



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN

Escuela Profesional De Ciencias Contables Y Financieras

TESIS

“LA CONTABILIDAD ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN
DE RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA SODEXO PERÚ S.A.C,
CUSCO, 2017”

PRESENTADO POR:

MELANNY JHOSHIAM HUAMÁN HUAMANI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PÚBLICO

ABANCAY - PERÚ

2017

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a Dios por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mis padres David Juan y Bertha, por ser los pilares más importantes, a mis hermanas Jhennyfer y Alelí por su apoyo incondicional y por cada peldaño que voy escalando y motivación permanente, de la misma forma a mi novio Irbin quien siempre me brindo su mano para seguir adelante y levantarme para así jamás rendirme.

AGRADECIMIENTO

Le agradezco a Dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y por brindarme una vida llena de aprendizajes, experiencias y sobre todo felicidad.

Le doy gracias a mis padres David Juan y Bertha por apoyarme en todo momento por los valores que me han inculcado y por haberme dado la oportunidad de tener una excelente educación en el transcurso de mi vida, sobre todo por ser un excelente ejemplo de vida a seguir.

A mis hermanas Jhennyfer y Alelí por ser parte importante de mi vida y representar la unidad familiar, por llenar mi vida de alegrías y amor cuando más lo he necesitado.

A mis papás grandes Alejandro y Onorata por estar siempre a mi lado y haber confiado en mí hasta el último momento, los amo.

A mi novio Irbin por ser una parte muy importante de mi vida, por haberme apoyado en las buenas y en las malas, sobre todo por su paciencia y amor incondicional.

RECONOCIMIENTO

A la universidad Alas Peruanas y la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, por ser mi “Alma Mater” y haberme acogido durante los cinco años de mi formación profesional y personal. A los docentes por sus enseñanzas y por compartir sus experiencias profesionales conmigo y haber sido ejemplo de valores éticos, morales e intelectuales que ayudaron en mi formación personal.

A los asesores de tesis de la Universidad Alas Peruanas: Mg. Julián Ore Leiva, Dr. Max Escobedo Enriques por el apoyo y por absolver mis dudas en materia al presente trabajo de investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RECONOCIMIENTO	iv
ÍNDICE	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN.....	xiii
CAPÍTULO I.....	14
PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO.....	14
1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	14
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.2.1. Delimitación Espacial	16
1.2.2. Delimitación Social	16
1.2.3. Delimitación Temporal.....	16
1.2.4. Delimitación Conceptual.....	16
1.3. PROBLEMAS DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.3.1. Problema Principal	17
1.3.2. Problemas Secundarios	17
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.4.1. Objetivo General	17
1.4.2. Objetivos Específicos	17
1.5. HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.5.1. Hipótesis General.....	18
1.5.2. Hipótesis Secundarias.....	18
1.5.3. Variables – Matriz de Operacionalización	19
1.6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	21
1.6.1. Tipo y Nivel de Investigación.....	21

1.6.2. Método y Diseño de la Investigación	22
1.6.3. Población y Muestra de la Investigación	23
1.6.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	24
1. 6.5 Justificación e Importancia de la Investigación.....	25
CAPÍTULO II.....	27
MARCO TEÓRICO.....	27
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	27
2.1.1 Antecedentes Internacionales	27
2.1.2 Antecedentes Nacionales.....	28
2.2. Bases Teóricas	30
2.2.1. Historia de la Contabilidad.....	30
2.2.2. Contabilidad Administrativa	31
2.2.3. Reseña de Recursos Humanos.....	40
2.2.4. Gestión de Recursos Humanos.....	42
2.2.5 Antecedentes de la Contabilidad Administrativa del Talento Humano.....	58
2.2.6 Relación de la Contabilidad Adminsitrativa y la Gestión de Recursos Humanos.....	59
2.3. Definición de Términos Básicos	60
CAPÍTULO III.....	62
PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	62
3.1. ANÁLISIS DE TABLAS Y GRÁFICOS	62
3.1.1 Análisis e Interpretación y Discusión de Resultados	62
3.1.2 Tabla de Contingencia	85
3.1.3 Tablas de Correlación	89
3.1.4 Pruebas de hipótesis.....	96
CONCLUSIONES.....	100
RECOMENDACIONES.....	101
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	102
ANEXOS.....	104

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Personal de RR.HH.....	23
Tabla 2: PLANEACIÓN	63
Tabla 3: CONTROL.....	65
Tabla 4: TOMA DE DECISIONES	67
Tabla 5: CONTABILIDAD ADMINISTRATIVA.....	69
Tabla 6: ADMISIÓN DE PERSONAS.....	71
Tabla 7: APLICACIÓN DE PERSONAS.....	73
Tabla 8: COMPENSACIÓN DE PERSONAS	75
Tabla 9: DESARROLLO DE PERSONAS	77
Tabla 10: MANTENIMIENTO DE PERSONAS	79
Tabla 11: MONITOREO DE PERSONAS	81
Tabla 12: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	83
Tabla 13: TABULACIÓN CRUZADA	85
Tabla 14: TABULACIÓN CRUZADA PLANEACIÓN	86
Tabla 15: TABULACIÓN CRUZADA CONTROL.....	87
Tabla 16: TABULACIÓN CRUZADA TOMA DE DECISIONES.....	88
Tabla 17: CORRELACIONES	89
Tabla 18: CORRELACIONES PLANEACIÓN	91
Tabla 19: CORRELACIONES CONTROL.....	93
Tabla 20: CORRELACIONES TOMA DE DECISIONES.....	95
Tabla 21: PRUEBAS DE CHI CUADRADA – PLANEACIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	96
Tabla 22: PRUEBAS DE CHI CUADRADA - CONTROL Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	97
Tabla 23: PRUEBAS DE CHI CUADRADA - TOMA DE DECISIONES Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	98
Tabla 24: PRUEBAS DE CHI CUADRADA - CONTABILIDAD ADMINISTRATIVA Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	99

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Proceso Administrativo	34
Figura 2 Excel Sodexo Perú Sac - Exámenes Médicos	36
Figura 3 Solicitud de IBP.....	37
Figura 4 IBP	37
Figura 5 Proceso de RH de Sodexo.....	44
Figura 6 Reclutamiento de Personas	46
Figura 7 Proceso de Reclutamiento	49
Figura 8 PLANEACIÓN.....	63
Figura 9 CONTROL	65
Figura 10 TOMA DE DECISIONES.....	67
Figura 11 CONTABILIDAD ADMINISTRATIVA.....	69
Figura 12 ADMISIÓN DE PERSONAS	71
Figura 13 APLICACIÓN DE PERSONAS	73
Figura 14 COMPENSACIÓN DE PERSONAS.....	75
Figura 15 DESARROLLO DE PERSONAS.....	77
Figura 16 MANTENIMIENTO DE PERSONAS	79
Figura 17 MONITOREO DE PERSONAS	81
Figura 18 GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	83
Figura 19 CORRELACIONES.....	89
Figura 20 CORRELACIÓN.....	91
Figura 21 CORRELACIÓN.....	93
Figura 22 CORRELACIONES.....	95

RESUMEN

La investigación que se ha desarrollado tuvo como objetivo principal determinar “ANALIZAR LA RELACIÓN DE LA CONTABILIDAD ADMINISTRATIVA Y LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA SODEXO PERÚ SAC, CUSCO, 2017” La investigación es del tipo es Básica, pura o sustantiva el nivel de investigación que se ha considerado fue el de investigación correlacional su diseño fue no experimental. La población considerada fue de 30 trabajadores del personal administrativo y gerentes de la empresa Sodexo Perú Sac, se ha considerado la muestra no probabilística la selección de las unidades de estudio se hará por determinación propia, la cantidad de unidades de estudio será igual a la población por lo tanto constituye una muestra universal. Para recoger información se ha utilizado como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario que previamente validado y sostenido a la prueba de confiabilidad habiendo obtenido un valor de 0.724 de coeficiente de alta de Crombach para la variable uno y para la variable dos un valor de 0.817 de coeficiente de alfa crombach.

Los resultados de la investigación para la variable uno nos indica que el 37% tiene una opinión regular de la contabilidad administrativa frente a la gestión de recursos humanos, 33% tiene una opinión bueno de la contabilidad administrativa frente a la gestión de recursos humanos, el 13% tiene una opinión mala de la contabilidad administrativa frente a la gestión de recursos humanos, 13% tiene una opinión muy mala de la contabilidad administrativa frente a la gestión de recursos humanos y solo el 3 % tiene una opinión buena de la contabilidad administrativa frente a la gestión de recursos humanos.

Los resultados de la investigación para la variable dos nos indica que el 43% tiene una opinión regular que cumple con la gestión de recursos humanos, 27% cumple con la gestión de recursos humanos de manera buena, el 20% cumple con la gestión de recursos humanos de manera muy mala, el 7% cumple con la gestión de recursos humanos de manera mala y solo el 3% cumple con la gestión de recursos humanos de manera muy buena, este nos demuestra que el nivel de la gestión de recursos humanos de los colaboradores de la empresa es regular.

Llegando a la conclusión que existe relación entre la contabilidad administrativa y la gestión de recursos humanos de la empresa Sodexo Perú Sac, el valor obtenido es de 0.558 tal como se muestra en la tabla 16 de este resultado se concluye que cuanto mejor sea la contabilidad administrativa mejor será la gestión de recursos humanos.

Palabras Claves: Contabilidad Administrativa, Planeación, Control, Toma de Decisiones y Gestión de Recursos Humanos, Admisión de Personas, Aplicación de Personas, Compensación de Personas, Desarrollo de Personas, Mantenimiento de Personas, Monitoreo de Personas.

ABSTRACT

The main objective of the research was "ANALYZING THE RELATIONSHIP OF ADMINISTRATIVE ACCOUNTING AND HUMAN RESOURCE MANAGEMENT OF THE SODEXO PERU SAC, CUSCO, 2017" The research is of the Basic, pure or substantive type of research. research that has been considered was correlational research, its design was not experimental. The population considered was 30 employees of the administrative staff and managers of the company Sodexo Peru Sac, the non-probabilistic sample has been considered, the selection of the study units will be made by own determination, the number of study units will be equal to the population therefore it constitutes a universal sample. To collect information, the survey was used as a technique and as a tool the questionnaire that previously validated and sustained the reliability test having obtained a value of 0.724 of Crombach's high coefficient for variable one and for variable two a value of 0.817 of coefficient of crombach alpha.

The results of the investigation for the variable one indicates us that 37% have a regular opinion of the administrative accounting in front of the management of human resources, 33% have a good opinion of the administrative accounting in front of the management of human resources, the 13% have a bad opinion of the administrative accounting against the management of human resources, 13% have a very bad opinion of the administrative accounting against the management of human resources and only 3% have a good opinion of the administrative accounting in front of to the management of human resources.

The results of the investigation for variable two indicate that 43% have a regular opinion that complies with the management of human resources, 27% comply with the management of human resources in a good way, 20% comply with the management of resources in a very bad way, 7% comply with human resources management in a bad way and only 3% comply with human resources management in a very good way, this shows us that the level of human resources management of Collaborators of the company is regular.

Arriving at the conclusion that there is a relationship between administrative accounting and human resources management of Sodexo Perú Sac, the value

obtained is 0.558, as shown in table 16 of this result, it is concluded that the better the administrative accounting better will be the management of human resources.

KEY WORDS: Administrative Accounting, Planning, Control, Decision Making and Human Resources Management, Admission of People, Application of People, Compensation of People, People Development, People Maintenance, People Monitoring.

INTRODUCCIÓN

El problema del presente trabajo de investigación se centró en la contabilidad administrativa y la gestión de recursos humanos de la empresa Sodexo Perú Sac, Cusco, 2017, con la finalidad de conocer la contabilidad administrativa frente a la gestión de recursos humanos.

Los objetivos de la presente investigación fueron establecer la relación que existe entre la planeación y la gestión de recursos humanos de la empresa Sodexo Perú Sac. Establecer la relación que existe entre el control y la gestión de recursos humanos de la empresa Sodexo Perú Sac, establecer la relación que existe entre la toma de decisión y la gestión de recursos humanos de la empresa Sodexo Perú Sac.

En el primer capítulo, se refiere al problema de investigación y se describe la realidad problemática en que se encuentra la gestión de recursos humanos, dicho de otro modo; los colaboradores de la empresa Sodexo Perú Sac, la metodología de la investigación, el tipo y diseño de investigación, las técnicas, la operacionalización de las variables, la población de estudio, de manera que se ofrece una idea clara sobre la forma en que se trabajó para llegar a los resultados finales.

En el segundo capítulo, se presenta la fundamentación teórica de las variables y dimensiones sobre la cual se sustenta el trabajo de investigación.

En el tercer capítulo, se refiere a los resultados a través de las encuestas aplicadas a los usuarios, la descripción de la hipótesis.

En la última parte del trabajo se presenta las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

En Contabilidad, el desarrollo del paradigma de "utilidad para la toma de decisiones", y los desarrollos teóricos que se conocen como "agencia e información", parten de considerar la presencia de los usuarios de la información y la concurrencia de múltiples intereses en la toma de decisiones.

Las empresas y organizaciones de todo tipo cada vez hacen más uso de todos sus recursos, tanto externos como internos, para poder ser mejor que la competencia. La función de recursos Humanos además de cubrir objetivos de carácter social, funcional y personal, contribuye efectivamente en alcanzar una ventaja competitiva. El personal es un recurso interno que cada vez se hace más importante para poder diferenciar una compañía de otra y le agrega valor. Los directivos de las organizaciones esperan que sus departamentos de personal apoyen en la mejora de la productividad, la planeación de la sucesión y el cambio en la cultura corporativa. Con el tiempo se está despertando el interés de medir los activos que contribuye a crear una brecha más grande entre el valor contable y el valor del mercado; el capital intelectual de una organización además de ser la parte intangible de su valor, se puede decir que es el factor que marcar la diferencia dentro de las organizaciones. El capital

humano, una de las dos grandes clasificaciones del capital intelectual, es el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas de las personas que componen las organizaciones. En el ámbito de la nueva economía, el capital intelectual proporciona un margen competitivo; el proceso de formación de este debe considerarse como una actividad de inversión para la empresa en el cumplimiento del objetivo de la organización. En el futuro la inversión primaria no será en terrenos, planta o equipo, si no en personal.

La contabilidad administrativa es un sistema de información a los servicios de las necesidades y estrategias de la administración, con orientación práctica destinada a facilitar las funciones de planeación, control y toma de decisiones por parte de los gerentes, es decir la contabilidad administrativa se concentra en la presentación de información cuantitativa y cualitativa orientada al futuro.

En la empresa Sodexo Perú Sac, tienen una mala planeación y control dentro del área de recursos humanos porque no tienen un sistema de información de su personal que está en campo, mala coordinación dentro de las partes administrativas y esto ocasiona despilfarros, gastos innecesarios para la empresa porque se hace un gasto desde la selección del personal hasta el ingreso en campo como (entrevistas, exámenes médicos, observaciones, solicitudes de ibp's, uniformes, pasaje en los buses que sube al personal a campo, inducción, documentación). Para ello es necesario el buen manejo de la unidad responsable de personal y su capital intelectual, por se requiere una buena planeación, control y toma de decisiones, la contabilidad administrativa ayudara ver al área de recursos humanos los gastos innecesarios que hace al contratar un personal que no cumple con los requisitos y hacer subir a campo cuando no es necesario que el personal sea contratado.

Es por ello que se hace necesario el presente estudio que nos permitirá conocer la relación de la contabilidad administrativa y la gestión de recursos humanos de la empresa Sodexo Perú Sac. Según los antecedentes encontrados son: en el ámbito internacional tenemos “la

administración del talento humano y su incidencia en la etapa de crecimiento y desarrollo de la empresa servicom” de la ciudad de Babahoyo – Ecuador, “auditoria de gestión y su relación con la toma de decisiones del departamento del talento humano del gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón mocache año 2012” del país de Ecuador. Según los antecedentes encontrados en el ámbito nacional tenemos: “el talento humano y su impacto en el crecimiento económico de las empresas de servicios de outsourcing contable financiero en Lima metropolitana año 2014” en la ciudad de Lima, “la nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas” en la ciudad de lima.

1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. Delimitación Espacial

La presente investigación se realizará en la ciudad del Cusco, en la oficina principal de toda la zona sur que está encargada del Proyecto Minero Las Bambas y Techint. En las dependencias que involucran al personal administrativo y gerencia.

1.2.2. Delimitación Social

La presente investigación hace mención a los interesados en el desarrollo del presente proyecto de tesis, son la parte administrativa y gerencia del área de recursos humanos de la empresa Sodexo Perú Sac.

1.2.3. Delimitación Temporal

El proyecto de investigación tiene una duración de 4 meses que comprende del mes de marzo a Julio del 2017.

1.2.4. Delimitación Conceptual

La presente investigación abarca dos conceptos fundamentales como la contabilidad administrativa y la gestión de recursos humanos en el área administrativa y gerentes de recursos humanos de la empresa Sodexo Perú Sac.

1.3. PROBLEMAS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Problema Principal

¿Cómo se relaciona la contabilidad administrativa y la gestión de recursos humanos de la empresa Sodexo Perú Sac, Cusco 2017?

1.3.2. Problemas Secundarios

- ¿Cómo se relaciona la planeación y la gestión de recursos humanos de la empresa Sodexo Perú Sac, Cusco, 2017?
- ¿Cómo se relaciona el control con la gestión de recursos humanos de la empresa Sodexo Perú Sac, Cusco, 2017?
- ¿Cómo se relaciona la toma de decisiones y la gestión de recursos humanos de la empresa Sodexo Perú Sac, Cusco, 2017?

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo General

Analizar la relación de la contabilidad administrativa y la gestión de recursos humanos de la empresa Sodexo Perú Sac, Cusco, 2017.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Determinar la relación de la planeación y la gestión de recursos humanos de la empresa Sodexo Perú Sac, Cusco, 2017.
- Determinar la relación del control y la gestión de recursos humanos de la empresa Sodexo Perú Sac, Cusco, 2017.
- Determinar la relación de la toma de decisiones y la gestión de recursos humanos de la empresa Sodexo Perú Sac, Cusco, 2017.

1.5. HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Hipótesis General

Existe relación significativa entre la contabilidad administrativa y la gestión de recursos humanos de la empresa Sodexo Perú Sac, Cusco, 2017.

1.5.2. Hipótesis Secundarias

- La planeación se relaciona con la gestión de recursos humanos de la empresa Sodexo Perú Sac, Cusco, 2017.
- El control se relaciona con la gestión de recursos humanos de la empresa Sodexo Perú Sac, Cusco, 2017.
- La toma de decisiones se relaciona con la gestión de recursos humanos de la empresa Sodexo Perú Sac, Cusco, 2017.

1.5.3. Variables – Matriz de Operacionalización

VARIABLE 1	DEFINICIÓN OPERACIONAL POR DIMENSIONES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍNDICE / VALORACIÓN
<p>Contabilidad Administrativa: Según, (Correa Atehortua & Yermanos Fonta, 2011) “Es un sistema de información al servicio de las necesidades y estrategias de la administración, con orientación práctica destinada a facilitar las funciones de planeación, control y toma de decisiones por parte de los gerentes, es decir, la contabilidad administrativa se concentra en la presentación de información cuantitativa y cualitativa orientada al futuro, mientras que la contabilidad financiera presenta información cuantitativa e histórica para terceros.”</p>	<p>La investigación que se va a desarrollar contiene dos variables y cada uno de ellos con sus respectivas dimensiones, cuya medición se efectuara a través de los indicadores correspondientes y cada uno de ellos serán redactados en términos de pregunta, con sus alternativas polifónicas que serán cuantificados como escala ordinal para ser procesados estadísticamente a través de tablas y figuras estadísticas.</p>	<p>PLANEACIÓN: Según (HORNGREN, SUNDEM, & STRATTOM, 2006) “Establecer los objetivos de una organización y la manera en que se alcanzaran.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Objetivos - Estrategias - Visión - Misión - Eficacia 	<ul style="list-style-type: none"> - Siempre (5) - Casi Siempre (4) - A veces (3) - Casi Nunca (2) - Nunca (1)
		<p>CONTROL: Según (HORNGREN, SUNDEM, & STRATTOM, 2006) “Son acciones se refiere a implementar planes con el empleo de retroalimentación para alcanzar los objetivos (evaluación).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación del desempeño - Supervisión - Eficiencia - Proceso de control - Monitoreo - Sistema de información - Informes 	
		<p>TOMA DE DECISIONES: Según (HORNGREN, SUNDEM, & STRATTOM, 2006) Elección con propósito definido hecha entre un conjunto de cursos de acción alternativos diseñados para alcanzar algún objetivo, es el núcleo del proceso de administración. Las decisiones van de las que son rutinarias (elaborar programas de producción diaria) a las que no lo son.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Análisis del problema - Proponer diferentes alternativas - Métodos científicos - Decisión 	

VARIABLE 2	DEFINICIÓN OPERACIONAL POR DIMENSIONES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍNDICE / VALORACIÓN
<p>Gestión de Recursos Humanos: Según (CHIAVENATO, 2009) afirma que la "Gestión del talento humano como: el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño".</p>	<p>La investigación que se va a desarrollar contiene dos variables y cada uno de ellos con sus respectivas dimensiones, cuya medición se efectuara a través de los indicadores correspondientes y cada uno de ellos serán redactados en términos de pregunta, con sus alternativas polifónicas que serán cuantificados como escala ordinal para ser procesados estadísticamente a través de tablas y figuras estadísticas.</p>	<p>Admisión de Personas: Según (CHIAVENATO, 2009) "Es la puerta de entrada que sólo se abre para los candidatos que tienen características y competencias personales que se ajustan a las que predominan en ella. Procesos utilizados para incluir nuevas personas en la empresa."</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Reclutamiento - Selección 	<ul style="list-style-type: none"> - Siempre (5) - Casi Siempre (4) - A veces (3) - Casi Nunca (2) - Nunca (1)
		<p>Aplicación de Personas: Según (CHIAVENATO, 2009) "Diseño de actividades que las personas realizarán en la empresa: diseño organizacional, diseño de cargos, análisis y descripción de cargos, orientación y evaluación del desempeño."</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Diseño de Cargos - Evaluación del desempeño 	
		<p>Compensación de Personas: Según (CHIAVENATO, 2009) "Incentivos y satisfacción de necesidades individuales."</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneración - Seguridad e higiene - Beneficios sociales 	
		<p>Desarrollo de Personas: Según (CHIAVENATO, 2009) "Procesos empleados para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal."</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación y desarrollo - Programas de cambios - Programa de capacitación 	
		<p>Mantenimiento de Personas: Según (CHIAVENATO, 2009) "Creación de condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas."</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Disciplina - Higiene, seguridad y calidad en el trabajo 	
		<p>Monitoreo de Personas: (CHIAVENATO, 2009) "Procesos empleados para acompañar y controlar las actividades de las personas."</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Base de datos - Sistema de información gerencial 	

1.6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1. Tipo y Nivel de Investigación

a) Tipo de Investigación

El presente estudio es una investigación Básica, Pura o sustantiva, solo se busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos, se hará con técnicas de recojo de información que se va a desarrollar en los gerentes de la Empresa Sodexo Perú Sac.

