



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

**LA AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO UN
EXAMEN OBJETIVO PARA LA MEJORA
CONTINUA EN LA UNIDAD DE RECURSOS
HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE PACAYCASA, 2017.**

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

AUTORA:

EDITH ERIKA ANYOSA PILLACA

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

**LA AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO UN
EXAMEN OBJETIVO PARA LA MEJORA
CONTINUA EN LA UNIDAD DE RECURSOS
HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE PACAYCASA, 2017.**

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

AUTORA:

EDITH ERIKA ANYOSA PILLACA

ASESOR:

Dr. CPC. FREDY RUBEN LLANCCE ATAO

**AYACUCHO – PERÚ
2019**

HOJA DE FIRMA DEL JURADO EVALUADOR

Mgr. CPC. SIXTO SUSANO PRETEL ESLAVA
Presidente

Mgr. CPC. ANTONIO ROCHA SEGURA
Miembro

Mgr. CPC. MANUEL JESÚS GARCÍA AMAYA
Miembro

Dr. CPC. FREDY RUBEN LLANCCE ATAO
Asesor

AGRADECIMIENTO

A Dios, por su amor y tu bondad no tiene fin, por el camino del bien en cada paso que doy.

A mis padres por su amor, esfuerzo y sacrificio, por mostrarme que todo se puede lograr con dedicación y esfuerzo.

A la Universidad Católica los Ángeles Chimbote - filial Ayacucho, porque en sus aulas, recibimos el conocimiento intelectual y caritativo de cada uno de los docentes. De igual forma mi sincero agradecimiento a mi asesor Dr. CPC. Fredy Ruben Llanccce Atao, por la asesoría brindada, lecciones y sugerencias en el desarrollo de la presente investigación.

DEDICATORIA

A mis queridos padres, Marcial y Leonilda, por su amor infinito y por su incesante apoyo en todo momento, enseñándome a esforzarme por lo que deseo alcanzar.

A mi esposo, por ser una parte muy importante en mi vida, por su paciencia y amor incondicional. A mí adorada hija por llenar de risas y alegrías e mis días.

A mi familia, por su apoyo incondicional en el transcurso de mi carrera universitaria y ser parte fundamental en mi vida.

RESÚMEN

La presente investigación tiene como objetivo general: Determinar que la auditoría de cumplimiento es un examen objetivo que incide a la mejora continua en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho, 2017. La modalidad utilizada en la investigación es Descriptivo, Cuantitativo, Bibliográfico, Documental y de Caso. La auditoría de cumplimiento está relacionada al examen de la legalidad del gasto público, la evaluación de la gestión se refiere al cumplimiento de las normas y leyes (normatividad aplicable al hecho en referencia), sobre todo los gobiernos locales para hacer más eficientes el ejercicio de control de la legalidad, que coadyuve el correcto uso, destino de los recursos del Estado y de esa manera el cumplimiento de su Plan Operativo Institucional. Tiene las siguientes conclusiones: De acuerdo al tabla y gráfico 1, el 77% de los encuestados consideran que la auditoría de cumplimiento es un examen objetivo que incide a la mejora continua en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho, mientras tanto el 23% de los encuestados consideran que la auditoría de cumplimiento es un examen objetivo que no incide a la mejora continua en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho. Se concluyó que, en tanto la auditoría de cumplimiento promueve la transparencia al proporcionar informes confiables respecto a si los fondos públicos se utilizaron en línea con las disposiciones legales y normativas aplicables.

Palabras clave: Auditoría, cumplimiento, examen, recursos humanos, gestión.

ABSTRACT

The present investigation has like general objective: To determine that the compliance audit is an objective examination that incides to the continuous improvement in the Human Resources Unit of the District Municipality of Pacaycasa Ayacucho, 2017. The modality used in the investigation is Descriptive, Quantitative , Bibliographic, Documentary and Case. The compliance audit is related to the examination of the legality of public expenditure, the evaluation of management refers to compliance with the rules and laws (regulations applicable to the fact in reference), especially local governments to make more efficient the exercise of control of legality, which contributes to the correct use, destination of State resources and in this way compliance with its Institutional Operational Plan. It has the following conclusions: According to the table and graph 1, 77% of the respondents consider that the compliance audit is an objective examination that affects continuous improvement in the Human Resources Unit of the District Municipality of Pacaycasa Ayacucho, meanwhile 23% of the respondents consider that the compliance audit is an objective examination that does not affect continuous improvement in the Human Resources Unit of the District Municipality of Pacaycasa Ayacucho. It was concluded that, while the compliance audit promotes transparency by providing reliable reports as to whether public funds were used in line with applicable legal and regulatory provisions.

Keywords: Audit, compliance, examination, human resources, management.

CONTENIDO

CARÁTULA.....	i
CONTRA CARÁTULA.....	ii
HOJA DE FIRMA DEL JURADO EVALUADOR.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
RESÚMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
CONTENIDO	viii
ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS	x
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	14
II. REVISION DE LITERATURA.....	20
2.1. Antecedentes	20
2.1.1 Internacionales.....	20
2.1.2 Nacionales	22
2.1.3 Regionales	24
2.2 Bases teóricas de la investigación	27
2.3. Marco conceptual	40
IV. METODOLOGÍA.....	45
4.1. Diseño de la investigación	45
4.2. Población y muestra.	45
4.3. Definición y operacionalización de variables e indicadores	48
4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	50

4.4.1 Técnicas	50
4.4.2 Instrumento	51
4.5 Plan de análisis	51
4.6 Matriz de consistencia	52
4.7 Principios éticos	53
V. RESULTADOS	54
5.1. Resultados	54
5.2. Análisis de los resultados	68
V. CONCLUSIONES	71
Aspectos Complementarios	73
Referencias Bibliográficas	73
ANEXOS	84
Anexo 1	84
Anexo 2	86
Anexo 3	90
Anexo 4	91

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: ¿Considera usted que la auditoría de cumplimiento es un examen objetivo que incide a la mejora continua en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho?	54
Tabla 2: ¿Está de acuerdo usted que la selección de personal contratado es la más adecuada para el puesto de trabajo?.....	55
Tabla 3: ¿Está de acuerdo usted que la capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado?.....	56
Tabla 4: ¿Está de acuerdo usted que la municipalidad promueva la iniciativa del trabajador?	56
Tabla 5: ¿Está de acuerdo que el compromiso prevalece en tu desempeño laboral? ..	57
Tabla 6: ¿Considera usted que la auditoria de cumplimiento es un servicio de control posterior que permite optimizar la gestión de la Unidad de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho?.....	59
Tabla 7: ¿Usted, está de acuerdo con los trabajos en equipo?.....	60
Tabla 8: ¿Usted sabe sobre algunas causas fundamentales en la gestión de la Unidad de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho?	60
Tabla 9: ¿Para usted la auditoría de cumplimiento incide en la gestión óptima de la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho?.....	61
Tabla 10: ¿Considera Usted que la auditoria de Cumplimiento contribuye en la gestión eficiente en la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho?	62

Tabla 11: ¿Considera Usted que la actual estructura del sistema de personal es adecuada para las operaciones que se efectúan en la gestión de la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho?	63
Tabla 12: ¿Para usted las recomendaciones de los informes de auditoría contribuyen en la mejora de la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho?	64
Tabla 13: ¿Para usted en la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho el personal cumple con las normas Institucionales?.....	65
Tabla 14: ¿Para usted el Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho cuenta con personal capacitado?	66
Tabla 15: ¿Para usted el Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho cuenta con personal idóneo encargado de la Auditoria?.....	67

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: ¿Considera usted que la auditoría de cumplimiento es un examen objetivo que incide a la mejora continua en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho?.....	54
Gráfico 2: ¿Está de acuerdo usted que la selección de personal contratado es la más adecuada para el puesto de trabajo?.....	55
Gráfico 3: ¿Está de acuerdo usted que la capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado?.....	56
Gráfico 4: ¿Está de acuerdo usted que la municipalidad promueva la iniciativa del trabajador?	57
Gráfico 5: ¿Está de acuerdo que el compromiso prevalece en tu desempeño laboral?	58
Gráfico 6: ¿Considera usted que la auditoria de cumplimiento es un servicio de control posterior que permite optimizar la gestión de la Unidad de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho?.....	59
Gráfico 7: ¿Usted, está de acuerdo con los trabajos en equipo?.....	60
Gráfico 8: ¿Usted sabe sobre algunas causas fundamentales en la gestión de la Unidad de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho?	61
Gráfico 9: ¿Para usted la auditoría de cumplimiento incide en la gestión óptima de la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho?.....	61
Gráfico 10: ¿Considera Usted que la auditoria de Cumplimiento contribuye en la gestión eficiente en la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho?.....	62

Gráfico 11: ¿Considera Usted que la actual estructura del sistema de personal es adecuada para las operaciones que se efectúan en la gestión de la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho?	64
Gráfico 12: ¿Para usted las recomendaciones de los informes de auditoría contribuyen en la mejora de la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho?	65
Gráfico 13: ¿Para usted en la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho el personal cumple con las normas Institucionales?	66
Gráfico 14: ¿Para usted el Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho cuenta con personal capacitado?	67
Gráfico 15: ¿Para usted el Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho cuenta con personal idóneo encargado de la Auditoria?	68

I. INTRODUCCIÓN

La Finalidad de la auditoría de cumplimiento que viene a ser una herramienta eficiente de mejora continua en la gestión de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pacaycasa-Ayacucho, teniendo en cuenta que es de vital importancia que la Unidad de Recursos Humanos muchos no le prestan la atención debida, por cuanto un adecuado y eficiente administración genera una mejora continua en la gestión Institucional, además a través, recomendaciones sirven corregir y mejorar la gestión, el titular de la entidad debe disponer la implementación de las recomendaciones en forma oportuna y eficiente.

A nivel de Europa, “la Auditoria de Cumplimiento es la 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 que le son aplicables. Esta auditoría se practica mediante la revisión de los documentos que soportan legal, técnica, contablemente y financiera las operaciones para determinar si los procedimientos utilizados y las medidas de control interno están de acuerdo con las normas que son aplicables y si dichos procedimientos están operando de manera efectiva y son adecuados para el logro de los objetivos de la entidad” (**Blanco 2006**).

En América Latina, la auditoría de cumplimiento tiene por objeto determinar si se han mantenido ciertos acuerdos contractuales. Por ejemplo, muchos contratos contienen ciertas cláusulas que condicionan la cantidad a pagar bajo contrato por el rendimiento específico del contratado. La calidad del producto y el costo de producirlo son tan sólo dos ejemplos de los muchos determinantes que regulan las cantidades a pagar en tales

contratos. La auditoría de cumplimiento pretende determinar si se han respetado los términos del contrato. **(Villar de Francos 2006)**

A nivel de Perú, “La Contraloría General de la República realizará auditorías de cumplimiento en las intervenciones públicas que se ejecutan como parte del proceso de Reconstrucción con Cambios en las regiones afectadas por El Niño Costero. Voceros de la entidad precisaron que estas auditorías permitirán garantizar un control más eficiente y oportuno en las obras y proyectos, así como para identificar las presuntas responsabilidades administrativas, civiles o penales de los gestores públicos”.

A nivel local, “la auditoría de cumplimiento está relacionada al examen de la legalidad del gasto público, la evaluación de la gestión se refiere al cumplimiento de las normas y leyes (normatividad aplicable al hecho en referencia), sobre todo los gobiernos locales para hacer más eficientes el ejercicio de control de la legalidad, que coadyuve el correcto uso, destino de los recursos del Estado y de esa manera el cumplimiento de su Plan Operativo Institucional de la Entidad en beneficio de los vecinos de su ámbito territorial”.

En el enunciado del problema de investigación es el siguiente: ¿De qué manera la auditoría de cumplimiento es un examen objetivo que contribuye a la mejora continua en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho, 2017?

Dando la respuesta al problema, se ha planteado el siguiente objetivo general:

Determinar que la auditoría de cumplimiento es un examen objetivo que incide a la mejora continua en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho, 2017.

