



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

**AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO Y SU
INCIDENCIA EN EL PROCESO DE
CONTRATACIÓN DE PERSONAL EN LA UNIDAD
DE RECURSOS HUMANOS DE ESSALUD
AYACUCHO, 2018.**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
CONTADOR PÚBLICO**

AUTORA:

BACH. ZUNILDA CHATE MARTINEZ

ASESOR:

DR. CPC. FREDY RUBEN LLANCCE ATAO

**AYACUCHO – PERÚ
2019**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

**AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO Y SU
INCIDENCIA EN EL PROCESO DE
CONTRATACIÓN DE PERSONAL EN LA UNIDAD
DE RECURSOS HUMANOS DE ESSALUD
AYACUCHO, 2018.**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
CONTADOR PÚBLICO**

AUTORA:

BACH. ZUNILDA CHATE MARTINEZ

ASESOR:

DR. CPC. FREDY RUBEN LLANCCE ATAO

**AYACUCHO – PERÚ
2019**

HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR

Mgr. CPC. RENÉ JULIO ELGUERA CARBAJAL
Presidente

Mgr. CPC. MANUEL JESÚS GARCÍA AMAYA
Miembro

Mgr. CPC. ANTONIO ROCHA SEGURA
Miembro

Dr. CPC. FREDY RUBÉN LLANCCE ATAO
Asesor

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, deseo expresar mi agradecimiento a Dios, por darme la oportunidad de vivir, estar conmigo en cada paso que doy y protegerme en todo momento por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía.

Asimismo, agradezco a todos los docentes por su orientación y apoyo a mis consultas con quien he compartido ideas y esfuerzos, a mi familia y mis padres que me apoyan en momentos difíciles y por la comprensión, a todas las personas que me estiman y me apoyan dándome las fuerzas que me da valentía a seguir adelante como persona y profesional.

Agradezco a esta prestigiosa Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote por todo el apoyo que nos brindan en el ámbito profesional y finalmente agradezco a la entidad “Seguro Social de Salud” por la facilidad que me dio la información necesaria para la culminación de esta investigación.

DEDICATORIA

A dios por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mi madre por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada por su amor.

A mi padre, por los ejemplos de perseverancia y constancia que lo caracteriza y que me ha infundado siempre, por el valor mostrado para salir adelante y por su amor.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo primordial determinar la incidencia de la auditoría de cumplimiento en el proceso de contratación de personal en la Unidad de Recursos Humanos de EsSalud Ayacucho, 2018. La investigación es cuantitativa y descriptiva, con diseño no experimental transversal, para ello se contó con una muestra de 36 servidores públicos de área de Administración de EsSalud. Como técnica de instrumentos se utilizó la encuesta y el cuestionario; los datos obtenidos se analizaron a nivel estadístico los resultados obtenidos concluyeron en que existe relación buena entre auditoría de cumplimiento y la gestión administrativa; asimismo la evaluación estadística indica que la auditoría de cumplimiento incide significativamente en el proceso de contratación de personal en la unidad de Recursos Humanos de EsSalud Ayacucho, 2018. Según lo manifestado por el 63.9% trabajadores encuestados; del mismo modo la auditoría de cumplimiento contribuye en la transparente ejecución del proceso de contratación de personal en la unidad de recursos humanos Ayacucho, 2018; según la opinión del 77.8% de los encuestados; y la auditoría de cumplimiento contribuye en la realización del procedimiento eficaz en el proceso de contratación de personal, según el 66.7% de los trabajadores encuestados. Se llegó a la conclusión: por consiguiente, es fundamental implementar normativas acordes a la actividad que realiza cada entidad para así contribuir en la mejora de los procesos en la Auditoría de cumplimiento.

Palabra clave: Auditoría de cumplimiento, Contratación del Personal.

ABSTRACT

The main objective of this research work is to determine the incidence of the compliance audit in the personnel hiring process in the Human Resources Unit of EsSalud Ayacucho, 2018. The research is quantitative and descriptive, with a non-experimental cross-sectional design, for This was attended by a sample of 36 public servants from the EsSalud Administration area. As an instrument technique, the survey and the questionnaire were used; The data obtained were analyzed at a statistical level. The results obtained concluded that there is a good relationship between compliance audit and administrative management; likewise, the statistical evaluation indicates that the compliance audit has a significant impact on the personnel hiring process in the Human Resources unit of EsSalud Ayacucho, 2018. According to the statement made by 63.9% of the workers surveyed; In the same way, the compliance audit contributes to the transparent execution of the personnel hiring process in the human resources unit Ayacucho, 2018; according to the opinion of 77.8% of the respondents; and the compliance audit contributes to the completion of the effective procedure in the process of hiring personnel, according to 66.7% of the workers surveyed. The conclusion was reached: therefore, it is fundamental to implement regulations according to the activity carried out by each entity in order to contribute to the improvement of the processes in the Compliance Audit.

Keyword: Compliance audit, Recruitment of Personnel.

CONTENIDO

CARÁTULA.....	i
CONTRACARÁTULA.....	ii
HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
CONTENIDO	viii
INDICE DE TABLAS	x
I. INTRODUCCIÓN	11
II. REVISION DE LITERATURA.....	14
2.1. Antecedentes	14
2.1.1 Internacionales.....	14
2.1.2 Nacionales	17
2.1.3 Regionales	20
2.2. Bases teóricas	23
2.3. Marco Conceptual	52
III. HIPOTESIS	55
IV. METODOLOGIA.....	56
4.1 Diseño de la investigación.	56
4.2 Población y muestra	56
4.3 Definición y operacionalización de variables	58
4.4 Técnicas	61

4.5 Plan de análisis.....	61
4.6 Matriz de Consistencia.....	62
4.7 Principios éticos	63
V. RESULTADOS.....	64
5.1. Resultados	64
5.2 Análisis de Resultados	68
VI. ASPECTOS COMPLEMENTARIOS.....	72
Referencias Bibliográficas	72
ANEXO	77
Anexo 1: Encuesta.....	77
Anexo 2: Mapa del Departamento de Ayacucho	79
Anexo 3: Mapa de la Provincia de Huamanga.....	80

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Respecto al Objetivo General	64
Tabla 2: Respecto al Objetivo Especifico 1	65
Tabla 3: Respecto al Objetivo Especifico 2	66
Tabla 4: Respecto al Objetivo Especifico 3	67

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional la Auditoría de cumplimiento se encuentra regida en la ISSA 4000 quien establece las directrices para la auditoría de cumplimiento representan el cuarto nivel (directrices de auditoría) del Marco de las Normas Internacionales de las Entidades Fiscalizadoras Superiores (ISSAI). Fueron elaboradas para asistir a las EFS en la aplicación de las normas de auditoría de la INTOSAI dentro del marco de sus informes de cumplimiento. En el caso de las auditorías de cumplimiento llevadas a cabo conjuntamente con una auditoría de estados financieros, las directrices para la auditoría de cumplimiento complementan las directrices de auditoría financiera de la INTOSAI (ISSAI 1000 – 2999) **ISSAI (4000)**.

En el Perú la contraloría general de la república es el órgano encargado de velar a las entidades del sector público, uno de sus mecanismos viene a ser la auditoría de cumplimiento es un tipo de servicio de control posterior realizado por las unidades orgánicas de la Contraloría y los OCI, de acuerdo con su competencia funcional, en el marco de la normativa y principios del control gubernamental, establecidos en la Ley; así como las normas, métodos y procedimientos técnicos establecidos por la Contraloría. Es un examen objetivo y profesional que tiene como propósito determinar en qué medida las entidades sujetas al ámbito del Sistema, han observado la normativa aplicable, disposiciones internas y las estipulaciones contractuales establecidas, en el ejercicio de la función o la prestación del servicio público y en el uso y gestión de los recursos del Estado **CGR (2014)**.

La finalidad de la auditoría de cumplimiento es verificar el correcto proceso contratación de personal en la Unidad de recursos humanos de EsSalud Ayacucho, si los mismos cumplieron con el proceso correspondiente y si los postulantes cumplieron

con los requisitos mínimos para los cargos a fin de que pueden desarrollar su trabajo con responsabilidad dedicación y se obtenga resultados de calidad para el cumplimiento de objetivos y fines de la entidad, por cuanto un adecuado y eficiente administración genera una mejora continua en la Unidad de recursos humanos, además los resultados de la auditoria de cumplimiento a través de las recomendaciones sirven para corregir y mejorar la Unidad de recursos humanos, el titular de la entidad debe disponer la implementación de las recomendaciones en forma oportuna y eficiente. El trabajo de investigación consta del planteamiento del problema, caracterización del problema, enunciado del problema, objetivos de la investigación, la justificación de la investigación, antecedentes las bases teóricas, la hipótesis, la metodología de la investigación, antecedentes las bases teóricas, la hipótesis, la metodología de la investigación, universo y muestra, matriz de consistencia, bibliografía y los anexos correspondientes. La auditoría de cumplimiento es una comprobación o examen de las operaciones financieras, administrativas, económicas y de otra índole de una entidad para establecer que se han realizado conforme a las normas legales, reglamentarias, estatutarias y de procedimientos utilizados y las medidas de control interno están de acuerdo con las normas aplicables y son adecuados para el logro de los objetivos de la entidad **Blanco (2006)**.

Para la presente investigación se planteó el siguiente problema:

¿De qué manera la auditoria de cumplimiento incide en el proceso de contratación de personal en la Unidad de Recursos Humanos de Essalud Ayacucho, 2018?

Para dar respuesta al problema, se ha planteado el siguiente objetivo general:

Determinar la incidencia de la auditoria de cumplimiento en el proceso de contratación de personal en la Unidad de Recursos Humanos de EsSalud Ayacucho, 2018; y para el

logro del objetivo general se ha planteado los siguientes objetivos específicos

- Determinar que la auditoria de cumplimiento, incide en el cumplimiento normativo del proceso de contratación de personal en la Unidad de Recursos Humanos de EsSalud Ayacucho, 2018
- Determinar que la auditoria de cumplimiento incide en el procedimiento eficaz de la contratación de personal en la Unidad de Recursos Humanos de EsSalud Ayacucho, 2018
- Determinar que la auditoria de cumplimiento incide en el logro de las metas y objetivos de la contratación de personal en la Unidad de Recursos Humanos de EsSalud Ayacucho, 2018.

El siguiente trabajo de investigación se justifica por los siguientes criterios: La presente investigación contribuirá para ampliar y profundizar el presente estudio Porque existen escasas investigaciones referidas a la auditoria de cumplimiento y su incidencia en el proceso de contratación de personal.

No existen investigaciones realizadas de forma rigurosa a la auditoria de cumplimiento y su incidencia en la contratación de personal en la Unidad de Recursos Humanos de EsSalud Ayacucho, 2018; es una investigación novedosa, es por ello que se justifica la ejecución del presente proyecto.

La investigación se justifica porque permitirá titularme como contador público, lo que a su vez redundará en beneficio de la calidad educativa de la Universidad Católica los Ángeles de Ayacucho, al exigir que todos sus egresados se titulen mediante sustentación de tesis; así mismo, servirá como referente metodológico porque ayudara a fortalecer futuras investigaciones similares.

II. REVISION DE LITERATURA

2.1. Antecedentes

2.1.1 Internacionales

Gatia (2017) En su tesis denominado “El diseño de un modelo de Recursos humanos en la empresa Anglo Ecuatoriana de Guayaquil” Ecuador. Tuvo como objetivo general: Diseñar un plan estratégico que mejore la gestión de Recursos Humanos de la empresa Anglo Ecuatoriana de Guayaquil; además utilizo la metodología Exploratoria. La presente investigación tiene sus orígenes en el campo exploratorio, por dos razones principales, la primera se basa en que a pesar que existan modelos de sistemas de Recursos Humanos, en el medio ecuatoriano todavía es un área empírica de acción, puesto que los departamentos de recursos humanos no llevan procesos definidos y en las pequeñas empresas ni siquiera existe un departamento enfocado al Recursos Humanos. Descriptiva Como el presente estudio tiene datos con relación al departamento de Recursos Humanos misma información recopilada en el departamento de recursos humanos de Anglo por intermedio de la jefa del área la cual es fuente primaria del estudio facilitando datos de los procesos y pasos para la elaboración de nóminas, roles, funciones del personal administrativo etc. En cuanto a la conclusión fue el estudio de investigación permite fortalecer la gestión del departamento de Recursos Humanos de la compañía Anglo Ecuatoriana, permite identificar las causas principales de riesgo que afectan los procesos de gestión de Recursos Humanos, con el fin de proponer un plan estratégico de gestión de Recursos Humanos que aporte con objetivos permitiendo

obtener resultados positivos en el aumento del rendimiento administrativo de forma eficiente.