Según Sánchez Carlessi & Reyes Meza (2006) señala que la investigación es de tipo básica, pura “Es aquella que se orienta a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación, esta no tiene objetivos prácticos específicos. Mantiene como propósito recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico.” (pág. 36)

Según Sánchez Carlessi & Reyes Meza (2006) señala que la investigación de tipo sustantiva “Es aquella que trata de responder a los problemas teóricos o sustantivos y esta orientada a describir, explicar, predecir o retrodecir la realidad, con lo cual se va en búsqueda de principios y leyes generales que permita organizar una teoría científica.” (pág. 38)

b) Nivel de Investigación

La presente investigación es de nivel de investigación correlacional, trata de describir un fenómeno o una situación mediante el estudio del mismo en circunstancia temporal espacial. Por consiguiente, Hernandez, Fernandez, & Baptista, Metodologia de la Investigacion (2014) indica que:

El estudio correlacional tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. En ocasiones solo se analiza la

relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubica en el estudio vínculos entre 3, 4 o más variables.” (pág. 93)

1.6.2. Método y Diseño de la Investigación

a) Método de Investigación

El método a desarrollarse en el trabajo de investigación es el método deductivo, porque tomaremos variables específicas de la contabilidad administrativa y nos centraremos en la gestión de recursos humanos de la empresa Sodexo Perú Sac, Cusco, 2017.

Según Hernandez , Fernandez, & Baptista, Metodología de la Investigación (2011) describe que el: “Método Deductivo es lo contrario del inductivo, estudia un fenómeno o problema desde el todo hacia las partes, es decir analiza el concepto para llegar a los elementos de las partes del todo. Entonces diríamos que su proceso es sintético analítico” (pág. 95)

b) Diseño de Investigación

El diseño de investigación que se utilizó en el presente trabajo es de tipo de diseño no experimental correlacional según Carrasco Díaz (2006) indica que “Son aquellas cuyas variables independientes carecen de manipulación intencional, y no poseen grupo de control, ni mucho menos experimental. Analizan y estudian los hechos y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia.” (pág. 71)

Su diseño general de tipo no experimental en el presente trabajo es transaccional o transversal - Descriptivos, según Carrasco Díaz (2006) indica que:

Este diseño se utiliza para realizar estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad, en un momento determinado del tiempo. Estos diseños se emplean para analizar y conocer las características,

rasgos, propiedades y cualidades de un hecho o fenómeno de la realidad en un momento determinado del tiempo.” (pág. 72)

1.6.3. Población y Muestra de la Investigación

a) Población

Es un conjunto de elementos que, posea esta característica se denomina población o universo. Población es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las unidades de población poseen una característica común, la que se estudia y da origen a los datos de la investigación, por lo tanto; (Tamayo y, 1997). Asegura que “La población se define como un total del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual estudia y da origen a los datos de la investigación.” (pág. 114).

Llegando a la definición se toma en cuenta que la población de la empresa Sodexo Perú Sac, ha estado conformada por un total de 30 trabajadores de todo el nivel de personal que prestan servicios en el área de Recursos Humanos. En el proyecto minero las Bambas y Techint – Pluspetrol.

Tabla 1: Personal de RR.HH.

PERSONAL DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS	
Jefe de RR.HH.	10
Área Administrativa de RR.HH.	20
TOTAL, DE TRABAJADORES	30

Fuente: RR.HH. Sodexo 2017; Elaboración propia

b) Muestra

La muestra no será probabilística la selección de las unidades de estudio se hará por determinación propia. La cantidad de unidades de estudio será igual a la población por lo tanto constituye una muestra universal. Por consiguiente, según Hernandez, Fernandez, & Baptista, Metodología de la Investigación (2014) indica que:

La elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador, aquí el procedimiento no es mecánico ni se basa en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de un investigador o de un grupo de investigadores y, desde luego, las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación. (pág. 178)

1.6.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

a) Técnicas

La técnica de investigación que se utilizó en el presente trabajo de investigación fue la encuesta por técnica de investigación fue no probabilística, es decir que la muestra será igual que la población por lo tanto constituye una muestra universal.

b) Instrumentos

El instrumento que se utilizó en el presente trabajo de investigación fue el cuestionario, mediante preguntas adecuadamente formuladas, fueron aplicadas a los sujetos de materia de investigación, es decir al área de recursos humanos de la empresa Sodexo Perú Sac. Según Hernandez, Fernandez, & Baptista, Metodología de la Investigación (2014)

indica que “es un conjunto de preguntas respecto de una o las variables que se van a medir.” (pág. 214)

Se aplicó el cuestionario conformada por 44 preguntas, 22 ítems (preguntas) para la primera variable (contabilidad administrativa) y 22 ítems (preguntas) para la segunda variable (gestión de recursos humanos). Las alternativas de los ítems (preguntas) de las dos variables tuvieron la siguiente valoración:

- (1) Nunca
- (2) Casi Nunca
- (3) A veces
- (4) Casi siempre
- (5) Siempre

1. 6.5 Justificación e Importancia de la Investigación

a) Justificación

Esta investigación tiene como objetivo principal de analizar la relación de la contabilidad administrativa y la gestión de recursos humanos. Esto puede ser útil para que las organizaciones tomen en cuenta que la contabilidad de talento humano está directamente asociada con el valor económico de las personas en la organización, las personas son los recursos valiosos en una organización ya que es el capital de una empresa. Es importante tener en cuenta que una vez que las organizaciones hayan entendido y a la vez diseñar los sistemas contables en relación con el recurso humano y empiecen a utilizar en las organizaciones o empresas, se necesitara estudiar la forma en la cual se están implementando estos sistemas, evaluar los resultados, y realizar ajustes que se consideren necesarios en materia de decisión de la gerencia, ya que la contabilidad del recurso humano por sí misma es una herramienta de gestión que debe estar estructurada para

satisfacer las actuales necesidades de información encaradas por los directivos en la vida cotidiana empresarial.

b) Importancia

Este trabajo de investigación es importante debido a que los resultados de la relación que existe entre la contabilidad administrativa y la gestión de recursos humanos de la empresa Sodexo Perú S.A.C del distrito de Cusco. Serán útiles en la toma de decisiones de la gestión de recursos humanos y así se va mejorar el proceso de selección al personal en los gastos insulsos que se hacía. Por otra parte, en cuanto a su alcance, esta investigación abrirá nuevos caminos para estudios sustantivos que presenten situaciones similares que en el presente proyecto de tesis se plantea, sirviendo como marco referencial a las demás que vendrán.

c) Limitaciones

En cuanto a las limitaciones que se presentaron durante el desarrollo de la investigación de este proyecto de tesis fue el lidiar el régimen de subidas y bajadas que tiene cada personal administrativo y gerente en diferentes campamentos mineros, ya que se tuvo que ingresar a campamento hasta que finalmente se logró el contacto con el personal que estaba en campo y la otra parte que estaba en descanso, se tuvo que esperar en el aeropuerto al momento de su llegada de destino. Este proyecto muestra la veracidad y fidelidad por tratarse de un trabajo con un componente subjetivo muy importante.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Al realizar las indagaciones en las fuentes bibliográficas que tienen relación con el presente trabajo de investigación, se han logrado encontrar los siguientes trabajos de investigación:

2.1.1 Antecedentes Internacionales

La bibliografía más cercana que se puede aludir sobre el tema de estudio es una investigación realizada por:

Según **Moncada Vargas & Rodríguez Mora (2015)** En su tesis titulada la administración del talento humano y su incidencia en la etapa de crecimiento y desarrollo de la empresa servicom, de la ciudad de Babahoyo. El tipo de investigación es aplicada por tener propósitos prácticos inmediatos bien definidos su objetivo principal es proponer un modelo de administración del talento humano que permita el crecimiento y desarrollo de la empresa servicom de la ciudad de Babahoyo, confirma la hipótesis realizada en su matriz. Llegando así a la conclusión que el personal se ha determinado que un alto porcentaje tiene más de seis meses laborando de manera ininterrumpida, consideran que la misma está en proceso de crecimiento existe un proceso administrativo donde

se evalúa el desempeño de los empleados y de esto depende su desarrollo dentro de la organización.

Según **Espinoza Veloz (2012)** en su tesis Auditoria de gestión y su relación con la toma de decisiones del departamento del talento humano del gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón Mocache, año 2012". El tipo de investigación reúne las condiciones como descriptiva, de campo exploratoria, siendo su objetivo principal de determinar la incidencia de la auditoria de gestión en la toma de decisiones del departamento de talento humano del GAD municipal del Cantón Mocache, año 2012, con los resultados obtenidos se muestra responsabilidad al momento de desempeñarse en su puesto de trabajo, sabiendo que estas actividades ayudan a cumplir con los objetivos propuestos los mismos que son orientados a elevar el desarrollo organizacional y obtener una mejora. Se llega a la conclusión que, al examinar el cumplimiento de las políticas, normas, principios del Departamento de Talento Humano se evidenció un condesado a través de la cédula analítica, mediante los respectivos papeles de trabajos como: entrevista, encuestas a los usuarios internos y externos, y el cuestionario del control interno sirvió para conocer y detectar de qué manera influyen en la toma de decisiones del departamento. La emisión del informe de la auditoría permitió conocer las evidencias de los riesgos existentes, anomalías del departamento de Talento Humano como el grado de cumplimiento.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Según **Cachuan Chalco (2015)** en su tesis titulada El talento humano y su impacto en el crecimiento económico de las empresas de servicios de outsourcing contable financiero en Lima metropolitana, año 2014." El tipo de investigación es no experimental, cuyo diseño metodológico fue transaccional correlacional, siendo su objetivo general evaluar de qué manera se fomenta el talento humano para determinar su impacto en el crecimiento económico de las empresas de servicios de Outsourcing contable financiero en Lima metropolitana, 2014.

Obteniendo resultados estadísticos efectuados a los trabajadores se pudo evidenciar que la gestión del talento humano es importante para el desarrollo de las empresas de outsourcing contable, ya que al impulsar de una manera adecuada el desarrollo del talento humano, la empresa se vería beneficiada. Se llega a la conclusión que una inadecuada gestión de desempeño lo que generó una baja productividad y en consecuencia un menor índice de rentabilidad en las empresas de servicios de outsourcing contable financiero, existencia de una interferencia directa en la productividad de las empresas de servicios de outsourcing contable financiero generada por conflictos en el clima laboral imperante.

Según **Bedoya Sanchez (2003)** con su tesis titulada "La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas", el tipo de investigación es aplicada, con el objetivo general de analizar las teorías y enfoques sobre la concepción de la función de recursos humanos y su relación, llegando a los resultados se puede señalar que efectivamente la mayor parte de los entrevistados contestaron señalando que consideran que las etapas de recursos humanos no se conocen aun y es por ello la baja competitividad que tiene las empresas hoy en día, por lo tanto las conclusiones es que los procesos de gestión de evaluación de desempeño están sufriendo grandes modificaciones a fin de adecuarse a las nuevas exigencias de los escenarios modernos, el estudio de la función de los recursos humanos y del proceso de gestión de evaluación de desempeño, así como de su adecuación a los nuevos tiempos, constituye un gran desafío que las empresas deberán afrontar decididamente en los escenarios de mercados globalizados.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Historia de la Contabilidad

Para remontar a los orígenes de la Contabilidad es necesario recordar que las más antiguas civilizaciones conocían operaciones aritméticas rudimentarias llegando muchas de estas operaciones a crear elementos auxiliares para contar, sumar restar, etc. Tomando en cuenta unidades de tiempo como el año, mes y día. Una muestra del desarrollo de estas actividades es la creación de la moneda como único instrumento de intercambio. De tal manera que se puede aseverar que los orígenes de la Contabilidad son tan antiguos como el hombre, por lo tanto, la Historia de la Contabilidad merece el estudio detallado de cada etapa.

En la edad antigua; donde el hombre gracias a su ingenio proporcionó al principio métodos primitivos de registración; como es la tablilla de barro. Desde entonces la evolución del sistema contable no ha parado en desarrollar.

Edad media; Entre los siglos VI y IX en Constantinopla, se emite el "Solidus" de oro con peso de 4.5 gramos, que se constituyó en la moneda más aceptada en todas las transacciones internacionales, permitiendo mediante esta medida homogénea la registración contable. Razón por la cual, no es raro que ciudades italianas alcanzaran un alto conocimiento y desarrollo máximo de la contabilidad. En 1157, ansaldus Boilardus notario genovés, repartió beneficios que arrojó una asociación comercial, distribución basada en el saldo de la cuenta de ingresos y egresos dividida en proporción a sus inversiones.

Edad moderna; nace el más grande autor de su época, Fray Lucas de Paciolo, Autor de la obra "Tractus XI", donde no únicamente se refiere al sistema de registración por partida doble basado en el axioma: "No hay deudor sin acreedor", sino también

a las prácticas comerciales concernientes a sociedades, ventas intereses, letras de cambio, etc. Con gran detalle, ingresa en el aspecto contable explicando el inventario, como una lista de activos y pasivos preparado por el propietario de la empresa antes que comience a operar.

Edad contemporánea; da lugar a la creación de Escuelas como ser: la personalista, del valor, la abstracta, la jurídica y la positivista tendiente a solucionar problemas relacionados con precios y la unidad de medida de valor, apareciendo conceptos referidos a depreciaciones, amortizaciones, reservas, fondos, etc. (Thompson Baldiviezo, 2008, pág. s/n)

2.2.2. Contabilidad Administrativa

En el proceso evolutivo de la contabilidad se han presentado postulados que van desde la protección de los intereses del propietario (paradigma de la utilidad líquida) hasta la de la utilidad de la información para la toma de decisiones, en el cual uno de “sus objetivos es la de suministrar información económica, de carácter cuantitativo, que resulte útil en la toma de decisiones” Zeef (1981)

La contabilidad como disciplina de conocimiento, da cuenta del sistema de información y este, se orienta a satisfacer las necesidades de los diferentes usuarios en un contexto económico y social, lo que hace que esta se relacione con el entorno y se apoye en otras disciplinas para determinar nuevas concepciones de riqueza y patrimonio, derechos y responsabilidades, medición y distribución del excedente generado, la gestión humana y la valoración de las nuevas riquezas de intangibles. Entonces la contabilidad es una disciplina que se encarga del manejo de la información de los agentes económicos, verificando cuales son los incentivos de estos, donde y como están representados sus derechos de propiedad, vinculando criterios de equidad, economía eficiencia y productividad en el mantenimiento de los costos de

transacción equilibrados con los intereses que todos los usuarios de procesos sociales y colectivos necesitan, por lo tanto.

La contabilidad administrativa es la rama de la contabilidad que genera información para los directivos de una organización. Consiste en el proceso de identificar, medir, acumular, analizar, preparar, interpretar y comunicar la información que los ayude a cumplir los objetivos organizacionales. (Horngren, Sundem, & Stratton , 2006, pág. 5)

Con referencia a lo anterior se ocupa de la comparación cualitativa de lo realizado con lo planeado, analizando por áreas de responsabilidad, incluye todos los procedimientos contables e informaciones existentes para evaluar la eficiencia de cada área. La contabilidad administrativa está enfocada hacia el futuro, que genera información sobre el pasado o hechos históricos de la organización; para así planificar con vistas al futuro debido a que una de las funciones esenciales del ejecutivo es la planeación, dirigida al diseño de acciones que proyectan a la empresa hacia el porvenir, así también mide, analiza y presenta información no financiera que ayuda a los gerentes a tomar decisiones para alcanzar las metas de una organización. Los gerentes utilizan la información de la contabilidad administrativa para elegir, comunicar e implementar la estrategia de ventas, utilizan también esta información para coordinar el diseño de producto, la producción y las decisiones de marketing, concentrándose en informes internos.

Los gerentes van implementar la estrategia al traducirla en acciones, al crear los planes de acción los gerentes buscan la opinión de los clientes y evalúan y consideran como van a reaccionar los competidores, deben generar una serie de preguntas como un foro abierto en el cual puedan debatirse con toda libertad, es esencial formular una buena planeación estratégica y para su implementación. La contabilidad va ayudar a los gerentes a coordinar las funciones de la empresa en el reclutamiento al

personal ya que existe perdida en reclutar, capacitar, equipamientos, cuando solo se va requerir por un tiempo que no es establecido en dicha empresa, para ello es necesario una buena contabilidad administrativa.

2.2.2.1. Planeación

Como es de comprender los cambios globales han vuelto a la planeación más dinámica que antes, particularmente por el desarrollo tecnológico y la economía cambiante, el desarrollo profesional y la disponibilidad de información. Es conocido que el presupuesto es una de las clasificaciones de la planeación, por consiguiente, traduce en lenguaje cuantitativo las acciones que formula la dirección de la empresa, teniendo como objetivo colocar a la empresa en cierta situación financiera por cierto tiempo. Ramirez Padilla (2008) afirma que, “al realizar una adecuada planeación de las organizaciones, se logra mayor efectividad y eficiencia en las operaciones y mejor administración, diseño de acciones cuya misión es cambiar el objeto de la manera en que este haya sido definido.” (pág. 34).

La planeacion es una actividad fundamental en la actualidad, ya que el mundo en el que vivimos es muy incierto por lo que debemos tener algun plan de accion para prevenir los cambios, mientras que el crecimiento acelerado de las empresas, la globalizacion ante el desarrollo tecnologico, etc. De tal manera que si se utiliza la planeacion como froam de prevenir riesgos y anticiparse a los cambios sera mas facil la adaptacion de cualquier empresa, que le permita continuar desarrollandola y funcionando adecuadamente sin que se vea afectada. La planeacion es un elemento fundamental en el area

administrativa de una empresa, ya que entre otros aspectos permite:

- Fijar objetivos, estrategias, metas y políticas.
- Ampliar el foco de atención hacia los cambios del entorno.
- Desarrollar acciones con flexibilidad.

Las actividades de planeación indican lo que se desea lograr en la empresa y como se plante alcanzarlo. En efecto Horngren, Sundem, & Stratton, Contabilidad Administrativa, (2006) estima a que “se refiere al establecimiento de los objetivos de una organización y a lo delinear la forma en que se alcanzaran, así la planeación proporciona las respuestas a dos preguntas: ¿Qué es lo que quiere? ¿Cuándo y cómo se logrará?” (pág. 33).

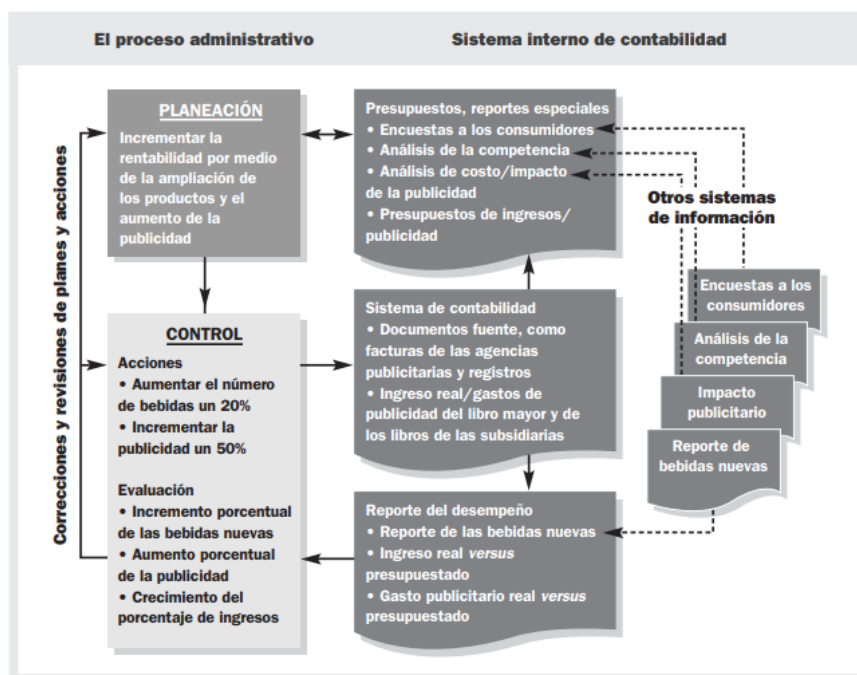


Figura 1 Proceso Administrativo

Fuente: Horngren Sundem & Stratton

En la planeación existen dos tipos: la operativa y la estratégica, la contabilidad administrativa apoya a la planeación operativa, pues considera el diseño de acciones para alcanzar los objetivos que se desean en un periodo determinado mediante el empleo de distintas herramientas, como los presupuestos, y esto afirma Ramirez Padilla (2008) en que “se pueden planear o diseñar acciones a corto y a largo plazos. Si se piensan en función de dimensión temporal, la clasificación anterior puede concebirse también como planeación táctica o de operación y la planeación estratégica.” (pág. 34)

Por otra parte el presupuesto es como la herramienta que traduce a un lenguaje cuantitativo las acciones que formula la alta administración, cuyo objetivo es colocar a las organización en determinada situación durante un cierto periodo. Además un presupuesto es un plan integrador y coordinador que expresa en términos financieros y recursos que forman parte de una empresa en un periodo determinado con el fin de lograr los objetivos fijados por la alta gerencia, por lo que la empresa no se encarga de estas funciones al reclutar al personal respectivamente para la área que se requiere en el momento, se hacen gastos innecesarios desde los exámenes médicos, levantamiento de observaciones de exámenes médicos, solicitudes de IBP (antecedentes policiales, penales y judiciales) obtenidas por IBISAC, pruebas escritas de su área, el gasto por trabajador al momento de subir a campo y al bajar, uniformes de la empresa para entrar a campo, inducción en campo, para que luego sean bajados o retirados, si desisten en algún proceso ya dicho. Se puede observar en el excel, que brinda la Clínica Ocupacional:

Solicitud de exámenes médicos					EXAMEN REGULAR								Vacunas			
					Preocupacional			Semestral	Anual			Retiro				
					Examen Pre Ocupacional- Trabajador Regular	Examen Pre Ocupacional- Manipulador de alimentos	Examen Pre Ocupacional- Conductores y operadores	Examen Semestral - Manipulador de alimentos	Examen Anual - Trabajador Regular	Examen Anual - Manipulador de alimentos	Examen Anual - Conductores y operadores	Examen Retiro	Fiebre Amnalia	Hepatitis B	Difteria / Tetanos	Influenza
Operación	Tipo de examen	Fecha	Nombre Colaborador	Fecha de Nacimiento	S/. 189.15	S/. 294.05	S/. 403.15	S/. 104.90	S/. 182.15	S/. 287.05	S/. 396.15	S/. 132.55	S/. 45.00	S/. 43.00	S/. 43.00	S/. 128.00
COGA KEPASHIATO	PRE OCUPACIONAL	25/01/2017	HUAMAN HUILLCA DA	22/02/1982												
DNI	Cargo	Área	Ceco	Manipulador	SUB TOTAL											
41610604	COCINERO	CATERING	CATERING	SI	S/. 553.05	S/. 294.05							S/. 45.00	S/. 43.00	S/. 43.00	S/. 128.00
						S/. -	S/. -	S/. -	S/. -	S/. -	S/. -	S/. -	S/. 45.00	S/. 43.00	S/. 43.00	S/. 128.00
						0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
					VALOR	S/. 553.05										
					IGV 18%	S/. 99.55										
					TOTAL	S/. 652.60										

Figura 2 Excel Sodexo Perú Sac - Exámenes Médicos

FUENTE: EXCEL DE SODEXO DE RR.HH.

Se puede observar que en esta imagen de solicitud de Examen Médico los gastos que solo se hace por un colaborador, y que no está fijada por el gerente respecto al presupuesto, y los gastos innecesarios que se hacen solo por un colaborador y área. Nos permite visualizar su efecto en la empresa y servirá como herramienta para el control administrativo.