Para definir el objetivo general nos hemos planteado los siguientes objetivos específicos:

- a) Establecer que la auditoría de cumplimiento es un examen que influye a la mejora continua en la Unidad de Recursos Humanos en la gestión de la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho.
- b) Comprobar si la auditoría de cumplimiento es un servicio de control posterior independiente que permite optimizar la gestión de la Unidad de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho.
- c) Reducir si la actual estructura del sistema de personal es adecuado para las operaciones que se efectúan en la gestión de la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho.

De misma manera la Contraloría General de la República es el órgano que el artículo 82° de la Constitución Política, está encargado de supervisar

Tal es así que, en concordancia con la citada disposición constitucional, N° 27785, en su artículo 6° define el control gubernamental como “la supervisión, vigilancia y verificación de los actos y resultados de la gestión pública, en atención al grado de eficiencia, transparencia y economía en el uso y destino de los recursos de bienes del Estado, así como del cumplimiento de las normas legales y de los lineamientos de política y planes de acción”.

Para el cumplimiento de su misión y con el objeto de optimizar el ejercicio de control gubernamental, es necesario contar con un marco normativo sostenible, que afiance a la calidad y oportunidad tanto de las auditorías como de las actuaciones de carácter previo, simultaneo y demás actividades vinculados a la competencia legal otorgando claridad autonomía a actuación sus órganos y personal conformante de acuerdo a las

disposiciones establecidas para tal fin.

Así mismo es de vital importancia que en las auditorías de cumplimiento que se practiquen se utilicen las técnicas de auditoría a un grupo de hechos sujetos de examen, para definir las bases y poder emitir una opinión; también se alude que una vez que se recaba la información, y se tienen los elementos suficientes del área o rubro que se verifica, que es necesario constituir contacto con los personajes inmersos en los hechos, para dar a conocer las incidencias ocurridas durante el trabajo; así como análisis de la documentación en gabinete, también se menciona la importancia verificar que los documentos que integran los expedientes, estén completos y que reúnan los requisitos a que se refieren los ordenamientos legales aplicables al caso de una auditoría de cumplimiento, se estar a la mira los ordenamientos legales para la planeación programación y ejecución en el sistema de recursos humanos, por tanto es de vital importancia una auditoría de cumplimiento a la Unidad de Recursos Humanos de existir irregularidades se deben corregir o implementar las recomendaciones derivadas en los informes de auditoría en forma oportuna y eficaz.

Por tanto la función de examen es altamente riesgosa para el auditor gubernamental, por las implicaciones derivadas de las mismas, como el deslinde de responsabilidades de los funcionarios públicos, de todas las entidades, las municipalidades requieren un control de mayor alcance, en cuanto a las áreas y las muestras a auditar; toda vez que, la administración de un gobierno municipal es altamente sensible a los manejos inadecuados y/o errores, derivados generalmente por el desconocimiento de quienes ejercen la administración de los recursos y el impacto social vale decir se encuentran frente a la población que en muchos casos presentan su descontento.

De esta manera, el efecto del trabajo de auditoría cumpliría con las atenciones de la Contraloría General de la República y los usuarios finales, debiendo presentar encuesta de acuerdo a los objetivos y en el plazo establecido en el plan de auditoría; teniendo en cuenta que dicho plan es aprobado por medio de una Resolución del Órgano Superior de Control, por tanto una auditoria de cumplimiento es de vital importancia para una entidad pública por cuanto la implementación de las recomendaciones mejoran la gestión institucional.

El método de investigación aplicada es cuantitativo, descriptivo, bibliográfico y documental, además es de nivel Descriptivo – Explicativo. La población está conformada por 60 personas entre regidores, funcionarios, trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacaycasa y la muestra consta de 30 personas (3 regidores, 5 funcionarios, 15 profesionales y 7 técnicos de la Municipalidad Distrital de Pacaycasa). Las técnicas de recolección de datos utilizados fueron los siguientes: Encuestas; toma de examen y análisis documental. Se aplicó las siguientes técnicas de procesamiento de datos: Ordenamiento y clasificación; Registro manual; Proceso computarizado con Excel. Las técnicas de análisis de información utilizados son la investigación documental; Tabulación de cuadros con cantidades, porcentajes e interpretación de gráficos de acuerdo a los resultados adquiridos.

La justificación: No existen investigaciones que hayan realizado estudios rigurosos sobre la investigación propuesta, es un trabajo de investigación inédito que no existe, y es de vital importancia por cuanto nos permite determinar la importancia de la auditoría de cumplimiento, por tanto es una investigación de trascendencia que servirá como instrumento de mejora para la gestión de recursos humanos de las

entidades públicas, además es factible de ser investigado, porque el investigador tiene a favor los factores: Nivel de conocimiento, acceso de información, motivación, se cuenta con la disponibilidad de recursos financieros, humanos y materiales, se tendrá en cuenta los aspectos éticos que permitan realizar la presente investigación.

II. REVISION DE LITERATURA

2.1. Antecedentes

2.1.1 Internacionales

Menjívar, Vásquez & Vásquez (2016) en su tesis denominado “Procedimiento de Auditoria de Gestion para la evaluar el cumplimiento de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, aplicables al proceso de Contratacion, sancion y despido”. Tuvo como objetivo general: Diseñar procedimientos de auditoría de gestión para evaluar el cumplimiento de la Ley de La Carrera Administrativa Municipal, aplicables al proceso de contratación, sanción y despido de empleados municipales. La investigación se desarrolló en base al enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, ya que se empleó diferentes técnicas e instrumentos, como encuestas y entrevistas haciendo uso de cuestionarios, solicitudes de información, y la sistematización bibliográfica para la recolección de datos, para posteriormente analizarlos para establecer un diagnóstico del estudio. Llego a la conclusión siguiente: La falta de aplicabilidad de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal en el proceso de contratación, sanción, despido, demanda y litigios, abusos de personal, traslados y ascensos ha dado lugar a que la gestión en las municipalidades sea ineficaz e ineficiente. En las municipalidades hay falta de interés en que los manuales de contratación, evaluación del desempeño laboral, de políticas, planes y programas de capacitación que deben aplicarse en la municipalidad estén debidamente actualizados de acuerdo a la Ley de la Carrera Administrativa Municipal. Las municipalidades no cuentan con controles que permita verificar la

imposición de sanciones a funcionarios que incumplan la Ley de la Carrera Administrativa Municipal en cuanto al retiro de empleados, ya que se dan por decisiones políticas partidarias, lo que genera incumplimiento de la Ley.

Arévalo (2014) En su tesis titulado “Auditoria de Gestión de talento humano y su relación con el control y la evaluación del proceso administrativo del gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Naranjal, año 2012, tuvo como objetivo general: Determinar que la Auditoria de Gestión al talento humano y su relación con la evaluación y control del proceso administrativo del gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Naranjal, año 2012. La metodología utilizada para esta investigación es Descriptivo Bibliográfico. Llego a las conclusiones siguientes: La estructura organizacional y así como las funciones del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado, que están determinadas de acuerdo al COOTAD y las disposiciones que son establecidas por el Honorable Consejo Municipal. Las actividades operativas que se realizan en el departamento de Talento Humano de la entidad municipal son aplicadas conforme a las instrucciones que reciben por parte de las autoridades gubernamentales, careciendo de un proceso administrativo ordenado, definido y claro. El Código de Ordenamiento Territorial y Descentralización (COOTAD), el Estatuto Orgánico, el Reglamento Interno y el Código de Ética constituyen la normativa legal que se debe considerar el Gobierno Municipal para lograr el cumplimiento de una gestión administrativa en el departamento de Talento Humano. El sistema de Control COSO I que utiliza la institución para garantizar el desarrollo de las actividades en el

departamento de Talento Humano, presenta debilidades dentro de sus componentes y por ende en su estructura como tal. El informe final de Auditoría de Gestión se constituyó, en una guía para la toma de decisiones por parte del nivel directivo de la institución, encaminadas a corregir el desempeño de los servidores públicos que son la base para el manejo de los recursos.

Correa (2014) en su tesis titulada “Auditoría de gestión al cumplimiento de las obras e inversiones presupuestadas para el año 2013 por el Gobierno Municipal del Cantón Morona”. Tuvo como objetivo: determinar que la Auditoría de servicio al cumplimiento de las obras e inversiones presupuestadas para el año 2013 por el Gobierno Municipal del Cantón Morona. La metodología utilizada para esta investigación fue Cualitativo Bibliográfico Documental. Llego a la conclusión siguiente: Que, a través de la concentración de pruebas de auditoría, indicadores de eficiencia, eficacia y característica de cada una de las obras ejecutadas en el año 2013 seleccionadas para el presente estudio, así se establecieron hallazgos que demostraron las principales debilidades que presenta el Gobierno Municipal del Cantón Morona. Así mismo el Gobierno Municipal del Cantón Morona, no aplica un adecuado sistema de control por encontrarse en proceso de transición.

2.1.2 Nacionales

Arohuanca (2016) En su tesis denominado: “Auditoría Gubernamental y su influencia en la localización y documentación de actos de corrupción en la Gestión Administrativa de las Municipalidades de la Región Moquegua,

2014”. Tuvo como Objetivo Determinar que la Auditoría Gubernamental inciden en la detección y documentación de actos de corrupción en la Gestión Administrativa de las Municipalidades de la Región Moquegua, 2014. La metodología utilizada fue Descriptivo Bibliográfico. Llego a las conclusiones siguientes: La Auditoría Gubernamental influye significativamente en la detección y documentación de los actos de corrupción así mismo en la gestión administrativa de las municipalidades de la Región Moquegua, 2014. Las técnicas y procedimientos aplicados en la auditoría gubernamental influyen en la detección e investigación de los actos de corrupción en la gestión administrativa de las 156 municipalidades de la Región Moquegua, 2014. La ejecución de la auditoría gubernamental influye significativamente en la documentación con pruebas válidas y suficientes de los actos de corrupción en la gestión administrativa de las municipalidades de la Región Moquegua, 2014. La identificación de tipos de responsabilidades en los informes de auditoría gubernamental influye significativamente en la determinación de responsabilidades y sanción de los actos de corrupción en la gestión administrativa de las municipalidades de la Región Moquegua, 2014.

Inca (2015) En su tesis menciona “La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015”. El objetivo principal, es determinar la relación existente entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas. La metodología que utilizo el autor fue Cualitativo Bibliográfico Documental. Llego a la conclusión

siguiente: La Gestión de Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, luego de someterse al coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.819, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral. Demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión de talento humano, se apreciará en el desempeño laboral del trabajador.

Oscoco (2014) en su tesis denominada “La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha”, tuvo como objetivo general Demostrar que la Gestión del talento humano guarda relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha. La metodología utilizada para esta investigación fue Bibliográfico Documental. Llego a las conclusiones siguientes: La Gestión del Talento Humano se relaciona de forma positiva débil con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha, de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman (0.552). La Planificación del Talento Humano se relaciona de forma positiva débil (0.475, coeficiente de correlación de Spearman) con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha.

2.1.3 Regionales

Bautista (2015) 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 – 2016”, tuvo como objetivo Establecer que la auditoria de cumplimiento es una herramienta eficiente de mejora continua en la unidad de recursos

Humanos de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista. La metodología que utilizo fue Cualitativo Descriptivo Bibliográfico Documental de caso. Llego a las siguientes conclusiones: 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 examen 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 (2014) El tema de investigación: “Auditoria 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 auditoria 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 de la investigación

2.2.1 Teoría sobre auditoría de cumplimiento

La institución del control es inherente a la economía financiera pública. El control no representa un propósito en sí mismo, sino una parte imprescindible de un mecanismo regulador que debe señalar, las desviaciones normativas y las infracciones de los principios de legalidad, rentabilidad, utilidad y racionalidad de las operaciones financieras, de tal modo que puedan adoptarse las medidas correctivas convenientes en cada caso, determinarse la responsabilidad del órgano culpable, exigirse la indemnización correspondiente o adoptarse las determinaciones que impidan o, por lo menos, dificulten, la repetición de tales infracciones en el futuro”. (CGR 2014).