Guevara (2018) En su trabajo de investigación denominado: “Aplicación de una Auditoría de Cumplimiento para mejorar la eficiencia en el Proceso administrativo de Corporación Radio Encanto Telvoz Cia. Ltda, 101.1 F.M, de la ciudad de Puyo, Provincia de Pastaza, en el período del 01 de Julio al 31 de diciembre del 2016” realizado en Ecuador, Tuvo como objetivo general: Aplicar una Auditoría de Cumplimiento para mejorar la eficiencia en el proceso administrativo de Corporación Radio Encanto, además utilizo la metodología: Deductivo. - porque parte de las leyes generales a leyes secundarias a casos particulares, para ser desglosadas y analizadas en busca del conocimiento científico, Analítico. - ya que extrae las partes de un todo con la finalidad de estructurarlos y analizarlos, Científico. - mediante la recopilación de conceptos de los diferentes autores, para el desarrollo del trabajo; llegando a la conclusión: No se han impartido cursos de capacitación y motivación al personal para que obtengan nuevos conocimientos y desarrollen mejor sus actividades. La empresa no cuenta con un análisis FODA que les ayude a conocer la situación en la que se encuentra el medio de comunicación. La empresa aplica un presupuesto anual que le permite tener una aproximación de sus gastos. Todo el personal de radio Encanto cuenta con su respectivo contrato de trabajo, según la actividad que realizan y lo establecido en el M.R.L. Se cumple con la pauta eficiente de las diferentes órdenes de contratación y con la identificación y clasificación de los contenidos difundidos por el medio de comunicación.

Se aplicó una Auditoría de Cumplimiento en “Radio Encanto”, la misma que permitió la obtención de resultados.

Aguilar (2018) en su tesis denominado: “La Auditoría de Cumplimiento realizada al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Miguel, Provincia de Bolívar, período 2016”, Ecuador, tuvo como objetivo general Realizar la Auditoría de Cumplimiento al “Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Miguel, provincia de Bolívar”, período 2016 mediante la aplicación de normas, procedimientos y técnicas que permitirán mejorar la gestión administrativa y el cumplimiento de la norma legal vigente; además utilizo el método deductivo-inductivo apoyado por la técnica de observación lo que nos permitió acceder a datos confiables con respecto al tema; llegando a la conclusión La entidad a nivel de la normativa interna no cumple con todo lo dispuesto en el Reglamento Interno ni en el Reglamento a la Estructura Orgánica por Procesos lo que manifiesta que algunos de los empleados les falta compromiso y responsabilidad con la institución. A nivel de la normativa externa la entidad tiene algunas inobservancias en la aplicación de las leyes, códigos y reglamentos que rigen al establecimiento esto se ve reflejado en las sanciones que se ha visto involucrado tanto el personal como la entidad por parte de los organismos de control. Después de haber realizado la matriz de cumplimiento se evidenció que la entidad cuenta con un nivel de confianza alto y un nivel de riesgo bajo lo que determina que el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel de Bolívar en el período 2016 cumplió en su mayoría las normativas que rigen a la institución, no obstante, se deben

poner atención a las sugerencias emitidas en el informe de auditoría para evitar caer en sanciones por parte de los organismos de control.

2.1.2 Nacionales

García & Príncipe (2018) en su investigación denominado: “La auditoría de cumplimiento en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos en la universidad nacional Santiago Antúnez de Mayolo, año 2016”; tuvo el objetivo general de este estudio es: Determinar la incidencia de la auditoría de cumplimiento en la determinación de evidencias de gestión de los recursos humanos de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, año 2016; además el tipo de investigación es el aplicado porque se trata de un estudio sobre la aplicación de las normas técnicas de los procedimientos de la auditoría de cumplimiento en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos. Conclusiones: Se ha demostrado que la auditoría de cumplimiento influye positivamente en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos en la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, año 2016; fundamentado en la opinión del 60,2% de servidores administrativos y el coeficiente de determinación de Pearson de 0,40. Se ha demostrado que la planificación de la auditoría de cumplimiento influye positivamente en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos; fundamentado en la opinión del 61,3% de servidores administrativos. Se ha demostrado que la ejecución de la auditoría de cumplimiento incide positivamente en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos; fundamentado en la opinión del 59,1% de servidores

administrativos. Se ha demostrado que la elaboración del informe de la auditoría de cumplimiento influye positivamente en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos; fundamentado en la opinión del 59,1% de servidores administrativos.

Rios (2016) En su tesis titulada: “Auditoría de cumplimiento y la optimización de los procesos de contratación en organismos del Sector Economía y Finanzas, 2015”, tuvo como objetivo conocer en qué medida la auditoría de cumplimiento se relaciona con la optimización de los procesos de contrataciones en los Organismos del Sector Economía y Finanzas, auditados por la Contraloría General de la República durante el periodo 2015. El desarrollo del trabajo fue de tipo correlacional, no experimental; se consideró la metodología de investigación cuantitativa. Los datos fueron recolectados a través de la técnica de encuestas, y como instrumento se utilizaron cuestionarios por cada variable, formulada con un elemento tipo Likert de cinco puntos, que fueron validadas mediante el juicio de expertos y se determinó su confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach de 0.765 para la variable 1 y 0.861 para la variable 2. La información obtenida, las hipótesis empleadas y la correlación existente entre variables se analizaron a través de métodos estadísticos, que determinaron que existe una correlación positiva moderada entre la auditoría de cumplimiento y la optimización de los procesos de contrataciones. Palabras clave: Auditoría de Cumplimiento; procesos de contrataciones, sistema nacional de control y Ley de Contrataciones del Estado.

Manrique & Miranda (2015) La presente tesis titulada "Auditoria de Recursos Humanos para la eficiente gestión de la Red Asistencial de Junín ESSALUD", se inició con la identificación de que estas redes asistenciales a nivel nacional y sus directivas, tienen la falta de culturalización de efectuar auditorías a los Recursos Humanos con la que trabaja; incidiendo en procesos habituales poco competitivos por rechazo a las nuevas tendencias de gestión, esta situación es consecuencia de la inadecuada utilización de las herramientas de gestión y administración Para el efecto; la presente tesis se ha orientado al cumplimiento del siguiente objetivo. Analizar como la auditoria de recursos humanos influye positivamente en la buena gestión de la Red Asistencial Junín – EsSalud; la metodología es El tipo de investigación es aplicada, el nivel de investigación es el descriptivo - explicativo, asimismo; el método de la investigación tiene el método científico y se aplicó el diseño descriptivo correlacional. Las técnicas de investigación estuvieron relacionadas con las encuestas, análisis documental, tabulación, tratamiento y análisis de datos; llegando a las siguientes conclusiones Se determinó que la auditoria de recursos humanos influye positivamente en la eficiente gestión de la RED Asistencial Junín – ESSALUD, esto es cuando la auditoria de recursos humanos es ejecutada de forma oportuna y cumpliendo adecuadamente con la aplicación de los estándares internacionales el mismo que a través de sus informes sean utilizados como herramienta que ayude a una toma de decisiones, promoviendo la eficiente gestión y mejora continua de sus actividades. La auditoría a los recursos humanos enfocado a los procesos de

selección y evaluación del personal influye positivamente en el cumplimiento de metas de la Red Asistencial, Junín – ESSALUD cuando la auditoría a los recursos humanos se ejecute de forma objetiva y sea desarrollado por personal externo a la institución y que las observaciones resultantes se tomen en cuenta al momento de la planificación de las actividades de la institución.

2.1.3 Regionales

Bautista (2017) en su tesis denominado: “La auditoría de cumplimiento como herramienta eficiente de mejora continua en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista Ayacucho – 2016”. Tuvo como objetivo general: Determinar que la auditoría de cumplimiento es una herramienta eficiente de mejora continua en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista Ayacucho – 2016. Se ha planteado los siguientes objetivos específicos: Determinar que la auditoría de cumplimiento es una herramienta de mejora continua en la Unidad de Recursos Humanos en la gestión de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista; Determinar que la auditoría de cumplimiento es un servicio de control posterior independiente y confiable que permite optimizar la gestión de la Unidad de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista; Determinar el adecuado uso de los recursos públicos de acuerdo a la normativa legal que inciden en la gestión de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista. La modalidad utilizada en la investigación es la revisión bibliográfica documental mediante la

recolección de información de fuentes como: textos, tesis, trabajos, artículos, etc. El tema de investigación tiene como resultados lo siguiente: De acuerdo al cuadro y gráfico 1, el 93% el 77% de los encuestados consideran que la auditoría de cumplimiento es una herramienta de mejora continua en la Unidad de Recursos Humanos; De acuerdo al cuadro y gráfico 2, el 70% de los encuestados consideran que la auditoría de cumplimiento es un servicio de control posterior confiable; De acuerdo al cuadro y gráfico 3, el 83% de los encuestados consideran que el adecuado uso de los recursos públicos de acuerdo a la normativa legal si inciden en la gestión de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista Ayacucho.

Espino (2015) El tema de investigación: “Auditoría de cumplimiento y su incidencia en la detección de fraudes en la ejecución de proyectos de inversión por administración directa en el Gobierno Regional de Ayacucho-2014”, tuvo como objetivo general Demostrar que la auditoría de cumplimiento influye en la incidencia y detección de fraudes en la ejecución de proyectos de inversión por administración directa en el Gobierno Regional de Ayacucho, 2014. De acuerdo a la naturaleza del estudio que se ha planteado, reúne las condiciones metodológicas suficientes para ser considerada un tipo de investigación bibliográfica – documental, por cuanto todos los aspectos son teorizados para la emisión oportuna del informe de auditoría de cumplimiento. Llego a las siguientes conclusiones: En el cuadro 9 y gráfico 7, se aprecia que, del total de encuestados, el 90% manifestaron que la auditoría de cumplimiento ha detectado el fraude en adquisiciones a

sobre precio, 7% refiere que no y el 3% mencionaron no conocer; cabe señalar que la auditoría de cumplimiento es una herramienta útil para detectar el fraude en las adquisiciones realizadas de manera sobre evaluada de precios. De acuerdo al cuadro 10 y gráfico 8, nos muestra que el 93% afirmaron que la auditoría de cumplimiento ha detectado el fraude en el control de calidad de materiales y 7% refiere que no; al igual que el cuadro que nos antecedió una de las prácticas más usuales de fraude es la calidad de materiales con las que se están ejecutando las obras, generalmente la entrega de materiales no son entregadas con las especificaciones requeridas los cambian con materiales de bajo costo, llevando como consecuencia una ejecución de obra en pésimas condiciones de duración.

Berrocal (2016) en su tesis denominado: “Calidad en la Auditoría Gubernamental y sus implicancias en la Auditoría de cumplimiento en la Municipalidad Provincial de Cangallo – 2016”. Tuvo como objetivo general: Determinar que la calidad de la auditoría gubernamental genera incidencias en la auditoría de cumplimiento en la Municipalidad Provincial de Cangallo, 2016. La modalidad utilizada en la investigación es la revisión Cualitativo Descriptivo bibliográfica documental de caso mediante la recolección de información de fuentes como: textos, tesis, trabajos, artículos, etc. Llego a la conclusión siguiente: De acuerdo al cuadro y gráfico 1, el 87% de los encuestados consideran que los procedimientos de control de calidad a ser aplicados en los procesos de la auditoría de cumplimiento inciden en la Municipalidad Provincial de Cangallo. De acuerdo al cuadro y gráfico 2, el 90% de los encuestados consideran que los

controles de calidad durante la ejecución de la auditoría de cumplimiento mejoran la gestión en la Municipalidad Provincial de Cangallo. De acuerdo al Cuadro y Gráfico 3, el 73% de los encuestados consideran que los controles de calidad para la preparación y presentación del informe de auditoría de cumplimiento son eficientes en la Municipalidad Provincial de Cangallo.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Teoría de Auditoría de Cumplimiento

Normas Internacionales de Auditoría (NIAS). -Estas Normas refiere a las responsabilidades que tiene el auditor de considerar las disposiciones legales, planificación adecuada, correcta asignación de personal al equipo del compromiso, aplicación de escepticismo profesional, supervisión y revisión del trabajo de Auditoría realizado. La NIA debe ser también aplicada, con la correspondiente adaptación a la auditoría de cumplimiento y de servicios relacionados **Tapia & Guevara (2016)**.

Normas internacionales de las entidades fiscalizadoras ISSAI 4000 – Directrices para la auditoría de cumplimiento – Introducción general. - Las Directrices para la auditoría de cumplimiento representan el cuarto nivel (directrices de auditoría) del Marco de las Normas Internacionales de las Entidades Fiscalizadoras Superiores (ISSAI). Fueron elaboradas para asistir a las EFS en la aplicación de las normas de auditoría de la INTOSAI dentro del marco de sus informes de cumplimiento. En el caso de las auditorías de cumplimiento llevadas a cabo conjuntamente con una auditoría de estados financieros, las directrices para la auditoría de cumplimiento complementan las

directrices de auditoría financiera de la INTOSAI (ISSAI 1000 – 2999)

Lopez (2013).

