoría interna asegura que los procesos de gestión de riesgos cumplen con las políticas y procedimientos establecidos por la organización.                 | 0.85                                                                                         |                             |
| 18               | Existen procedimientos establecidos para revisar y asegurar que los controles de riesgo sean adecuados y se ajusten a los cambios en el entorno de riesgo.                  | 0.89                                                                                         |                             |
| Promedio general |                                                                                                                                                                             | 0.9                                                                                          |                             |

| N°               | CRITERIOS     | INDICADORES                                                                                                                                                                                                                | CALIFICACIÓN Deficiente 0.00-0.40 Débil 0.41-0.60 Regular 0.61-0.80 Bueno 0.81 | COMENTARIOS Y/O SUGERENCIAS |
|------------------|---------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| 1                | RELEVANCIA    | Los ítems son pertinentes para cumplir con el objetivo de estudio, por estar vinculados directamente a la temática investigada y es coherente con el indicador o subcategoría relacionado con la problemática abordada.    | 0.88                                                                           |                             |
| 2                | CONSISTENCIA  | Los ítems son coherentes en cuanto a la estructura y contenido, sin contradicciones internas, no genera ambigüedades para la posterior interpretación de los datos.                                                        | 0.92                                                                           |                             |
| 3                | FINALIDAD     | Los ítems se enfocan a cumplir los objetivos de la investigación, por ende, están diseñados para obtener la información y tiene orientación para recopilar los datos requeridos para alcanzar los resultados esperados.    | 0.88                                                                           |                             |
| 4                | ACTUALIDAD    | El instrumento está basado en información actualizada y relevante, que refleja el estado actual de conocimiento en el área de estudio.                                                                                     | 0.94                                                                           |                             |
| 5                | IMPARCIALIDAD | Los ítems están libres de sesgos y prejuicios, ya que no se evidencia influencia de investigador en las respuestas de los participantes, por ser neutrales y objetivos para la recopilación y posterior análisis de datos. | 0.88                                                                           |                             |
| 6                | TRANSPARENCIA | Los ítems utilizan lenguaje claro y comprensible para los participantes y, no oculta información importante.                                                                                                               | 0.88                                                                           |                             |
| 7                | METODOLOGÍA   | Se evidencia que los ítems están basados en un marco teórico y conceptual sólido, para la posterior recopilación y análisis de datos.                                                                                      | 0.85                                                                           |                             |
| 8                | ORGANIZACIÓN  | La organización del instrumento está estructurada de manera lógica y coherente, presenta una secuencia lógica de preguntas o sugerencias, que facilita la comprensión del instrumento.                                     | 0.94                                                                           |                             |
| 9                | COMPRESIÓN    | El instrumento es fácil de entender, pues utiliza un lenguaje claro y conciso, evita términos técnicos o confusos innecesarios.                                                                                            | 0.88                                                                           |                             |
| 10               | SUFICIENCIA   | Contiene ítems adecuados y necesarios para obtener la información requerida, satisface los objetivos y alcance de la investigación y no contiene preguntas redundantes o irrelevantes.                                     | 0.92                                                                           |                             |
| Promedio general |               |                                                                                                                                                                                                                            | 0.9                                                                            |                             |

## 3. PROMEDIO DE VALORACIÓN OBTENIDA

0.9

Validez aceptable

## OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

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

( X )  
 ( )

Lugar y fecha: Lima, 23 de agosto de 2024

Firma de experto informante  
 DNI N° 73042357

VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: De la Cruz Zavala, Roberto Carlos
- 1.2. Grado académico del informante: Licenciado en Contabilidad
- 1.3. Institución donde labora: Gavoglio, Aparicio y Asociados S.C.R.L. - PwC
- 1.4. Título de la investigación: Impacto de la auditoría interna en la gestión empresarial del área de recursos humanos en empresas inmobiliarias - San Isidro, 2024
- 1.5. Tipo de instrumento: Cuestionario
- 1.6. Autor del instrumento: Maria Natalia Centeno Andia
- 1.7. Variable a validar: Gestión Empresarial