La auditoría de cumplimiento examina en qué medida la entidad auditada observa las reglas, las leyes y los reglamentos, las políticas, los códigos determinados o las estipulaciones acordadas por ejemplo en un contrato o en un convenio de financiación. El concepto de auditoría de cumplimiento fue encajado en los Principios fundamentales de auditoría de la **INTOSAI**

(ISSAI 100, párrafos 38 y 39) y se describe con más detalle en la ISSAI 4000 – Introducción a las Directrices para la auditoría de cumplimiento.

2.2.2 El peruano (2014) Mediante la Resolución de Contraloría N° 473-

2014-CG, se aprueba la Directiva N° 007-2014-CG/GCII, con vigencia del 02 de enero del 2015. Define: **La auditoría de cumplimiento** es un tipo de servicio de control posterior realizados por las unidades orgánicas de la Contraloría y los OCIS, de acuerdo con su competencia funcional, en el marco de la normativa y principios de control gubernamental, establecidos en la ley: así como las normas, métodos y procedimientos técnicos establecidos por la Contraloría.

La Auditoría de cumplimiento es un examen objetivo, técnico y profesional de las operaciones, procesos y actividades financieras, presupuestales y administrativas, 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, claridad, rendición de cuentas y buen gobierno de las entidades, mediante las recomendaciones comprendidas en el informe de auditoría, que permiten optimizar sus sistemas administrativos, de gestión y de control interno.

2.2.3 Alcance

Comprende la revisión y evaluación de una muestra selectiva de las operaciones procesos y actividades de la entidad, así como de los actos y

resultados de la gestión pública, respecto a la captación, uso y destino de los recursos y bienes públicos, por un periodo determinado y en cumplimiento a la norma aplicable, disposiciones internas y las estipulaciones contractuales establecidas.

Es de aplicación obligatoria para el personal de las unidades orgánicas de la contraloría y de los OCI, de acuerdo con su competencia funcional y que presten servicio bajo cualquier modalidad contractual, y que tengan participación en el desarrollo de la auditoría de cumplimiento.

2.2.4 Actividades previas a la auditoría de cumplimiento.

El proceso de planeamiento permite identificar las entidades y materia a examinar, comprender su estructura de negocio, control interno y el entorno establecer los objetivos, criterios y recursos para la ejecución de la auditoría y elaborar el plan de auditoría inicial y el programa con procedimientos mínimos o esenciales, que se comunicaran a la comisión de la auditoría en reunión programada para tal efecto.

Como resultado del proceso de planeamiento se elabora la carpeta de servicio, contener lo siguiente.

- a) El plan de auditoría inicial, que describa materia a examinar, objetivos, alcance, criterios de auditoría aplicables, costos y recursos de la auditoría, procedimiento de auditoría mínimo o esencial, cronograma y plazo de entrega del informe, el mismo que debe ser validado por la unidad orgánica responsable del planeamiento.

2.2.5 La Auditoría Gubernamental

Concepto de Auditoría. El Instituto de Auditores Internos de EEUU, (IIA The Institute of Internal Auditors, 2006), propone la siguiente definición:

“Es una actividad independiente y objetiva de aseguramiento y consulta, concebida para agregar valor y mejorar las operaciones de una organización, ayuda a una organización a cumplir sus objetivos aportando un enfoque sistemático y disciplinario para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, control y gobierno”.

Propósito y autoridad de los principios fundamentales de la auditoría de cumplimiento

Según ISSAI define sobre auditoría de cumplimiento es proporcionar un grupo integral de los principios, normas y directrices para llevar a cabo auditorías de cumplimiento de un tema, tanto cualitativo como cuantitativo, el cual varía ampliamente en términos de su alcance y puede abordarse a través de diferentes enfoques de auditoría y formatos de informes.

La ISSAI 400 proporciona a las EFS las bases para adoptar o desarrollar las normas y directrices para la auditoría de cumplimiento. Los principios de la ISSAI 400 pueden utilizarse de tres formas:

- ✓ Como base para el desarrollo de normas;
- ✓ Como base para la adopción de normas nacionales consistentes;
- ✓ Como base para la adopción de las Directrices de Auditorías de Cumplimiento como normas rectoras.

2.2.6 Gestión de Talento Humano

Chiavenato (2009) Sostiene que la gestión de talento humano, 3a Edición. México: McGraw-Hill. Define la Gestión del talento humano como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño.

2.2.7 Administración de Recursos Humanos

Chiavenato (2002) Dice que la gestión del talento humano, 1a Edición. México: McGraw-Hill. La administración de recursos humanos es un campo muy sensible para la mentalidad en las organizaciones. Depende de las contingencias y las situaciones en razón de diversos aspectos, como cultura que exigimos en cada organización. **Martha Alles (2008)** Sostiene que el Desarrollo del talento humano basado en competencias. Argentina: Granica. La administración de recursos humanos implica diferentes funciones desde el inicio hasta el fin de la relación laboral: reclutar y seleccionar personal, mantener la relación laboral/ contractual dentro de las normas vigentes del país, formar al personal, desarrollar sus carreras y evaluar su desempeño, vigilar la correcta paga, higiene y seguridad del empleado y cuando es necesario, despedir a los empleados.

2.2.7.1 Importancia de los Recursos Humanos

Chiavenato (2009). Gestión de talento humano, 3a Edición. México: McGraw-Hill. Hace poco tiempo que la cultura organizacional imperante en las empresas dejó de privilegiar las tradiciones antiguas

y pasados y se concentró en el presente, con ello; provocó que el conservadurismo y la preservación de status quo dieran paso a la innovación y al cambio de hábitos en la manera de pensar y actuar. La vieja concepción de las relaciones industriales se sustituyó por una nueva manera de administrar al personal, la cual recibió el nombre de administración de recursos humanos.

2.2.8 Selección de Personal

Chiavenato (2002). Dice que la gestión del talento humano, 1a Edición. México: McGraw-Hill.

Es un proceso mediante el cual una organización elige, entre una lista de candidatos, la persona que satisface mejor los criterios exigidos para ocupar el cargo disponible, considerando las actuales condiciones del mercado.

William B y Keith (2015) Menciona que la administración de recursos humanos en la empresa, 1a Edición. Lima Perú, San Marcos. Es un procedimiento técnico científico para encontrar a la persona que reúne los requisitos, habilidades, conocimientos, experiencias y demás cualidades para cubrir el puesto determinado.

2.2.8.1 Capacitación y Desarrollo

Chiavenato (2015) Sostiene que la administración de recursos humanos, 8va Edición. México, Limusa. Es estimular las cualidades personales de los empleados de manera que las mejoras que se lleven a cabo conduzcan hacia una mayor productividad en la organización.

2.2.9 Desempeño Laboral

Chiavenato (2002). Dice que la gestión del talento humano, 1a Edición. México: McGraw-Hill.

Es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral.

García T. &. (2010). Sostiene que la evaluación del desempeño docente. Revista Española de Pedagogía, 68(247), 439-459. Señalan que el desempeño es cumplir con la responsabilidad, hacer aquello que uno está obligado a hacer y de la mejor manera, para así lograr la mejora continua y el logro de niveles más altos, involucrando conocimientos, habilidades, actitudes y valores.

Castellano (2011). Menciona que las características de las Fases del Ciclo de Gestión del Desempeño: a) Planificación: Objetivos críticos (aquéllos que tienen la máxima importancia para alcanzar los resultados del puesto). Competencias críticas, que son las conductas que requieren ser demostradas en el trabajo diario para poder lograr los objetivos establecidos. b) Coaching: Se hace un seguimiento del desempeño con el propósito de proveer retroalimentación, y apoyar y reforzar el desempeño actual para lograr las expectativas del desempeño. c) Revisión: Evalúa el desempeño actual versus el esperado al final del ciclo para analizar las tendencias del desempeño, identificando áreas de oportunidad y fortalezas que permitan

planificar el logro del nivel de desempeño esperado para el año siguiente. De plaza o ciudad deberá segmentarse el período y será igualmente evaluado por los diferentes jefes.

Equipos de trabajo

Robbins (2000). Sostiene que la Administración, 5a Edición. México: Prentice-Hall. Los equipos de trabajo son grupos formales, son sustituidos por individuos interdependientes que son responsables del logro de una meta. Todos los equipos de trabajo son grupos, pero solo los grupos formales pueden ser equipos de trabajo.

2.2.10 Variables que afectan el Desempeño Laboral

Kurt (2014). Dice que el desempeño laboral es la apreciación, más o menos objetiva en función de estándares e indicadores, respecto de cuál es el nivel de ajuste entre el esfuerzo del trabajador, los logros alcanzados y la calidad de su trabajo en un contexto organizacional y de industria.

- a) Estilo de liderazgo
- b) La carga de trabajo producto de la distribución de tareas
- c) Los estándares mal diseñados
- d) La selección e) Retroalimentación
- f) Punto de vista del trabajador

2.2.11 Evaluación del Desempeño

Chiavenato (2007). Administración de recursos humanos 8va Edición. México: Mc Gran Hill. Es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y su potencial de desarrollo futuro, La evaluación de desempeño es el proceso mediante el cual se estima el

rendimiento global del empleado. Constituye una función esencial que de una u otra forma suele efectuarse en toda organización moderna.

Toda evaluación es un proceso de estimular el valor, la excelencia y las cualidades de una persona. La evaluación de los individuos que desempeñan papeles dentro de una organización se hace aplicando varios procedimientos que se conocen por distintos nombres, como evaluación del desempeño papeles dentro de una organización se hace aplicando varios procedimientos que se conocen por distintos nombres, como evaluación del desempeño, evaluación de méritos, informe de avances, evaluación de eficiencia en las funciones.

2.2.12 Métodos de Evaluación

Robbins (1998). Fundamentos de comportamiento organizacional 5ta Edición. Mexico: Prentice-Hall. Comenta sobre tres conjuntos de criterios más importantes para la evaluación del desempeño:

1. Resultado de las tareas individuales: donde la gerencia debe evaluar los resultados de las tareas de los empleados. En este caso, si lo que cuentan son los fines y no los medios.
2. Comportamientos: en esta evaluación se consideran los resultados concretos atribuibles a las acciones del empleado.
3. Rasgos: se les conoce como el conjunto más débil de los criterios pero que se utiliza mucho en las empresas, conocido como los rasgos individuales, como lo son: Buena actitud, confianza, fiable, cooperador, por citar algunos.

2.2.13 Los regímenes laborales en la administración pública

Martínez (2014). Sostiene que los derechos colectivos laborales en la Ley del Servicio Civil. En: Administración Pública & Control N° 3, Gaceta Jurídica, marzo 2014, pp. 24-26. Menciona: Como lo hemos señalado, existe una maraña normativa con relación a la gestión de recursos humanos en el Estado. Sin embargo, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir), ente rector del sistema administrativo de gestión de recursos humanos del Estado, cuya finalidad es contribuir a la mejora continua de la administración del Estado a través del fortalecimiento deservicio civil, ha desarrollado una sinopsis de cuáles y cuántos son los regímenes laborales de la administración estatal.

2.2.14 Los regímenes laborales en el Servicio Civil Peruano

Servicio Civil		
Generales	Carreras especiales	Carreras especiales
Carrera - Administrativa (D. Leg. N° 276 de 1984) - Servicio Civil (Ley N° 30057 de 2013) (Nuevo)	- Profesorado y magisterial (Ley N° 24029 de 1984 y Ley N° 29062 de 2007). - Docentes universitarios (Ley N° 23733 de 1983). - Profesionales de la salud (Ley N° 23536 de 1982). - Asistenciales de la salud (Ley N° 28561 de 2005) - Magistrados (Ley N° 29277 de 2008) - Carrera Fiscal (D. Leg. N° 052 de 1981 y modificada en 2010). - Diplomáticos (Ley N° 28091 de 2003 y modificada en el 2005). - Servidores penitenciarios (Ley N° 29709 de 2011). - Militares y Policías (Ley N° 28359 de 2004 y Ley N° 27238 de 1999).	Sin carrera con vínculo laboral - Gerentes públicos (D. Leg. N° 1024 de 2007). Sin carrera con vínculo civil - Convenio de administración con PNUD. - Fondo de Apoyo Gerencial (D.L N° 25650 de 1992).