- **ISSAI 4100.-** trata de las auditorías de cumplimiento realizadas separadamente de la auditoría de estados financieros, por ejemplo, como un tipo de auditoría autónomo o perteneciente a la auditoría de rendimiento **Lopez (2013).**
- **ISSAI 4200.-** menciona las directrices para las auditorías de cumplimiento asociadas a una auditoría de estados financieros. Señala los aspectos que, en el caso que se lleve a cabo una auditoría de cumplimiento dentro del marco de una auditoría de los estados financieros, deben ser objeto de evaluación: si las medidas, transacciones y si los ingresos y gastos de la entidad auditada se aplicaron conforme a los definidos por el legislador y a las metas de programación y medidas establecidas en el mandato **Lopez (2013).**

Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas (NAGAs). - Son los principios fundamentales de auditoría que ayudan en el desempeño a los auditores a cumplir con sus responsabilidades profesionales en la Auditoría de estados financieros históricos. Ello incluye la consideración de capacidades profesionales como lo es la competencia e independencia, los requisitos de informes y la evidencia. Están constituidas por un conjunto de 10 normas de auditoría generalmente aceptadas (NAGAs). Fueron elaboradas por el Instituto Americano de Contadores Públicos Certificados (AICPA) en 1947 y desde esa fecha, han permanecido casi inalterables, salvo algunas excepciones mínimas. Las normas tienen que ver con la calidad de la auditoría realizada por el auditor

independiente. Estas normas son lineamientos generales, que no son específicas para proporcionar una guía significativa para los profesionales, pero si representan un marco de referencia básico **Falconí (2006)**.

Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la Republica Ley N° 27785.- La presente Ley establece las normas que regulan el ámbito, organización, atribuciones y funcionamiento del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República como ente técnico rector de dicho Sistema. Cuando en ella se mencione los vocablos Sistema, Contraloría General y Ley, se entenderán referidos al Sistema Nacional de Control, a la Contraloría General de la República y a la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, respectivamente. La presente ley, tiene por objeto propender al apropiado, oportuno y efectivo ejercicio del control gubernamental, para prevenir y verificar, mediante la aplicación de principios, sistemas y procedimientos técnicos, la correcta ,eficiente y transparente utilización y gestión de los recursos y bienes del estado, el desarrollo honesto e íntegro de las funciones y actos de las autoridades, funcionarios y servidores públicos, así como el cumplimiento de metas y resultados obtenidos por las instituciones sujetas a control, con la finalidad de contribuir y orientar el mejoramiento de sus actividades y servicios en beneficio de la Nación **Congreso (2002)**.

Contraloría General De La República. - Es la máxima autoridad del sistema nacional de control, es la entidad encargada de supervisar que los recursos públicos sean empleados a las leyes de nuestro país supervisa, vigila y verifica

la correcta aplicación de las políticas públicas y bienes del Estado. Para realizar con eficiencia sus funciones, cuenta con autonomía administrativa, funcional, económica y financiera **Congreso (2002)**.

Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado.- La Ley tiene por objeto establecer las normas para regular la elaboración, aprobación, implantación funcionamiento, perfeccionamiento y evaluación del control interno en las entidades del Estado, con el propósito de cautelar y fortalecer los sistemas administrativos y operativos con acciones y actividades de control previo, simultáneo y posterior, contra los actos y prácticas indebidas o de corrupción, propendiendo al debido y transparente logro de los fines, objetivos y metas institucionales. Cuando en ella se mencione al control interno, se entiende éste como el control interno gubernamental a que se refiere el artículo 7 de la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República. Las normas contenidas en la presente Ley y aquellas que emita la Contraloría General de la República son de cumplimiento obligatorio por todas las entidades a que se refiere el artículo 3 de la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República. Son aplicadas por los órganos y personal de la administración institucional, así como por el órgano de control institucional, conforme a su correspondiente ámbito de competencia **Congreso (2006)**.

Normas de Control Gubernamental, Resolución de Contraloría N° 273-2014-CG.- Las normas de control gubernamental son las disposiciones de obligatorio cumplimiento, desarrolladas a partir de la ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la Republica, Ley N° 27785,

que regulan el ejercicio del control gubernamental; brindando dirección y cobertura para su realización. Tienen por objeto regular el desempeño profesional del personal del sistema y el desarrollo técnico de los procesos y productos de control.

Las normas generales de control gubernamental son emitidas por la contraloría general de la República, en su calidad de órgano rector del sistema nacional de control y en el ejercicio de su autonomía y competencia reguladora, guardando concordancia con el artículo 82° de la constitución política del Perú y la ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contralora General de la Republica. Han sido desarrolladas con base en la normativa y buenas prácticas internacionales sobre el ejercicio del control gubernamental y la auditoría; entre las cuales destacan las Normas Internacionales de Entidades Fiscalizadoras Superiores - ISSAI y las Normas Internacionales de Auditoría – NIA.

Control Posterior. - Los servicios de control posterior son aquellos que se efectúan con el objeto de efectuar la evaluación de los actos y resultados ejecutados por las entidades en la gestión de los bienes, recursos y operaciones institucionales. La acción de control es la herramienta esencial del SNC, por la cual el personal técnico de sus órganos conformantes, mediante la aplicación de las normas, procedimientos y principios que regulan el control gubernamental, efectúa la verificación y evaluación, objetiva y sistemática, de los actos y resultados producidos por la entidad en la gestión y ejecución de los recursos, bienes y operaciones institucionales; y se efectúa a través de los servicios de control posterior. Los servicios de control posterior pueden ser:

auditoría financiera, auditoría de desempeño y auditoría de cumplimiento, entre otros que establezca la Contraloría General de la Republica. Cada tipo de auditoría se regula por su correspondiente normativa específica **Contraloria (2018).**

Mediante la Resolución de Contraloría N° 473-2014-CG, se aprueba la Directiva N°007-2014-CG/GCSII.- Artículo Primero.- Aprobar la Directiva N° 007-2014- CG/GCSII denominada “Auditoría de Cumplimiento” y el “Manual de Auditoría de Cumplimiento”, cuyos textos forman parte integrante de la presente Resolución. Artículo Segundo. - Los documentos normativos aprobados mediante el artículo primero de la presente Resolución, entrarán en vigencia a partir del 02 de enero de 2015. Artículo Tercero. - Los exámenes especiales del Sistema Nacional de Control que se encuentren en proceso a la fecha de entrada de vigencia de los documentos normativos aprobados en la presente Resolución, continuarán ejecutándose hasta su conclusión, considerando los criterios técnicos establecidos en la normativa de control vigente a la fecha de su inicio **Contraloria (2014) .**

Directiva N° 007-2014-CG/GCSIL.- Entro en vigencia el 2 de enero del 2015; esta directiva define: La auditoría de cumplimiento es un tipo de servicio de control posterior realizado por las unidades orgánicas de la Contraloría y los OCI, de acuerdo con su competencia funcional, en el marco de la normativa y principios del control gubernamental, establecidos en la Ley; así como las normas, métodos y procedimientos técnicos establecidos por la Contraloría. Es un examen objetivo y profesional que tiene como propósito determinar en qué medida las entidades sujetas al ámbito del Sistema, han observado la normativa

aplicable, disposiciones internas y las estipulaciones contractuales establecidas, en el ejercicio de la función o la prestación del servicio público y en el uso y gestión de los recursos del Estado. Tiene como finalidad fortalecer la gestión, transparencia, rendición de cuentas y buen gobierno de las entidades, mediante las recomendaciones incluidas en el informe de auditoría, que permitan optimizar sus sistemas administrativos, de gestión y de control interno

Contraloría (2014).

- ✓ **Finalidad.-** Regular la auditoría de cumplimiento que ejecuta la Contraloría General de la República y los Órganos de Control Institucional, para hacer más eficiente el ejercicio del control de la legalidad en las entidades sujetas al ámbito del Sistema Nacional de Control, a fin de cautelar el correcto uso y destino de los recursos y bienes del Estado.
- ✓ **Objetivos.-** Contar con normas y disposiciones para el desarrollo de la auditoría de cumplimiento en las etapas de planificación, ejecución y elaboración de informe, así como para el cierre y difusión de los resultados de la auditoría. Contar con los criterios y terminología estándar para la realización de la auditoría de cumplimiento.
- ✓ **Alcance.-** La presente directiva es de cumplimiento obligatorio para: a) El personal de las unidades orgánicas de la Contraloría General de la República y de los Órganos de Control Institucional, de acuerdo con su competencia funcional y para los que presten servicio en la Contraloría, bajo cualquier modalidad contractual. b) Los titulares, funcionarios o servidores de las entidades públicas, que ejercen o han ejercido

funciones, con prescindencia de su régimen laboral, contractual, estatutario, administrativo, civil, ad honorem o relación de cualquier naturaleza.

Etapas de Auditora de Cumplimiento

La auditoría de cumplimiento comprende las etapas de planificación, ejecución y elaboración de informe, las cuales son realizadas por la comisión auditora.

a). Planificación.- Consiste en las actividades siguientes: Acreditación e instalación de la comisión auditora, aplicación de técnicas de auditoría para el conocimiento y comprensión de la entidad, su entorno y materia a examinar, con base en la información contenida en la carpeta de servicio; así como, la aprobación del plan de auditoría definitivo. Las actividades se detallan a continuación:

- **Acreditar e instalar la comisión auditora.** - La comisión auditora se acredita ante el titular de la entidad mediante comunicación escrita emitida por la autoridad competente de la Contraloría, con lo cual se inicia la etapa de planificación de la auditoría de cumplimiento. El titular de la entidad o funcionario designado por este, debe disponer de manera escrita a todos los funcionarios de la entidad y a más tardar al siguiente día hábil de la acreditación, que se otorguen las facilidades y se entregue la documentación e información que requiera la comisión auditora, en las condiciones y plazos que esta fije en el desarrollo de la auditoría. Para la instalación de la comisión auditora, el titular de la entidad y los funcionarios responsables deben facilitar instalaciones apropiadas, seguras y los recursos logísticos que permitan la operatividad de la

comisión auditora, en un plazo que no exceda los tres (3) días hábiles contados a partir del día siguiente de acreditada la comisión. Una vez instalada, la comisión auditora puede llevar a cabo una reunión con el titular o funcionario designado por este, con la finalidad de hacer de conocimiento de la materia a examinar, los objetivos y alcance de la auditoría, así como del apoyo y colaboración que se requiere para el logro de tales objetivos. En el caso del OCI las actividades referidas a la acreditación e instalación de la comisión auditora no son aplicables. El jefe del OCI comunica por escrito al titular de la entidad el inicio de la auditoría.

- **Comprender la entidad y la materia a examinar.** - La comisión auditora luego de instalada lleva a cabo un proceso sistemático e iterativo de recopilación de documentación e información, mediante la utilización de diversas técnicas de auditoría, tales como indagación, observación, entrevista, análisis, entre otras, para lograr el cabal conocimiento, comprensión y entendimiento de la entidad, su entorno y la materia a examinar, que se deben incorporar en la documentación de auditoría.
- **Aprobar el plan de auditoría definitivo.** - De acuerdo con los objetivos de la auditoría, la comisión auditora efectúa una evaluación de los controles internos de la materia a examinar, con el propósito de establecer la necesidad de aplicar nuevos procedimientos de auditoría. La comisión auditora en un plazo máximo de siete (7) días hábiles contados a partir del día siguiente de instalada, debe establecer los objetivos específicos y procedimientos finales en concordancia con lo señalado en el

planeamiento y elevar el plan de auditoría definitivo para su aprobación. La comisión auditora puede excepcionalmente de manera justificada: a) Proponer la modificación del plan de auditoría inicial (objetivo general, materia a examinar, recursos o alcance). b) Solicitar reprogramación del plazo establecido para el desarrollo de la auditoría. Esta propuesta de modificación del plan de auditoría inicial y solicitud de reprogramación, debe ser validada por el supervisor de la comisión y refrendada por el gerente o jefe de la unidad orgánica a cargo de la ejecución de la auditoría u OCI respectivo y autorizada por la unidad orgánica responsable del planeamiento.

b). Ejecución. - Consiste en las actividades siguientes: Definir la muestra de auditoría; ejecutar los procedimientos del programa de auditoría, aprobados en el plan de auditoría definitivo, mediante la aplicación de las técnicas de auditoría las mismas que permitan obtener y valorar las evidencias; y a su vez identificar, elaborar y comunicar las desviaciones de cumplimiento. Asimismo, comprende evaluar los comentarios, señalar de ser el caso, el tipo de la presunta responsabilidad, identificando las personas comprendidas en los hechos; así como, registrar el cierre de la ejecución de la auditoría en el sistema correspondiente. Las actividades se detallan a continuación:

- **Definir la muestra de auditoría.** - Cuando la información a revisar es abundante o excede la capacidad operativa de los recursos que se disponen, la comisión auditora procede a definir una muestra representativa utilizando métodos estadísticos conforme al procedimiento siguiente: a) Identificar las características de los

elementos de la muestra, de acuerdo con los objetivos de auditoría. b) Establecer si los datos disponibles de la entidad, permiten identificar el tamaño de la población y las variables a examinar. c) Calcular el tamaño de la muestra, determinando el método de selección a utilizar. d) Seleccionar la muestra. El procedimiento antes descrito se desarrolla según la metodología aprobada por la Contraloría, que se incluye en el Manual de Auditoría de Cumplimiento. En caso existan partidas u operaciones claves, dada su importancia, materialidad y riesgo, la comisión auditora las incluirá como parte de la muestra de auditoría. En la ejecución de la auditoría, en caso no sea posible utilizar métodos estadísticos de muestreo, se podrá optar por el muestreo no estadístico, aplicando una selección discrecional de partidas u operaciones.