FORMATO DE SOLICITUD DE IBP


ITEM	FECHA SOLICITUD	NOMBRE EMPRESA	PERSONA SOLICITANTE	DISTRITO	CENTRO DE COSTO	NOMBRE COMPLETO DEL POSTULANTE (Apellidos y Nombres)	DNI
1	21/04/2017	Sodexo Peru	Melanny Huaman	CUSCO	LAS BAMBAS	JOSE ALBERTO LOPEZ BEJAR	42229196
2	21/04/2017	Sodexo Peru	Melanny Huaman	CUSCO	LAS BAMBAS	GILMAR ZUÑIGA NACIMIENTO	41242103
3	21/04/2017	Sodexo Peru	Melanny Huaman	CUSCO	LAS BAMBAS	ESAU DARIO URRELO CORDOVA	73266391
4	21/04/2017	Sodexo Peru	Melanny Huaman	CUSCO	LAS BAMBAS	JOSE ABREGU FLORES	10237271

Figura 3 Solicitud de IBP

FUENTE: EXCEL DE SODEXO DE RR.HH

VERIFICACIÓN DE REFERENCIAS PERSONALES FECHA: 19ENE17

SÓLO PARA IDENTIFICACIÓN



PNP

DANIEL PEDRO HUAMAN

DNI	41610904
Apellido Paterno	HUAMAN
Apellido Materno	HUILLCA
Nombres	DANIEL PEDRO
Fecha Nacimiento	1982-02-22
Sexo	MASCULINO
Estado Civil	SOLTERO
Grado Instruccion	SECUNDARIA 2 AÑOS
Estatura	1.65 mts.
Departamento Nacimiento	CUSCO
Provincia Nacimiento	ANTA
Distrito Nacimiento	CHINCHAYPUJIO
Fecha Expedición	2013-03-25
Nombre Padre	PAULINO
Nombre Madre	NICOLASA
Fecha Inscripción	2000-12-09
Departamento Domicilio	CUSCO
Provincia Domicilio	LA CONVENCIÓN
Distrito Domicilio	ECHARATE
Domicilio	COMUNIDAD MASOKIATO
Constancia Votación	SIN DATO
Restricción	NINGUNO
Caducidad	V

A. ANTECEDENTES POLICIALES	:	NEGATIVO
B. ANTECEDENTES JUDICIALES	:	NEGATIVO
C. ANTECEDENTES PENALES	:	NEGATIVO

➤ SIN OBSERVACIÓN.

ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD: El presente Reporte es estrictamente confidencial y privado y sólo de uso interno para la empresa que lo solicita, en tal sentido no pueden hacer uso de éste para fines legales, ni hacerlo público, ni de conocimiento de terceras personas, ni menos de conocimiento de los implicados bajo ninguna circunstancia a fin de evitar consecuencias legales.

Figura 4 IBP

FUENTE: IBISAC – SODEXO DE RR.HH.

2.2.2.2. Control

El control administrativo se efectúa a través de los informes que genera cada una de las áreas, lo cual permite detectar alguna variación para que, a su vez se puedan realizar acciones correctivas para lograr efectividad y eficiencia en el empleo de los recursos, y de los profesionales comprometidos en la administración, a fin de lograr un uso óptimo de los insumos. Entenderemos por control administrativo el proceso mediante el cual la administración se asegura que los recursos son obtenidos y usados eficiente y efectivamente en función de los objetivos planeados por la organización. La información que proporciona la contabilidad administrativa puede ser útil en el proceso de tres maneras:

- Como medio para comunicar información acerca de lo que la dirección desea que se haga.
- Como medio de motivar a la organización a fin de que actúe en la forma más adecuada para alcanzar los objetivos empresariales.
- Como medio para evaluar los resultados, es decir, para juzgar que tan buenos resultados se obtienen.

La presencia de la contabilidad administrativa se hace necesaria para obtener mejor control. Una vez que es determinada la operación ha sido concluida, se mide los resultados y se compara con un estándar fijado previamente con base de los objetivos planeados, por las consideraciones anteriores afirma que:

La contabilidad administrativa es necesaria para obtener mejor control, una vez que se ha concluido una determinada operación se deben medir los resultados y compararlos con un estándar fijo previamente con base en los objetivos planeados, el control se efectúa a través de los

informes que genera cada una de las áreas o centros de responsabilidad, lo cual permite detectar síntomas graves de desviaciones y conduce hacia la administración por excepción por parte de la alta gerencia. En los países en desarrollo entre más difícil es la economía más actual es el principio administrativo que afirma sistema que no se controla se degenera. (Ramirez Padilla, 2008, pág. 35).

2.2.2.3. Toma de Decisiones

El modelo de un sistema de información administrativo, es el de contabilidad por productividad, el cual utiliza todas las herramientas de contabilidad administrativa integradas a un solo sistema de información cuantitativo. Es importante recordar que la mejor información integrada, no proporciona respuestas automáticas a los problemas administrativos, por lo que la dirección humana elige la mejor alternativa, basada en su experiencia profesional, conocimientos contables y la información contable. Con referencia a lo anterior los autores Horngren, Sundem, & Stratton , Contabilidad Administrativa (2006), afirma que es la “elección con propósito definido hecha entre un conjunto de cursos de acción alternativos diseñados para alcanzar algún objetivo, es el núcleo del proceso de administración. Las decisiones van de las que son rutinarias a las que no lo son.” (pág. 33). La contabilidad administrativa ayuda a que la decisión sea la mejor, en todas las empresas diariamente se toman decisiones, unas pueden ser rutinarias como la contratación de empleados, en este caso la empresa le falta tomar en cuenta estos puntos para así ser una empresa más competitiva y con logros eficaces y eficientes. Por ello es necesario la ayuda de la alta gerencia de RR.HH para la toma de decisiones de los problemas a presentarse. La calidad de las decisiones depende del tipo

de información disponible que brinde, es decir a mejor calidad de información mejor decisión. Aunque la información que genera la contabilidad es usada por la administración en la toma de decisiones, es importante resaltar que no proporciona respuestas automáticas a los problemas administrativos; es el gerente de cada empresa el que elige la mejor alternativa, con base a la experiencia profesional y sus conocimientos, junto con la información generada por la contabilidad administrativa.

Para tomar una buena decisión se requiere utilizar el método científico que es: Análisis (reconocer que existe un problema, definir el problema y especificar los datos adicionales necesarios, obtener y analizar los datos) Decisión (proponer diferentes alternativas, seleccionar la mejor) Puesta en Práctica (poner en práctica la alternativa seleccionada, realizar la vigilancia necesaria para controlar el plan elegido) (Ramírez Padilla, 2008, pág. 36).

2.2.3. Reseña de Recursos Humanos

En el clan se dan las primeras formas empíricas de gestión, pues su organización y maduración dará origen a las tribus. La caza, agricultura, pesca, la construcción, el comercio y la guerra requieren de un grado avanzado de organización y de gestión de los recursos humanos.

Los grandes arquitectos o constructores de la antigüedad tuvieron que hacer un perfil del personal, seleccionarlo, asignarle labores, iniciarlo, capacitarlo y motivarlo. Su liderazgo para la gestión fue autocrático y religioso.

Los antecedentes de la administración se remontan a la prehistoria, no así el interés que esta disciplina exigió, a partir del siglo XX cuando se despliega un verdadero progreso en ámbito administrativo. El final del nomadismo dio paso al inicio de la

agricultura. Los seres humanos que formaban pequeños grupos sociales, se extendieron y principiaron a reclamar mejores servicios. Si bien el hombre primitivo contaba con herramientas rudimentarias para sus labores diarias, existió cierta especialización o técnica desarrollada para la práctica de diversas actividades, tareas y ocupaciones como:

- Caza
- Recolección
- Cultivo de la tierra,
- Cuidado de ganado
- Fabricación de herramientas
- Confección de ropa
- División del trabajo
- Trabajo especializado
- Desarrollo social
- Trabajo en equipo, y demás

La división del trabajo admitió la especialización y mantener los roles bien definidos, a tal grado que esto significó un esfuerzo enorme por los asentamientos humanos, el reto de la sobrevivencia, el desarrollo y fortalecimiento de núcleos definidos.

El campo de la administración de los recursos humanos no apareció de improviso. Por el contrario, evolucionó durante largo tiempo, hasta adquirir sus características actuales. Una rápida mirada a este proceso de evolución muestra la forma en que las técnicas del pasado condujeron a la filosofía proactiva de la actualidad. Al trazar esta evolución se puede también adquirir una perspectiva adecuada sobre la creciente importancia del campo de la administración de los recursos humanos. Esta perspectiva histórica sirve también para demostrar que la práctica de la administración de los recursos humanos siempre ha estado influenciada por el medio ambiente, que a su vez se encuentra en perpetuo cambio. (Hernandez Cabrera, 2016, pág. s/n)

2.2.4. Gestión de Recursos Humanos

La gestión de recursos humanos es el proceso administrativo aplicado al incremento y preservación del esfuerzo, las prácticas, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la estructura, en beneficio de un sujeto de la propia organización y del país en general. Podemos decir que al realizar un proceso de auxiliar a los empleados a alcanzar un nivel de desempeño y una calidad de conducta personal y social que cubra sus necesidades y expectativas personales. También consiste en planear, organizar y desarrollar todo lo concerniente a promover el desempeño eficiente del personal que compone una estructura, según se ha citado; Chiavenato (2009), afirma que “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño” (pág. 6). Teniendo en cuenta de referencia a lo anterior la GRH es una función administrativa dedicada a la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración de los empleados, en cierto sentido todos los gerentes son gerentes de personas porque están involucrados en actividades como reclutamiento, entrevistas, selección y entrenamiento. La GRH en una organización representa el medio que permite a las personas colaborar en ella y alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo.

Como principales objetivos de la gestión de recursos humanos son:

- Crear, mantener y desarrollar un conjunto de personas con habilidades, motivación y satisfacción suficientes para conseguir los objetivos de la organización.
- Establecer, conservar el desarrollo y la satisfacción plena de las personas y el logro de los objetivos individuales.

- Alcanzar la eficiencia y eficacia con los recursos humanos disponibles.

Los gerentes deben cumplir estos objetivos para así la empresa este en un buen manejo. Se refiere a las prácticas y a las políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones personales de la función general; en específico se trata de reclutar, capacitar, evaluar, remunerar y ofrecer un buen ambiente seguro, con un código de ética y trato justo para los empleados de la organización, tales prácticas y políticas incluyen por ejemplo lo siguiente: realizar análisis de puestos, planear las necesidades de personal y reclutar los candidatos para cada puesto, seleccionar a los candidatos, aplicar programas de inducción y capacitación para los nuevos trabajadores, evaluar el desempeño, administrar los sueldos y salarios, proporcionar incentivos, comunicar, fomentar el compromiso de los colaboradores. (Dessler & Varela, 2011, pág. 3).



Figura 5 Proceso de RH de Sodexo

FUENTE: SODEXO RR.HH. – BOLETIN

Las empresas están integradas por personas, las personas que contratamos son las que llevarán a cabo los logros o por lo contrario, el fracaso del negocio, el recurso humano constituye el recurso más apreciado de la empresa, la importancia de la gestión de los recursos humanos radica en que actualmente la empresa debe dar respuestas a los cambios experimentados en la sociedad en general y del mundo laboral. En la mayoría de los casos lo que se busca es que la empresa produzca más y mejor, por lo tanto los objetivos de la gestión de recursos humanos deben contribuir con el logro de este propósito. Respecto al marco teórico de los recursos humanos busca mejorar el rendimiento del trabajo, ofrecer

bienestar a los empleados y explicar claramente las tareas a desempeñarse.

2.2.4.1. Admisión de Personas

El principal objetivo de admisión de personas es mostrar cómo se hace el análisis de un puesto y como se redactan las descripciones del mismo, el análisis de puestos proporciona información sobre lo que representa el puesto y los requisitos humanos que se requieren para desempeñar las actividades en las organizaciones.

2.2.4.1.1 Incorporación del Personal - Reclutamiento

Es el proceso mediante el cual la organización atrae o busca un cierto número de empleados potenciales para vincularlos a la organización, el autor Benjumea Arias (2008) afirma que “las actividades tienen como objetivo identificar personas cuyas competencias cumplan con los requisitos exigidos por la organización en cada puesto de trabajo que hace referencia al talento humano para la organización.” (pág. 48) La convocatoria es la actividad mediante la cual la empresa informa mediante un sistema de información, revistas, periódicos, etc., para un cargo vacante en la organización existe dos tipos de proceso interno y externo. Cuando la convocatoria es interna cuando al ver una vacante la empresa intenta llenarla mediante la reubicación de sus empleados, ya que pueden ser ascendidos o trasladados, pero va a generar para la empresa ventajas y desventajas que pueden ser:

VENTAJAS	DESVENTAJAS
Es más económico para la empresa, ya que evita gastos tales como (anuncios, honorarios de free lance para el reclutamiento, costos de recepción de candidatos, costos de examen médico siempre y cuando sea traslado, solicitudes de ibp, costos de admisión, etc.	Exige que los empleados nuevos tengan potencial de desarrollo para ascender. Sueldos no se mantiene con el mismo siempre y cuando sea traslado.

Fuente: Elaboración Propia

La convocatoria externa opera con candidatos que no pertenecen a la organización, cuando existe una vacante la organización intenta llenarla con personas ajenas a la empresa, se empieza a reclutar de acuerdo al perfil de puesto que se requiere, pidiéndoles su currículum vitae y empezar con el debido de acuerdo a las normas y políticas que tenga la empresa u organización.

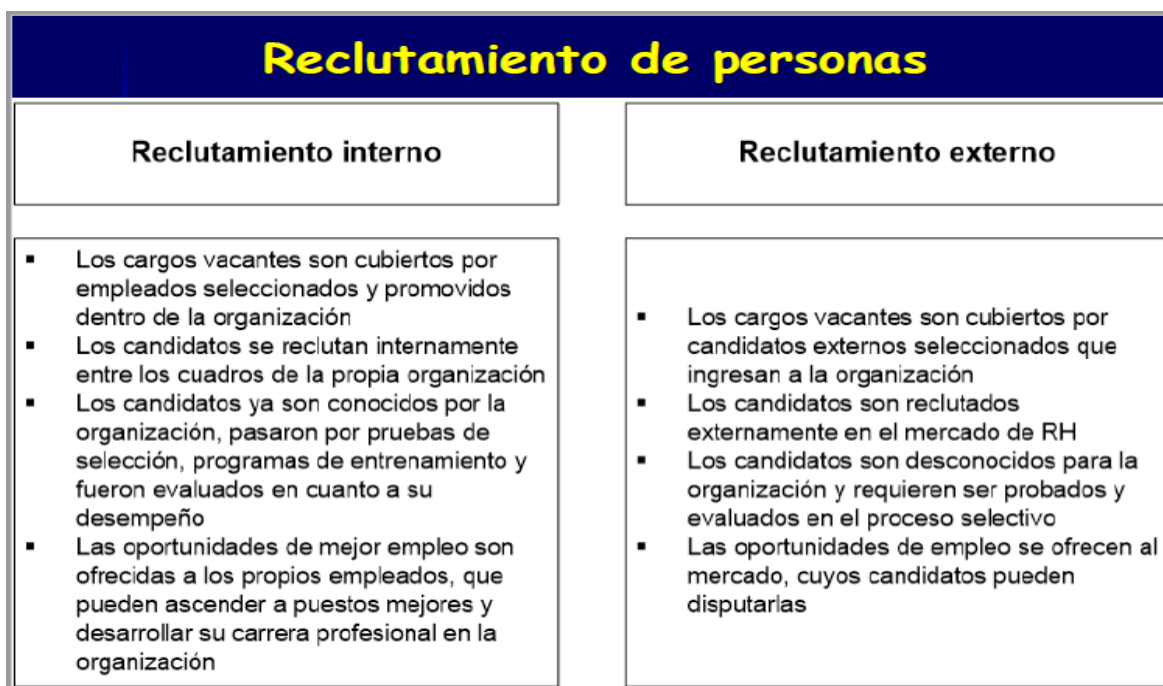


Figura 6 Reclutamiento de Personas

FUENTE: Chiavenato (2009)

Es un conjunto de técnicas y procedimientos que se proponen atraer candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar puestos dentro de la organización. Básicamente es un sistema de información, mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de RH oportunidades de empleo que pretende llenar. Para que el reclutamiento sea eficaz, debe atraer un contingente suficiente de candidatos para abastecer de manera adecuada el proceso de selección, se hace a partir de las necesidades de recursos humanos presente y futuras de la organización. (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos - el capital humano de las organizaciones, 2007, pág. 149)

Es un proceso de actividades encaminadas a ponerse en contacto con una determinada institución que oferta bolsa de trabajo o en la búsqueda de candidatos que puedan reunir las condiciones o requisitos para ser contratados por las empresas en sus necesidades constantes de suplencia, renuncia, despidos o jubilaciones.

2.2.4.1.2 Selección del Personal

Es la técnica de escoger o elegir de un conjunto de candidatos o postulantes a las personas más adecuadas para ocupar los puestos existentes en la empresa de acuerdo al protocolo y perfil de la empresa según Benjumea Arias (2008) afirma que es “ un proceso mediante el cual se elige entre un conjunto de solicitantes las personas que con más probabilidad se ajustan a las características de los procesos de trabajo.” (pág. 54). El proceso de selección se inicia cuando se produce una vacante y

el consecuente requerimiento formal por parte de las áreas de la organización, para ello se toma en cuenta algunos pasos principales:

- Hoja de vida
- La pre entrevista de selección
- Solicitud de empleo
- Pruebas de empleo (psicologica, conocimiento, desempeño)
- Entrevista de selección (informacion sobre el puesto, explicarle los pasos a seguir, y escuchar al aspirante para sus preguntas o dudas que tenga)
- Examen medico (sin observaciones)
- Solicitud de IBPs
- Firma de contrato y demas documentos que la empresa requiera del colaborador.
- Induccion, charlas.
- Entrega de uniformes
- Subida a campo.

De acuerdo a lo anterior se puede ver que es punto de partida de todo proceso de selección, su finalidad de estos es proporcionar mayor objetividad y precisión en la selección del personal para dicha vacante. Según Chiavenato, Administracion de Recursos Humanos - el capital humano de las organizaciones (2007) afirma; que “una vez que se tiene la informacion respecto de los puestos de vacantes, el paso siguiente es elegir las tecnicas de selección adecuadas para

escoger a los candidatos adecuados. Las técnicas de selección se pueden clasificar en cinco grupos.” (pág. 176)

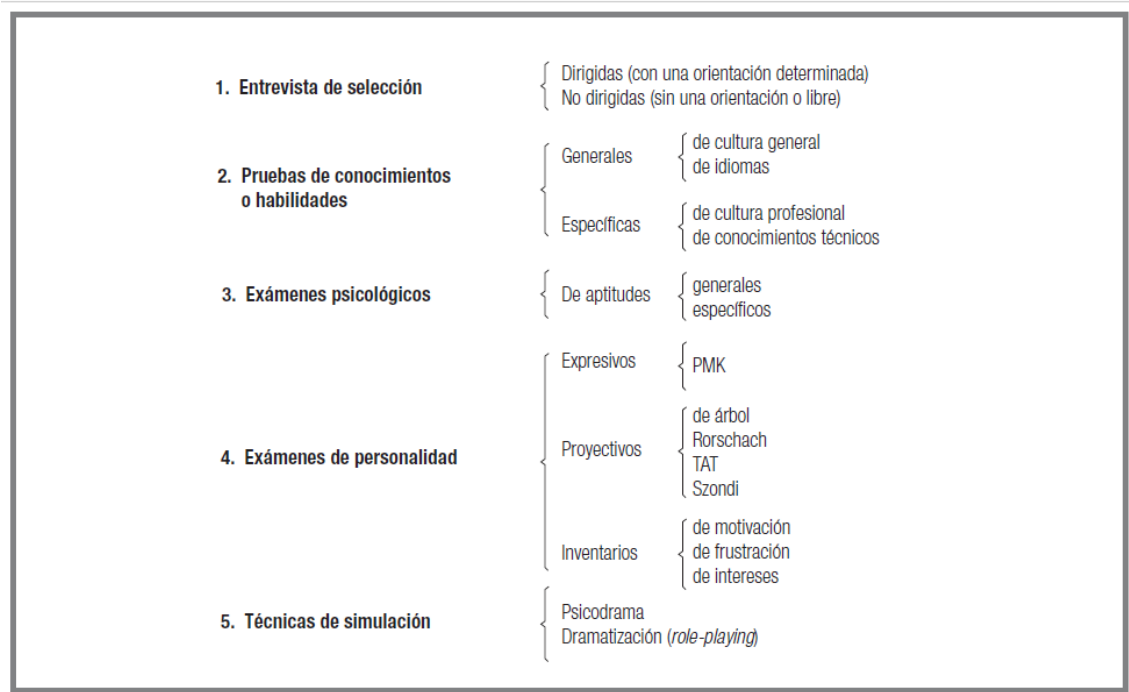


Figura 7 Proceso de Reclutamiento

FUENTE: Idalberto Chiavenato

2.2.4.2. Aplicación de Personas

La aplicación de personas es el proceso de organización de recursos humanos incluye la integración a la organización de los nuevos miembros, el diseño del puesto y la evaluación del desempeño en el puesto. Ya se vio como los procesos de reclutar el personal de acuerdo cada área y puesto se encargan de obtener en el mercado las personas necesarias, colocarlas e integrarlas a la organización para que esta pueda conservar su continuidad. Esto da razón a que una vez ya concluida el reclutamiento y seleccionada el personal el segundo paso es integrarlas a la organización o

empresa, colocarles en su puesto y evaluar su desempeño, una vez estén dentro la organización solo algunas personas reúnen las características para ingresar a las organizaciones. De acuerdo a lo anterior el autor Chiavenato (2007) afirma que “las organizaciones tratan de inducir a las personas al contexto organizacional, sociabilizándolas y adaptándolas mediante actividades de iniciación y difusión de la cultura organización, apoyándolas a desprenderse de viejos hábitos y prejuicios indeseables que la organización trata de eliminar del comportamiento del recién llegado.” (pág. 197). Entonces la organización o empresa recibirá a sus nuevos colaboradores o empleados para que puedan comportarse de una manera adecuada dentro de su centro de labor.

2.2.4.2.1 Diseño de Cargos

Se basa en las nociones de tarea u obligaciones que tendrán dentro de su labor y función: La tarea son actividades que se realizan o atribuyen a la persona u ocupantes de un puesto.

El puesto es un conjunto de funciones de las obligaciones con una posición definida en la estructura organizacional, es decir en el organigrama y el Chiavenato (2007) afirma que “el puesto se integra de todas las actividades que desempeña una persona, que pueden ser contenidas en un todo unificado y que ocupa una posición formal en el organigrama de la organización.” (pág. 203) quiere decir que un puesto es una unidad de la empresa u organización que consiste en un conjunto de obligaciones y responsabilidades que lo hacen distinto de los demás del puesto. El diseño de cargos debe establecer condiciones fundamentales:

- Las tareas u obligaciones que el ocupante deberá desempeñar (dentro de un puesto)
- El cómo debe desempeñarse en el conjunto de tareas u obligaciones (métodos y procedimientos de trabajo.)
- Debe tener relación con sus superiores para reportar algún problema (responsabilidad).
- A quien debe supervisar o dirigir el ocupante del puesto (autoridad), es decir relación con sus subordinados.

Los puestos no son estables, ni estáticos o definitivos, estos están en constante evolución, innovación y cambio para adaptarse a las continuas transformaciones tecnológicas, económicas, sociales, culturales y legales.

El análisis de puestos de trabajo es el procedimiento para determinar las responsabilidades de estos, así como las características que debe tener la gente que se contratara para cubrirlos. El análisis brinda información sobre las actividades y los requisitos del puesto, luego esa información se utiliza para elaborar las descripciones de los puestos de trabajo (lo que implica tal puesto) y las especificaciones o el perfil del puesto de trabajo (el tipo de individuo que hay que contratar para ocuparlo). (Dessler & Varela, 2011, pág. 80).