Vínculo Civil: Locación de Servicios (2009)

Elaboración: MARTÍNEZ TRELLES, Antony.

Tal como se puede apreciar, son dieciséis (16) los regímenes laborales en el aparato estatal, señalados en el cuadro anterior. Dado que cada uno impone deberes y derechos distintos a los trabajadores que están bajo su ámbito, se genera un laberinto administrativo en la gestión de recursos humanos.

A continuación, desarrollamos un breve análisis de los regímenes laborales generales del Sector Público.

2.2.15 Carrera administrativa (Decreto Legislativo N° 276)

La carrera administrativa fue cerrada en el año 1992, por la Ley de Presupuesto del Sector Público para dicho año fiscal. Con el propósito de establecer políticas de austeridad, el gobierno de turno congeló la mejora de remuneraciones y progresión de los derechos laborales, procediendo a través de “evaluaciones” a los ceses colectivos de los trabajadores sujetos a dicho régimen. Muchos trabajadores injustamente despedidos iniciaron procesos judiciales para su reposición. En su mayoría, el Poder Judicial y el Tribunal Constitucional han ordenado su reposición, aun cuando en muchos casos tal medida no ha sido cumplida a la fecha.

Aun cuando el ingreso a este régimen ha sido cerrado, en la actualidad varios empleados públicos prestan servicios bajo esta modalidad; conformando el 16 % del total de los trabajadores de la Administración Pública.

2.2.16 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 tareas y evaluación del desempeño, como en la aplicación de sanciones ante el incumplimiento.

2.2.17 Contratación Administrativa de Servicios - CAS (Decreto Legislativo N° 1057, modificado en el 2012)

La Contratación Administrativa de Servicios (CAS) se creó en el año 2008, con el fin de trasladar a los trabajadores que hasta entonces prestaban servicios en el Estado bajo el sistema SNP (servicios no personales). Este nuevo régimen representa el 16 % de los trabajadores de la Administración Pública.

En su oportunidad se presentó una demanda de inconstitucionalidad contra el Decreto Legislativo que establecía este régimen. Sin embargo, el Tribunal Constitucional estableció en el Exp. N° 00002-2010-PI/TC. Que el régimen de la CAS no vulnera los derechos laborales de los trabajadores públicos sujetos al mismo; sino que, por el contrario, les otorgaba derechos que

primigeniamente no tenían, además de reconocerles un rango de contrato especial laboral en la Administración Pública.

Con la aprobación de la Ley N° 29849 - Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057 y otorga derechos laborales, se ha determinado la eliminación progresiva del CAS, hasta la implementación del nuevo régimen de la Ley del Servicio Civil.

2.2.18 Decreto Legislativo N° 1023 - Crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

Definición

El Sistema Nacional de Gestión de Recursos Humanos se encuentra establecido en la LOPE. La norma que regula sus alcances es el Decreto Legislativo N° 1023. La normativa de este sistema establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto al servicio civil, la cual comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos.

Soto (2013). Menciona que el Régimen del servicio Civil. 1ª edición, Instituto Pacífico, Lima-Perú, pp. 41-42. Establece que este Sistema Administrativo “(...) es caracterizado como un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia de una organización o sistema multiorganizado (como es el caso del Estado), para la producción de resultados acordes con finalidades perseguidas.

La auditoría de cumplimiento es un examen objetivo que incide en la mejora continua en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho, 2017.

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Definición de auditoría de Cumplimiento

La Auditoría de Cumplimiento es la 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 que le son aplicables. Esta auditoría se practica mediante la revisión de los documentos que soportan legal, técnica, financiera y contablemente las operaciones para determinar si los procedimientos utilizados y las medidas de control interno están de acuerdo con las normas que le son aplicables y si dichos procedimientos están operando de manera efectiva y son adecuados para el logro de los objetivos de la entidad (**Contraloría General de la República 2015**).

2.3.2 Responsabilidad de la administración del cumplimiento con leyes y reglamentos

Según la (**Contraloría General de la República 2015**). Es responsabilidad de la administración asegurar que las operaciones de la entidad se conducen de acuerdo con las leyes y reglamentos. Las siguientes políticas y procedimientos, entre otros, pueden ayudar a la administración para controlar sus responsabilidades de la prevención y detección de incumplimiento:

- Vigilar las regulaciones legales y asegurar que los procedimientos de operación estén diseñados para cumplir estas regulaciones.
- Instituir y operar sistemas apropiados de control interno.
- Desarrollar, hacer público, y seguir un código de conducta empresarial.
- Asegurar que los empleados están apropiadamente entrenados y comprenden el código de conducta empresarial.
- Vigilar el cumplimiento del código de conducta y actuar apropiadamente para disciplinar a los empleados que dejan de cumplir con él,
- Contratar asesores legales para auxiliar en la vigilancia de los requisitos legales.
- Mantener un compendio de las leyes importantes que la entidad tiene que cumplir dentro de su industria particular.

2.3.3. Consideración del auditor del cumplimiento con leyes y reglamentos

El auditor debe diseñar la auditoría de cumplimiento para proporcionar una seguridad razonable de que la entidad cumple con las leyes, regulaciones y otros requerimientos importantes para el logro de los objetivos. Una auditoría de cumplimiento está sujeta al inevitable riesgo de que algunas violaciones o incumplimientos de importancia relativa a leyes y reglamentos no sean encontradas aun cuando la auditoría esté apropiadamente planeada y desarrollada de acuerdo con las Normas Técnicas debido a factores como:

- La existencia de muchas leyes y reglamentos sobre los aspectos de operación de la entidad que no son capturadas por los sistemas de contabilidad y de control interno (CGR, 2015).

- La efectividad de los procedimientos de auditoría es afectada por las limitaciones inherentes de los sistemas de contabilidad y de control interno por el uso de comprobaciones.
- Mucha de la evidencia obtenida por el auditor es de naturaleza persuasiva y no definitiva.
- El incumplimiento puede implicar conducta que tiene la intención de ocultarlo, como colusión, falsificación, falta deliberada de registro de transacciones o manifestaciones erróneas intencionales hechas al auditor.

2.3.4 Cumplimiento

Por otro lado, el concepto de cumplimiento se asocia a la responsabilidad, a la correcta ejecución de una determinada obligación para con terceros en el plazo acordado, según los requisitos previamente establecidos. En el ámbito de las empresas de servicios, por ejemplo, los clientes suelen evaluar el cumplimiento de las condiciones de un contrato, entre las que se encuentran la aplicación de descuentos y bonificaciones, el cobro de las tasas y las tarifas acordadas el primer día, la entrega de dispositivos en comodato y la fecha de facturación (**Pérez & Gardey 2014**).

2.3.5 Recursos Humanos

Se denomina recursos humanos a las personas con las que una organización (con o sin fines de lucro, y de cualquier tipo de asociación) cuenta para desarrollar y ejecutar de manera correcta las acciones, actividades, labores y tareas que deben realizarse y que han sido solicitadas a dichas personas (definicion.mx 2016).

2.3.6 Examen

El examen tiende a indagar, para confirmar hipótesis, diagnósticos o suposiciones, utilizando distintos métodos, según el objeto a examinar. Los exámenes siempre arrojan un resultado. Este resultado es la prueba (como medio probatorio) de lo que se pretende certificar. Si el examen no se hizo objetivamente o no se usaron los medios o métodos adecuados, pueden ser resultados erróneos (DeConceptos.com 2014).

2.3.7 Auditoria

Una auditoría es el reflejo en su más puro estado de la contabilidad en una empresa. La definición de auditoría de alguna manera se entiende como el proceso relacionado llevado a cabo en una empresa con el objetivo principal de recopilar información de la contabilidad empresarial (Economía simple.net 2016).

III. HIPÓTESIS

La auditoría de cumplimiento es un examen objetivo que incide en la mejora continua en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho, 2017.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Diseño de la investigación

El diseño de investigación aplicado es **No Experimental**, “Es una investigación sistemática y empírica, en la que las variables independientes no se manipulan, porque ya están dadas. Las inferencias sobre las relaciones entre variables se realizan sin intervención o influencia directa, y dichas relaciones se observan tal y como se han dado en su contexto natural”.

- ✓ Es no experimental por que se obtienen datos directamente de la realidad objeto de estudio, sin manipular deliberadamente ninguna variable, lo que se hace es observar el fenómeno tal como se da en su contexto natural para después analizarlos.
- ✓ Es descriptivo, porque solo se recolectaron datos de la realidad y también describió las partes más relevantes de la variable en estudio.
- ✓ Es simple, busca medrar los conocimientos teóricos; es más formal y persigue las generalizaciones con vistas al desarrollo de teorías basadas en principios y leyes, (Men13).

4.1.1. Tipo de Investigación

El tipo de esta investigación es cuantitativo; porque en el procesamiento y análisis de datos se utilizó las encuestas correspondientes.

4.2. Población y muestra.

Población

La población para el presente estudio estuvo constituida por 60 trabajadores tanto funcionarios, directivos, profesionales y técnicos de la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho.

Muestra

El presente trabajo de investigación se realizó con exclusividad en la Municipalidad Distrital de Pacaycasa, constituida por 30 trabajadores de la siguiente manera: 3 regidores, 5 funcionarios, 15 profesionales y 7 técnicos, con la finalidad de obtener información relacionada al tema de investigación.

En la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta de manera aleatoria simple, por presentar características híbridas, aplicadas de acuerdo a la muestra expresa consistente en 10 preguntas aplicadas a una muestra de 30 personas.

Para el cálculo de la muestra se manejó la fórmula propuesta por la Asociación Interamericana de Desarrollo (AID), a través del Programa de Asistencia Técnica,

Hernandez (2014):

$$n = \frac{(p \cdot q) * z^2 * N}{e^2(N - 1) + (p * q)z^2}$$

Dónde:

N = El total del universo (población)

n = Tamaño de la muestra

p y q = probabilidad de la población que presenta una variable de estar o no incluida en la muestra, cuando no se conoce esta probabilidad por estudios se asume que p y 1 tienen el valor de 0.5 cada uno.

Z = Las unidades de desvío estándar que en la curva normal definen una probabilidad de error Tipo 1=0.05, esto equivale a un intervalo de confianza del 95%. En la estimación de la muestra el valor de Z=1.96

E = Error estándar de la estimación que debe ser 0.09 o menos.

Conocida la fórmula, resultamos a determinar el tamaño de la muestra en un universo de 120 personas, donde aplicaremos un cuestionario preparado.

Encontrando “n”

$$n = \frac{(0.5*0.5)*(1.96)^2*60}{(0.09)^2(120-1)+(0.5*0.5)(1.96)^2} = 30$$

Muestra (n): 30 personas.

4.3. Definición y operacionalización de variables e indicadores

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items
Auditoría de Cumplimiento	Es examen de las operaciones financieras, administrativas, económicas y de otra índole de una entidad para establecer que se hayan realizado conforme a las normas legales, reglamentarias, estatutarias y de procedimientos que son aplicables.	La Auditoría de Cumplimiento se ejecuta mediante la revisión de los documentos que soportan legal, técnica, financiera y contablemente las operaciones, con la finalidad de analizar si los procedimientos utilizados y las medidas de control interno están de acuerdo con las normas que le son aplicables.	Auditoría Cumplimiento Actividades	Acciones de control Exámen Objetivo Evidencias	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Considera usted que la auditoría de cumplimiento es un examen objetivo que incide a la mejora continua en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho? ✓ ¿Está de acuerdo usted que la selección de personal contratado es la más adecuada para el puesto de trabajo? ✓ ¿Está de acuerdo usted que la capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado? ✓ ¿Está de acuerdo usted que la municipalidad promueva la iniciativa del trabajador? ✓ ¿Está de acuerdo que el compromiso prevalece en tu desempeño laboral? ✓ ¿Considera usted que la auditoría de cumplimiento es un servicio de control posterior que permite optimizar la gestión de la Unidad de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho? ✓ ¿Usted, está de acuerdo con los trabajos en equipo? ✓ ¿Usted sabe sobre algunas causas fundamentales en la gestión de la Unidad de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho? ✓ ¿Para usted la auditoría de cumplimiento incide en la gestión óptima de la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho? ✓ ¿Considera Usted que la auditoría de Cumplimiento contribuye en la gestión eficiente en la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho?