- **Ejecutar el plan de auditoría definitivo.-** Consiste en ejecutar y documentar los procedimientos del programa de auditoría y sus resultados. Aplicación de los procedimientos de auditoría, obtención y valoración de las evidencias.- La comisión auditora aplica los procedimientos contenidos en el programa de auditoría, con la finalidad de obtener evidencias de auditoría suficiente y apropiada que fundamenta la conclusión del auditor respecto del trabajo realizado. La comisión auditora obtiene evidencias de auditoría, aplicando una o varias técnicas de auditoría según las circunstancias, tales como: comparación, observación, indagación, entrevista, tabulación conciliación, inspección, confirmación, análisis, revisiones selectivas, etc. La aplicación y resultado de dichas pruebas debe registrarse en la documentación de

auditoría respectiva. La comisión auditora debe valorar la evidencia con la finalidad de reducir el riesgo de auditoría y que sirva de sustento a las conclusiones de los procedimientos contenidos en el programa de auditoría. Dicha valoración consiste en el empleo del juicio y escepticismo profesional del auditor para establecer si la evidencia de auditoría es suficiente y apropiada, considerando los factores que fundamenten o contradigan la información de la materia examinada.

- **Determinar las observaciones.-** Como resultado de la aplicación de los procedimientos de auditoría incluidos en el plan de auditoría definitivo, se identifican, elaboran y comunican las desviaciones de cumplimiento, producto de ello se evalúan los comentarios presentados por las personas comprendidas en los hechos observados, que incluyen el señalamiento del tipo de presuntas responsabilidades de ser el caso. Las actividades se detallan a continuación:

- ✓ **Identificar las desviaciones de cumplimiento.-** La identificación de las desviaciones de cumplimiento es el resultado del desarrollo de los procedimientos contenidos en el plan de auditoría definitivo, por medio del cual se obtiene la evidencia de auditoría suficiente y apropiada que fundamenta la conclusión del auditor respecto del trabajo realizado. Al respecto, se establece el grado de cumplimiento de la normativa aplicable, de las disposiciones internas y de las estipulaciones contractuales. Se identifica de ser el caso, las deficiencias de control interno, los incumplimientos o mayores elementos de juicio para confirmar

los hechos detectados, incluyendo sus causas y efectos.

✓ **Elaborar y comunicar las desviaciones de cumplimiento.-**

Cuando la comisión auditora, como resultado de la obtención y valoración de la evidencia suficiente y apropiada, advierte el incumplimiento o inobservancia de la normativa, procede a elaborar la desviación de cumplimiento, utilizando una redacción con lenguaje sencillo y entendible, cuyo contenido se expone en forma objetiva, concreta y concisa, revelando: el hecho deficiente detectado, cuyo nivel o curso de desviación debe ser evidenciado (condición); la norma o disposición aplicable al hecho deficiente detectado (criterio); el perjuicio identificado o resultado adverso o riesgo potencial, ocasionado por el hecho deficiente detectado (efecto); y la razón o motivo que dio lugar al hecho deficiente detectado; que se consignará cuando haya podido ser determinado a la fecha de la comunicación (causa).

✓ **Evaluar los comentarios.-** La presentación de los comentarios de las personas incluidas en la comunicación de las desviaciones de cumplimiento, se efectúa por escrito, de manera individual, y, en su caso, adjuntando u ofreciendo la documentación correspondiente. Dichos comentarios deben ser evaluados por la comisión auditora de manera objetiva, exhaustiva, fundamentada e imparcial, y contrastados documentalmente con la evidencia obtenida, dejando constancia de la evaluación en la documentación de auditoría. Culminado el plazo otorgado para la

presentación de los comentarios y evaluados los mismos, se traslada inmediatamente esta información a la etapa de elaboración del informe de auditoría. Si como resultado de la evaluación de los comentarios recibidos por las personas incluidas en los hechos comunicados, no se desvirtúan las desviaciones de cumplimiento, estas últimas deben ser incluidas en el informe de auditoría como observaciones, señalando la presunta responsabilidad administrativa funcional, penal o civil. Cuando las desviaciones no prosperen como observaciones, tal situación se revela en forma sustentada y se archiva en la documentación de auditoría, así como en los medios informáticos implementados para tal efecto. En los casos, que persista la participación de las personas comprendidas en las desviaciones de cumplimiento, sin que las mismas hubieran respondido a la comunicación en el plazo otorgado, tal circunstancia se consigna en el informe de auditoría. Si como resultado de la evaluación de los comentarios se requiere obtener evidencias adicionales o confirmar información, la comisión auditora puede retornar a la entidad sujeta de control, previa aprobación del gerente o jefe de la unidad orgánica a cargo de la auditoría.

- ✓ **Registrar el cierre de la ejecución (trabajo de campo).**- Terminada la etapa de ejecución, la comisión auditora registra en el sistema que corresponda la fecha de su conclusión y los comentarios que se consideren pertinentes, precisando que

mediante acta o documento dirigido al titular o persona encargada de la custodia y archivo de la información, se devolvió a la entidad toda la documentación original que le fue proporcionada, y de ser el caso, las limitaciones en la entrega de información que dieron mérito a que la comisión auditora, iniciara las acciones previstas en el numeral 6.6 de la presente directiva.

c) Elaboración del informe.- Consiste en las actividades de elaboración del informe de auditoría y aprobación y remisión a las instancias correspondientes, las mismas que se describen a continuación:

- **Elaborar el informe de auditoría.-** La comisión auditora de la Contraloría u OCI respectivo, debe elaborar un informe por escrito, en el que se incluyan las deficiencias de control interno, observaciones derivadas de las desviaciones de cumplimiento, las conclusiones y recomendaciones para mejorar la gestión de la entidad. La elaboración del informe está a cargo del jefe de comisión y supervisor, debiendo remitirlo a los niveles gerenciales correspondientes para su aprobación. El contenido del informe, se expone en forma ordenada, sistemática, lógica, concisa, exacta, objetiva, oportuna y en concordancia con los objetivos de la auditoría de cumplimiento, precisando que esta se desarrolló de conformidad con las Normas Generales de Control Gubernamental y la presente directiva.

Resolución de Contraloría N° 136-2018-CG Modifican la Directiva “Auditoría de Cumplimiento” y el “Manual de Auditoría de Cumplimiento”, aprobados por la Res. 473- 2014-CG y modificados por las RR. N°. 352 y 362-2017-CG la evaluación del diseño, implementación y efectividad de los controles internos establecidos por la entidad, se ejecuta cuando por la naturaleza, alcance,

significancia, entre otros criterios, de la materia a examinar corresponda realizar dicha evaluación; Cuando la persona comprendida en los hechos está prestando servicios en la entidad auditada, la comunicación de la desviación de cumplimiento se realiza en la misma. Si se encuentra ausente temporalmente de la entidad auditada o ya no labora para la misma, la comunicación se realiza en el último domicilio que declaro en la entidad y de no residir en dicho domicilio, se procede a comunicar en el domicilio que tiene registrado en su Documento Nacional de Identidad (DNI); Aprobar el plan de auditoría definitivo. 67. La comisión auditora evalúa el diseño, implementación y efectividad de los controles internos establecidos por la entidad para la materia a examinar, cuando por la naturaleza, alcance, significancia, entre otros criterios, de la materia a examinar corresponda realizar dicha evaluación **Contraloría (2018)**.

Resolución de Contraloría N° 352-2017-CG Modifican Directiva “Auditoría de Cumplimiento” y el Manual de Auditoría de Cumplimiento, aprobados por la Res. N° 473-2014-CG: Modificar el sub numeral 7.1.3.1 de la Directiva N° 007-2014-CG/GCSII “Auditoría de Cumplimiento”, aprobada por Resolución de Contraloría N° 473-2014-CG, conforme al texto que en Anexo N° 1 forma parte integrante de la presente Resolución. Modificar el numeral 6) Señalamiento del tipo de presuntas responsabilidades del punto III. Observaciones y punto VI. Apéndices, del rubro Estructura del informe de auditoría, del sub numeral 4.3. Elaborar el informe de auditoría, del numeral 4. Elaboración de Informe, del “Manual de Auditoría de Cumplimiento” aprobado por Resolución de Contraloría N° 473-2014-CG, conforme al texto que en Anexo N° 2 forma parte integrante de la presente Resolución. Modificar el rubro Apéndices de la Tabla de Criterios a

Considerar en la Elaboración del Informe de Auditoría del Apéndice 11 - Informe de Auditoría, del numeral 7. Apéndices e incluir el Apéndice 22 - Documento que Sustenta la Identificación de la Presunta Responsabilidad Administrativa Funcional, en el numeral 7. Apéndices, del “Manual de Auditoría de Cumplimiento” aprobado por Resolución de Contraloría N° 473-2014-CG, conforme al texto que en Anexo N° 3 forma parte integrante de la presente Resolución. Las auditorías de cumplimiento que a la fecha de vigencia de la presente Resolución se encuentren en desarrollo y no cuenten con el informe de auditoría aprobado como resultado de dicho servicio de control posterior, deberán adecuarse a las disposiciones establecidas en los Anexos N°s 1, 2 y 3 que forman parte integrante de la presente Resolución. Para tal efecto, de ser necesario, las unidades orgánicas competentes, aprobarán las adecuaciones del cronograma de desarrollo de la respectiva auditoría de cumplimiento **Contraloría (2017)**.

Resolución de Contraloría N° 362-2017-CG Modifican la Directiva N° 007-2014-CG/GCSII denominada “Auditoría de Cumplimiento” y el “Manual de Auditoría de Cumplimiento”, aprobada por Resolución de Contraloría N° 473-2014-CG: Modificar los numerales 1. Finalidad, 3. Alcance y 6.1 Auditoría de Cumplimiento, del numeral 6. Disposiciones Generales de la Directiva N° 007-2014-CG/GCSII “Auditoría de Cumplimiento”, aprobada por Resolución de Contraloría N° 473-2014-CG, conforme al texto que en Anexo N° 1 forma parte integrante de la presente Resolución. Modificar el numeral 3, del punto 1.2 Mandato de la Auditoría de Cumplimiento y el numeral 10 del rubro Alcance del punto 1.3 Definición, alcance y objetivos de la auditoría de cumplimiento, ambos del rubro 1. Introducción a la Auditoría de Cumplimiento, del Manual de

Auditoría de Cumplimiento aprobado por Resolución de Contraloría N° 473-2014-CG, conforme al texto que en Anexo N° 2 forma parte integrante de la presente Resolución. Las Sociedades de Auditoría designadas por la Contraloría General de la República para la realización de auditorías de cumplimiento, deben desarrollar dicho servicio de control posterior de conformidad a lo establecido en la Directiva N° 007-2014-CG/GCSII “Auditoría de Cumplimiento”, el Manual de Auditoría de Cumplimiento y sus respectivas modificatorias, los términos de referencia del proceso de designación, así como, las disposiciones vinculadas a dicho servicio de control. Entiéndase que las Sociedades de Auditoría se encuentran comprendidas en las referencias a la Contraloría General de la República y a los Órganos de Control Institucional contempladas en la Directiva N° 007-2014-CG/GCSII “Auditoría de Cumplimiento” y el Manual de Auditoría de Cumplimiento. Encargar al Departamento de Tecnologías de la Información, la publicación de la presente Resolución en el Portal del Estado Peruano **Contraloria (2017)**.