2.2.4.2.2 Evaluación del Desempeño

Es el proceso que se mide el desempeño o las actividades productivas que realiza el trabajador con el objetivo de evaluar que tanto contribuyeron los trabajadores en la organización al momento de realizar su trabajo. Según (Chiavenato, Gestion del

Talento Humano (2009) afirma que la evaluación del desempeño “es una valoración sistemática de la actuación de cada persona en función de las actividades que desempeña, las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo.” (pág. 245). Este proceso recibe distintos nombres, como evaluación de méritos, evaluación personal, informes de avance, varía de acuerdo a cada organización, el que evalúa este desempeño es el jefe de área que está a cargo. Para después ser considerado y ascender de puesto, ya que en muchas organizaciones existe una línea de carrera dentro de la empresa y organización.

2.2.4.3. Compensación de Personas

En este proceso la organización se influye en la satisfacción de sus grupos de interés, en ver las recompensas que se otorgará a cada trabajador a medida que se obtenga resultados. Desde el punto de vista de los economistas, cuando una administración es inteligente combina de manera adecuada los tres factores de producción (recursos naturales, dinero acumulado y trabajo) crea más capital o riqueza.

Se refiere a todas las formas de pago o recompensas que se otorgan a los empleados y derivan de su empleo. La compensación tiene dos componentes: pagos financieros directos en forma de sueldos, salarios, incentivos, comisiones y bonos, los pagos indirectos en forma de prestaciones financieras como seguro y vacaciones pagadas. (Dessler, 1996, pág. 429).

Las recompensas que ofrecen las empresas u organizaciones influyen en la satisfacción de sus grupos de interés, cada uno dispuesto a invertir sus recursos individuales en la medida que obtenga rendimientos y resultados de sus inversiones, en este caso depende de cada proyecto en donde se ira la empresa y para cuantos se atenderá.

2.2.4.3.1 Remuneración

Es la recompensa que se le brinda al empleado de su trabajo que realizo, ya sea esfuerzo personal, conocimientos, habilidades, etc., existen tres componentes de la remuneración que se le puede otorgar al trabajador según Chiavenato (2009) dice que“ remuneración básica (salario mensual o salario por hora, incentivos salariales (bonos, programas diseñados para recompensar empleados de buen desempeño) , y beneficios (son remuneración indirecta como vacaciones, seguro de vida, seguro de salud, transporte, etc.)” (pág. 99)

2.2.4.3.2 Beneficios Sociales

Está íntimamente relacionada con la toma de conciencia de la responsabilidad social de la empresa, en muchas empresas los planes de servicios y beneficios sociales se orientan a una perspectiva paternalista y limitada, rotación de personal, se refiere más a preservar las condiciones físicas e intelectuales de sus trabajadores, además de la salud, las actitudes de los empleados o trabajadores son los principales objetivos de estos planes.

Los factores principales de los beneficios sociales son: actitud del empleados en cuanto a los beneficios, exigencias de los sindicatos, legislación laboral y de seguridad social impuesta por el gobierno, competencia entre las empresas en la disputa por los recursos humanos ya sea para atraerlos o para mantenerlos, controles salariales ejercidos indirectamente por el mercado mediante la competencia en los precios de los productos o servicios, e impuestos fijados a las empresas las cuales buscan localizar y explorar medios ilícitos de lograr deducciones de sus obligaciones. (Chiavenato, 2007, pág. 242)

En realidad las prestaciones y los beneficios sociales que ofrecen las organizaciones demuestran su grado de responsabilidad social, es decir la manera en que buscan compensar el esfuerzo de las personas mediante una serie de actividades de apoyo y sosten que garanticen su calidad de vida.

2.2.4.3.3 Higiene y Seguridad

Es un conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico donde se ejecutan. Diagnóstico y prevención de enfermedades ocupacionales. Según Chiavenato (2007) la higiene y seguridad cubre lo siguiente : “una plan organizado, servicios médicos adecuados, exámenes médicos de admisión, primeros auxilios, supervisión en cuanto a higiene y salud.” (pág. 251)

2.2.4.4. Desarrollo de Personas

En este proceso incluyen las actividades de capacitación, desarrollo del personal, desarrollo de cambios todas estas van a representar las inversiones que la organización hace en su personal. Las personas tienen una enorme capacidad para aprender nuevas habilidades, captan información, adquirir nuevos conocimientos, modificar actitudes y conductas.

2.2.4.4.1 Capacitación y Desarrollo

Contempla tres áreas principales de actividades es el entrenamiento que es un proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades en función de objetivos como la transmisión de información (aumentar el conocimiento de las personas), desarrollo de habilidades (mejorar las habilidades y destrezas), desarrollo o modificación de actitudes (desarrollar o modificar comportamientos) y desarrollo de conceptos (elevar el nivel de abstracción).

2.2.4.4.2 Desarrollo Del Personal

Permite incrementar la capacidad intelectual y moral de los integrantes de la organización, persigue objetivos generales para alcanzar habilidades mayores a las exigencias en el cargo actual, está orientado principalmente al nivel gerencial y se relaciona con las necesidades futuras orientándose a la persona y a sus posibilidades de ser promovido en el futuro dentro de la organización, para que desarrolle un plan de vida y carrera. Según

Chiavenato (2007) afirma que “los procesos de desarrollo del personal pueden ser evaluados conforme al continuum que va desde una situación precaria hasta una situación compleja. (pág. 382)

2.2.4.4.3 Desarrollo Organizacional

Cuando se habla de entrenamiento, es un enfoque micro individual cuando se habla de este la visión es macroscópica y sistemática representa varias características, (solución de problemas, procesos grupales, retroalimentación, orientación situacional y desarrollo de equipos) según Chiavenato (2007) afirma que “es agregar conocimientos, experiencias y habilidades es dar un valor agregado.” (pág. 411)

2.2.4.5. Mantenimiento de Personas

Este proceso se refiere a la disciplina de los trabajadores que deben tener dentro de la empresa u organización respectivamente en sus áreas, e higiene, seguridad en el trabajo, cada empresa tiene que dar sus respectivos implementos a cada colaborador de acuerdo al área que desempeñe.

2.2.4.5.1 Disciplina

Un colaborador es necesaria dentro de la organización para no cometer errores o que afecte a la de empresa uno de los síntomas de un empleado problemático son: (ausentismo elevado, faltas no justificadas, faltas frecuentes, retrasos y salidas anticipadas, altercados con colegas, creación de problemas a otros empleados, juicio precario y decisiones equivocadas en el trabajo). La disciplina se refiere a cómo se comportan las personas frente a las reglas y procedimientos de comportamiento

aceptables para la organización, se denomina autodisciplina o autocontrol.

2.2.4.5.2 Higiene, Seguridad y Calidad De Vida

Se relaciona con las condiciones ambientales de trabajo que garanticen la salud física y mental, para el bienestar de las personas esto implica el ambiente físico del trabajo, el ambiente psicológico, aplicación de principios de ergonomía y la salud ocupacional. Para ello es necesario que la empresa tenga los ambientes saludables como que respiren aire fresco, toxinas, y equipos adecuados según el lugar que se presta los servicios.

2.2.4.6. Monitoreo de Personas

En el monitoreo de personas se encuentran dos tipos para identificar el monitoreo y estar pendiente de los trabajadores, son base de datos y sistema de información gerencial. Hoy en día se requiere sistemas de información para manejar el cambio y la innovación. Según Chiavenato (2009) afirma que “monitorear significa seguir, acompañar, orientar y mantener el comportamiento de las personas dentro de determinados límites de variación.” (pág. 135)

2.2.4.6.1 Base De Datos Y El Sistema De Informacion De Rh

Los gerentes toman las decisiones respecto a los trabajadores de la informacion que reciben de ellos y a los especialista de RH analizan e investigan la informacion necesaria que se requiere sobre la fuerza laboral, como por ejemplo, las características, necesidades, etc. La base de datos funciona como sistema de almacenamiento y acumulacion de datos debidamente codificados y disponibles para el

procesamiento y obtencion de informacion. El autor Chiavenato (2009) dice que “la gestion de personas requiere utilizar varios bancos de datos interconectados que permitan obtener y almacenar datos de diferentes estratos o niveles de complejidad a saber registros de personal, cargos, secciones, areas, remuneracion, beneficios, examene smedicos y otros datos” (pág. 137).

2.2.5 Antecedentes de la Contabilidad Administrativa del Talento Humano

En este breve recorrido donde se combinan propuestas desde las ciencias de la conducta además de las contables, podrá notarse que la contabilidad sí se ha preocupado por este dilema y está soportada en estudios teóricos y escuelas. También se destaca que no se habla de activos intangibles sino de Talento Humano, aunque se trata con la importancia de la valoración de los intangibles. La contabilidad del Talento Humano es un campo del conocimiento que está fundamentado “

- En la teoría económica que determina el valor del recurso humano como capital variable de la empresa.
- En el proceso de administración del personal, en donde se originan los costos
- En la contabilidad, encargada de la planeación, valuación, procesamiento y análisis de los diferentes datos relacionados con el personal de la empresa.

Desde mucho tiempo los investigadores se han planteado la necesidad de cuantificar los recursos humanos de las organizaciones como Adán Smith, Jhon Stuart Mil, William Roscher y Jean Baptiste; se podrían considerarse como pioneros de las escuelas del pensamiento contable que se han enfocado el problema de la contabilidad del talento humano Wilbois (2005) expresa que “ me gustaría que un consejero delegado pudiera

decirse así mismo, una sociedad tiene capital natural de 10 millones y un capital mental de 30 así solo podrán redactarse balances completos, es decir balances reales.” (pág. 35). Hoy en día toda empresa hace una inversión en instalaciones de equipo, locales, etc; y otra inversión humana como son las capacitaciones, pero la inversión humana no se puede valorar se clasifica la inversión humana en profesional (conjunto de valores profesionales de todo el personal durante un cierto tiempo que fue estudiado), fisiológica (comprende de las mecánicas humanas que solo depende de la salud del individuo) y psicológica (se refiere a un carácter inmaterial).

En la contabilidad del talento humano se ha considerado que el valor del recurso humano está directamente asociado con el valor económico de las personas en la organización. Porque las personas son recursos valiosos en una organización, el valor del recurso está en función del estilo gerencial impuesto en la organización, la información sobre el talento humano puede servir en las empresas como para mejorar la información financiera y para efectos de análisis y toma de decisiones de los usuarios externos de la empresa.

2.2.6 Relación de la Contabilidad Administrativa y la Gestión de Recursos Humanos

La contabilidad administrativa puede medir los recursos humanos según las teorías ya dichas anteriormente como: en los costos de adquisición que da un valor económico, se refiere al concepto contable convencional del costo histórico que deriva de los gastos relativos a las transacciones que proporciona una base para determinar el costo que ha tenido la empresa al adquirir sus recursos humanos y de esta manera mide la magnitud de su inversión a este tipo de recursos. El costo de reemplazo es una medición del costo que resultaría de reemplazar los recursos humanos existentes en la empresa, que debería indicar lo que le

costaría reclutar, contratar, entrenar y desarrollar a las personas para que alcancen el nivel actual de eficiencia y eficacia de las técnicas y de la familiaridad con la organización y sus operaciones. La definición del valor económico de los recursos humanos se refiere al valor presente de la porción de las utilidades futuras de las empresas atribuibles a los recursos humanos.

2.3. Definición de Términos Básicos

- UTILIDAD: Es la medida de satisfacción por la cual los individuos valoran la elección de determinados bienes o servicios en términos económicos. Los bienes y servicios tienen ciertas propiedades que satisfacen necesidades humanas y que repercuten de forma positiva en sus compradores o consumidores.
- ERGONOMÍA: Se entiende a la Ergonomía como la “ciencia del trabajo”, que elimina las barreras que se oponen a un trabajo humano seguro, productivo y de calidad mediante el adecuado ajuste de productos, tareas y ambientes a la persona.
- INVERSIÓN: Se habla de inversión cuando destinas tu dinero para la compra de bienes que no son de consumo final y que sirven para producir otros bienes, por ejemplo, una máquina para hacer zapatos, ya que puedes venderlos y recibir ganancias.
- ESTRATEGIAS: Es un plan para dirigir un asunto. Una estrategia se compone de una serie de acciones planificadas que ayudan a tomar decisiones y a conseguir los mejores resultados posibles. La estrategia está orientada a alcanzar un objetivo siguiendo una pauta de actuación.
- CUANTITATIVA: Cuantitativo o cuantitativa es un adjetivo que refiere a la naturaleza numérica de datos, métodos, investigaciones y / o resultados.
- CUALITATIVA: Tiene relación directa con calidad, por lo tanto, sus variables son siempre interpretativas.

- **OUTSOURCING:** Es un término del inglés que podemos traducir al español como 'subcontratación', 'externalización' o 'tercerización'. En el mundo empresarial, designa el proceso en el cual una organización contrata a otras empresas externas para que se hagan cargo de parte de su actividad o producción
- **SALUD OCUPACIONAL:** Es el conjunto de actividades asociado a disciplinas multidisciplinarias, cuyo objetivo es la promoción y mantenimiento del más alto grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores de todas las profesiones promoviendo la adaptación del trabajo al hombre y del hombre a su trabajo.
- **EXCEDENTE:** La expresión excedente económico define el exceso de satisfacción (o de utilidad) total proporcionado por un determinado bien.

CAPÍTULO III

PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1. ANÁLISIS DE TABLAS Y GRÁFICOS

3.1.1 Análisis e Interpretación y Discusión de Resultados

Tabla 2: PLANEACIÓN

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Siempre	19	63,3	63,3	63,3
	Siempre	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Base de Datos

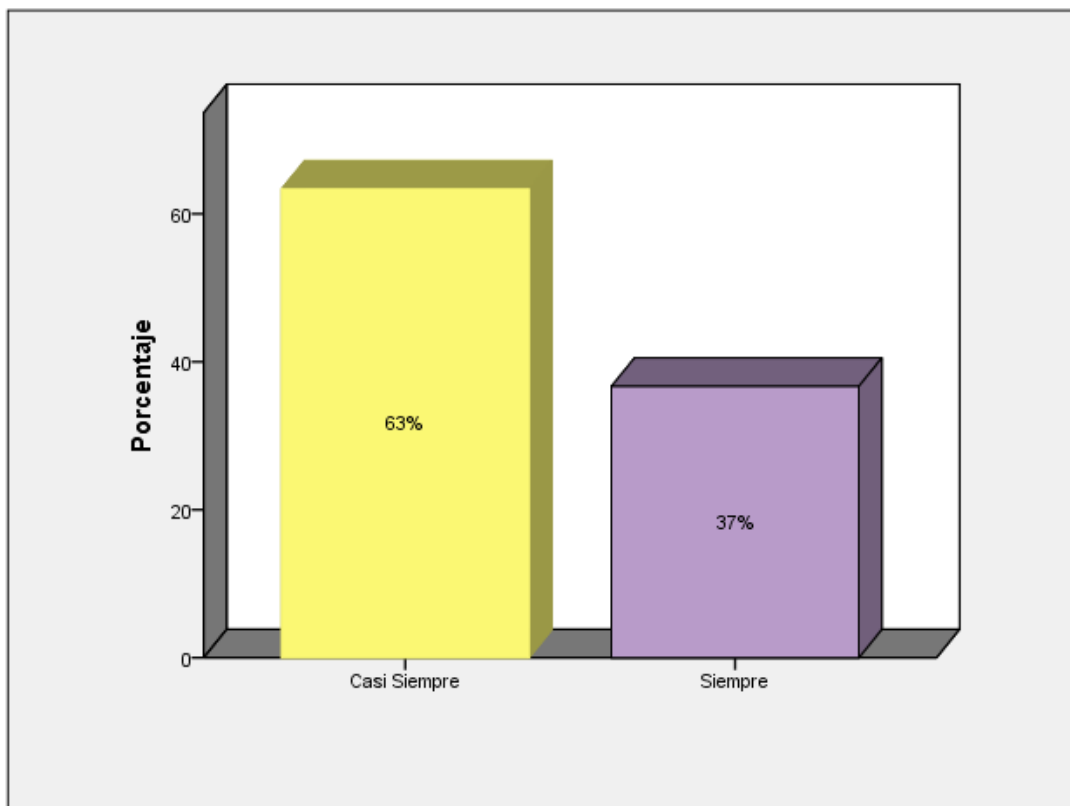


Figura 8 PLANEACIÓN

Fuente: Base de Datos SPSS

ANÁLISIS:

Según se puede apreciar en el gráfico anterior el control se clasifica en Casi siempre y siempre donde: De un total de 30 encuestados (gerentes, personal administrativo de la empresa Sodexo Perú Sac del año 2017), el 63% tiene una opinión de Casi siempre y 37 % tiene una opinión que siempre está realizando una planeación en la empresa.

Siendo el mayor porcentaje referente a la planeación que Casi siempre se maneja una planeación en la empresa Sodexo Perú Sac.

INTERPRETACIÓN:

Respecto a la planeación da como resultado un nivel de que “siempre” lo que implica que se cumple un 37% con todo lo planeado dentro de la organización lo que implica que no se está manejando de manera eficaz la planeación; lo que conlleva a que se pueda cometer errores en cuanto a los objetivos, decisiones de la organización, coordinación, es por ello que para poder tener un 100% de totalidad idónea es necesario que debe existir un apoyo entre las personas que laboran e identificar las posibles falencias que pueda existir para poder brindar y reestructurar la misma. Y así va ayudar a prevenir los cambios del entorno, para que así sea más fácil la adaptación de las organizaciones. Al realizar una adecuada planeación de las organizaciones se logrará mayor efectividad y eficiencia en las operaciones y mejor administración.

Palabras Claves: Planeación

Tabla 3: CONTROL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Siempre	16	53,3	53,3	53,3
	Siempre	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Base de Datos SPSS

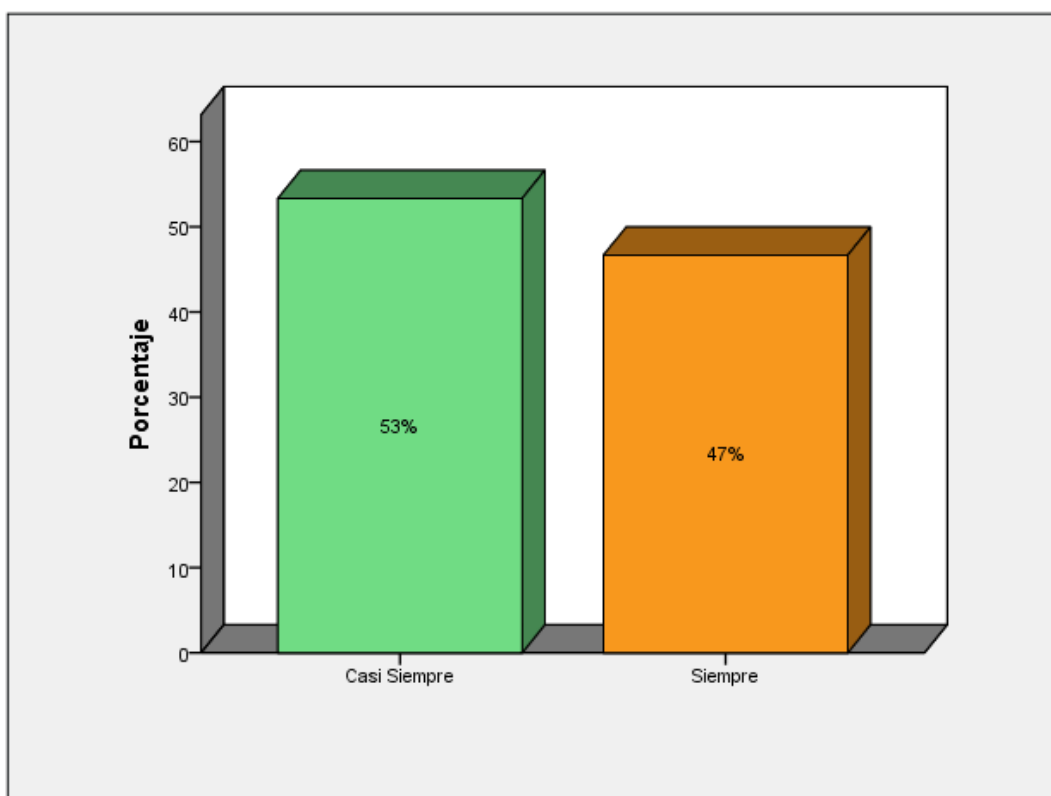


Figura 9 CONTROL

Fuente: Base de Datos SPSS

ANÁLISIS:

Según se puede apreciar en el gráfico anterior el control se clasifica en Casi siempre y siempre donde: De un total de 30 encuestados (gerentes, personal administrativo de la empresa Sodexo Perú Sac del año 2017), el 53% tiene una opinión de Casi siempre y 47 % tiene una opinión que siempre está realizando en control en la empresa.

Siendo el mayor porcentaje referente al control de Casi siempre se maneja un control en la empresa Sodexo Perú Sac.

INTERPRETACIÓN:

Respecto al resultado obtenido del control da como resultado que un 47% “siempre” se está dando el control de la empresa, lo que da a resaltar que existen posibles problemas en cuanto al proceso de las mismas, la identificación oportuna de estos problemas podrá minimizar posibles errores que traerá consigo gastos innecesarios generando no alcanzar los objetivos empresariales. Considerándose detectar síntomas graves de desviaciones que va conducir hacia la administración por parte de la alta gerencia de tal modo que al ponerse de manifiesto alguna variación se puedan realizar las acciones correctivas erróneamente y no se va lograr la efectividad y eficiencia en el empleo de los recursos que cuenta la organización.

Palabras Claves: Control

Tabla 4: TOMA DE DECISIONES

		Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
			válido	válido	acumulado
Válido	Casi Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	A Veces	11	36,7	36,7	43,3
	Casi Siempre	14	46,7	46,7	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Base de Datos SPSS

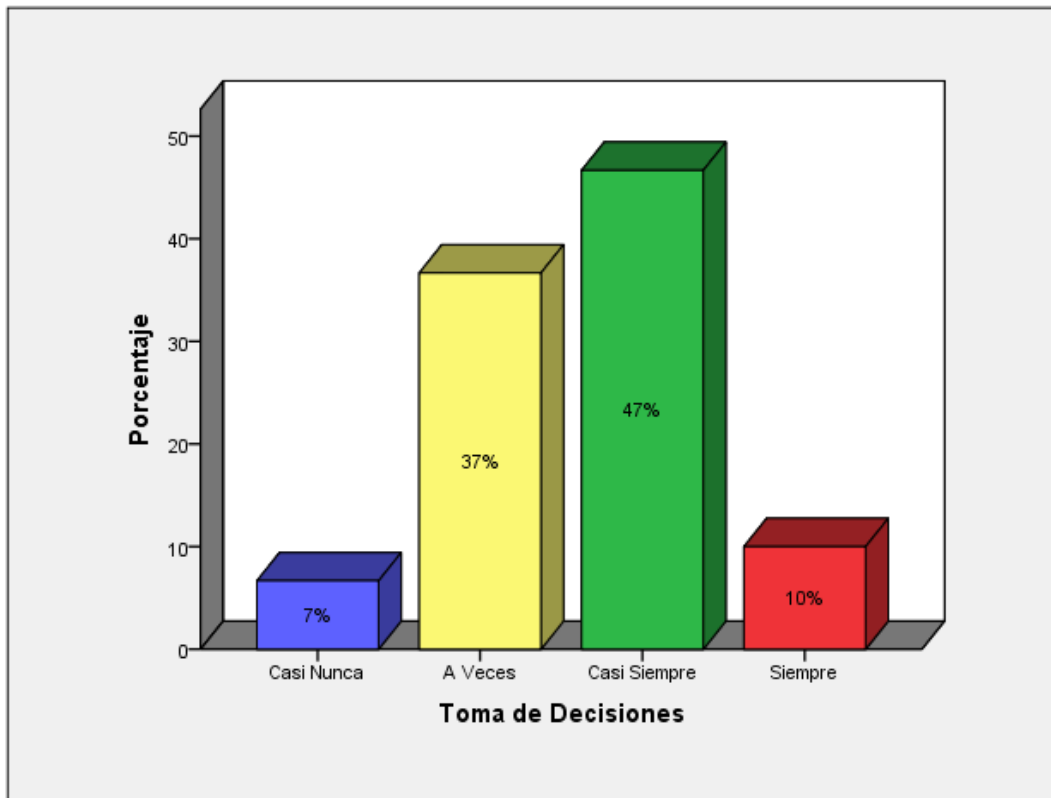


Figura 10 TOMA DE DECISIONES

Fuente: Base de Datos SPSS

ANÁLISIS:

Según se puede apreciar en el gráfico anterior la toma de decisiones se clasifica en Casi Nunca, A veces, casi siempre y siempre donde: De un total de 30 encuestados (gerentes, personal administrativo de la empresa Sodexo Perú Sac), el 47% tiene una opinión de Casi siempre, 37% tiene una opinión de a veces, 10% tiene una opinión de siempre y 7% casi nunca. Siendo el mayor porcentaje referente a la toma de decisiones Casi siempre se maneja la toma de decisiones dentro de la empresa Sodexo Perú Sac.