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Recursos Humanos	Se denomina recursos humanos, a las personas con las que una organización (con o sin fines de lucro, de cualquier tipo de asociación) cuenta para desarrollar y ejecutar de manera correcta las acciones, laborales y actividades.	Los recursos humanos operacionalmente es un conjunto de procedimientos, los cuales son llevados para determinar las deficiencias que existen dentro de la organización, así mismo para ayudar a mejorar lo que ya está establecido. Las auditorias ayudan a evaluar y/o auditar a cada empleado, para ver si es el indicado en el puesto y revisar que es lo que éste puede mejorar y de esta manera aportar más a su puesto.	Recursos Control Supervisión	Procesos de Selección Calidad de gestión Evaluación Desempeño	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Considera Usted que la actual estructura del sistema de personal es adecuada para las operaciones que se efectúan en la gestión de la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho? ✓ ¿Para usted las recomendaciones de los informes de auditoría contribuyen en la mejora de la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho? ✓ ¿Para usted en la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho el personal cumple con las normas Institucionales? ✓ ¿Para usted el Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho cuenta con personal capacitado? ✓ ¿Para usted el Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho cuenta con personal idóneo encargado de la Auditoria?

4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.4.1 Técnicas

La técnica estudiantil en la investigación es la de Revisión Bibliográfica y Documental, mediante la recolección de información de fuentes de información como textos, revistas, tesis e información de Internet.

De acuerdo a la naturaleza de la investigación el análisis de los resultados se realizó teniendo en cuenta la comparación a los comentarios o estudios realizados en las informaciones recolectadas.

Las principales técnicas que se utilizaron en la investigación son las siguientes:

Encuesta Estructurada. - Técnica de recolección de información se dirigió a una muestra de individuos representativa de la población; consistente en la formulación de una serie de preguntas que contiene 10 preguntas de carácter cerrado por el poco tiempo que disponen los encuestados para responder sobre la investigación. Para efectos de nuestra investigación, esta técnica recogió información relevante sobre la auditoría de cumplimiento un examen objetivo para la mejora continua en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho.

Entrevista. Se empleó esta técnica con algunos de los servidores de la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho, a fin de obtener las respuestas verbales a las interrogantes planteadas.

Análisis documental. - Se utilizó esta técnica para obtener datos de las normas, libros tesis, manuales, reglamentos, directivas, Página web de la Contraloría General de la República y otros relacionados a la auditoría de cumplimiento.

Los instrumentos que se utilizaron en la investigación son los siguientes:

Fichas bibliográficas. - Instrumento que se utilizó para recopilar datos de las normas legales, administrativas, libros, trabajos de investigación e Internet, relacionados con la investigación.

Guías de análisis documental. - Se utilizaron guías de análisis documental, considerando interrogantes a fin de verificar, revisar, analizar y observar información que realmente se va a considerar en la investigación sobre la auditoría de cumplimiento.

4.4.2 Instrumento

Cuestionario estructurado: Es en una encuesta elaborado específicamente con base a la técnica de estudio; cuya utilidad fue para la recolección de datos de la muestra de estudio.

4.5 Plan de análisis

El procesamiento de datos se hizo de forma automatizada con la utilización de medios informáticos. Para ello, se utilizaron: El soporte informático SPSS 20 Edición, paquete con recursos para el análisis descriptivo de las variables y para el cálculo de medidas inferenciales; y Excel, aplicación de Microsoft Office, que se caracteriza por sus potentes recursos gráficos y funciones específicas que facilitaron el ordenamiento de datos.

4.7 Principios éticos

En la realización de la presente investigación, se respetó el código de ética de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el código de ética de la Comunidad Científica Internacional de los Contadores Públicos, los principios éticos que devienen de nuestra cultura basada en el respeto a la persona humana, búsqueda de la verdad, honestidad, solidaridad, cumplimiento de compromisos, responsabilidad intelectual, equidad y justicia. Por tanto, los datos son obtenidos en forma legal.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados

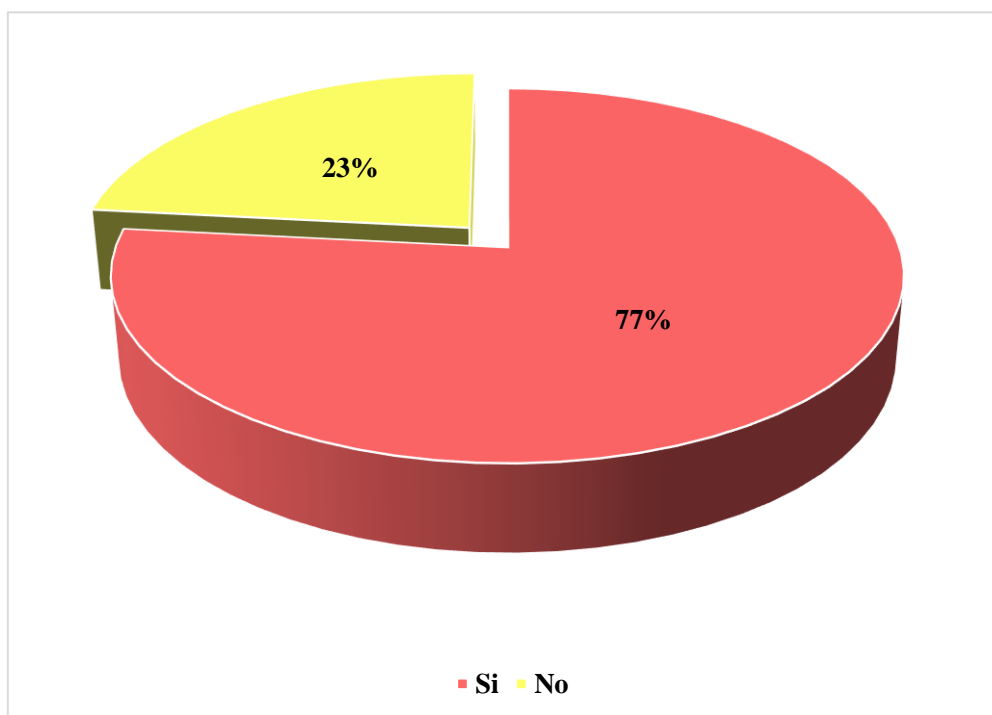
a) **Resultado respecto al objetivo específico 1** (Determinar que la auditoría de cumplimiento es un examen que influye a la mejora continua en la Unidad de Recursos Humanos en la gestión de la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho, 2017).

Tabla 1: ¿Considera usted que la auditoría de cumplimiento es un examen objetivo que incide a la mejora continua en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho?

CATEGORÍA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	23	77%
No	7	23%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 1: ¿Considera usted que la auditoría de cumplimiento es un examen objetivo que incide a la mejora continua en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho?



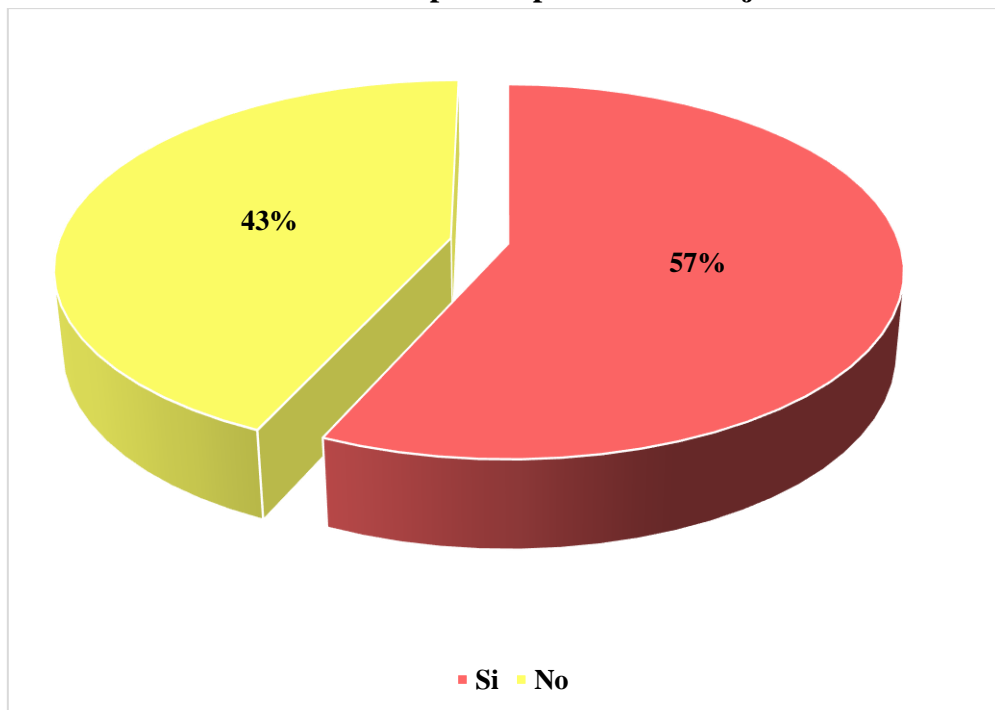
Interpretación: De acuerdo a la encuesta realizada, el 77% de los encuestados consideran que la auditoría de cumplimiento es un examen objetivo que incide a la mejora continua en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho, mientras tanto el 23% de los encuestados consideran que la auditoría de cumplimiento es un examen objetivo que no incide a la mejora continua en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho.

Tabla 2: ¿Está de acuerdo usted que la selección de personal contratado es la más adecuada para el puesto de trabajo?

CATEGORÍA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	17	57%
No	13	43%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2: ¿Está de acuerdo usted que la selección de personal contratado es la más adecuada para el puesto de trabajo?



Interpretación: De acuerdo a la encuesta realizada, el 57% de los encuestados consideran estar de acuerdo que la selección de personal contratado es la más adecuada para el puesto

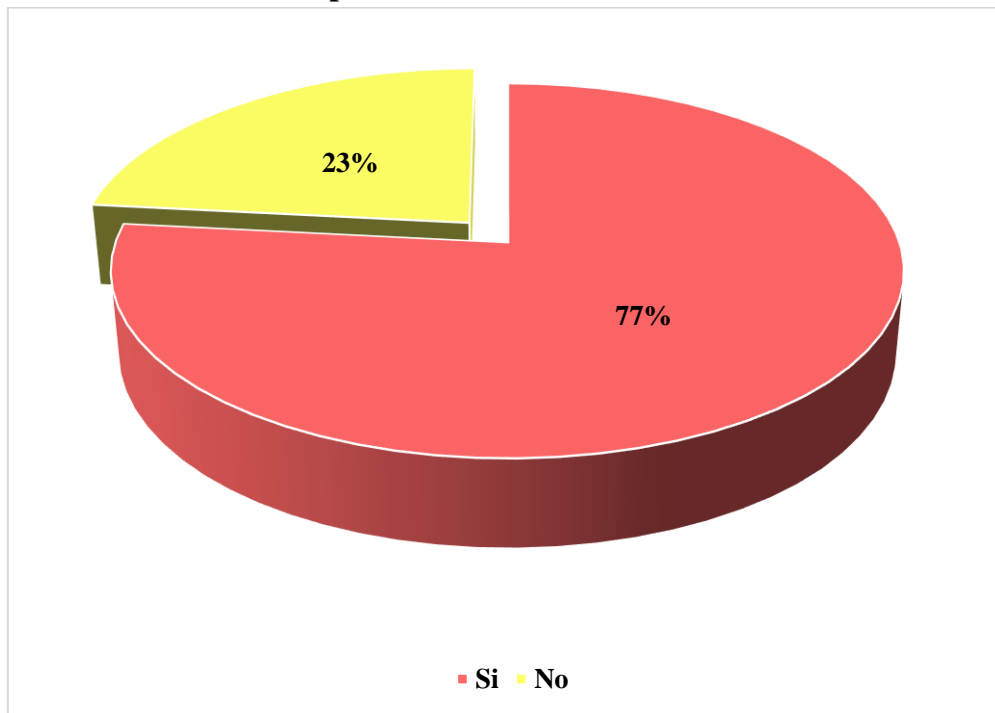
de trabajo, mientras tanto el 43% de los encuestados consideran no estar de acuerdo que la selección de personal contratado sea la más adecuada para el puesto de trabajo.