Resolución de Contraloría N°407-2017-CG Modifican la Directiva “Auditoría de Cumplimiento” y el “Manual de Auditoría de Cumplimiento”, aprobados por la Res. 473- 2014-CG y modificados por las RR. N°s. 352 y 362-2017-CG. Modificar el rubro Apéndices de la Tabla de Criterios a Considerar en la Elaboración del Informe de Auditoría del Apéndice 11 – Informe de Auditoría, así como el Apéndice 22 – Documento que Sustenta la Identificación de la Presunta Responsabilidad Administrativa Funcional, del “Manual de Auditoría de Cumplimiento” aprobado por Resolución de Contraloría N° 473-2014-CG y modificado por la Resolución de Contraloría N° 352- 2017-CG,

conforme al texto que en Anexo N° 3 forma parte integrante de la presente Resolución. Artículo 4.- Las auditorías de cumplimiento que a la fecha de vigencia de la presente Resolución se encuentren en desarrollo y no cuenten con el informe de auditoría aprobado como resultado de dicho servicio de control posterior, deberán adecuarse a las disposiciones establecidas en los Anexos N° 1, 2 y 3 que forman parte integrante de la presente Resolución **Contraloría (2017)**.

2.2.2. Teoría de Proceso de Contratación de Personal

Régimen de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728). -El régimen laboral de la actividad privada fue creado en el año 1991, con la clara intención de “flexibilizar” los derechos de los trabajadores. Actualmente, los empleados públicos sujetos a este régimen son los que están mejor remunerados dentro de la Administración Pública, a pesar de que son una minoría dentro del total de empleados públicos. Si bien su número ha ido creciendo, representan solo el 7 % de los trabajadores contratados bajo esta modalidad en la Administración Pública, conforme a la exposición de motivos del Proyecto de Ley N° 1846-2012-PE, luego plasmada en la Ley del Servicio Civil. Este régimen es cada vez mayor en el sector público y ha profundizado la heterogeneidad.

Los cargos y puestos de trabajo son distintos a los del régimen de la carrera administrativa; las formas de pago, las escalas y beneficios sociales también son diferentes. Sin embargo, permite gestionar de manera flexible los recursos humanos, tanto en la contratación, determinación de remuneraciones, asignación de 31 tareas y evaluación del desempeño, como en la aplicación de sanciones ante el incumplimiento **Congreso (1991)**.

Modalidades de contratación:

- a) **plaza vacante:** Cobertura de un determinado cargo mediante proceso de selección de personal en plaza debidamente presupuestada y disponible.
- b) **Suplencia:** Cobertura de un determinado cargo mediante contratación a plazo fijo en los casos establecidos en la presente directiva y debidamente detallada en las Normas de Austeridad vigentes.

Motivos de la Contratación:

- Cobertura de cargos o servicios por renuncia o cese del trabajador, sustitución del titular del cargo o servicio señalado el tiempo que regirá el contrato y el causal del mismo.
- El ingreso del personal también se puede generar por las acciones siguientes:
 - ✓ Como resultado de acciones relativas a desplazamiento de personal asistencial y administrativo que ostentan cargo de carrera,
 - ✓ Para la cobertura de cargos y plazas que dejan los trabajadores que resultaron ganadores en procesos de promoción de personal, y
 - ✓ Para cubrir cargos o servicios en virtud a resolver situaciones coyunturales o de emergencia, tales como: desastres naturales- terremotos, cataclismos, ausencia de personal debido a paralización de labores, u otro que guarde relación con la necesidad institucional.

Autorización:

Para convocar un proceso de selección de personal, se debe contar previamente con autorización para la contratación de personal emitida por la máxima autoridad del Órganos Desconcentrados o por la Gerencia Central d Gestión de Personas para el caso de la Sede Central y en aquellas situaciones en las cuales se haya

delegado en esta instancia la facultad de contratación respectiva.

La Oficina de Recursos Humanos (ORH) del Órganos Desconcentrados iniciará las coordinaciones sobre la convocatoria del respectivo proceso de selección con la Oficina de Selección, Promoción y Carrera de la Gerencia Central de Gestión de Personas. La Oficina de Selección, Promoción y Carrera de la Gerencia actuará en función de las autorizaciones emitidas por la autoridad competente.

Proceso de Contratación de Personal

A. Conformidad de la comisión:

La conformación de la Comisión será oficializada mediante resolución del titular del Órganos Desconcentrados debidamente visada por el Jefe de la Oficina de Administración (OADM). Debe conformarse una para cada proceso de selección a convocarse.

La Comisión estará conformada para todos los casos por tres miembros: el Jefe de la Oficina de Administración o quien éste proponga en su representación, quien la preside; el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos que actuará como Secretario Técnico, y por un funcionario o trabajador que represente al área o áreas a las que pertenecen los cargos a cubrir, como tercer miembro. Se designará asimismo, un suplente para cada uno de ellos.

Los miembros suplentes solo entrarán en funciones por la ausencia del titular generada por causas de fuerza mayor, tales como licencias por enfermedad, ausencias imprevistas de la zona de trabajo, inhibición de los miembros por las causales indicadas en el numeral 12.14 de la presente Directiva o situación similar.

Los titulares reemplazados están obligados a probar documentadamente las causas que dieron origen a su retiro de la Comisión, y deberá constar necesaria y

obligatoriamente en actas y en el Informe Final.

B. Funciones y responsabilidades de la comisión:

- Organizar y ejecutar el proceso de selección.
- Determinar los requisitos de los cargos a cubrir y elaborar el Aviso de Convocatoria,
- establecer el cronograma de actividades y disponer su difusión.
- Establecer los criterios de evaluación, los que deberán consignarse en actas antes de la publicación de la convocatoria, coordinar las pruebas, aplicarlas, calificarlas y disponer la difusión de los resultados en las marquesinas informativas y en la página web institucional, asumiendo la responsabilidad por los resultados emitidos.
- Realización de la verificación del RNSDD y REDAM
- Establecer los cuadros de resultados parciales por etapa, el Cuadro de Méritos, Cuadro de Elegibles y proceder a su difusión.
- Atender las observaciones y/o reclamos de los postulantes.
- Elaborar y presentar el Informe Final (resumido y general), así como información adicional o levantar las observaciones que solicite o formule la GCGP u otros órganos autorizados.
- Tener la responsabilidad de que en actas se consignen en forma obligatoria las firmas de los representantes de las instituciones y/o entidades públicas o de representaciones gremiales debidamente autorizadas por la Comisión, velando para que su participación en el proceso sea en calidad de veedores u observadores.
- Realizar otras acciones que se encuentren directamente vinculadas a la

ejecución del proceso de selección bajo su conducción.

C. Elaboración de la Convocatoria:

Para la elaboración de los requisitos de formación, experiencia laboral, capacitación, conocimientos complementarios u otros vinculados al cargo en concurso, deberán como mínimo considerarse los descritos en el Manual de Perfiles Básicos de los Cargos. Dicho Manual servirá de referente para determinar el perfil requerido para personal por contratación laboral directa

D. Difusión de la Convocatoria:

La OSPC, luego de la revisión de los documentos remitidos por los Órganos Desconcentrados y por las dependencias en Sede Central, dará la conformidad para que se realice el proceso de selección. Para el efecto, enviará el "Formato de Difusión de Convocatoria para 11 Proceso de Selección de Personal" al MTPE (contratación directa por reemplazo), así como el Aviso de Convocatoria del proceso de selección a la página web Institucional, al CONAOIS u otras entidades que se considere convenientes para generar una mayor difusión. 19.2 La OSPC deberá remitir las ofertas de empleo consolidadas al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo con diez (10) días hábiles de anticipación al inicio del concurso de los puestos de trabajo vacantes a ofertar.

E. Evaluaciones del Proceso de Selección:

La ejecución del proceso de selección mediante contratación laboral directa comprende las siguientes etapas de evaluación, las que tienen carácter eliminatorio en caso ser desaprobadas:

a. Para procesos de selección bajo la modalidad presencial:

- Evaluación Curricular

- Evaluación Psicotécnica
 - Evaluación de Conocimientos
 - Evaluación Personal (entrevista).
- b. Para procesos de selección bajo la modalidad en línea:
- Pre calificación Curricular
 - Evaluación Psicotécnica
 - Evaluación de Conocimientos
 - Evaluación Curricular (de acuerdo a los expedientes en físico)
 - Evaluación Personal (entrevista).

Dependiendo del proceso de selección al cual está postulando y en concordancia con las Normas vigentes, las etapas de los procesos de selección en EsSalud son las siguientes:

- Evaluación pre curricular: que corresponde a la información que el postulante ingresa al Sistema de Selección de Personal (SISEP) y que será contrastada con los documentos que se entreguen durante la etapa de evaluación curricular. Cabe precisar que los resultados de Evaluación Pre Curricular serán publicados en la página web institucional y marquesinas informativas, de acuerdo a lo indicado en el cronograma respectivo.
- Evaluación Psicotécnica: La cual es de carácter eliminatorio, pero no genera un puntaje específico; sin embargo, para ser considerado APTO el postulante deberá contestar correctamente el 50% más uno del total de preguntas formuladas.
- Evaluación Psicológica: La cual servirá como referencia para la toma de decisiones de la Comisión Responsable en la etapa de Evaluación Personal y

que, al igual que cada una de las etapas de evaluación es de asistencia obligatoria en los días y horas señalados.

- Evaluación de Conocimientos: En esta Etapa se considera como aprobados a los postulantes que obtengan más del cincuenta por ciento (50%) del puntaje máximo establecido para esta evaluación (13 preguntas o 26 puntos).
- Evaluación Curricular: En esta etapa los postulantes deberán acreditar todo lo solicitado como obligatorio en el aviso de convocatoria respectivo. La acreditación de los documentos será considerada de la siguiente manera:
- Para ningún caso de sustento se aceptará declaraciones juradas adicionales a las establecidas en la convocatoria a la cual postula.
- Para acreditar estudios se considerará únicamente copia simple legible de los diplomas, certificados, constancia de participación o constancia de asistencia emitidas por la institución capacitadora (no se considerará como capacitación las actividades como ponente u organizador, salvo que ello haya sido requerido expresamente en la convocatoria) En los casos donde para efectos de la formación (Ejemplo: Técnico de Servicio Administrativo y Apoyo) se solicita un número determinado de ciclos universitarios, resulta indispensable la presentación de la Constancia de Estudios correspondientes, dado que de presentarse documentos tales como Bachiller Profesional o Título Profesional, se considerará como fecha de referencia para contabilizar la experiencia laboral, la indicada en los citados documentos. Los responsables del proceso no deberán inferir o aproximar la fecha de culminación de los ciclos solicitados sobre documentos que no han sido presentados de acuerdo a lo indicado en la convocatoria respectiva. Cabe precisar que los procesos de nivel Auxiliar donde

se solicita Constancia de Estudios de Secundaria completa, será necesario que el postulante presente el documento citado donde debe consignarse obligatoriamente los resultados de cada año lectivo y no sólo el último (5to de secundaria). Asimismo, los postulantes deberán presentar debidamente llenadas las Declaraciones Juradas generadas por el Sistema (para proceso vía SISEP), o debidamente impresas de la página web institucional (para procesos de recepción directa de expedientes); cabe precisar que de no efectuar lo señalado o no presentar alguna de las declaraciones juradas respectivas se dejará sin efecto su postulación.

- En el caso que para un cargo o servicio convocado se requiera especialización o formación complementaria, éste debe tener como duración mínima seis (06) meses y debe ser obtenido en Universidad. En caso el documento haya sido expedido por entidad diferente a ésta o como resultado de convenio, será considerado como capacitación.
- Los postulantes que tengan Título Profesional y/o de especialidad emitido por una Universidad del extranjero, deberán presentar la Resolución de revalidación emitida por la Asamblea Nacional de Rectores; caso contrario, no se considerará válido.
- Para efectos de la sumatoria de los cursos de capacitación, debe considerarse diecisiete (17) horas por cada crédito académico. Cuando el Certificado no indique el tiempo de duración del evento, se considerará dos (02) horas por cada día.
- La colegiatura y habilitación profesional son condiciones obligatorias para el ejercicio profesional, en los casos que la Ley dispone. La Habilitación

Profesional vigente deberá acreditarse necesariamente a la fecha de inscripción del postulante en el Sistema de Selección de Personal (SISEP).