INTERPRETACIÓN:

Respecto al resultado obtenido de toma de decisiones da como resultado que un 10% "siempre" cumplen con la toma de decisiones, presenta un grave problema porque no se está llevando a cabo los métodos científicos para dar un buen aporte a la organización que son el análisis (reconocer un problema, definir el problema, analizar los datos del problema) decisión (proponer diferentes Alternativas y seleccionar la mejor), y puesta en práctica (poner en práctica la alternativa seleccionada, y controlar el plan elegido). Lo que la organización no rendirá en su 100 % en todos sus planes o problemas que se les presente.

Palabras Claves: Toma de Decisiones

Tabla 5: CONTABILIDAD ADMINISTRATIVA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Malo	4	13,3	13,3	13,3
	Malo	4	13,3	13,3	26,7
	Regular	11	36,7	36,7	63,3
	Bueno	10	33,3	33,3	96,7
	Muy Bueno	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Base de Datos

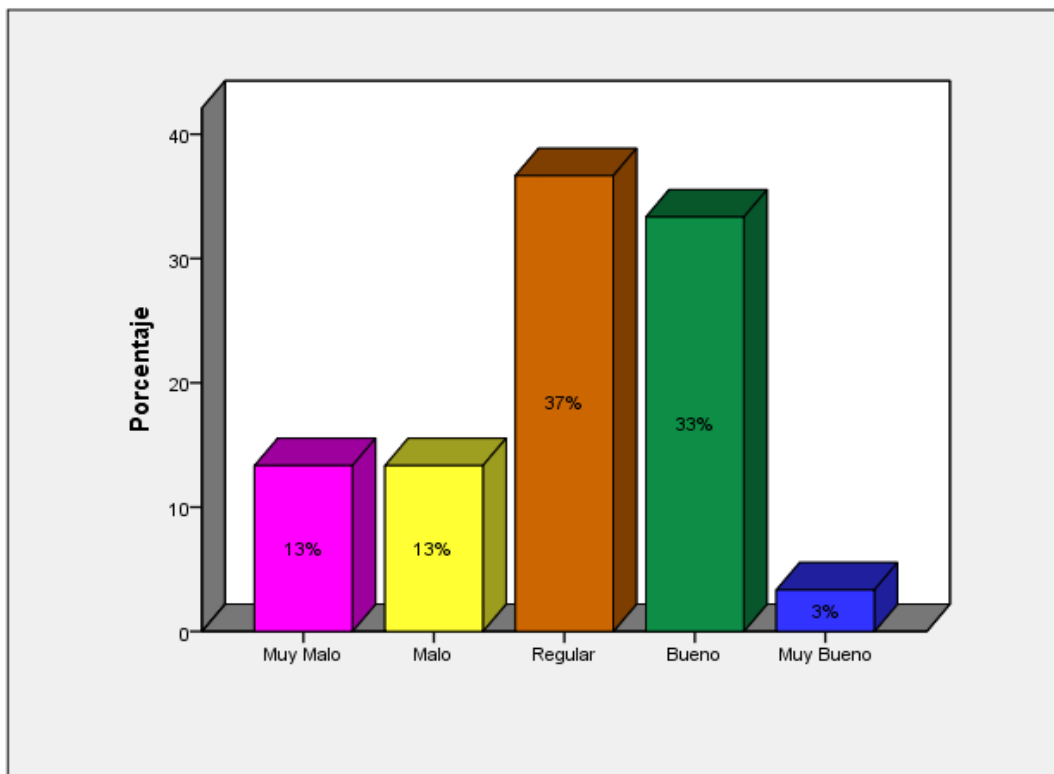


Figura 11 CONTABILIDAD ADMINISTRATIVA

Fuente: Base de Datos SPSS

ANÁLISIS:

Según se puede apreciar en el gráfico anterior la contabilidad administrativa se clasifica en Muy malo, malo, regular, bueno, muy bueno donde: De un total de 30 encuestados (gerentes, personal administrativo de la empresa Sodexo Perú Sac), el 37% tiene una opinión de regular, 33% tiene una opinión de bueno, 13% tiene una opinión de malo, 13% muy malo y 3% muy bueno. Siendo el mayor porcentaje regular referente a la contabilidad administrativa de la empresa Sodexo Perú Sac.

INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede observar que el 3% es “muy bueno”; lo que conlleva que la contabilidad administrativa es muy baja dentro de la organización ya que esta va con las necesidades de la organización, lo que la organización no logra ser competitiva de tal forma que no alcanza un liderazgo en estos y una clara diferenciación que la distinga de las otras empresas. El análisis de todas sus actividades, así como de los eslabones que les une facilitara detectar tareas de oportunidad para lograr una estrategia que asegure el éxito. Es necesario que los gerentes encuentren el inicio del problema y así exijan que la contabilidad administrativa responda a los retos que se enfrenta en la sociedad.

Palabras Claves: Contabilidad Administrativa

Tabla 6: ADMISIÓN DE PERSONAS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	3	10,0	10,0	10,0
	Casi Siempre	11	36,7	36,7	46,7
	Siempre	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Base de Datos

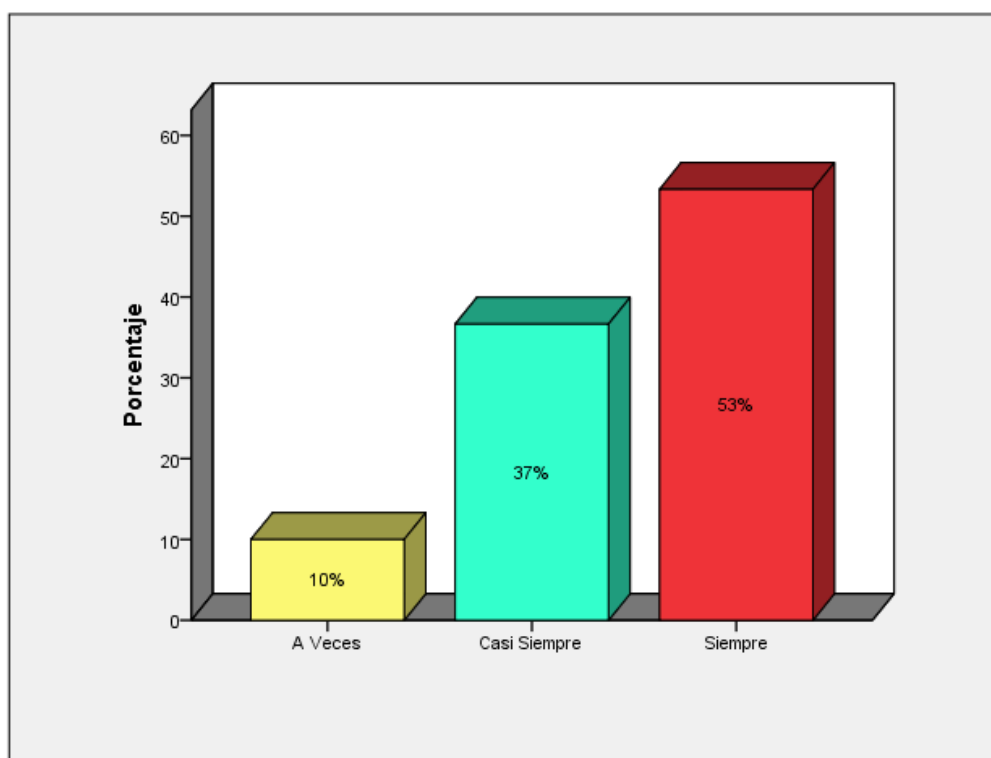


Figura 12 ADMISIÓN DE PERSONAS

Fuente: Base de Datos SPSS

ANÁLISIS:

Según se puede apreciar en el gráfico anterior de admisión de personas se clasifica en a veces, casi siempre y siempre donde: De un total de 30 encuestados (gerentes, personal administrativo de la empresa Sodexo Perú Sac), el 53% tiene una opinión de siempre, 37% tiene una opinión de casi siempre, 10% tiene una opinión de a veces. Siendo el mayor porcentaje siempre referente a la admisión de personas de la empresa Sodexo Perú Sac.

INTERPRETACIÓN:

Respecto a la admisión de personas da como resultado un nivel “siempre” lo que implica que se cumple un 53% con todo el proceso de atracción de candidatos calificados para un cargo, lo que conlleva que se puede cometer errores en cuanto al reclutamiento y selección del personal, para ello es necesario que se cumpla con todos los procesos de atracción, entrevistas, pruebas, capacidades; es la parte más importante dentro de la organización que se va innovar con características importantes centradas en la conducta humana y así cumplir las metas organizacionales.

Palabras Claves: Admisión de Personas

Tabla 7: APLICACIÓN DE PERSONAS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	1	3,3	3,3	3,3
	Casi Siempre	14	46,7	46,7	50,0
	Siempre	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Base de Datos SPSS

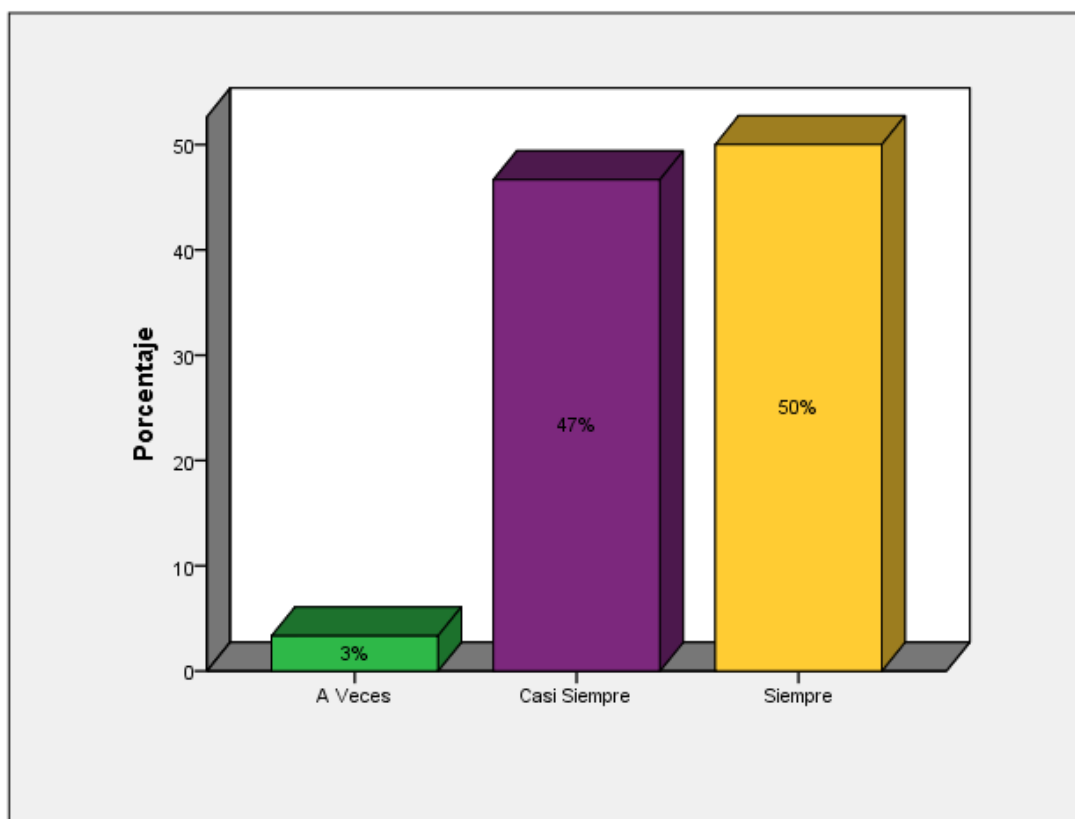


Figura 13 APLICACIÓN DE PERSONAS

Fuente: Base de Datos SPSS

ANÁLISIS:

Según se puede apreciar en el gráfico anterior de aplicación de personas se clasifica en a veces, casi siempre y siempre donde: De un total de 30 encuestados (gerentes, personal administrativo de la empresa Sodexo Perú Sac), el 50% tiene una opinión de siempre, 47% tiene una opinión de casi siempre, 3% tiene una opinión de a veces.

Siendo el mayor porcentaje siempre referente a la aplicación de personas de la empresa Sodexo Perú Sac.

INTERPRETACIÓN:

Respecto a la aplicación de personas da como resultado un nivel de “siempre” lo que implica que un 50% cumple con las actividades de las organizaciones, lo que incluye el diseño de cargos y la evaluación del desempeño de cada colaborador, dentro de la organización es importante identificar el problema para que no se escoja un cargo o puesto de un colaborador que no cumpla las expectativas dentro de la empresas y así pueda cumplir con todos los roles y tareas dentro de la organización, y dar al cliente un buen servicio. Logrando ser una empresa exitosa con sus colaboradores.

Palabras Claves: Aplicación de personas

Tabla 8: COMPENSACIÓN DE PERSONAS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Siempre	29	96,7	96,7	96,7
	Siempre	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Base de Datos SPSS

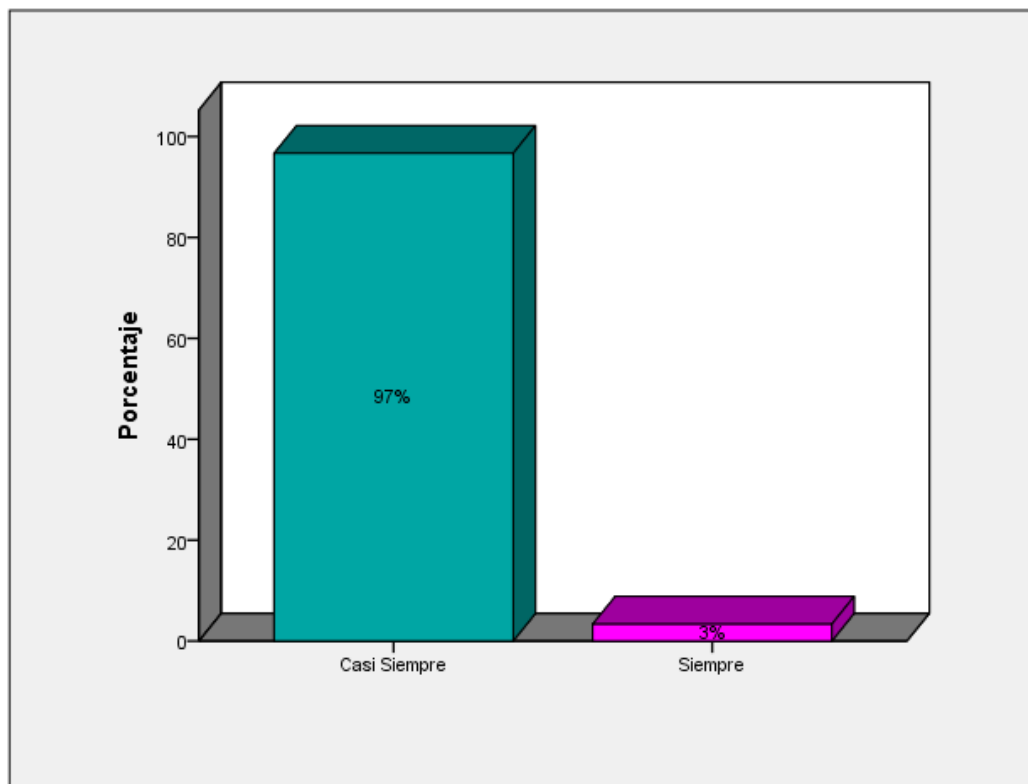


Figura 14 COMPENSACIÓN DE PERSONAS

Fuente: Base de Datos SPSS

ANÁLISIS:

Según se puede apreciar en el gráfico anterior de Compensación de personas se clasifica en casi siempre y siempre donde: De un total de 30 encuestados (gerentes, personal administrativo de la empresa Sodexo Perú Sac), el 97% tiene una opinión de casi siempre y 3% tiene una opinión de siempre.

Siendo el mayor porcentaje casi siempre referente a la compensación de personas de la empresa Sodexo Perú Sac.

INTERPRETACIÓN:

Respecto a la compensación de personas se obtuvo un nivel de “casi siempre” lo que implica que un 97% tiene una remuneración adecuada dentro de la organización, los beneficios que debe otorgar la organización a los colaboradores, lo que conlleva que estos elementos fundamentales para el incentivo y la motivación de los colaboradores de la organización están teniendo en cuenta los objetivos individuales que se alcanzó ya que esto va influir directamente de las mismas y sobre su grado de satisfacción. Por ello es importante que los incentivos y compensaciones se diseñen dentro de las empresas para estimular los desempeños y comportamientos deseados.

Palabras Claves: Compensación de Personas

Tabla 9: DESARROLLO DE PERSONAS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	11	36,7	36,7	36,7
	Casi Siempre	18	60,0	60,0	96,7
	Siempre	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Base de Datos

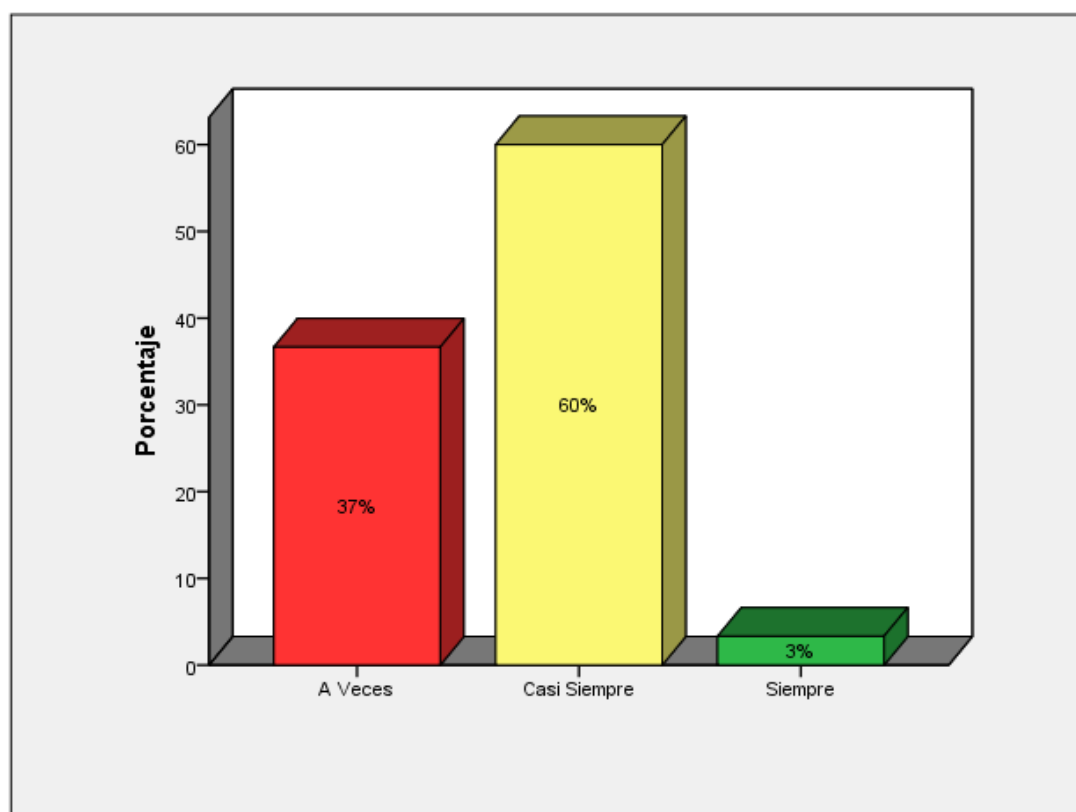


Figura 15 DESARROLLO DE PERSONAS

Fuente: Base de Datos

ANÁLISIS:

Según se puede apreciar en el gráfico anterior de desarrollo de personas se clasifica en a veces, casi siempre y siempre donde: De un total de 30 encuestados (gerentes, personal administrativo de la empresa Sodexo Perú Sac), el 60% tiene una opinión de casi siempre, 37% tiene una opinión de a veces y 3% tiene una opinión de siempre.

Siendo el mayor porcentaje casi siempre referente al desarrollo de personas de la empresa Sodexo Perú Sac.

INTERPRETACIÓN:

Respecto al desarrollo de personas se obtuvo un nivel de “casi siempre” lo que implica que un 60% los colaboradores tienen una información no completa ya sea en sus habilidades, destrezas y conocimientos. Lo que conlleva que el colaborador su rendimiento no presente muchos frutos para ello es necesario que la empresa otorgue más capacitaciones, y brindarles todos los conocimientos adecuados para que puedan rendir en su centro de labor y así a través del desarrollo se busca preparar a las personas para el desempeño de futuros roles en la organización.