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

| N°               | ÍTEMS                                                                                                                                        | VALIDACIÓN DE CONTENIDO                                           | COMENTARIOS Y/O SUGERENCIAS |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
|                  |                                                                                                                                              | Deficiente 0.00-0.40 Débil 0.41-0.60 Regular 0.61-0.80 Bueno 0.81 |                             |
| 1                | Los objetivos empresariales están claramente definidos y son fáciles de entender.                                                            | 0.88                                                              |                             |
| 2                | Los objetivos empresariales del área son relevantes y están diseñados para enfrentar los principales desafíos del mercado.                   | 0.85                                                              |                             |
| 3                | La dirección estratégica de la empresa están claramente definidos y entendidos por todos los empleados del área de recursos humanos.         | 0.92                                                              |                             |
| 4                | Existen procedimientos adecuados para la asignación y gestión de recursos en función de la estrategia empresarial.                           | 0.95                                                              |                             |
| 5                | La estructura organizativa del área de recursos humanos facilita una comunicación eficiente entre los diferentes niveles y departamentos.    | 0.86                                                              |                             |
| 6                | Los procesos y procedimientos dentro de la estructura organizativa del área de recursos humanos son eficientes y bien gestionados.           | 0.87                                                              |                             |
| 7                | El ambiente laboral en el área de recursos humanos de la empresa es positivo y colaborativo.                                                 | 0.85                                                              |                             |
| 8                | Existen prácticas y políticas que facilitan la cooperación y el apoyo entre colegas en el área de recursos humanos en la empresa.            | 0.89                                                              |                             |
| 9                | Los líderes de la empresa inspiran y motivan a los empleados para alcanzar los objetivos organizacionales.                                   | 0.95                                                              |                             |
| 10               | Los líderes comunican claramente las expectativas, metas y cambios a todos los niveles de la organización.                                   | 0.91                                                              |                             |
| 11               | La comunicación dentro de la empresa es clara y fácil de entender para todos los empleados.                                                  | 0.99                                                              |                             |
| 12               | La empresa fomenta la retroalimentación abierta y escucha activamente las opiniones y preocupaciones de los empleados.                       | 0.92                                                              |                             |
| 13               | El proceso de evaluación de desempeño está claramente definido y es fácil de entender para todos los empleados del área de recursos humanos. | 0.92                                                              |                             |
| 14               | Los resultados de las evaluaciones de desempeño se utilizan de manera efectiva para la toma de decisiones en el área de recursos humanos.    | 0.91                                                              |                             |
| 15               | La empresa tiene mecanismos efectivos para identificar desviaciones respecto a los objetivos y planes establecidos.                          | 0.85                                                              |                             |
| 16               | La identificación de desviaciones se comunica claramente a las partes interesadas relevantes dentro de la empresa.                           | 0.89                                                              |                             |
| Promedio general |                                                                                                                                              | 0.9                                                               |                             |

| N°               | CRITERIOS     | INDICADORES                                                                                                                                                                                                                | CALIFICACION                                                      | COMENTARIOS Y/O SUGERENCIAS |
|------------------|---------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
|                  |               |                                                                                                                                                                                                                            | Deficiente 0.00-0.40 Débil 0.41-0.60 Regular 0.61-0.80 Bueno 0.81 |                             |
| 1                | RELEVANCIA    | Los ítems son pertinentes para cumplir con el objetivo de estudio, por estar vinculados directamente a la temática investigada y es coherente con el indicador o subcategoría relacionado con la problemática abordada.    | 0.95                                                              |                             |
| 2                | CONSISTENCIA  | Los ítems son coherentes en cuanto a la estructura y contenido, sin contradicciones internas, no genera ambigüedades para la posterior interpretación de los datos.                                                        | 0.92                                                              |                             |
| 3                | FINALIDAD     | Los ítems se enfocan a cumplir los objetivos de la investigación, por ende, están diseñados para obtener la información y tiene orientación para recopilar los datos requeridos para alcanzar los resultados esperados.    | 0.87                                                              |                             |
| 4                | ACTUALIDAD    | El instrumento está basado en información actualizada y relevante, que refleja el estado actual de conocimiento en el área de estudio.                                                                                     | 0.92                                                              |                             |
| 5                | IMPARCIALIDAD | Los ítems están libres de sesgos y prejuicios, ya que no se evidencia influencia de investigador en las respuestas de los participantes, por ser neutrales y objetivos para la recopilación y posterior análisis de datos. | 0.93                                                              |                             |
| 6                | TRANSPARENCIA | Los ítems utilizan lenguaje claro y comprensible para los participantes y, no oculta información importante.                                                                                                               | 0.91                                                              |                             |
| 7                | METODOLOGÍA   | Se evidencia que los ítems están basados en un marco teórico y conceptual sólido, para la posterior recopilación y análisis de datos.                                                                                      | 0.85                                                              |                             |
| 8                | ORGANIZACIÓN  | La organización del instrumento está estructurada de manera lógica y coherente, presenta una secuencia lógica de preguntas o secciones, que facilita la comprensión del instrumento.                                       | 0.85                                                              |                             |
| 9                | COMPRENSIÓN   | El instrumento es fácil de entender, pues utiliza un lenguaje claro y conciso, evita términos técnicos o confusas jergas.                                                                                                  | 0.95                                                              |                             |
| 10               | SUFICIENCIA   | Contiene ítems adecuados y necesarios para obtener la información requerida, satisface los objetivos y alcances de la investigación y no contiene preguntas redundantes o irrelevantes.                                    | 0.92                                                              |                             |
| Promedio general |               |                                                                                                                                                                                                                            | 0.91                                                              |                             |

3. PROMEDIO DE VALORACIÓN OBTENIDA

0.905

Validez fuerte

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

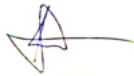
El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado

( X )

( )

Lugar y fecha: Lima, 23 de agosto de 2024



Firma de experto informante  
DNI N° 73042357