- Debe tomarse en consideración que cuando se solicita experiencia laboral y/o capacitación “afin al cargo”, la misma se vincula directamente con las funciones requeridas en el aviso de convocatoria publicado.
- Cabe precisar que el postulante deberá presentar de manera obligatoria su Currículum Vitae documentado y foliado, detallando los aspectos de formación, experiencia laboral y capacitación de acuerdo a las instrucciones indicadas en la página Web.
- Evaluación Personal: Donde los evaluadores identificarán si los aspectos personales del postulante están acordes con la complejidad y responsabilidad del cargo a cubrir midiendo las competencias necesarias para el puesto; el postulante aprobará con un puntaje mínimo de 11.
- Cabe precisar que cada una de las etapas del proceso es eliminatoria, de tal manera que, por ejemplo: un postulante que ha alcanzado un alto puntaje en la Etapa de conocimientos no necesariamente aprobará la siguiente etapa, ya que la evaluación tiene un sentido integral.
- Cabe precisar que los pesos establecidos para la convocatoria efectuada son referenciales, dado que la determinación del ganador del mismo se establece a través de los puntajes aplicados en cada etapa y las bonificaciones a las que pudiera ser acreedor de acuerdo a Ley.

F. Bonificaciones

- Cabe destacar que en los casos que corresponda y de aprobar las evaluaciones respectivas, los postulantes recibirán las bonificaciones establecidas en la

Normativa vigente (Bonificación por Discapacidad debidamente sustentada, Bonificación por su condición de Licenciado de las Fuerzas Armadas, Bonificación de acuerdo al lugar donde haya realizado el SERUMS en relación a los quintiles de pobreza establecidos por FONCODES, Bonificación por Deportista Calificado entre otros de acuerdo a Ley).

- Con relación al porcentaje establecido los profesionales de salud, de acuerdo al Decreto supremo N° 007-2008-SA, tendrán derecho a una bonificación porcentual directamente relacionada a la ubicación del centro asistencial donde realizaron el SERUM, dentro del mapa de pobreza elaborado por FONCODES expresado en quintiles, tal como se indica en el cuadro adjunto:

Ubicación según FONCODES	Bonificación sobre puntaje final
Quintil 1	15%
Quintil 2	10%
Quintil 3	5%
Quintil 4	2%
Quintil 5	0

- Cabe precisar que a los trabajadores de EsSalud sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 que postulen a una vacante del régimen laboral del D.L. 728 (Contratación Laboral Directa por reemplazo o suplencia) y alcancen puntaje aprobatorio (esto es, que hayan aprobado todas las etapas del proceso de selección) se les otorgará una bonificación de manera proporcional al tiempo de labores, de acuerdo al siguiente cuadro:

NIVELES POR TIEMPO DE LABORES	PORCENTAJE DE BONIFICACION
05 años a más	10%
Mayor o igual a 04 años y menor de 05 años	8%
Mayor o igual a 03 años y menor de 04 años	6%
Mayor o igual a 02 años y menor de 03 años	4%
Mayor o igual a 01 año y menor de 02 años	2%

El cual se aplicará sobre el puntaje final obtenido en la etapa de evaluación que incluye la entrevista personal.

- De otro lado, de acuerdo a lo señalado en las normas vigentes para los profesionales médicos especialistas que demuestren haber culminado su Residentado Médico en ESSALUD, se les otorgará la bonificación siguiente:
 - a. Se otorgará un veinticinco por ciento (25%) del puntaje total obtenido en los casos donde el Médico Especialista demuestre documentalmente haber culminado su Residentado Médico en EsSalud; b. Se otorgará un diez por ciento (10%) adicional, esto es treinta y cinco por ciento (35%) del puntaje total obtenido en los casos donde el Médico Especialista demuestre documentalmente haber culminado su Residentado Médico en EsSalud durante el mismo año en el que se efectúa la convocatoria a la que postula.
- Asimismo, de acuerdo a lo establecido en las Normas Vigentes para Contratación Laboral Directa - D.L. 728 (reemplazo y suplencia), “Los trabajadores de EsSalud que laboran bajo la modalidad de CAS, así como los trabajadores bajo la modalidad de plazo indeterminado y/o Nombrado podrán postular sin renuncia previa acreditando como mínimo un (01) año de

servicios ininterrumpidos en la institución, quienes de resultar ganadores ingresarán bajo una nueva relación laboral bajo los extremos establecidos en el Aviso de Convocatoria respectivo.

- Los trabajadores de ESSALUD que laboran bajo la modalidad de suplencia podrán postular sin renuncia previa acreditando su experiencia laboral en la condición citada.

G. Informe Final:

Culminada cada etapa del proceso se difundirá en la página web institucional el resultado parcial de la misma, así como la relación de los postulantes que pasan a la siguiente etapa debidamente firmado por los miembros de la Comisión Responsable, conforme los Anexos Nos. 12 (Curricular), 13 (Psicotécnico), 14 (Conocimientos) y 15 (Evaluación Personal). En dicho resultado se consignará la fecha, lugar y hora de la siguiente evaluación, el cual guardará relación a lo señalado en el cronograma de actividades. Por ningún motivo la Comisión conformada en el Órgano Descentralizado y la OSPC en la Sede Central o la dependencia convocante podrán alterar las fechas, salvo situaciones debidamente sustentadas que deberán ser evaluadas y previamente autorizadas por la OSPC, para lo cual se publicarán las Actas que explican la modificación requerida a través de los medios de difusión establecidos.

2.3. Marco Conceptual

2.3.1 Auditoría de cumplimiento. - La auditoría de cumplimiento es un tipo de servicio de control posterior realizado por las unidades orgánicas de la Contraloría y los OCI, de acuerdo con su competencia funcional, en el marco de la normativa y principios del control gubernamental, establecidos

en la Ley; así como las normas, métodos y procedimientos técnicos establecidos por la Contraloría **Contraloría (2014)**.

2.3.2 Etapa de planificación. - Consiste en las actividades siguientes:

Acreditación e instalación de la comisión auditora, aplicación de técnicas de auditoría para el conocimiento y comprensión de la entidad, su entorno y materia a examinar, con base en la información contenida en la carpeta de servicio; así como, la aprobación del plan de auditoría definitivo.

2.3.3 Etapa de Ejecución. - Consiste en las actividades siguientes: Definir la

muestra de auditoría; ejecutar los procedimientos del programa de auditoría, aprobados en el plan de auditoría definitivo, mediante la aplicación de las técnicas de auditoría las mismas que permitan obtener y valorar las evidencias; y a su vez identificar, elaborar y comunicar las desviaciones de cumplimiento. Asimismo, comprende evaluar los comentarios, señalar de ser el caso, el tipo de la presunta responsabilidad, identificando las personas comprendidas en los hechos; así como, registrar el cierre de la ejecución de la auditoría en el sistema correspondiente.

2.3.4 Elaboración del informe. - Consiste en las actividades de elaboración del

informe de auditoría y aprobación y remisión a las instancias correspondientes.

2.3.5 Proceso. - es una secuencia de pasos dispuesta con algún tipo de lógica que

se enfoca en lograr algún resultado específico. Los procesos son mecanismos de comportamiento que diseñan los hombres para mejorar la productividad de algo, para establecer un orden o eliminar algún tipo de problema. El concepto puede emplearse en una amplia variedad de empresa.

Es importante en este sentido hacer constancia que los procesos son ante todo procedimientos diseñados para servicio del hombre en alguna medida, como una forma determinada de accionar.

2.3.6 Contratación de personal.- es un instrumento de trabajo que contiene el conjunto de normas y tareas que desarrolla cada funcionario en sus actividades cotidianas y será elaborado técnicamente basados en los respectivos procedimientos, sistemas, normas y que resumen el establecimiento de guías y orientaciones para desarrollar las rutinas o labores cotidianas, sin interferir en las capacidades intelectuales, ni en la autonomía propia e independencia mental o profesional de cada uno de los trabajadores u operarios de una empresa ya que estos podrán tomar las decisiones más acertadas apoyados por las directrices de los superiores.

2.3.7 Proceso de contratación de Personal. - es aquella serie de interacciones entre la entidad y los postulantes a ocupar un puesto de trabajo, hasta llegar a la ejecución del contrato. Este se caracteriza por la seriedad y respeto que debe existir en cada etapa del mismo, a fin de que ninguna de las personas involucradas sienta afectada sus derechos e integridad personal. Además, involucra una serie de requerimientos legales generales según la entidad. Esta actividad es una de las más complicadas y a la vez importante, por las que atraviesa una entidad, de este va a depender un factor tan importante como el recurso humano, contratar al personal adecuado es vital para el buen funcionamiento de la entidad.

III. HIPOTESIS

La auditoría de cumplimiento incide significativamente en el proceso de contratación de personal en la unidad de recursos humanos de EsSalud Ayacucho, 2018.

IV. METODOLOGIA

4.1 Diseño de la investigación.

El diseño de la investigación será: no experimental-descriptivo, Será no experimental porque no se manipulará la variable y las unidades de análisis; es decir. La investigación se limitará a describir las características de la variable en las unidades de análisis en su contexto dado. Será descriptivo porque la investigación se limitará a describir los aspectos más importantes de la variable en las unidades de análisis correspondientes.

4.2 Población y muestra

4.2.1 Población

La población está conformado por 40 servidores públicos entre ellos, 3 Funcionarios, 2 administrativos, 12 trabajadores de la Unidad de Finanzas, 10 trabajadores de la Unidad de Adquisiciones, 11 trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos y 2 trabajadores del Área de Asesoría Legal, se realizará una encuesta de manera estratificada, por presentar características heterogéneas, aplicadas de acuerdo a la muestra determinada.

4.2.2 Muestra

Para la siguiente investigación se utilizará la muestra probabilística estratificada, el cual consiste en la segmentación de la población para luego seleccionar una muestra de cada segmento **Hernandez, Fernandez, & Baptista (2014)**, por consiguiente el segmento seleccionado tienen características comunes según el tema de investigación, esta muestra tiene un nivel de confianza de un 95 %.

$$fh = \frac{nh}{Nh} = ksh$$

Donde:

- **nh= muestra**
- **Nh=Población**
- **kSh= Desviación**
- **nh= 36**
- **Nh= 40**
- **kSh=0,9**

$$fh = \frac{36}{40} = 0.9$$

Área	Población	Muestra
Funcionarios	3	3
Administración	2	2
Finanzas	12	11
Adquisiciones	10	9
Recursos Humanos	11	10
Asesoría Legal	2	2
TOTAL	40	36

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Proceso de contratación de personal	Esta actividad es una de las más complicadas y a la vez importante, por las que atraviesa una entidad, de este va a depender un factor tan importante como el recurso humano, contratar al personal adecuado es vital para el buen funcionamiento de la entidad.	Es interacciones entre la entidad y los postulantes a ocupar un puesto de trabajo, hasta llegar a la ejecución del contrato.	<p style="text-align: center;">Proceso de selección</p> <p style="text-align: center;">Transparencia</p> <p style="text-align: center;">Eficacia</p>	<p style="text-align: center;">Conformación de la comisión</p> <p style="text-align: center;">Elaboración de la convocatoria</p> <p style="text-align: center;">Difusión de la convocatoria</p> <p style="text-align: center;">Etapa de inscripción Resultados</p> <p style="text-align: center;">Informe final</p> <p style="text-align: center;">Acceso a la información</p> <p style="text-align: center;">Difusión de la información</p> <p style="text-align: center;">Cumplimiento de metas Logro de objetivos</p>	<p>¿Tiene conocimiento sobre el proceso de contratación de personal?</p> <p>¿Tiene conocimiento sobre las normas, lineamientos y directiva que rigen el proceso de contratación de personal?</p> <p>¿Conoce usted sobre la transparencia institucional?</p> <p>¿Cree usted que los procesos de contratación de personal son transparentes?</p> <p>¿Cree usted que la transparencia es fundamental para un buen proceso de contratación de personal?</p> <p>¿Conoce usted sobre la eficacia?</p> <p>¿Cree que el proceso de contratación de personal es eficaz?</p> <p>¿Cree usted que la eficacia es fundamental para un adecuado proceso de contratación de personal?</p>

4.4 Técnicas

4.4.1 Técnicas.

Dado que la presente investigación es de tipo no experimental con un diseño descriptivo, considerando que la técnica son protocolos metodológicos y sistemáticos que cumplen la función de operativizar el método de investigación.

- **Encuesta.** -utilizando como instrumento un cuestionario; recurriendo como informante a los funcionarios, administrativos y profesionales que laboran en el área de recursos humanos de EsSalud mediante el cual aplicaremos para obtener los datos acordes a las variables.

4.4.2 Instrumentos

Los instrumentos de la investigación son herramienta que maneja el investigador con la finalidad de recolectar la muestra seleccionada, con el propósito de obtener información con respecto a las variables.

- **Cuestionario.** - el cuestionario es un conjunto de preguntas que tienen el objetivo de medir una o más variables el cual debe ser coherente con el problema e hipótesis de la investigación, este tipo de preguntas pueden ser abiertas o cerradas.

4.5 Plan de análisis

Luego de la recolección de datos se realizará el análisis descriptivo de los mismos, mediante tablas de distribución de frecuencias y gráfico; así mismo el análisis inferencial de los resultados que permita la contrastación de la hipótesis planteada, para ello se empleará la herramienta.