Palabras Claves: Desarrollo de Personas

Tabla 10: MANTENIMIENTO DE PERSONAS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Siempre	7	23,3	23,3	23,3
	Siempre	23	76,7	76,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Base de Datos SPSS

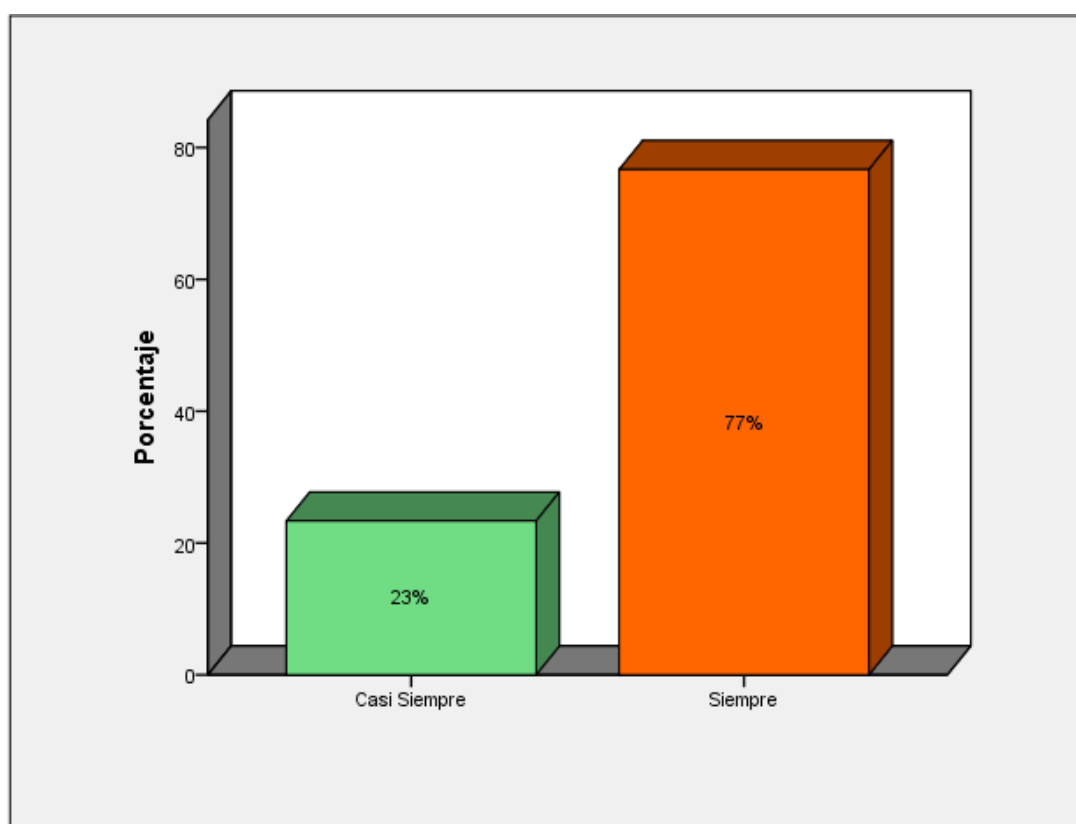


Figura 16 MANTENIMIENTO DE PERSONAS

Fuente: Base de Datos SPSS

ANÁLISIS:

Según se puede apreciar en el gráfico anterior de mantenimiento de personas se clasifica en casi siempre y siempre donde: De un total de 30 encuestados (gerentes, personal administrativo de la empresa Sodexo Perú Sac), el 77 % tiene una opinión de siempre, 23% tiene una opinión de casi siempre.

Siendo el mayor porcentaje siempre referente al mantenimiento de personas de la empresa Sodexo Perú Sac.

INTERPRETACIÓN:

Respecto al mantenimiento de personas se observa un nivel de “siempre” lo que implica que un 77% cumple la disciplina de higiene y seguridad, calidad de vida en el trabajo, la organización es viable ya que consigue captar y aplicar adecuadamente sus recursos humanos, si no también mantenerlos satisfactorios a largo plazo en la organización para ello es necesario seguir trabajando en eso y así se pueda obtener un total de 100% para que los colaboradores cooperen con todos los reglamentos que da la empresa.

Palabras Claves: Mantenimiento de Personas

Tabla 11: MONITOREO DE PERSONAS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	4	13,3	13,3	13,3
	A Veces	23	76,7	76,7	90,0
	Casi Siempre	2	6,7	6,7	96,7
	Siempre	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Base de Datos SPSS

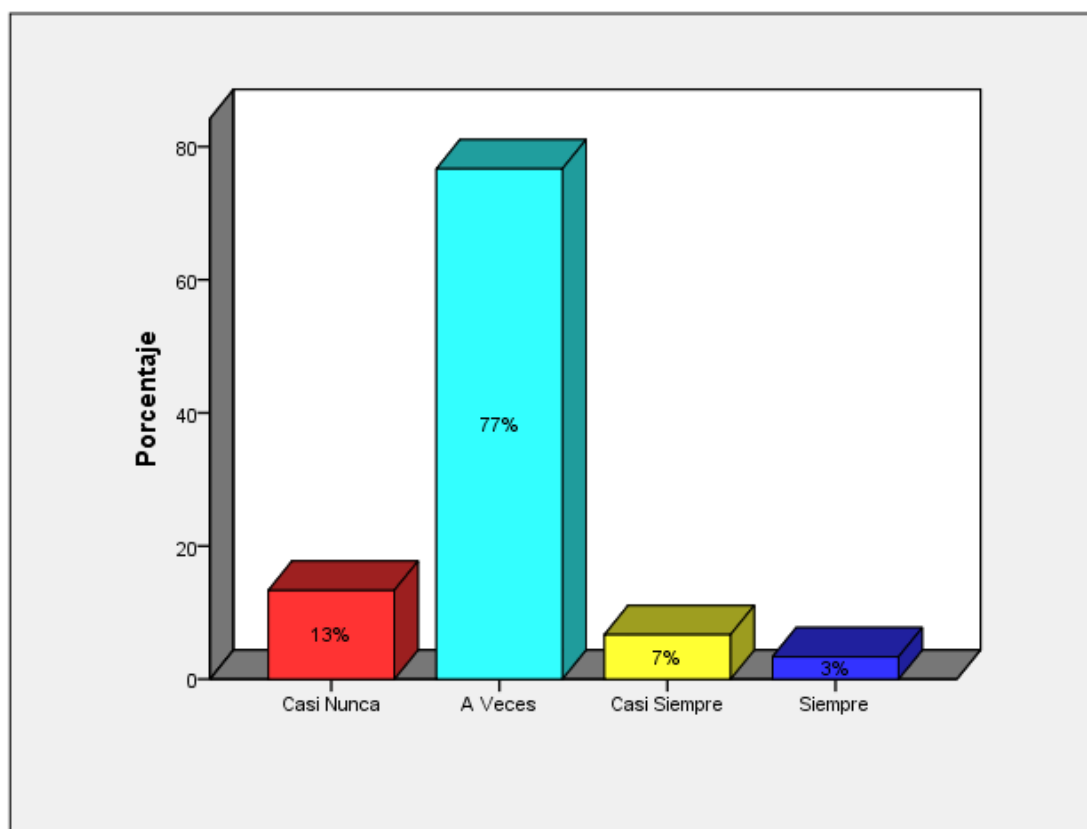


Figura 17 MONITOREO DE PERSONAS

Fuente: Base de Datos SPSS

ANÁLISIS:

Según se puede apreciar en el gráfico anterior de monitoreo de personas se clasifica en casi nunca, a veces, casi siempre y siempre donde: De un total de 30 encuestados (gerentes, personal administrativo de la empresa Sodexo Perú Sac), el 77 % tiene una opinión de a veces, 13% tiene una opinión de casi nunca, 7% tiene una opinión de casi siempre y 3% siempre. Siendo el mayor porcentaje a veces referente al monitoreo de personas de la empresa Sodexo Perú Sac.

INTERPRETACIÓN:

Respecto al monitoreo de personal se observa un nivel de “a veces” lo que implica que un 77% cumple con un sistema de información adecuada de los colaboradores, ya que es necesario para un censo dentro de la organización, que se puede requerir en cualquier momento.

Se debe diseñar sistemas de recolección y obtención de datos para abastecer el sistema de información gerencial que sirve como soporte a las decisiones gerenciales de línea, como registros de cargos, registros del personal, registro de remuneraciones, registros de beneficios, registros de entrenamiento, y otros según las necesidades de la organización.

Palabras Claves: Monitoreo de personas

Tabla 12: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Malo	6	20,0	20,0	20,0
	Malo	2	6,7	6,7	26,7
	Regular	13	43,3	43,3	70,0
	Bueno	8	26,7	26,7	96,7
	Muy Bueno	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Base de Datos SPSS

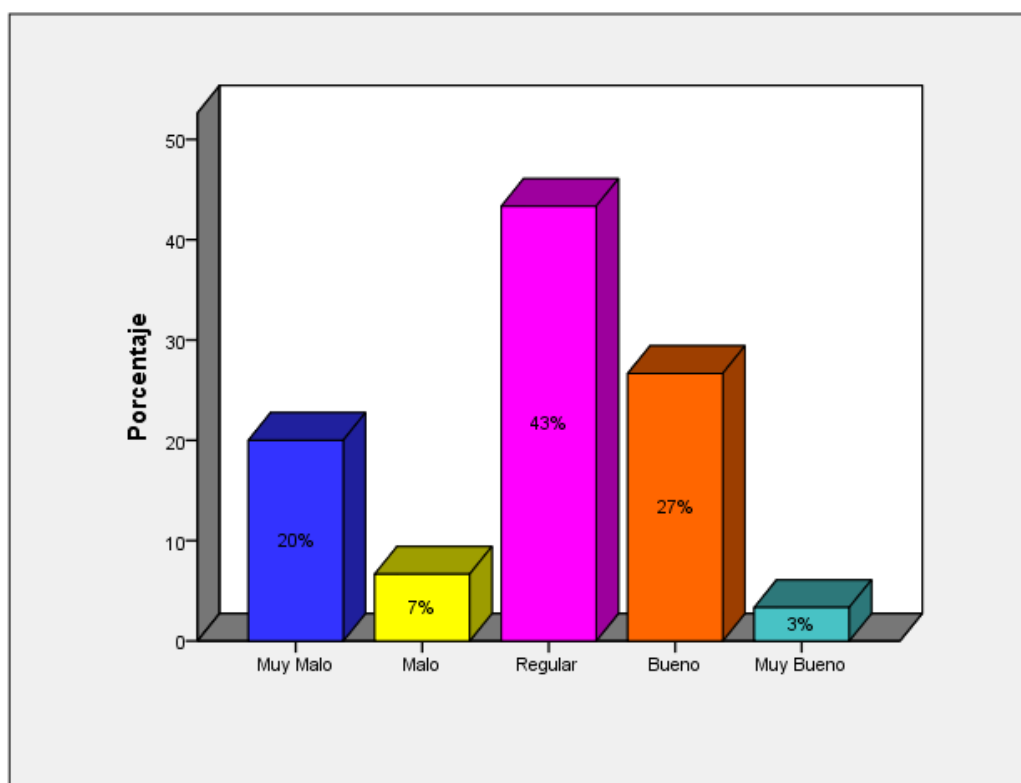


Figura 18 GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Fuente: Base de Datos SPSS

ANÁLISIS:

Según se puede apreciar en el gráfico anterior de gestión de recursos humanos se clasifica en Muy malo, malo, regular, bueno, muy bueno donde: De un total de 30 encuestados (gerentes, personal administrativo de la empresa Sodexo Perú Sac), el 43% tiene una opinión de regular, 27% tiene una opinión de bueno, 20% tiene una opinión de muy malo, 7% malo y 3% muy bueno. Siendo el mayor porcentaje regular referente a la gestión de recursos humanos de la empresa Sodexo Perú Sac.

INTERPRETACIÓN:

Respecto a la gestión de recursos humanos se observa un nivel de “regular” lo que implica un 43% no se está manejando de manera eficaz en el involucramiento del capital humano, puesto que no ayuda en su totalidad a elevar un grado de excelencia a las competencias de cada uno de los individuos en el que hacer de la empresa, es por ello para poder tener una gestión idónea es necesario que se cumpla con todos los procesos de recursos humanos y así lograr el éxito organizacional, se determina que mantener un equilibrio entre las necesidades de la entidad y de los trabajadores resulta complejo.

Palabras Claves: Gestión de RR.HH.

3.1.2 Tabla de Contingencia

Tabla 13: TABULACIÓN CRUZADA

			GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS					
			Muy		Regular	Muy		Total
			Malo	Malo		Bueno	Bueno	
CONTABILIDAD	Muy	Recuento	3	1	0	0	0	4
ADMINISTRATIVA	Malo	% dentro de	75,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
CONTABILIDAD ADMINISTRATIVA								
	Malo	Recuento	0	0	4	0	0	4
		% dentro de	0,0%	0,0%	79,0%	0,0%	0,0%	79,0%
CONTABILIDAD ADMINISTRATIVA								
	Regular	Recuento	2	1	5	3	0	11
		% dentro de	18,2%	9,1%	45,5%	27,3%	0,0%	100,0%
CONTABILIDAD ADMINISTRATIVA								
	Bueno	Recuento	1	0	4	5	0	10
		% dentro de	10,0%	0,0%	40,0%	50,0%	0,0%	100,0%
CONTABILIDAD ADMINISTRATIVA								
	Muy	Recuento	0	0	0	0	1	1
	Bueno	% dentro de	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	44,5%	44,5%
CONTABILIDAD ADMINISTRATIVA								
Total		Recuento	6	2	13	8	1	30
		% dentro de	20,0%	6,7%	43,3%	26,7%	3,3%	100,0%
CONTABILIDAD ADMINISTRATIVA								

Fuente: Base de Datos SPSS

ANÁLISIS: En la tabla 13 se observa resultados cruzados de las apreciaciones de un total de 30 encuestados (gerentes, personal administrativo de la empresa Sodexo Perú Sac), donde un 79% indica que la contabilidad administrativa es malo, además los mismos precisan que la gestión de recursos humanos es regular. Entonces se puede afirmar si la contabilidad administrativa mejora, la gestión de recursos humanos en los colaboradores también mejorara.

Tabla 14: TABULACIÓN CRUZADA PLANEACIÓN

			GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS					
			Muy Malo		Regular	Muy Bueno		Total
			Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno	
Planeación	Casi Nunca	Recuento	4	0	0	0	0	4
		% dentro de Planeación	75,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%
	A Veces	Recuento	2	2	1	0	0	5
		% dentro de Planeación	40,0%	40,0%	20,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Casi Siempre	Recuento	0	0	12	6	0	18
		% dentro de Planeación	0,0%	0,0%	66,7%	33,3%	0,0%	100,0%
	Siempre	Recuento	0	0	0	2	1	3
		% dentro de Planeación	0,0%	0,0%	0,0%	66,7%	33,3%	100,0%
Total		Recuento	6	2	13	8	1	30
		% dentro de Planeación	20,0%	6,7%	43,3%	26,7%	3,3%	100,0%

Fuente: Base de Datos SPSS

ANÁLISIS:

En la tabla 14 se observa resultados cruzados de las apreciaciones de un total de 30 encuestados (gerentes, personal administrativo de la empresa Sodexo Perú Sac), donde un 75% indica que la planeación es casi nunca, además los mismos precisan que la gestión de recursos humanos es muy malo.

Entonces se puede afirmar si la Planeación mejora, la gestión de recursos humanos en los colaboradores también mejorara.

Tabla 15: TABULACIÓN CRUZADA CONTROL

			GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS					
			Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno	Total
Control	Casi Nunca	Recuento	3	0	0	0	0	4
		% dentro de Control	70,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	70,0%
	A Veces	Recuento	2	1	2	0	0	5
		% dentro de Control	40,0%	20,0%	40,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Casi Siempre	Recuento	0	1	10	5	0	16
		% dentro de Control	0,0%	6,3%	62,5%	31,3%	0,0%	100,0%
	Siempre	Recuento	0	0	1	3	1	5
		% dentro de Control	0,0%	0,0%	20,0%	60,0%	20,0%	100,0%
Total	Recuento		6	2	13	8	1	30
	% dentro de Control		20,0%	6,7%	43,3%	26,7%	3,3%	100,0%

Fuente: Base de Datos SPSS

ANÁLISIS:

En la tabla 15 se observa resultados cruzados de las apreciaciones de un total de 30 encuestados (gerentes, personal administrativo de la empresa Sodexo Perú Sac), donde un 70% indica que el control es casi nunca, además los mismos precisan que la gestión de recursos humanos es muy malo.

Entonces se puede afirmar si el control mejora, la gestión de recursos humanos en los colaboradores también mejorara.

Tabla 16: TABULACIÓN CRUZADA TOMA DE DECISIONES

			GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS					
			Muy		Regular	Bueno		
			Malo	Malo		Bueno	Muy	Total
Toma de Decisiones	Casi Nunca	Recuento	4	1	0	0	0	5
		% dentro de Toma de Decisiones	80,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	A Veces	Recuento	2	1	5	0	0	8
		% dentro de Toma de Decisiones	25,0%	12,5%	62,5%	0,0%	0,0%	100,0%
	Casi Siempre	Recuento	0	0	8	8	0	16
		% dentro de Toma de Decisiones	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%
	Siempre	Recuento	0	0	0	0	1	1
		% dentro de Toma de Decisiones	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Total		Recuento	6	2	13	8	1	30
		% dentro de Toma de Decisiones	20,0%	6,7%	43,3%	26,7%	3,3%	100,0%

Fuente: Base de Datos SPSS

ANÁLISIS:

En la tabla 16 se observa resultados cruzados de las apreciaciones de un total de 30 encuestados (gerentes, personal administrativo de la empresa Sodexo Perú Sac), donde un 80% indica que la toma de decisiones es casi nunca, además los mismos precisan que la gestión de recursos humanos es muy malo.

Entonces se puede afirmar si el control mejora, la gestión de recursos humanos en los colaboradores también mejorara.

3.1.3 Tablas de Correlación

- CORRELACIÓN ENTRE CONTABILIDAD ADMINISTRATIVA Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Tabla 17: CORRELACIONES

			CONTABILIDAD ADMINISTRATIVA	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
Rho de Spearman	CONTABILIDAD ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación	1,000	,558**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Coefficiente de correlación	,558**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	30	30

Fuente: Base de Datos SPSS

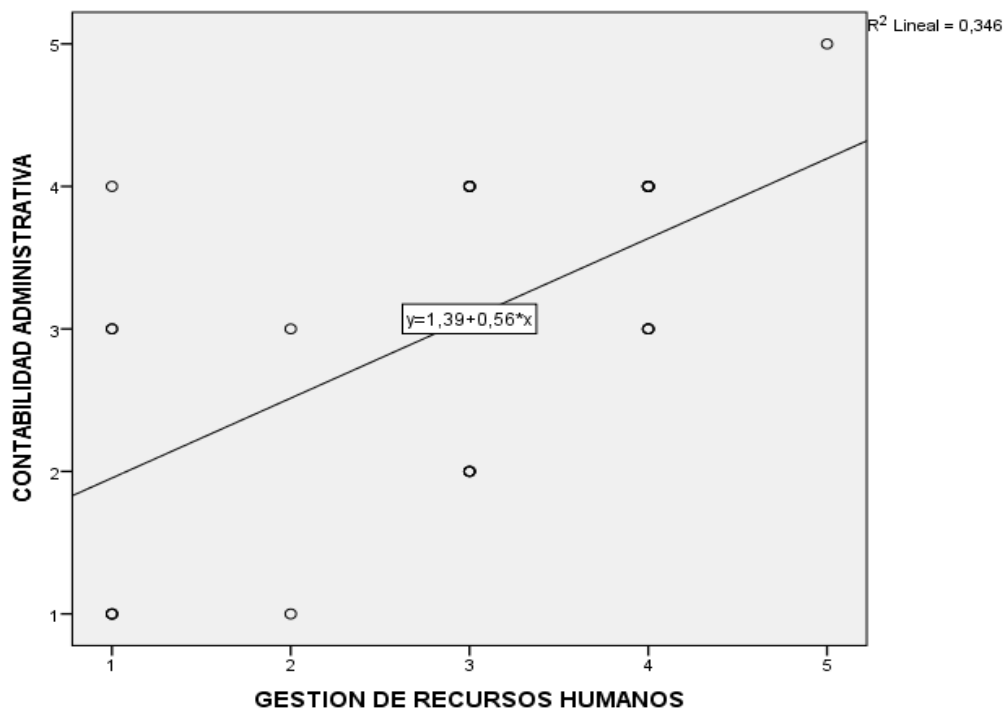


Figura 19 CORRELACIONES

Fuente: Base de Datos SPSS

ANÁLISIS:

En la tabla 17 se muestra resultado del coeficiente de spearman, al respecto se observa un coeficiente de 0.558 que en la escala de spearman significa correlación moderada esto significa que la contabilidad administrativa repercute moderadamente en la gestión de recursos humanos de los gerentes, personal administrativo de la empresa Sodexo Perú Sac

- **CORRELACIÓN ENTRE PLANEACIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

Tabla 18: CORRELACIONES PLANEACIÓN

		GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	
		Planeación	
Rho de Spearman	Planeación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30
	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Coeficiente de correlación	,853**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30

Fuente: Base de Datos SPSS

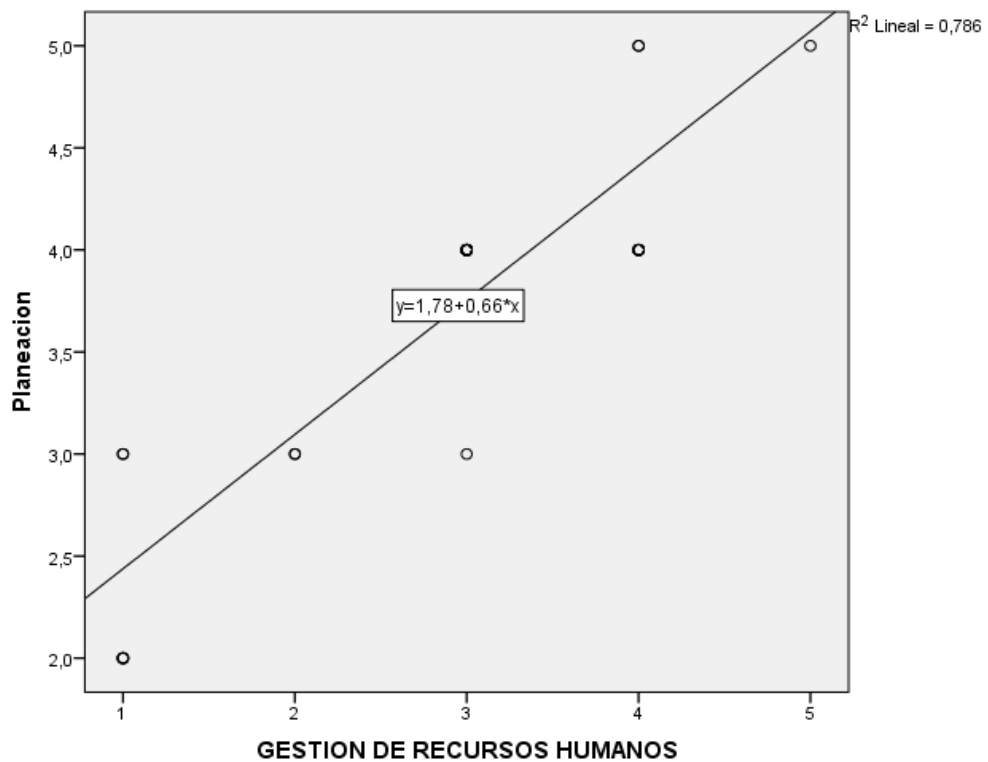


Figura 20 CORRELACIÓN

Fuente: Base de Datos SPSS

ANÁLISIS:

En la tabla 18 se muestra resultado del coeficiente de spearman, al respecto se observa un coeficiente de 0.853 que en la escala de spearman significa correlación alta esto significa que la planeación tiene alta repercusión en la gestión de recursos humanos de los gerentes, personal administrativo de la empresa Sodexo Perú Sac

- CORRELACIÓN ENTRE CONTROL Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Tabla 19: CORRELACIONES CONTROL

		GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	
		Control	HUMANOS
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,787**
		N	30
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Control	Coeficiente de correlación	,787**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30