Tabla 3: ¿Está de acuerdo usted que la capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado?

CATEGORÍA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	23	77%
No	7	23%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 3: ¿Está de acuerdo usted que la capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado?



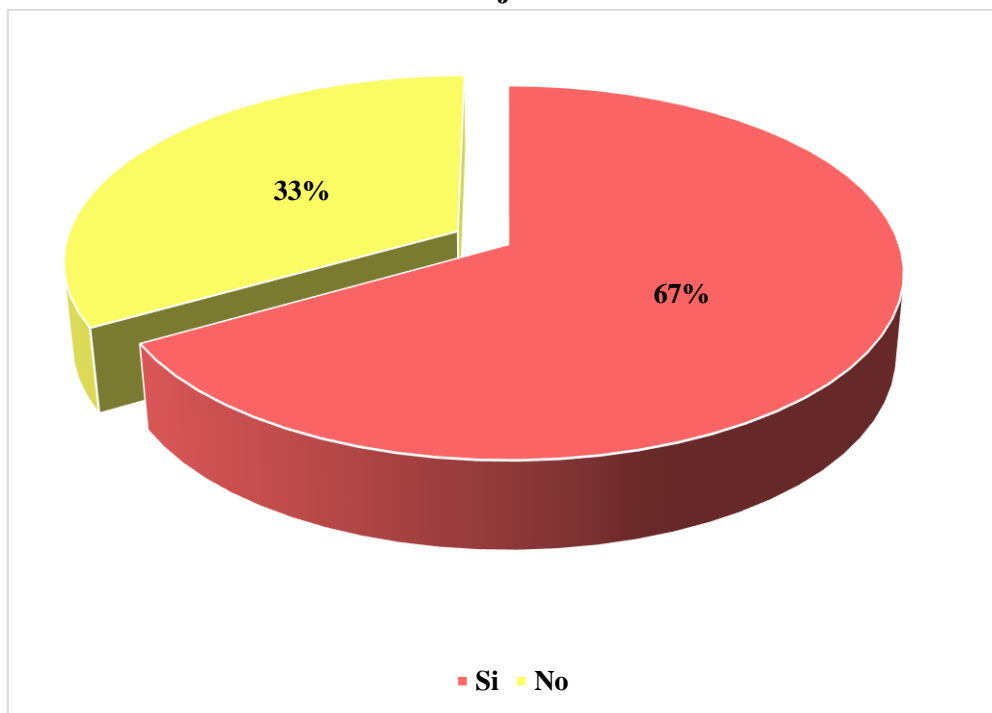
Interpretación: De acuerdo a la encuesta realizada, el 77% de los encuestados consideran que la capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado, mientras tanto el 23% de los encuestados consideran que la capacitación no es de prioridad para que el personal esté actualizado.

Tabla 4: ¿Está de acuerdo usted que la municipalidad promueva la iniciativa del trabajador?

CATEGORÍA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	20	67%
No	10	33%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 4: ¿Está de acuerdo usted que la municipalidad promueva la iniciativa del trabajador?



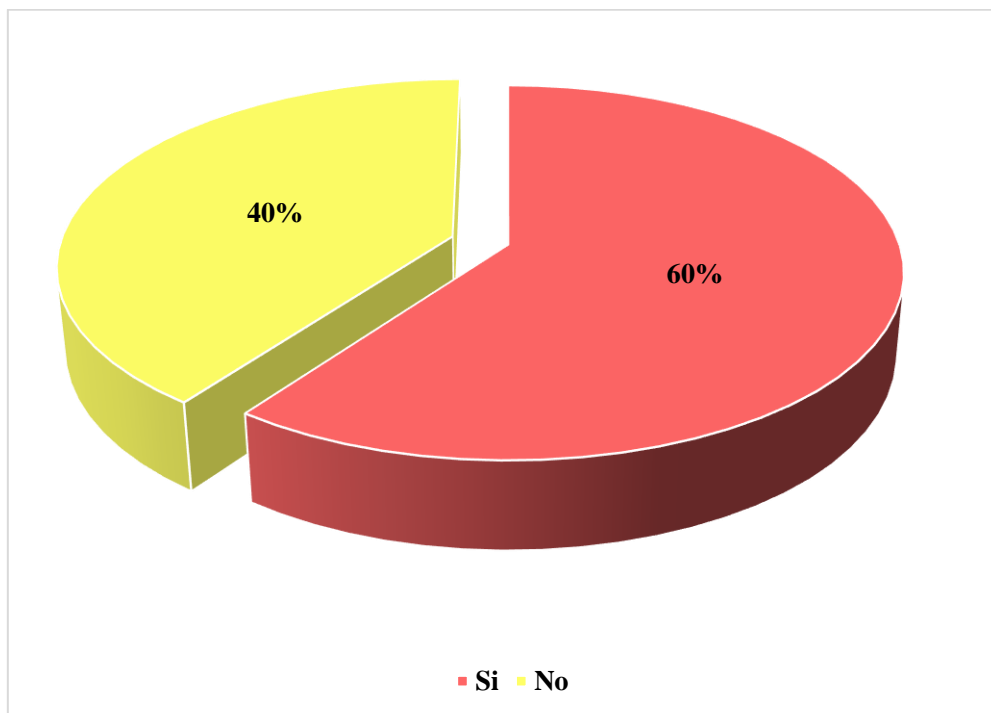
Interpretación: De acuerdo a la encuesta realizada, el 67% de los encuestados consideran estar de acuerdo que la municipalidad promueva la iniciativa del trabajador, mientras tanto el 33% de los encuestados consideran no estar de acuerdo que la municipalidad promueva la iniciativa del trabajador.

Tabla 5: ¿Está de acuerdo que el compromiso prevalece en tu desempeño laboral?

CATEGORÍA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	18	60%
No	12	40%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5: ¿Está de acuerdo que el compromiso prevalece en tu desempeño laboral?



Interpretación: De acuerdo a la encuesta realizada, el 60% de los encuestados consideran estar de acuerdo que el compromiso prevalece en su desempeño laboral, mientras tanto el 40% de los encuestados consideran no estar de acuerdo que el compromiso prevalece en su desempeño laboral.

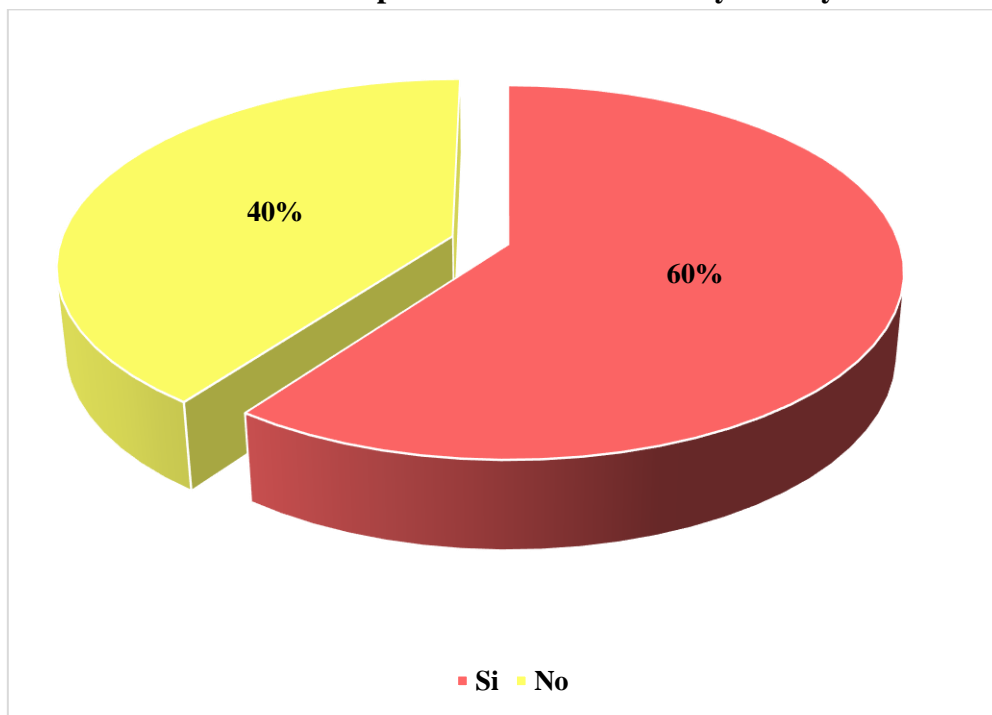
b) Resultado respecto al objetivo específico 2 (Determinar que la auditoría de cumplimiento es un servicio de control posterior independiente que permite optimizar la gestión de la Unidad de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho, 2017).

Tabla 6: ¿Considera usted que la auditoria de cumplimiento es un servicio de control posterior que permite optimizar la gestión de la Unidad de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho?

CATEGORÍA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	18	60%
No	12	40%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 6: ¿Considera usted que la auditoria de cumplimiento es un servicio de control posterior que permite optimizar la gestión de la Unidad de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho?



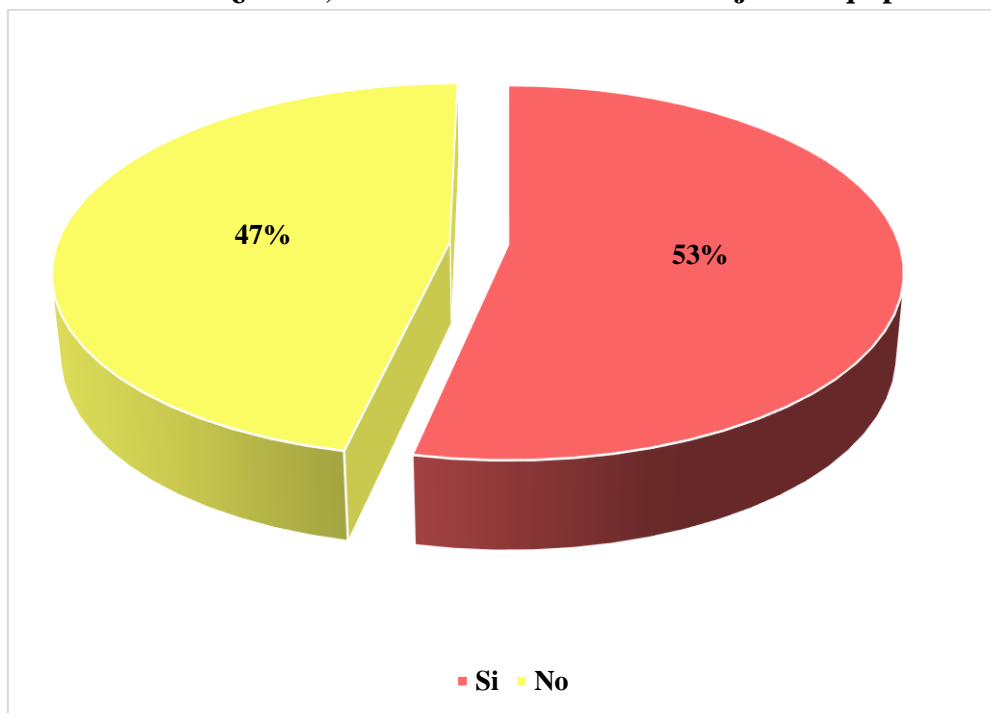
Interpretación: De acuerdo a la encuesta realizada, el 60% de los encuestados consideran que la auditoria de cumplimiento es un servicio de control posterior que permite optimizar la gestión de la Unidad de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho, mientras tanto el 40% de los encuestados consideran que la auditoria de cumplimiento es un servicio de control posterior que no permite optimizar la gestión de la Unidad de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho.

Tabla 7: ¿Usted, está de acuerdo con los trabajos en equipo?

CATEGORÍA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	16	53%
No	14	47%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 7: ¿Usted, está de acuerdo con los trabajos en equipo?