Informática (Statistical Package for the Social Sciences) SPSS.

4.6 Matriz de Consistencia

Título de la investigación	Enunciado del problema	Objetivos	Variables	Metodología	Población y Muestra
Auditoria de cumplimiento y su incidencia en la contratación de Personal en la unidad de recursos humanos de EsSalud Ayacucho, 2018.	¿De qué manera la auditoria de cumplimiento incide en la contratación de personal en la unidad de recursos humanos de EsSalud Ayacucho, 2018?	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la incidencia de la auditoria de cumplimiento en el proceso de contratación de personal en la unidad de recursos humanos de EsSalud Ayacucho, 2018</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Determinar que la auditoria de cumplimiento, incide en el cumplimiento normativo del proceso de contratación de personal en la Unidad de recursos humanos de EsSalud Ayacucho, 2018 ➤ Determinar que la auditoria de cumplimiento contribuye en una transparente ejecución del proceso de contratación de personal en la unidad de recursos humanos Ayacucho, 2018. ➤ Determinar que la auditoria de cumplimiento contribuye en un eficaz proceso de contratación de personal en la unidad de recursos humanos Ayacucho 2018. 	<p>Variable independiente</p> <p>Auditoria de Cumplimiento</p> <p>Variable dependiente</p> <p>Proceso de contratación de personal</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Nivel de investigación</p> <p>Descriptivo</p> <p>Diseño de la investigación</p> <p>No experimental</p> <p>Plan de análisis</p> <p>Estadística descriptiva</p>	<p>Población</p> <p>La población está conformada por 40 servidores públicos entre ellos, 3 funcionarios, 2 administrativos, 12 trabajadores de la Unidad de Finanzas, 10 trabajadores de la Unidad de Adquisiciones, 11 trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos y 2 trabajadores del Área de Asesoría Legal, se realizará una encuesta de manera estratificada, por presentar características heterogéneas, aplicadas de acuerdo a la muestra determinada.</p> <p>Muestra</p> <p>Para la siguiente investigación se utilizará la muestra probabilística estratificada, el cual consiste en la segmentación de la población.</p>

4.7 Principios éticos

El desarrollo del presente estudio se fundamenta en los principios de originalidad y confidencialidad respecto de la información presentada, considerando el uso exclusivo de los datos recopilados en el trabajo de investigación, sin destinarse a otros fines.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados

5.1.1. Respecto al objetivo general:

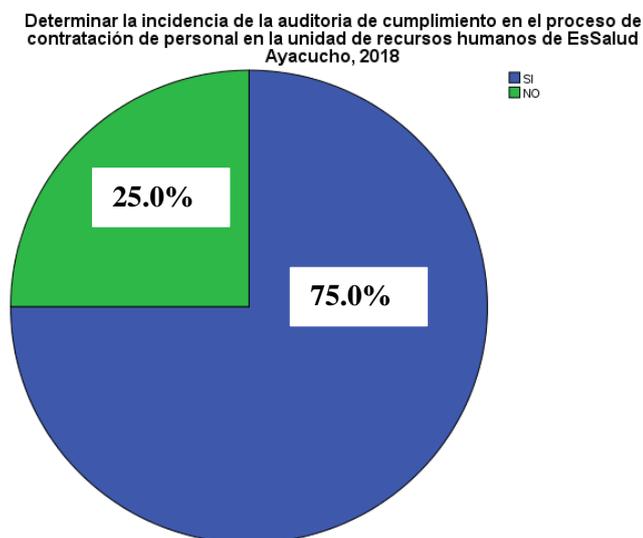
Determinar la incidencia de la auditoria de cumplimiento en el proceso de contratación de personal en la unidad de recursos humanos de EsSalud Ayacucho, 2018.

Tabla 1: Respecto al Objetivo General

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	27	75,0	75,0	75,0
NO	9	25,0	25,0	100,0
Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada

Nota: De acuerdo al resultado obtenido de la encuesta con respecto al objetivo general que se muestra en la tabla n° 1, se puede apreciar que el 75.0% de los encuestados consideran que la auditoria de cumplimiento incide en el proceso de contratación de personal en la unidad de recursos humanos de EsSalud; mientras que el 25.0% opina lo contrario.



5.1.2. Respecto al objetivo específico 1:

Determinar que la auditoria de cumplimiento, incide en el cumplimiento normativo del proceso de contratación de personal en la Unidad de recursos humanos de EsSalud Ayacucho, 2018.

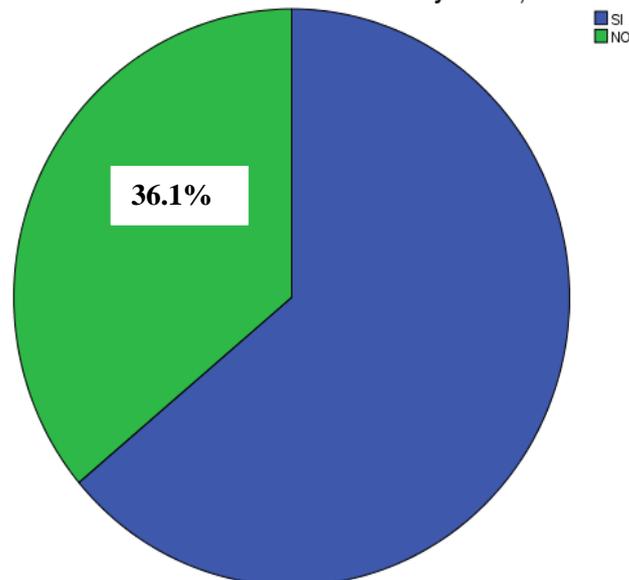
Tabla 2: Respecto al Objetivo Especifico 1

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	23	63,9	63,9	63,9
NO	13	36,1	36,1	100,0
Total	36	100,0	100,0	

Fuente: EEncuesta realizada

Nota: De acuerdo al resultado obtenido de la encuesta con respecto al objetivo general que se muestra en la tabla n° 2, se puede apreciar que el 63.90%, opina que si y el 36.1% de los encuestados consideran que la auditoria de cumplimiento incide en el cumplimiento normativo del proceso de contratación de personal en la Unidad de recursos humanos de EsSalud Ayacucho, 2018.

Determinar que la auditoria de cumplimiento, incide en el cumplimiento normativo del proceso de contratación de personal en la Unidad de recursos humanos de EsSalud Ayacucho, 2018



5.1.3 Respecto al objetivo específico 2:

Determinar que la auditoria de cumplimiento contribuye en una transparente ejecución del proceso de contratación de personal en la Unidad de Recursos Humanos Ayacucho, 2018.

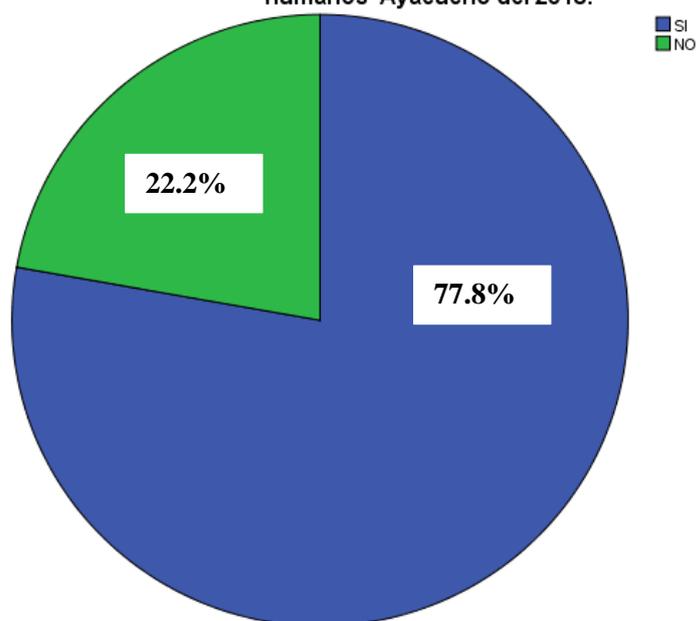
Tabla 3: Respecto al Objetivo Especifico 2

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	28	77,8	77,8	77,8
NO	8	22,2	22,2	100,0
Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada

Nota: De acuerdo al resultado obtenido de la encuesta con respecto al objetivo general que se muestra en la tabla n° 3, se puede apreciar que el 77.8% de los encuestados consideran que la auditoria de cumplimiento contribuye en una transparente ejecución del proceso de contratación de personal en la unidad de recursos humanos Ayacucho, 2018; mientras que el 22.2% opina lo contrario.

Determinar que la auditoria de cumplimiento contribuye en una transparente ejecución del proceso de contratación de personal en la unidad de recursos humanos Ayacucho del 2018.



5.1.4 Respecto al objetivo específico 3:

Determinar que la auditoria de cumplimiento contribuye en un eficaz proceso de contratación de personal en la unidad de recursos humanos Ayacucho 2018.

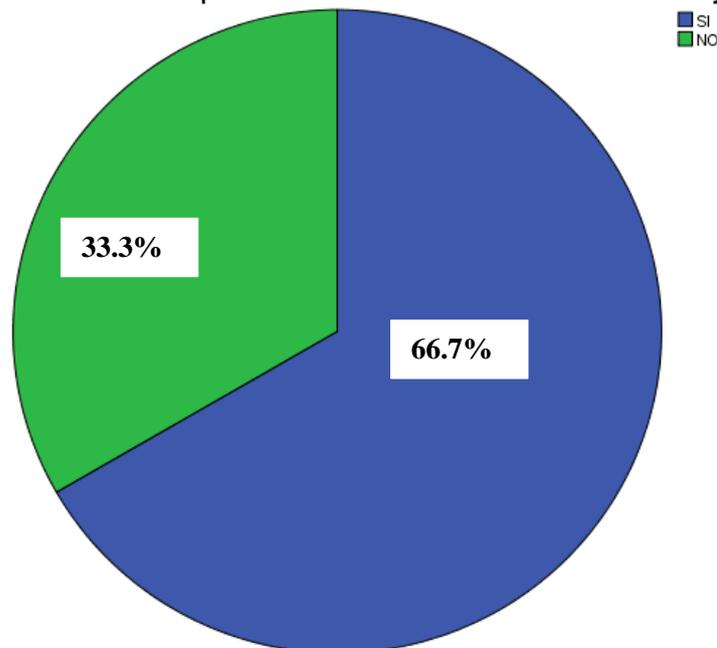
Tabla 4: Respecto al Objetivo Especifico 3

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	24	66,7	66,7	66,7
NO	12	33,3	33,3	100,0
Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada

Nota: De acuerdo al resultado obtenido de la encuesta con respecto al objetivo general que se muestra en la tabla n° 4, se puede apreciar que el 66.70%, opina que si y el 33.3% de los encuestados consideran que la auditoria de cumplimiento contribuye en un eficaz proceso de contratación de personal en la unidad de recursos humanos Ayacucho2018.

Determinar que la auditoria de cumplimiento contribuye en un eficaz proceso de contratación de personal en la unidad de recursos humanos Ayacucho 2018.



5.2 Análisis de Resultados

5.2.1 Respecto al objetivo general

De acuerdo con el objetivo general: determinar la incidencia de la auditoría de cumplimiento en el proceso de contratación de personal en la unidad de Recursos Humanos de EsSalud Ayacucho, 2018, luego del análisis estadístico de la encuesta, en el cual se observa que la mayoría de los encuestados consideran que auditoría de cumplimiento contribuye en la aplicación adecuada de las leyes, normas reglamentos, directivas y otros; asimismo el resultado obtenido coincide con **García & Principe (2018)** quien llega a la conclusión “Ha demostrado que la auditoría de cumplimiento influye positivamente en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos en la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, año 2016”, finalmente a partir del resultado estadístico y de la contrastación con investigaciones precedentes se puede afirmar que la auditoría de cumplimiento contribuye en la aplicación adecuada de las leyes, normas reglamentos, directivas y otros.

5.2.2 Respecto al objetivo específico 1:

El presente trabajo de investigación planteo como objetivo específico determinar que la auditoría de cumplimiento, incide en el cumplimiento normativo del proceso de contratación de personal en la Unidad de recursos humanos de EsSalud Ayacucho, 2018. De acuerdo con lo manifestado por los encuestados; refieren que la auditoría de cumplimiento realiza una evaluación, examen técnico profesional, con la finalidad de verificar el cumplimiento de las normas, directivas y reglamentos establecidos para el proceso de contratación de personal de

la unidad de recursos humanos Ayacucho, 2018; coincidiendo con este resultado con **Bautista (2017)** De acuerdo al cuadro y gráfico 3, el 83% de los encuestados consideran que el adecuado uso de los recursos públicos de acuerdo a la normativa legal si inciden en la gestión de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista Ayacucho.