Fuente: Base de Datos SPSS

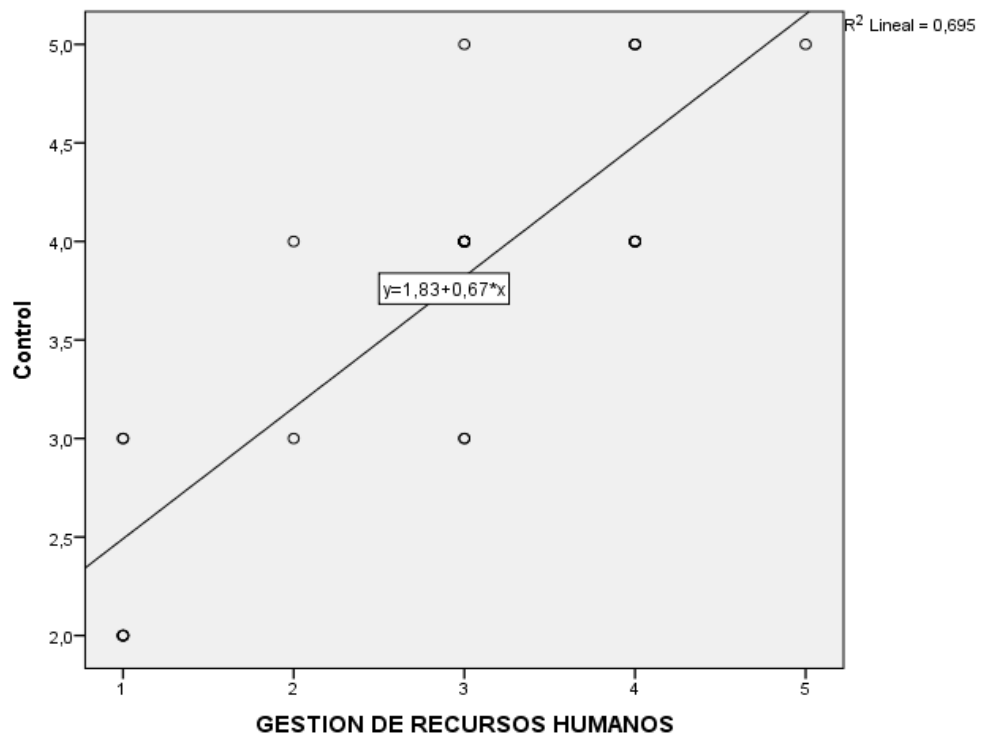


Figura 21 CORRELACIÓN

Fuente: Base de Datos SPSS

ANÁLISIS:

En la tabla 19 se muestra resultado del coeficiente de spearman, al respecto se observa un coeficiente de 0.787 que en la escala de spearman significa correlación alta esto significa que el control tiene una alta repercusión en la gestión de recursos humanos de los gerentes, personal administrativo de la empresa Sodexo Perú Sac

- **CORRELACIÓN ENTRE TOMA DE DECISIONES Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

Tabla 20: CORRELACIONES TOMA DE DECISIONES

			Toma de Decisiones	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
Rho de Spearman	Toma de Decisiones	Coefficiente de correlación	1,000	,816**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Coefficiente de correlación	,816**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Fuente: Base de Datos SPSS

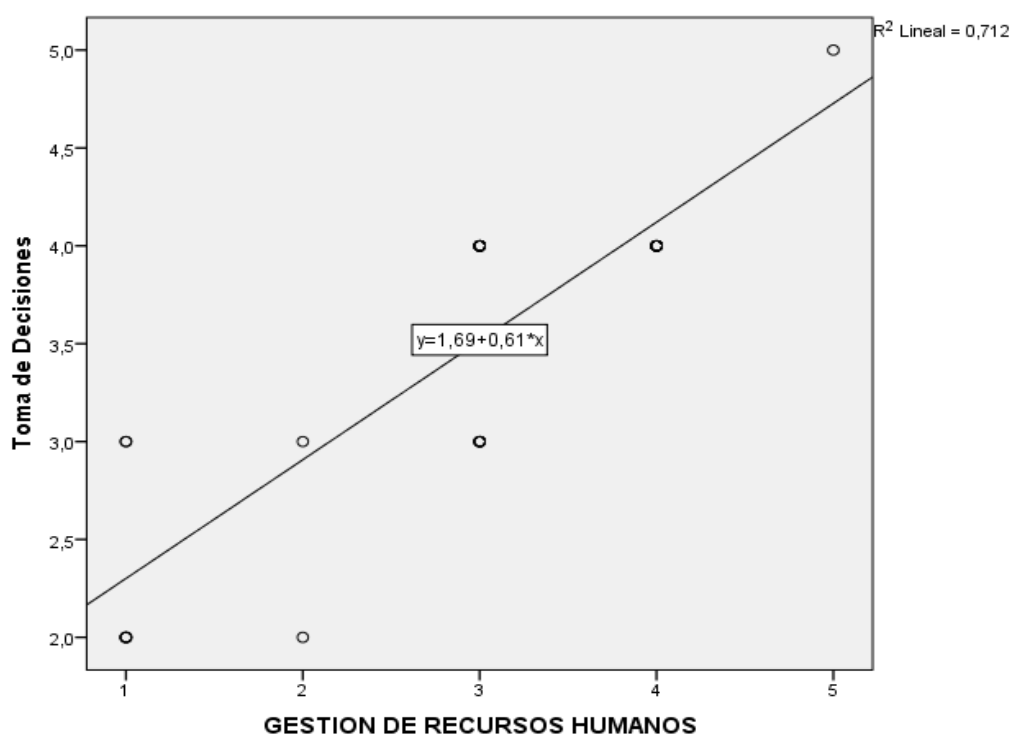


Figura 22 CORRELACIONES

Fuente: Base de Datos SPSS

INTERPRETACIÓN:

En la tabla 20 se muestra resultado del coeficiente de spearman, al respecto se observa un coeficiente de 0.816 que en la escala de spearman significa correlación alta esto significa que la toma de decisiones tiene una alta repercusión en la gestión de recursos humanos de los gerentes, personal administrativo de la empresa Sodexo Perú Sac.

3.1.4 Pruebas de hipótesis

HIPÓTESIS ESPECÍFICA

H1: La planeación se relaciona con la gestión de recursos humanos de la empresa Sodexo Perú Sac, Cusco, 2017.

H0: La planeación se relaciona con la gestión de recursos humanos de la empresa Sodexo Perú Sac, Cusco, 2017. Es alta

Tabla 21: PRUEBAS DE CHI CUADRADA – PLANEACIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	47,423 ^a	12	,000
Razón de verosimilitud	42,556	12	,000
Asociación lineal por lineal	22,788	1	,000
N de casos válidos	30		

Fuente: Base de Datos SPSS

ANÁLISIS:

En la tabla 21 se muestra información sobre chi cuadrada calculada, con un grado de libertad igual a 12 y un valor de significancia igual a 0.000 respecto el valor Sig. de 0.000 es menor que 0.05 por lo tanto, nos permite aceptar la hipótesis de la investigación que sí existe la relación entre la planeación y gestión de recursos humanos de la empresa Sodexo Perú Sac.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA

H1: El control se relaciona con la gestión de recursos humanos de la empresa Sodexo Perú Sac, Cusco, 2017.

H0: El control se relaciona con la gestión de recursos humanos de la empresa Sodexo Perú Sac, Cusco, 2017. Es alta

Tabla 22: PRUEBAS DE CHI CUADRADA - CONTROL Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	33,278 ^a	12	,000
Razón de verosimilitud	33,210	12	,000
Asociación lineal por lineal	20,161	1	,000
N de casos válidos	30		

Fuente: Base de Datos SPSS

ANÁLISIS:

En la tabla 22 se muestra información sobre chi cuadrada calculada, con un grado de libertad igual a 12 y un valor de significancia igual a 0.000 respecto el valor Sig. de 0.000 es menor que 0.05 por lo tanto, nos permite aceptar la hipótesis de la investigación que sí existe la relación entre el control y gestión de recursos humanos de la empresa Sodexo Perú Sac.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA

H1: La toma de decisiones se relaciona con la gestión de recursos humanos de la empresa Sodexo Perú Sac, Cusco, 2017.

H0: La toma de decisiones se relaciona con la gestión de recursos humanos de la empresa Sodexo Perú Sac, Cusco, 2017. Es alta

Tabla 23: PRUEBAS DE CHI CUADRADA - TOMA DE DECISIONES Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	54,817 ^a	12	,000
Razón de verosimilitud	38,250	12	,000
Asociación lineal por lineal	20,655	1	,000
N de casos válidos	30		

Fuente: Base de Datos SPSS

ANÁLISIS:

En la tabla 23 se muestra información sobre chi cuadrada calculada, con un grado de libertad igual a 12 y un valor de significancia igual a 0.000 respecto el valor Sig. de 0.000 es menor que 0.05 por lo tanto, nos permite aceptar la hipótesis de la investigación que sí existe la relación entre la toma de decisiones y gestión de recursos humanos de la empresa Sodexo Perú Sac.

HIPÓTESIS GENERAL

H1: Existe relación significativa entre la contabilidad administrativa y la gestión de recursos humanos de la empresa Sodexo Perú Sac, Cusco, 2017.

H0: Existe relación significativa entre la contabilidad administrativa y la gestión de recursos humanos de la empresa Sodexo Perú Sac, Cusco, 2017. Es alta

Tabla 24: PRUEBAS DE CHI CUADRADA - CONTABILIDAD ADMINISTRATIVA Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	49,293 ^a	16	,000
Razón de verosimilitud	29,178	16	,000
Asociación lineal por lineal	10,040	1	,000
N de casos válidos	30		

Fuente: Base de Datos SPSS

ANÁLISIS:

En la tabla 24 se muestra información sobre chi cuadrada calculada, con un grado de libertad igual a 16 y un valor de significancia igual a 0.000 respecto el valor Sig. de 0.000 es menor que 0.05 por lo tanto, nos permite aceptar la hipótesis de la investigación que sí existe la relación entre la contabilidad administrativa y gestión de recursos humanos de la empresa Sodexo Perú Sac.

CONCLUSIONES

- Se ha determinado que existe relación entre la contabilidad administrativa y la gestión de recursos humanos de la empresa Sodexo Perú Sac, el valor obtenido es de 0.558, tal como se muestra en la tabla 16, de este resultado se concluye que cuanto mejor sea la contabilidad administrativa mejor será la gestión de recursos humanos.
- Se ha determinado que existe relación entre la planeación y la gestión de recursos humanos de la empresa Sodexo Perú Sac, el valor obtenido es de 0.853, tal como se muestra en la tabla 17, de este resultado se concluye que cuanto mejor sea el nivel de planeación mejor será la gestión de recursos humanos.
- Se ha determinado que existe relación entre el control y la gestión de recursos humanos de la empresa Sodexo Perú Sac, el valor obtenido es de 0.787, tal como se muestra en la tabla 18, lo que indica que existe una correlación alta entre el control y la gestión de recursos humanos.
- Se ha determinado que existe relación entre la toma de decisiones y la gestión de recursos humanos de la empresa Sodexo Perú Sac, el valor obtenido es de 0.816, tal como se muestra en la tabla 19, lo que indica que existe una correlación positiva alta entre la toma de decisiones y la gestión de recursos humanos.

RECOMENDACIONES

- Se requiere que haya una gestión de recursos humanos, basado en mejorar la contabilidad administrativa promoviendo capacitaciones, cumplimientos, responsabilidades de cada área y así poder lograr una empresa competitiva, que vayan comprometidos con la visión, misión, objetivos, metas y políticas de la organización.
- Se sugiere que la planeación dentro de la empresa se tiene que someter a un proceso de estrategias, teniendo en claro el perfil de cada personal administrativo, gerentes para así llegar a la calidad de trabajo que se requiere obtener.
- Se sugiere que en la gestión de recursos humanos de determinadas áreas se debe seleccionar profesionales o técnicos con conocimientos a fines al área de trabajo para que de esta manera haya mayor control en el personal que labora y así se obtenga mejores resultados del usuario.
- Se sugiere que para una mejor toma de decisiones efectúe el método científico dentro de la organización o empresa que es de analizar (reconocer que existe el problema, definir el problema y analizar los datos), decisión (proponer diferentes alternativas y seleccionar la mejor) y por último poner en práctica el plan elegido.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Correa Atehortua, L. M., & Yermanos Fonta, E. (2011). *CONTABILIDAD ADMINISTRATIVA UN ENFOQUE GERENCIAL DE COSTOS*. Santiago de Cali: Icesi.
- Bedoya Sanchez, E. O. (2003). *La nueva gestion de personas y su evaluacion de desempeño en empresas competitivas*. Peru - Lima.
- Benjumea Arias, M. (2008). *Gestion del Talento Humano*. Medellin, Colombia: Departamento de Publicaciones FUNLAM.
- Cachuan Chalco, G. (2015). *El talento humano y su impacto en el crecimiento economico de las empresas de servicios de outsourcing contable financiero en lima metropolitana, año 2014*. Lima, Peru.
- Carrasco Díaz, S. (2006). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2007). *Administracion de Recursos Humanos - el capital humano de las organizaciones* (Vol. Octava Edicion). (McGrawHill, Ed.) Mexico.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestion del Talento Humano* (Vol. Tercera Edicion). Mexico: McGrawHill.
- CHIAVENATO, I. T. (2009). *GESTION DEL TALENTO HUMANO*. Mc Graw Hill.
- Dessler, G. (1996). *Administracion de Personal* (Vol. Sexta Edicion). Prentice - Hall Hispanoamericana.
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administracion de Recursos Humanos - enfoque latinoamericano* (Vol. Quinta Edicion). Mexico: Pearson.
- Espinoza Veloz, C. M. (2012). *Auditoria de Gestion y su relacion con la toma de decisiones del departamento del talento humano del gobierno autonomo descentralizado Municipal del Canton Mochache, Año 2012*. Ecuador - Quevedo.

- Fontal , E. Y., & Correa, L. M. (2011). *CONTABILIDAD ADMINISTRATIVA UN ENFOQUE GERENCIAL DE COSTOS*. Santiago de Cali.
- Hernandez , S. R., Fernandez, C. C., & Baptista, L. M. (2011). *Metodologia de la Investigacion*. Mexico: Mc Graw - Hill.
- Hernandez Cabrera, J. L. (04 de Junio de 2016). *Gestiopolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/historia-y-desafios-de-la-gestion-de-recursos-humanos/>
- Hernandez, S. R., Fernandez, C. C., & Baptista, L. M. (2014). *Metodologia de la Investigacion*. Mexico: McGRAW-HILL/Interamericana Editores S.A de C.V.
- HORNGREN, C. T., SUNDEM, G. L., & STRATTOM, W. O. (2006). *CONTABILIDAD ADMINISTRATIVA*. Mexico: Pearson Educacion.
- Horngren, C., Sundem, G., & Stratton , W. (2006). *Contabilidad Administrativa*. Mexico: Pearson Educacion.
- Horngren, C., Sundem, G., & Stratton, W. (2006). *Contabilidad Administrativa* (Vol. Decimotercera Edicion). Mexico: Pearson - Prentice Hall.
- Moncada Vargas, D., & Rodriguez Mora, K. (2015). La administracion del talento humano y su incidencia en la etapa de crecimiento y desarrollo de la empresa servicom, de la ciudad de babahoyo. Ecuador - Babahoyo.
- Ramirez Padilla, D. (2008). *Contabilidad Administrativa* (Vol. Ocatava Edicion). Mexico: McGraw-Hill.
- Sánchez Carlessi, H., & Reyes Meza, C. (2006). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima - Perú: Visión Univertsitaria.
- Tamayo y, T. M. (1997). *El proceso de la Investigacion Cientifica*. Limusa - Noriega.
- Thompson Baldiviezo, J. M. (Agosto de 2008). *Promonegocios.net*. Obtenido de <https://www.promonegocios.net/contabilidad/historia-contabilidad.html>
- Wilbois, J. (2005). *La nouvelle organisation du travail*. Paris: Bloud et Gay.

ANEXOS

- Matriz de Consistencia
- Encuestas – Cuestionario
- Juicio de expertos
- Declaración Jurada – Autenticidad de tesis

ANEXO 1 Matriz de Consistencia

TÍTULO: La contabilidad administrativa y su relación con la gestión de recursos humanos de la empresa Sodexo Perú sac, Cusco, 2017.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA	ESTADÍSTICA
¿Cómo se relaciona la contabilidad administrativa y la gestión de recursos humanos de la empresa Sodexo Perú Sac, Cusco, 2017?	Analizar la relación de la contabilidad administrativa y la gestión de recursos humanos de la empresa Sodexo Perú Sac, Cusco, 2017.	Existe relación significativa entre la contabilidad administrativa y la gestión de recursos humanos de la empresa Sodexo Perú Sac, Cusco, 2017.	V1: Contabilidad Administrativa	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> ✓Objetivos ✓Estrategias ✓Visión ✓Misión ✓Eficacia 	TIPO DE INVESTIGACIÓN Básica, Pura o Sustantiva	<p style="text-align: center;">Esquema:</p> <p style="text-align: center;">Donde: M: Muestra Ox: Observación a la variable 1 Oy: Observación a la variable 2 r: Correlacional</p>
				Control	<ul style="list-style-type: none"> ✓Evaluación del desempeño ✓Supervisión ✓Eficiencia ✓Procesos de control ✓Monitoreo ✓Sistema de Información ✓Informes 	NIVEL DE INVESTIGACIÓN Investigación Correlacional	
				Toma de Decisiones	<ul style="list-style-type: none"> ✓Análisis del problema ✓Proponer diferentes alternativas ✓Métodos Científicos ✓Decisión 	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN No experimental (transaccional o transversales – Descriptivo)	

PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		Admisión de personas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reclutamiento ✓ Selección 	<p>Técnica Se utilizará la encuesta</p> <p>Instrumento Se utilizará el cuestionario</p> <p>Método de análisis de datos Los datos que se recojan, será procesados con la estadística descriptiva e inferencial. La información se presentará en tablas de frecuencias y porcentajes. Se realizará una prueba e hipótesis</p>	<p>Población: Se tendrá una población de 30 personas de la Empresa Sodexo Perú Sac, Cusco, 2017.</p> <p>Muestra: La muestra no será probabilística la selección de las unidades de estudio se hará por determinación propia. La cantidad de unidades de estudio será igual a la población por lo tanto constituye una muestra universal.</p>
¿Cómo se relaciona la planeación y la gestión de recursos humanos de la empresa Sodexo Perú Sac, Cusco, 2017?	Determinar la relación de la planeación y la gestión de recursos humanos de la empresa Sodexo Perú Sac, Cusco, 2017	La planeación se relaciona con la gestión de recursos humanos de la empresa Sodexo Perú Sac, Cusco, 2017.	V1: Gestión de Recursos Humanos	Aplicación de Personas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Diseño de cargos ✓ Evaluación del desempeño 		
¿Cómo se relaciona el control con la gestión de recursos humanos de la empresa Sodexo Perú Sac, Cusco, 2017?	Determinar la relación del control y la gestión de recursos humanos de la empresa Sodexo Perú Sac, Cusco, 2017.	El control se relaciona con la gestión de recursos humanos de la empresa Sodexo Perú Sac, Cusco, 2017.		Compensación de personas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Remuneración ✓ Seguridad e higiene ✓ Beneficios sociales 		
¿Cómo se relaciona la toma de decisiones y la gestión de recursos humanos de la empresa Sodexo Perú Sac, Cusco, 2017?	Determinar la relación de la toma de decisiones y la gestión de recursos humanos de la empresa Sodexo Perú Sac, Cusco, 2017.	La toma de decisiones se relaciona con la gestión de recursos humanos de la empresa Sodexo Perú Sac, Cusco, 2017.		Desarrollo de Personas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacitación y desarrollo ✓ Programas de cambios ✓ Programa de capacitación 		
				Mantenimiento de personas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Disciplina ✓ Higiene, seguridad y calidad en el trabajo 		
				Monitoreo de personas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Base de datos ✓ Sistema de información gerencial 		

ENCUESTA

Distinguido(a) colaborador de la empresa Sodexo Perú S.A.C.

El cuestionario forma parte de un trabajo de investigación (tesis) cuyo fin es recoger información sobre “LA CONTABILIDAD ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA SODEXO PERÚ SAC, CUSCO, 2017”. Su participación es fundamental debiendo responder a cada afirmación con la mayor sinceridad, objetividad y veracidad posible.

		1	2	3	4	5					
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	ESCALA DE VALORACIÓN				
N	o	AFIRMACIONES					1	2	3	4	5

PLANEACIÓN

1	¿La empresa cuenta con objetivos claros, para cumplir sus metas?					
2	¿Para ejecutar usted su trabajo hace uso de sus estrategias?					
3	¿Usted con qué frecuencia utiliza su plan estratégico de la empresa?					
4	¿La empresa dispone de una visión?					
5	¿La empresa dispone de una misión?					
6	¿Usted cumple labores realizadas según lo planificado?					
7	¿La empresa dispone de planes operativos?					

CONTROL

8	¿Con que frecuencia hace evaluaciones del desempeño laboral?					
9	¿Con que frecuencia en la empresa realizan actividades de supervisión?					
10	¿Tiene un control definido dentro de la empresa?					
11	¿La empresa hace uso adecuado de los recursos que dispone?					
12	¿La empresa dispone de procesos adecuados que asegura que los recursos obtenidos sean eficientes?					
13	¿Con que frecuencia participa usted en el proceso de control de su empresa?					
14	¿Con que frecuencia se realiza de actividades de monitoreo?					
15	¿La empresa cuenta con sistema de información para el control administrativo?					
16	¿Con que frecuencia se genera los informes para detectar los síntomas graves que conduce hacia la administración?					

17	¿Usted cree que la contabilidad administrativa es necesaria para obtener mejor control?						
----	---	--	--	--	--	--	--

TOMA DE DECISIONES

18	¿Ante un problema hace un análisis de la situación?						
19	¿Usted genera varias alternativas para la solución de un problema?						
20	¿La empresa dispone de métodos científicos para la toma de decisiones?						
21	¿Dispone de un sistema de información adecuado para la toma de decisiones?						
22	¿Su modelo de toma de decisiones le ayuda a que la decisión sea la mejor?						

ADMISIÓN DE PERSONAS

23	¿Dispone la empresa con métodos para la contratación del nuevo personal?						
24	¿Su empresa dispone de herramientas informáticas para realizar ofertas de puestos laborales?						
25	¿Usted hace usos de sus procesos de selección del personal?						
26	¿Considera usted que los métodos aplicados le permiten identificar el potencial de los candidatos?						

APLICACIÓN DE PERSONAS

27	¿La empresa cuenta con un diseño de cargos?						
28	¿La empresa realiza su diseño de cargos acorde al mercado?						
29	¿La empresa cuenta con un plan de evaluación al desempeño de los trabajadores?						
30	¿La empresa cuenta con políticas para el mejoramiento de condiciones laborales?						

COMPENSACIÓN DE PERSONAS

31	¿Las políticas salariales es acorde al mercado laboral?						
32	¿La empresa brinda charlas de seguridad a los trabajadores?						
33	¿La empresa dispone con normas y procedimientos para la protección de la integridad física?						
34	¿La empresa dispone programas para otorgar beneficios laborales a sus trabajadores?						

DESARROLLO DE PERSONAS

35	¿La empresa realiza actividades de capacitación para las áreas operativas?						
36	¿La empresa realiza actividades de capacitación para las áreas administrativas?						
37	¿La empresa cuenta con políticas de rotación al personal?						

38	¿La empresa cuenta con un programa de capacitaciones?						
----	---	--	--	--	--	--	--

MANTENIMIENTO DE PERSONAS

39	¿La empresa cuenta con reglamento de trabajo?						
----	---	--	--	--	--	--	--

40	¿La empresa entrega a sus colaboradores sus implementos e indumentarias?						
----	--	--	--	--	--	--	--

41	¿La empresa brinda charlas de seguridad industrial?						
----	---	--	--	--	--	--	--

MONITOREO DE PERSONAS

42	¿La empresa dispone de una base de datos?						
----	---	--	--	--	--	--	--

43	¿La empresa cuenta con la tecnología de información pertinente para la administración del personal?						
----	---	--	--	--	--	--	--

44	¿La empresa dispone de un sistema de información gerencial para el seguimiento de los trabajadores?						
----	---	--	--	--	--	--	--

CUESTIONARIO

Distinguido(a) colaborador de la empresa Sodexo Perú S.A.C.