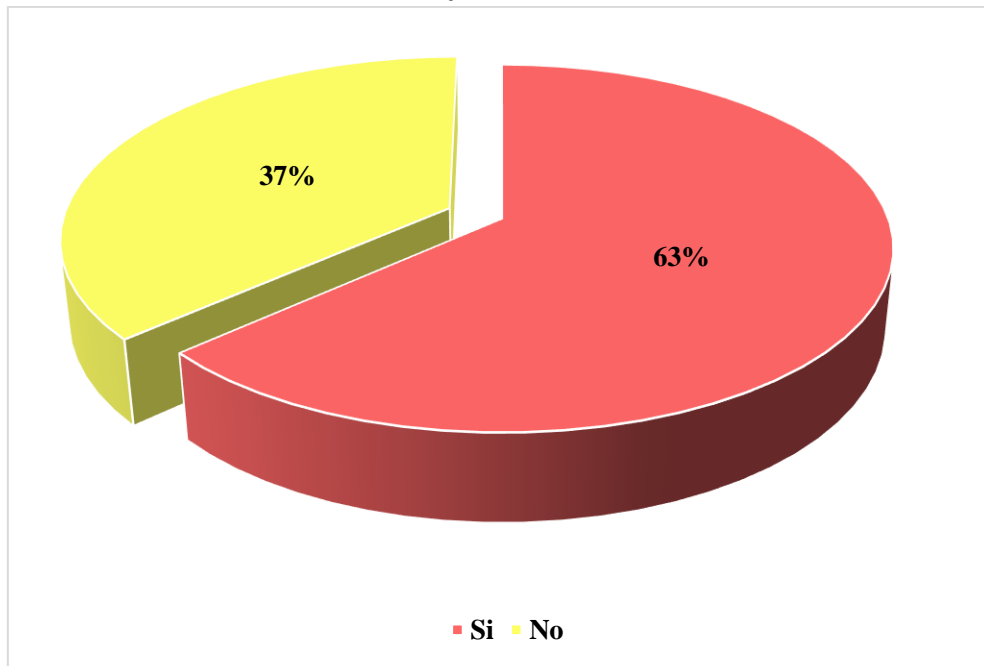
Interpretación: De acuerdo a la encuesta realizada, el 53% de los encuestados consideran estar de acuerdo con los trabajos en equipo, mientras tanto el 47% de los encuestados consideran no estar de acuerdo con los trabajos en equipo.

Tabla 8: ¿Usted sabe sobre algunas causas fundamentales en la gestión de la Unidad de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho?

CATEGORÍA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	19	63%
No	11	37%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 8: ¿Usted sabe sobre algunas causas fundamentales en la gestión de la Unidad de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho?



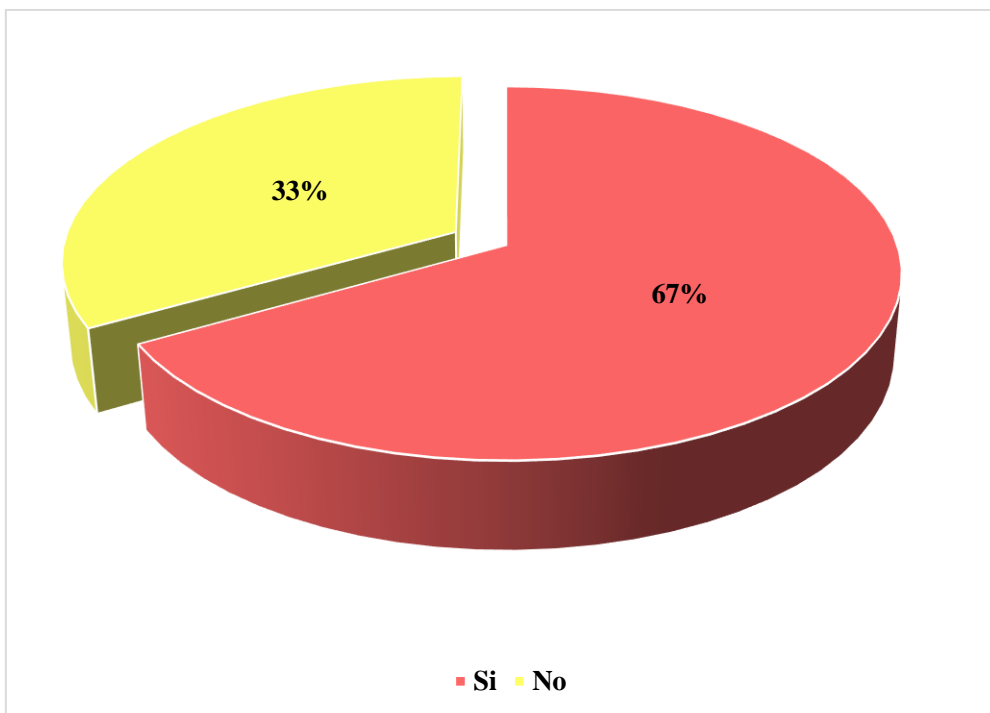
Interpretación: De acuerdo a la encuesta realizada, el 63% afirman que si conocen sobre las causas fundamentales en la gestión de la Unidad de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho y mientras el 37% respondieron que no conocen sobre las causas fundamentales en la gestión de la Unidad de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho.

Tabla 9: ¿Para usted la auditoría de cumplimiento incide en la gestión óptima de la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho?

CATEGORÍA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	20	67%
No	10	33%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 9: ¿Para usted la auditoría de cumplimiento incide en la gestión óptima de la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho?



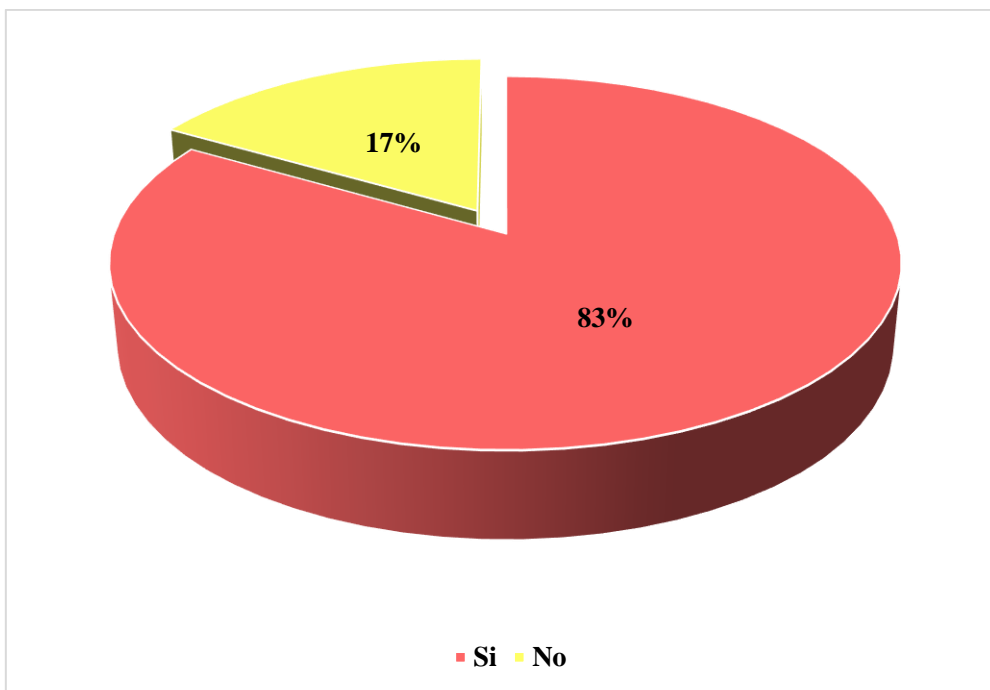
Interpretación: De acuerdo a la encuesta realizada, el 67% afirman que la auditoría de cumplimiento si incide en la gestión óptima de la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho y el 33% respondió que la auditoría de cumplimiento no incide en la gestión óptima de la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho.

Tabla 10: ¿Considera Usted que la auditoria de Cumplimiento contribuye en la gestión eficiente en la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho?

CATEGORÍA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	25	83%
No	5	17%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 10: ¿Considera Usted que la auditoria de Cumplimiento contribuye en la gestión eficiente en la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho?



Interpretación: De acuerdo a la encuesta realizada, el 83% afirman que la auditoria de Cumplimiento si contribuye en la gestión eficiente en la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho y mientras que el 17% respondieron que la auditoria de Cumplimiento no contribuye en la gestión eficiente en la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho.

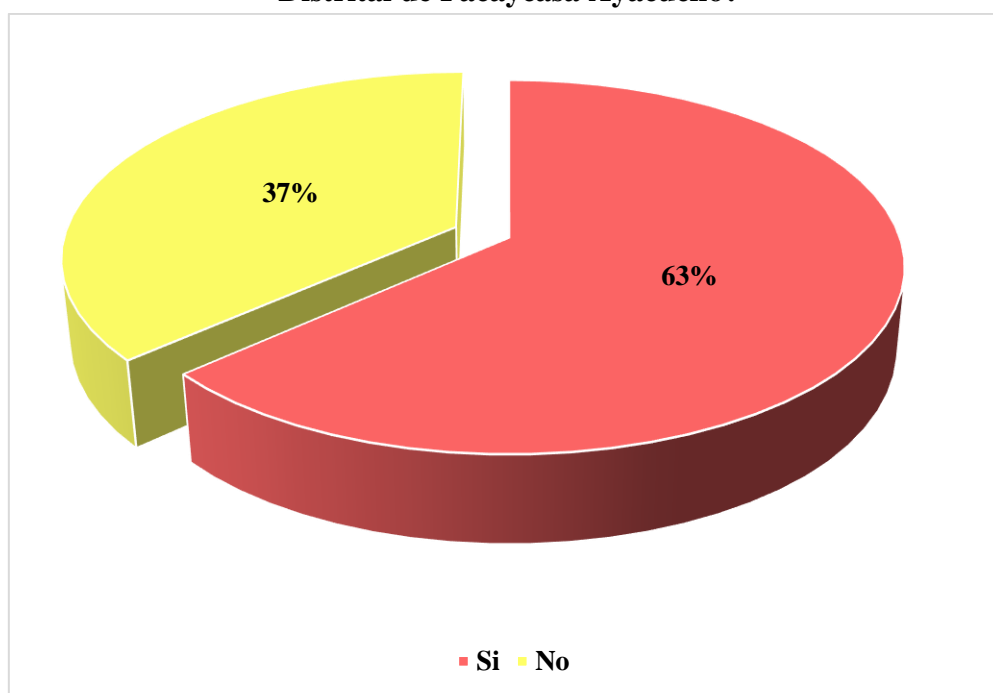
c) **Resultado respecto al objetivo específico 3** (Reducir si la actual estructura del sistema de personal es adecuada para las operaciones que se efectúan en la gestión de la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho).

Tabla 11: ¿Considera Usted que la actual estructura del sistema de personal es adecuada para las operaciones que se efectúan en la gestión de la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho?

CATEGORÍA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	19	63%
No	11	37%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 11: ¿Considera Usted que la actual estructura del sistema de personal es adecuada para las operaciones que se efectúan en la gestión de la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho?