5.2.3 Respecto al objetivo específico 2:

De acuerdo con lo manifestado por los encuestados; la gran mayoría tiene la confianza en decir que si contribuye en la correcta y transparente ejecución del proceso de contratación de personal en la unidad de recursos humanos Ayacucho, 2018; así mismo el resultado obtenido coincide con **Espino (2015)** De acuerdo a los datos del cuadro y gráfico 7 nos indican que la auditoría de cumplimiento contribuye a la gestión pública evaluando el cumplimiento de la normatividad ejecutada en el periodo correspondiente, en resumen a partir de los resultados estadísticos y la comparación con investigaciones realizadas se puede afirmar que la auditoría de cumplimiento contribuye en una transparente ejecución del proceso de contratación de personal en la unidad de recursos humanos Ayacucho, 2018.

5.2.4 Respecto al objetivo específico 3:

De acuerdo con lo manifestado por los encuestados, nos dan la opinión que la auditoría de cumplimiento contribuye a que los procedimientos son eficaces para el proceso de contratación de personal en la unidad de recursos humanos Ayacucho, 2018; asimismo los resultados obtenidos

coinciden con **Bautista (2017)** De acuerdo al cuadro y gráfico 7, el 73% de los encuestados consideran que la auditoria de cumplimiento permite al recurso humano mejorar en forma eficaz el cumplimiento de sus funciones;.es por esta razón que después de los resultados estadísticos y las investigaciones cotejamos que la auditoria de cumplimiento contribuye a que los procedimientos son eficaces para el proceso de contratación de personal en la unidad de recursos humanos Ayacucho, 2018.

VI. CONCLUSIONES

6.1. Respecto al objetivo general

La auditoría de cumplimiento incide significativamente en el proceso de contratación de personal en la unidad de Recursos Humanos de EsSalud Ayacucho, 2018, según el 75.0% de los encuestados; por lo tanto, la aplicación de la auditoría de cumplimiento es sustancial para un adecuado proceso de contratación de personal.

6.2. Respecto al objetivo específico 1:

La auditoría de cumplimiento, incide en el cumplimiento normativo del proceso de contratación de personal en la Unidad de recursos humanos de EsSalud Ayacucho, 2018. Según lo manifestado por el 63.9% de los trabajadores encuestados; por consiguiente, es fundamental implementar normativas acordes a la actividad que realiza cada entidad para así contribuir en la mejora de los procesos.

6.3. Respecto al objetivo específico 2:

La auditoría de cumplimiento contribuye en la transparente ejecución del proceso de contratación de personal en la unidad de recursos humanos Ayacucho, 2018; según la opinión del 77.8% de los encuestados; en este sentido la transparencia es sustancial para un adecuado proceso de contratación.

6.4. Respecto al objetivo específico 3:

La auditoría de cumplimiento contribuye en la realización del procedimiento eficaz en el proceso de contratación de personal, según el 66.7% de los trabajadores encuestados; por lo tanto, el personal encargado del proceso de contratación debe estar constantemente capacitado, de esta manera se cumplirá con las metas y objetivos trazados en la entidad.

VI. ASPECTOS COMPLEMENTARIOS

Referencias Bibliográficas

Aguilar Gaibor, N. M. (9 de mayo de 2018). *Auditoría de cumplimiento al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón San Miguel, provincia de Bolívar, período 2016*. Previo a la obtención del título de Ingeniera en Contabilidad y Auditoría C.P.A., Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Facultad de Administración de Empresas , Riobamba-Ecuador. Obtenido de <http://dspace.esPOCH.edu.ec/bitstream/123456789/8950/1/82T00876.pdf>

Bautista, Q. W. (2017). *LA AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO COMO HERRAMIENTA EFICIENTE DE MEJORA CONTINÚA EN LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN BAUTISTA, 2016*. Ayacucho.

Berrocal Arango, M. (2016). *Calidad en la Auditoría Gubernamental y sus implicancias en la Auditoría de cumplimiento en la Municipalidad Provincial de Cangallo - 2016*. TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO, Universidad Católica los Ángeles Chimbote, Facultad de Ciencias Contables, Financieras y Administrativas, AYACUCHO – PERÚ. Obtenido de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3317/AUDITORIA_GUBERNAMENTAL_BERROCAL_ARANGO_MELQUEADES.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Blanco. (2006).

Congreso de la Republica. (12 de Noviembre de 1991). Ley del Fomento del Empleo. Lima, Perú. Obtenido de

<http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/DecretosLegislativos/00728.pdf>

Congreso de la Republica. (28 de Junio de 2008). Decreto Legislativo N° 1057. Lima, Perú. Obtenido de

<http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/DecretosLegislativos/01057.pdf>

Congreso, d. l. (23 de Julio de 2002). Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República LEY N° 27785. Lima, Perú.

Congreso, d. l. (18 de Abril de 2006). Ley N° 28716 Ley de Control Interno de las Entidades del Estado. Lima, Perú. Obtenido de

<http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/28716.pdf>

Contraloria General. (29 de Setiembre de 2017). 2.2.1.14. Resolución de Contraloría N° 362-2017-CG Modifican la Directiva N° 007-2014-CG/GCSII denominada “Auditoría de Cumplimiento” y el “Manual de Auditoría de Cumplimiento”.

Lima, Perú. Obtenido de

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/modifican-la-directiva-n-007-2014-cggcsii-denominada-audi-resolucion-no-362-2017-cg-1571934-1/>

Contraloria General. (13 de Noviembre de 2017). 2.2.1.15. Resolución de Contraloría N°407-2017-CG Modifican la Directiva “Auditoría de Cumplimiento” y el

“Manual de Auditoría de Cumplimiento”. Perú. Obtenido de

[https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/modifican-la-directiva-](https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/modifican-la-directiva-auditoria-de-cumplimiento-y-el-man-resolucion-no-407-2017-cg-1586251-1/)

[auditoria-de-cumplimiento-y-el-man-resolucion-no-407-2017-cg-1586251-1/](https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/modifican-la-directiva-auditoria-de-cumplimiento-y-el-man-resolucion-no-407-2017-cg-1586251-1/)

Contraloria General. (22 de Setiembre de 2017). Modifican Directiva “Auditoría de Cumplimiento” y el Manual de Auditoría de Cumplimiento, aprobados por la

Res. N° 473-2014-CG. Lima, Perú. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/modifican-directiva-auditoria-de-cumplimiento-y-el-manual-resolucion-no-352-2017-cg-1568952-1/>

Contraloría general. (2 de Mayo de 2018). 2.2.1.12. Resolución de Contraloría N° 136-2018-CG Modifican la Directiva “Auditoría de Cumplimiento” y el “Manual de Auditoría de Cumplimiento”, aprobados por la Res. 473- 2014-CG. Lima, Perú. Obtenido de http://doc.contraloria.gob.pe/documentos/RC_136-2018-CG.pdf

Contraloría General de la República. (22 de octubre de 2014). RESOLUCION DE CONTRALORIA N°473-2014-CG. Lima, Peru: El Peruano. Obtenido de http://doc.contraloria.gob.pe/libros/2/pdf/RC_473_2014_CG_directiva.pdf

Contraloría, G. d. (23 de Octubre de 2014). Directiva N°007-2014-CG/GCSIL. Peru: El Peruano. Obtenido de http://www.contraloria.gob.pe/wps/wcm/connect/c99a1d74-701c-4ff2-940c-42933a4bc543/RC_473_2014_CG_.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=c99a1d74-701c-4ff2-940c-42933a4bc543

Espino, N. P. (2015). “*Auditoría de cumplimiento y su incidencia en la detección de fraudes en al ejecución de proyectos de inversión por administración directa en el Gobierno Regional de Ayacucho-2014*”. Tesis para optar el Título Profesional de Contador Público, Ayacucho.

Falconi, O. (Noviembre de 2006). Auditoría y las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas. Perú: Fondo Peru. Obtenido de <file:///C:/Users/Propietario/Downloads/Dialnet-AuditoriaYLasNormasDeAuditoriaGeneralmenteAceptada-5038368.pdf>

- Garcia, H. R., & Principe, S. A. (2018). *La auditoría de cumplimiento en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos en la universidad nacional Santiago Antúnez de Mayolo, año 2016*. Tesis para optar el título profesional de Contador Público, Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo, Facultad de economía y contabilidad , Huaraz. Obtenido de http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2777/T033_70112946_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gatia, C. R. (2017). *El diseño de un modelo de Recursos humanos en la empresa Anglo Ecuatoriana de Guayaquil*. Tesis presentada como requisito para opatar por el Título de Ingeniería Comercial, Universidad de Guayaquil, Facultad de Ciencias Administrativas, Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/20746/1/Tesis%20final%20ROCI%20GATIA%20CH..pdf>
- Guevara, P. A. (2018). *Aplicación de una auditoría de cumplimiento para mejorar la eficiencia en el proceso administrativo de Corporación Radio Encanto Telvoz Cia. Ltda, 101.1 f.m, de la ciudad de Puyo, provincia de Pastaza, en el periodo del 01 de julio al 31 de diciembre del*. Proyecto de examen complejo previo la obtención del Título de Ingeniería en Contabilidad Superior Auditoría y Finanzas CPA, Universidad Regional Autónoma de los Andes, Facultad de sistemas mercantiles, Ambato-Ecuador. Obtenido de <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/9204/1/TUAEXCOMCYA028-2018.pdf>
- Hernandez, S. R., Carlos, F. C., & Baptista, L. P. (2014). *Metodología de Investigacion-Quinta Edicion*.

- Lopez, H. A. (2013). *Normas profesionales de la INTOSAI*. GRANADA, ESPAÑA.
- Manrique, M. A., & Miranda, C. Y. (2015). *Auditoria de Recursos Humanos para la eficiente gestión de la Red Asistencial de Junín ESSALUD*. Para optar el Título de Contador Público, Universidad Nacional del Centro del Perú, Facultad de Contabilidad, Huancayo-Perú. Obtenido de file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Manrique%20Martinez-Miranda%20Cuba.pdf
- Républica, C. G. (2018). Normas de Control. Lima, Peru. Obtenido de http://www.contraloria.gob.pe/wps/wcm/connect/CGRNew/as_contraloria/as_portal/Conoce_la_contraloria/Normatividad/Resoluciones/
- Rios Huamán, M. R. (2016). *Auditoría de cumplimiento y la optimización de los procesos de contratación en organismos del Sector economía y finanzas 2015*. TESIS PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE Maestra en gestión pública, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14511/Rios_HMR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tapia, I. K., & Guevara,Rojas , E. D. (2016). Fundamentos de Auditoria,Aplicacion Practica de las Normas Internacionales de Auditoria. Mexico. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=zyx0DgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=normas+internacionales+de+auditor%C3%ADa+comentado&ots=cq85A_8dmj&sig=4f3W4bUkeMvDfOOWjmC8sF4aF38#v=onepage&q=normas%20internacionales%20de%20auditor%C3%ADa%20comentado&f=false

ANEXO

Anexo 1: Encuesta



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

Marque según su criterio la siguiente encuesta con un (X):

PREGUNTAS	SI	NO
1. ¿Tiene usted conocimiento sobre la auditoria de cumplimiento?		
2. ¿Tiene conocimiento sobre el proceso de contratación de personal?		
3. ¿Cree usted que la auditoria de cumplimiento incide en el proceso de contratación de personal?		
4. ¿Cree usted que la auditoria de cumplimiento contribuye a una adecuada ejecución de proceso de contratación de personal?		
5. ¿Tiene usted conocimiento del cumplimiento normativo del proceso de selección de personal?		
6. ¿Cree que la auditoria de cumplimiento incide en el adecuado uso de las normas establecidas para el proceso de contratación de personal?		
7. ¿Cree usted que la auditoria de cumplimiento contribuye en la mejora continua de los procesos de contratación de personal?		
8. ¿tiene conocimiento sobre las normas, lineamientos y directiva que rigen el proceso de contratación de personal?		

9. ¿Conoce usted sobre la transparencia institucional?		
10. ¿Cree usted que los procesos de contratación de personal son transparentes?		
11. ¿cree usted que la auditoria de cumplimiento contribuye en la transparente ejecución del proceso de contratación de personal?		
12. ¿cree usted que la transparencia es fundamental para un buen proceso de contratación de personal?		
13. ¿Conoce usted sobre la eficacia?		
14. ¿Cree que el proceso de contratación de personal es eficaz?		
15. ¿Considera que la auditoria de cumplimiento contribuye en un eficaz proceso de contratación de personal?		
16. ¿Cree usted que la eficacia es fundamental para un adecuado proceso de contratación de personal?		

Anexo 2: Mapa del Departamento de Ayacucho



Anexo 3: Mapa de la Provincia de Huamanga