El cuestionario forma parte de un trabajo de investigación (tesis) cuyo fin es recoger información sobre **“La Contabilidad Administrativa y su relación con la Gestión de Recursos Humanos de la empresa Sodexo Perú S.A.C, Cusco, 2017”**. Su participación es fundamental debiendo responder a cada afirmación con la mayor sinceridad, objetividad y veracidad posible.

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

N o	AFIRMACIONES	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
		1	¿La empresa cuenta con objetivos claros, para cumplir sus metas?			
2	¿Para ejecutar usted su trabajo hace uso de sus estrategias?					
3	¿Usted con qué frecuencia utiliza su plan estratégico de la empresa?					
4	¿La empresa dispone de una visión?					
5	¿La empresa dispone de una misión?					
6	¿Usted cumple labores realizadas según lo planificado?					
7	¿La empresa dispone de planes operativos?					
8	¿Con que frecuencia hace evaluaciones del desempeño laboral?					
9	¿Con que frecuencia en la empresa realizan actividades de supervisión?					
10	¿Tiene un control definido dentro de la empresa?					
11	¿La empresa hace uso adecuado de los recursos que dispone?					
12	¿La empresa dispone de procesos adecuados que asegura que los recursos obtenidos sean eficientes?					
13	¿Con que frecuencia participa usted en el proceso de control de su empresa?					
14	¿Con que frecuencia se realiza de actividades de monitoreo?					
15	¿La empresa cuenta con sistema de información para el control administrativo?					
16	¿Con que frecuencia se genera los informes para detectar los síntomas graves que conduce hacia la administración?					
17	¿Usted cree que la contabilidad administrativa es necesaria para obtener mejor control?					
18	¿Ante un problema hace un análisis de la situación?					
19	¿Usted genera varias alternativas para la solución de un problema?					

20	¿La empresa dispone de métodos científicos para la toma de decisiones?					
21	¿Dispone de un sistema de información adecuado para la toma de decisiones?					
22	¿Su modelo de toma de decisiones le ayuda a que la decisión sea la mejor?					
23	¿Dispone la empresa con métodos para la contratación del nuevo personal?					
24	¿Su empresa dispone de herramientas informáticas para realizar ofertas de puestos laborales?					
25	¿Usted hace usos de sus procesos de selección del personal?					
26	¿Considera usted que los métodos aplicados le permiten identificar el potencial de los candidatos?					
27	¿La empresa cuenta con un diseño de cargos?					
28	¿La empresa realiza su diseño de cargos acorde al mercado?					
29	¿La empresa cuenta con un plan de evaluación al desempeño de los trabajadores?					
30	¿La empresa cuenta con políticas para el mejoramiento de condiciones laborales?					
31	¿Las políticas salariales es acorde al mercado laboral?					
32	¿La empresa brinda charlas de seguridad a los trabajadores?					
33	¿La empresa dispone con normas y procedimientos para la protección de la integridad física?					
34	¿La empresa dispone programas para otorgar beneficios laborales a sus trabajadores?					
35	¿La empresa realiza actividades de capacitación para las áreas operativas?					
36	¿La empresa realiza actividades de capacitación para las áreas administrativas?					
37	¿La empresa cuenta con políticas de rotación al personal?					
38	¿La empresa cuenta con un programa de capacitaciones?					
39	¿La empresa cuenta con reglamento de trabajo?					
40	¿La empresa entrega a sus colaboradores sus implementos e indumentarias?					
41	¿La empresa brinda charlas de seguridad industrial?					
42	¿La empresa dispone de una base de datos?					
43	¿La empresa cuenta con la tecnología de información pertinente para la administración del personal?					
44	¿La empresa dispone de un sistema de información gerencial para el seguimiento de los trabajadores?					

DISEÑO DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. **Apellidos y Nombres del Experto:** Salinova Carrasco Huamán
 1.2. **Profesión:** Contador Publico
 1.3. **Grado Académico:** Magister en gestión publica
 1.4. **Nombre del Proyecto del instrumento o motivo de evaluación:** La Contabilidad Administrativa y su relación con la Gestión de Recursos Humanos de la empresa Sodexo Perú sac, Cusco, 2017
 1.5. **Autor del Instrumento:** Melanny Jhoshiam Huamán Huamani

Instrumento

DIMENSIONES	INDICADORES	CRITERIOS DE PREGUNTAS	OPINION DE EXPERTO
PLANEACION	Objetivos	¿La empresa cuenta con objetivos claros, para cumplir sus metas?	2
	Estrategias	¿Para ejecutar usted su trabajo hace uso de sus estrategias?	2
		¿Usted con qué frecuencia utiliza su plan estratégico de la empresa?	2
	Visión	¿La empresa dispone de una visión?	2
	Misión	¿La empresa dispone de una misión?	2
	Eficacia	¿Usted cumple labores realizadas según lo planificado?	2
¿La empresa dispone de planes operativos?		2	
CONTROL	Evaluación del Desempeño	¿Con que frecuencia hace evaluaciones del desempeño laboral?	2
	Supervisión	¿Con que frecuencia en la empresa realizan actividades de supervisión?	2
		¿Tiene un control definido dentro de la empresa?	2
	Eficiencia	¿La empresa hace uso adecuado de los recursos que dispone?	2
		¿La empresa dispone de procesos adecuados que asegura que los recursos obtenidos sean eficientes?	2
	Procesos de Control	¿Con que frecuencia participa usted en el proceso de control de su empresa?	2
	Monitoreo	¿Con que frecuencia se realiza de actividades de monitoreo?	2
	Sistemas de Información	¿La empresa cuenta con sistema de información para el control administrativo?	2
	Informes	¿Con que frecuencia se genera los informes para detectar los síntomas graves que conduce hacia la administración?	2
		¿Usted cree que la contabilidad administrativa es necesaria para obtener mejor control?	2
TOMA DE DECISIONES	Análisis del Problema	¿Ante un problema hace un análisis de la situación?	2
	Proponer diferentes alternativas	¿Usted genera varias alternativas para la solución de un problema?	2

	Métodos Científicos	¿La empresa dispone de métodos científicos para la toma de decisiones?	2
		¿Dispone de un sistema de información adecuado para la toma de decisiones?	2
	Decisión	¿Su modelo de toma de decisiones le ayuda a que la decisión sea la mejor?	2
ADMISION DE PERSONAS	Reclutamiento	¿Dispone la empresa con métodos para la contratación del nuevo personal?	2
		¿Su empresa dispone de herramientas informáticas para realizar ofertas de puestos laborales?	2
	Selección	¿Usted hace usos de sus procesos de selección del personal?	2
		¿Considera usted que los métodos aplicados le permite identificar el potencial de los candidatos?	2
APLICACIÓN DE PERSONAS	Diseño de Cargos	¿La empresa cuenta con un diseño de cargos?	2
		¿La empresa realiza su diseño de cargos acorde al mercado?	2
	Evaluación del Desempeño	¿La empresa cuenta con un plan de evaluación al desempeño de los trabajadores?	2
		¿La empresa cuenta con políticas para el mejoramiento de condiciones laborales?	2
COMPENSACION DE PERSONAS	Remuneración	¿Las políticas salariales es acorde al mercado laboral?	2
	Seguridad e Higiene	¿La empresa brinda charlas de seguridad a los trabajadores?	2
		¿La empresa dispone con normas y procedimientos para la protección de la integridad física?	2
	Beneficios Sociales	¿La empresa dispone programas para otorgar beneficios laborales a sus trabajadores?	2
DESARROLLO DE PERSONAS	Capacitación y Desarrollo	¿La empresa realiza actividades de capacitación para las áreas operativas?	2
		¿La empresa realiza actividades de capacitación para las áreas administrativas?	2
	Programas de Cambios	¿La empresa cuenta con políticas de rotación al personal?	2
	Programa de Capacitación	¿La empresa cuenta con un programa de capacitaciones?	2
MANTENIMIENTO DE PERSONAS	Disciplina	¿La empresa cuenta con reglamento de trabajo?	2
	Higiene, seguridad y calidad en el trabajo	¿La empresa entrega a sus colaboradores sus implementos e indumentarias?	2
		¿La empresa brinda charlas de seguridad industrial?	2
MONITOREO DE PERSONAS	Base de datos	¿La empresa dispone de una base de datos?	2
	Sistema de Información Gerencial	¿La empresa cuenta con la tecnología de información pertinente para la administración del personal?	2
		¿La empresa dispone de un sistema de información gerencial para el seguimiento de los trabajadores?	2

OPINION DEL EXPERTO:

2=VALIDO

0=NO VALIDO



Mgt. Gestión Pública Salinova Carrasco Huamán
Contador Público

CUESTIONARIO

Señor (a): Mgt. Gestión Publica Salinova Carrasco Huamán

EXPERTO VALIDADOR

Sírvase realizar la validación del instrumento para la recolección de datos de mi tesis denominada:

"LA CONTABILIDAD ADMINISTRATIVA Y SU RELACION CON LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA SODEXO PERU SAC, CUSCO, 2017".

VALIDEZ DE CONTENIDO: JUICIO DE EXPERTOS

CRITERIOS	ESCALA DE VALORACION	
	Favorable (1 punto)	Desfavorable (0 puntos)
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación	1	
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio	1	
3. La estructura del instrumentos es adecuado	1	
4. Los ítems (preguntas) del instrumento están correctamente formuladas. (claras y entendibles)	1	
5. Los ítems (preguntas) del instrumento responden a la Operacionalizacion de la variable	1	
6. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento	1	
7. Las categorías de cada pregunta (variables) son suficientes	1	
8. El número de ítems (preguntas) es adecuado para su aplicación	1	



G.P.P. Salinova Carrasco Huamán
N° M/T. 2369

Salinova Carrasco Huamán
Mgt. Gestión Pública

DISEÑO DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. **Apellidos y Nombres del Experto:** Balvino Gutiérrez Villacorta

1.2. **Profesión:** Contador Publico

1.3. **Grado Académico:** Titulado

1.4. **Nombre del Proyecto del instrumento o motivo de evaluación:** La Contabilidad Administrativa y su relación con la Gestión de Recursos Humanos de la empresa Sodexo Perú sac, Cusco, 2017

1.5. **Autor del Instrumento:** Melanny Jhoshiam Huamán Huamani

Instrumento

DIMENSIONES	INDICADORES	CRITERIOS DE PREGUNTAS	OPINION DE EXPERTO
PLANEACION	Objetivos	¿La empresa cuenta con objetivos claros, para cumplir sus metas?	2
	Estrategias	¿Para ejecutar usted su trabajo hace uso de sus estrategias?	2
		¿Usted con qué frecuencia utiliza su plan estratégico de la empresa?	2
	Visión	¿La empresa dispone de una visión?	2
	Misión	¿La empresa dispone de una misión?	2
	Eficacia	¿Usted cumple labores realizadas según lo planificado?	2
¿La empresa dispone de planes operativos?		2	
CONTROL	Evaluación del Desempeño	¿Con que frecuencia hace evaluaciones del desempeño laboral?	2
	Supervisión	¿Con que frecuencia en la empresa realizan actividades de supervisión?	2
		¿Tiene un control definido dentro de la empresa?	2
	Eficiencia	¿La empresa hace uso adecuado de los recursos que dispone?	2
		¿La empresa dispone de procesos adecuados que asegura que los recursos obtenidos sean eficientes?	2
	Procesos de Control	¿Con que frecuencia participa usted en el proceso de control de su empresa?	2
	Monitoreo	¿Con que frecuencia se realiza de actividades de monitoreo?	2
	Sistemas de Información	¿La empresa cuenta con sistema de información para el control administrativo?	2
Informes	¿Con que frecuencia se genera los informes para detectar los síntomas graves que conduce hacia la administración?	2	
	¿Usted cree que la contabilidad administrativa es necesaria para obtener mejor control?	2	
TOMA DE DECISIONES	Análisis del Problema	¿Ante un problema hace un análisis de la situación?	2
	Proponer diferentes alternativas	¿Usted genera varias alternativas para la solución de un problema?	2

	Métodos Científicos	¿La empresa dispone de métodos científicos para la toma de decisiones?	2
		¿Dispone de un sistema de información adecuado para la toma de decisiones?	2
	Decisión	¿Su modelo de toma de decisiones le ayuda a que la decisión sea la mejor?	2
ADMISION DE PERSONAS	Reclutamiento	¿Dispone la empresa con métodos para la contratación del nuevo personal?	2
		¿Su empresa dispone de herramientas informáticas para realizar ofertas de puestos laborales?	2
	Selección	¿Usted hace usos de sus procesos de selección del personal?	2
APLICACIÓN DE PERSONAS	Diseño de Cargos	¿Considera usted que los métodos aplicados le permite identificar el potencial de los candidatos?	2
		¿La empresa cuenta con un diseño de cargos?	2
	Evaluación del Desempeño	¿La empresa realiza su diseño de cargos acorde al mercado?	2
		¿La empresa cuenta con un plan de evaluación al desempeño de los trabajadores?	2
COMPENSACION DE PERSONAS	Remuneración	¿La empresa cuenta con políticas para el mejoramiento de condiciones laborales?	2
		¿Las políticas salariales es acorde al mercado laboral?	2
	Seguridad e Higiene	¿La empresa brinda charlas de seguridad a los trabajadores?	2
		¿La empresa dispone con normas y procedimientos para la protección de la integridad física?	2
DESARROLLO DE PERSONAS	Beneficios Sociales	¿La empresa dispone programas para otorgar beneficios laborales a sus trabajadores?	2
		Capacitación y Desarrollo	¿La empresa realiza actividades de capacitación para las áreas operativas?
		¿La empresa realiza actividades de capacitación para las áreas administrativas?	2
	Programas de Cambios	¿La empresa cuenta con políticas de rotación al personal?	2
	Programa de Capacitación	¿La empresa cuenta con un programa de capacitaciones?	2
MANTENIMIENTO DE PERSONAS	Disciplina	¿La empresa cuenta con reglamento de trabajo?	2
	Higiene, seguridad y calidad en el trabajo	¿La empresa entrega a sus colaboradores sus implementos e indumentarias?	2
		¿La empresa brinda charlas de seguridad industrial?	2
MONITOREO DE PERSONAS	Base de datos	¿La empresa cuenta con un programa de seguimiento de los trabajadores?	2
	Sistema de Información Gerencial	¿La empresa dispone de una base de datos?	2
		¿La empresa cuenta con la tecnología de información pertinente para la administración del personal?	2
		¿La empresa dispone de un sistema de información gerencial para el seguimiento de los trabajadores?	2

OPINION DEL EXPERTO:

2=VALIDO

0=NO VALIDO


 Balvino Gutierrez Villacorta
 Contador Público Colegiado

Balvino Gutierrez Villacorta

Contador Público Colegiado

Matricula: 03-3551



CUESTIONARIO

Señor (a): C. P.C. Balvino Gutiérrez Villacorta

EXPERTO VALIDADOR

Sírvase realizar la validación del instrumento para la recolección de datos de mi tesis denominada:

"LA CONTABILIDAD ADMINISTRATIVA Y SU RELACION CON LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA SODEXO PERU SAC, CUSCO, 2017"

VALIDEZ DE CONTENIDO: JUICIO DE EXPERTOS

CRITERIOS	ESCALA DE VALORACION	
	Favorable (1 punto)	Desfavorable (0 puntos)
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación	1	
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio	1	
3. La estructura del instrumentos es adecuado	1	
4. Los ítems (preguntas) del instrumento están correctamente formuladas. (claras y entendibles)	1	
5. Los ítems (preguntas) del instrumento responden a la Operacionalización de la variable	1	
6. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento	1	
7. Las categorías de cada pregunta (variables) son suficientes	1	
8. El número de ítems (preguntas) es adecuado para su aplicación	1	


Balvino Gutiérrez Villacorta
CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO
COLGIAJATURA 03-2851

.....
Balvino Gutierrez Villacorta

DISEÑO DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. DATOS GENERALES:


- 1.1. Apellidos y Nombres del Experto: Soledad Secca Lopinta
- 1.2. Profesión: Contador Publico
- 1.3. Grado Académico: Contador Público Colegiado
- 1.4. Nombre del Proyecto del instrumento o motivo de evaluación: La Contabilidad Administrativa y su relación con la Gestión de Recursos Humanos de la empresa Sodexo Perú sac, Cusco, 2017
- 1.5. Autor del Instrumento: Melanny Jhoshiam Huamán Huamani

Instrumento

DIMENSIONES	INDICADORES	CRITERIOS DE PREGUNTAS	OPINION DE EXPERTO
PLANEACION	Objetivos	¿La empresa cuenta con objetivos claros, para cumplir sus metas?	2
	Estrategias	¿Para ejecutar usted su trabajo hace uso de sus estrategias?	2
		¿Usted con qué frecuencia utiliza su plan estratégico de la empresa?	2
	Visión	¿La empresa dispone de una visión?	2
	Misión	¿La empresa dispone de una misión?	2
	Eficacia	¿Usted cumple labores realizadas según lo planificado?	2
¿La empresa dispone de planes operativos?		2	
CONTROL	Evaluación del Desempeño	¿Con que frecuencia hace evaluaciones del desempeño laboral?	2
	Supervisión	¿Con que frecuencia en la empresa realizan actividades de supervisión?	2
		¿Tiene un control definido dentro de la empresa?	2
	Eficiencia	¿La empresa hace uso adecuado de los recursos que dispone?	2
		¿La empresa dispone de procesos adecuados que asegura que los recursos obtenidos sean eficientes?	2
	Procesos de Control	¿Con que frecuencia participa usted en el proceso de control de su empresa?	2
	Monitoreo	¿Con que frecuencia se realiza de actividades de monitoreo?	2
	Sistemas de Información	¿La empresa cuenta con sistema de información para el control administrativo?	2
	Informes	¿Con que frecuencia se genera los informes para detectar los síntomas graves que conduce hacia la administración?	2
		¿Usted cree que la contabilidad administrativa es necesaria para obtener mejor control?	2
TOMA DE DECISIONES	Análisis del Problema	¿Ante un problema hace un análisis de la situación?	2
	Proponer diferentes alternativas	¿Usted genera varias alternativas para la solución de un problema?	2

	Métodos Científicos	¿La empresa dispone de métodos científicos para la toma de decisiones?	2
		¿Dispone de un sistema de información adecuado para la toma de decisiones?	2
	Decisión	¿Su modelo de toma de decisiones le ayuda a que la decisión sea la mejor?	2
ADMISION DE PERSONAS	Reclutamiento	¿Dispone la empresa con métodos para la contratación del nuevo personal?	2
		¿Su empresa dispone de herramientas informáticas para realizar ofertas de puestos laborales?	2
	Selección	¿Usted hace usos de sus procesos de selección del personal?	2
		¿Considera usted que los métodos aplicados le permite identificar el potencial de los candidatos?	2
APLICACIÓN DE PERSONAS	Diseño de Cargos	¿La empresa cuenta con un diseño de cargos?	2
		¿La empresa realiza su diseño de cargos acorde al mercado?	2
	Evaluación del Desempeño	¿La empresa cuenta con un plan de evaluación al desempeño de los trabajadores?	2
		¿La empresa cuenta con políticas para el mejoramiento de condiciones laborales?	2
COMPENSACION DE PERSONAS	Remuneración	¿Las políticas salariales es acorde al mercado laboral?	2
	Seguridad e Higiene	¿La empresa brinda charlas de seguridad a los trabajadores?	2
		¿La empresa dispone con normas y procedimientos para la protección de la integridad física?	2
	Beneficios Sociales	¿La empresa dispone programas para otorgar beneficios laborales a sus trabajadores?	2
DESARROLLO DE PERSONAS	Capacitación y Desarrollo	¿La empresa realiza actividades de capacitación para las áreas operativas?	2
		¿La empresa realiza actividades de capacitación para las áreas administrativas?	2
	Programas de Cambios	¿La empresa cuenta con políticas de rotación al personal?	2
	Programa de Capacitación	¿La empresa cuenta con un programa de capacitaciones?	2
MANTENIMIENTO DE PERSONAS	Disciplina	¿La empresa cuenta con reglamento de trabajo?	2
	Higiene, seguridad y calidad en el trabajo	¿La empresa entrega a sus colaboradores sus implementos e indumentarias?	2
		¿La empresa brinda charlas de seguridad industrial?	2
MONITOREO DE PERSONAS	Base de datos	¿La empresa dispone de una base de datos?	2
	Sistema de Información Gerencial	¿La empresa cuenta con la tecnología de información pertinente para la administración del personal?	2
		¿La empresa dispone de un sistema de información gerencial para el seguimiento de los trabajadores?	2

OPINION DEL EXPERTO:
2=VALIDO
0=NO VALIDO


Soledad Secca Lopinta
CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO
MAT. 03-3080

.....
C.P.C. Soledad Secca Lopinta
Contador Público

CUESTIONARIO

Señor (a): C.P.C. Soledad Secca Lopinta

EXPERTO VALIDADOR

Sírvase realizar la validación del instrumento para la recolección de datos de mi tesis denominada:

"LA CONTABILIDAD ADMINISTRATIVA Y SU RELACION CON LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA SODEXO PERU SAC, CUSCO, 2017".

VALIDEZ DE CONTENIDO: JUICIO DE EXPERTOS

CRITERIOS	ESCALA DE VALORACION	
	Favorable (1 punto)	Desfavorable (0 puntos)
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación	1	
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio	1	
3. La estructura del instrumentos es adecuado	1	
4. Los ítems (preguntas) del instrumento están correctamente formuladas. (claras y entendibles)	1	
5. Los ítems (preguntas) del instrumento responden a la Operacionalizacion de la variable	1	
6. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento	1	
7. Las categorías de cada pregunta (variables) son suficientes	1	
8. El número de ítems (preguntas) es adecuado para su aplicación	1	



Soledad Secca Lopinta
CONTADOR PUBLICO COLEGIADO
MAT. 03-3558

Soledad Secca Lopinta
Contador Publico Colegiado

Abancay, 07 de Junio, 2017

Jefe de Recursos Humanos en Sitios Remotos de la empresa Sodexo Perú Sac

Sr. Nelson Eduardo Ríos Castillo

Asunto: **Realización De Trabajo De Investigación (Tesis Para Optar El Grado De Titulación).**

Es grato dirigirme ante usted, para saludarle cordialmente así mismo por intermedio del presente para poner en conocimiento lo siguiente.

Yo **Melanny Jhoshiam Huaman Huamani**, identificada con DNI 72541058, y código universitario **2009226814**, domiciliado en Urb. Buena Vista Calle los Kantus 14-A distrito, provincia y departamento del Cusco, me dirijo ante usted dentro de mi formación académica de bachiller en Ciencias Contables y Financieras.

Solicitar ante la comisión administrativa que me puedan brindar el permiso para realizar un proyecto de investigación académica (tesis) para optar el grado de titulación como contador público.

En la cual ruego que me faciliten el acceso a la información con fines de obtener base de datos informativos que me permita desarrollar mi proyecto de investigación.

Es importante recalcar que este proyecto de investigación no conlleva ningún gasto para la institución, y que tomare los resguardos necesarios para no interferir con el normal funcionamiento de las actividades propias de la empresa Sodexo Perú Sac.

Sin otro particular le agradezco con anticipación su gentil comprensión y atención brindada.

Atentamente,


CPC. *Jusmarly Rivera Olazabal*
COORDINADORA DE LAS ESCUELAS
DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CPC. Jusmarly Rivera Olazabal
Coordinador Académico filial Abancay



Melanny Jhoshiam Huaman Huamani

SODEXO PERU S.A.C.

Nelson Eduardo Ríos Castillo
JEFE DE RECURSOS HUMANOS
SITIOS REMOTOS

Nelson Eduardo Ríos Castillo
Jefe de RRHH de SSRR