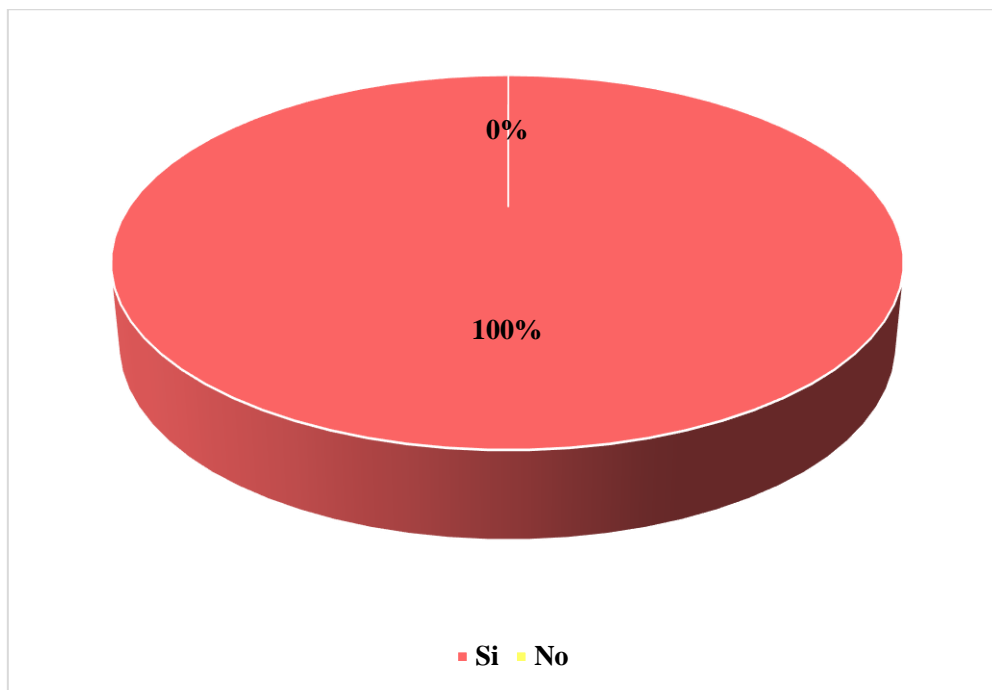
Interpretación: De acuerdo a la encuesta realizada, el 63% de los encuestados consideran que la actual estructura del sistema de personal es adecuado para las operaciones que se efectúan en la gestión de la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho; mientras tanto el 37% de los encuestados consideran que la actual estructura del sistema de personal no es adecuado para las operaciones que se efectúan en la gestión de la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho.

Tabla 12: ¿Para usted las recomendaciones de los informes de auditoría contribuyen en la mejora de la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho?

CATEGORÍA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	30	100%
No	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 12: ¿Para usted las recomendaciones de los informes de auditoría contribuyen en la mejora de la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho?



Interpretación:

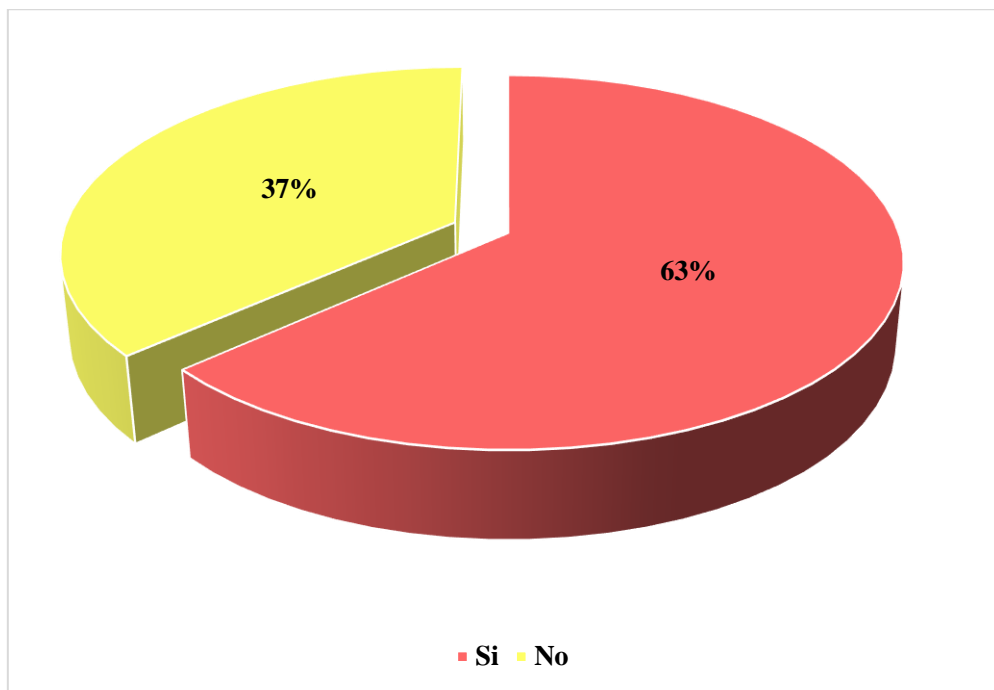
De acuerdo a la encuesta realizada, el 100% afirman que las recomendaciones de los informes de auditoría si contribuyen en la mejora de la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho.

Tabla 13: ¿Para usted en la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho el personal cumple con las normas Institucionales?

CATEGORÍA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	19	63%
No	11	37%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 13: ¿Para usted en la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho el personal cumple con las normas Institucionales?



Interpretación:

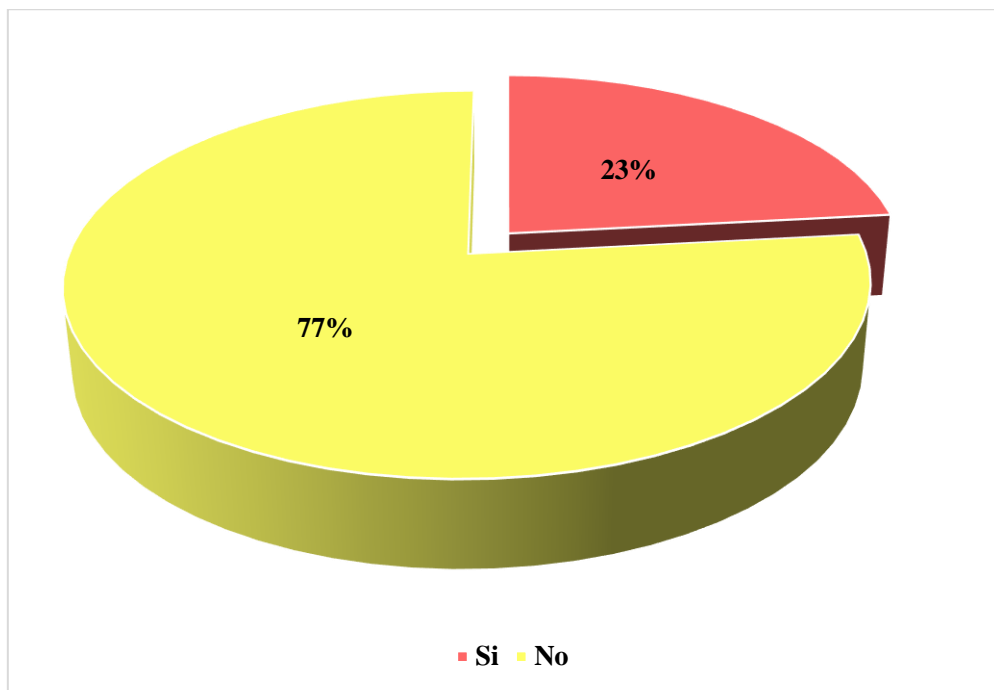
De acuerdo a la encuesta realizada, el 63% afirman que en la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho el personal si cumple con las normas Institucionales y mientras el 37% respondieron que en la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho el personal no cumple con las normas Institucionales.

Tabla 14: ¿Para usted el Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho cuenta con personal capacitado?

CATEGORÍA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	7	23%
No	23	77%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 14: ¿Para usted el Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho cuenta con personal capacitado?



Interpretación:

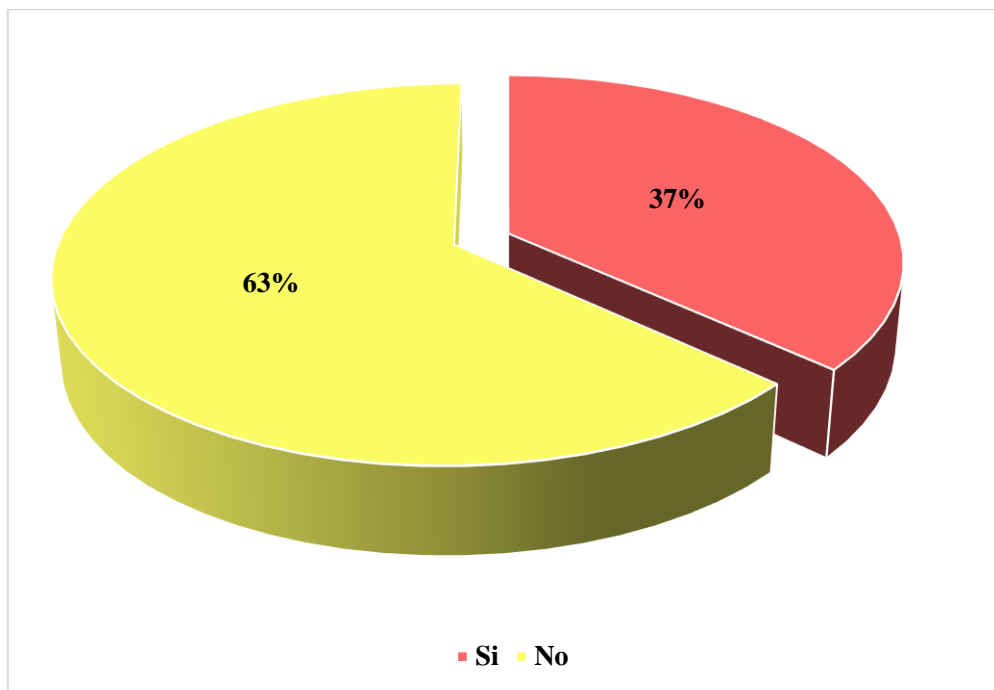
De acuerdo a la encuesta realizada, el 23% afirman que en la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho si cuenta con personal capacitado y mientras que el 77% respondieron que en la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho no cuenta con personal capacitado.

Tabla 15: ¿Para usted el Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho cuenta con personal idóneo encargado de la Auditoria?

CATEGORÍA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	11	37%
No	19	63%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 15: ¿Para usted el Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho cuenta con personal idóneo encargado de la Auditoria?



Interpretación:

De acuerdo a la encuesta realizada, el 37% afirman que en la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho si cuenta con personal idóneo encargado de la Auditoria y mientras el 63% respondieron que en la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho no cuenta con personal idóneo encargado de la Auditoria.

5.2. Análisis de los resultados

Se tienen resultados obtenidos a base de encuestas, las cuales nos ayudaran a interpretar y analizar los resultados, se muestra a continuación de las preguntas realizadas:

5.2.1 Resultado respecto al objetivo específico 1

De acuerdo a la encuesta realizada, para determinar que la auditoría de cumplimiento es un examen que influye a la mejora continua en la Unidad de Recursos Humanos en la gestión de la Municipalidad Distrital de Pacaycasa

Ayacucho, 2017. El resultado de la presente investigación no tiene ninguna relación con la tesis de Chiavenato (2002). En su resultado indica sobre el tema de recursos humanos. Así mismo en la tesis de Martínez (2014) Menciona que existe una maraña normativa con relación a la gestión de recursos humanos en el Estado. Sin embargo, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir), ente rector del sistema administrativo de gestión de recursos humanos del Estado, cuya finalidad es contribuir a la mejora continua de la administración del Estado a través del fortalecimiento deservicio civil, ha desarrollado una sinopsis de cuáles y cuántos son los regímenes laborales de la administración. Entonces se puede decir que la Municipalidad está siendo mal informado o los funcionarios y/o trabajadores no tienen conocimiento sobre esta pregunta ya que los funcionarios desconocen de la auditoria de cumplimiento es un examen objetivo que no incide en la mejora continua de los recursos humanos.

5.2.2 Resultado respecto al objetivo específico 2

De acuerdo a la encuesta realizada, para determinar que la auditoria de cumplimiento es un servicio de control posterior independiente que permite optimizar la gestión de la Unidad de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho, 2017. Dichos resultados obtenidos se relacionan con la tesis de Alles (2006). Sostiene que la gestión de recursos humanos implica diferentes funciones desde el inicio hasta el fin de la relación laboral: reclutar y seleccionar personal, mantener la relación laboral/contractual dentro de las normas vigentes del país, formar al personal, desarrollar sus carreras y evaluar su desempeño, vigilar la correcta paga,

higiene y seguridad del empleado y cuando es necesario, despedir a los empleados. Entonces se puede deducir que los funcionarios y/o trabajadores tienen conocimiento de la pregunta planteada.

5.2.3 Respecto al objetivo específico 3

Los resultados obtenidos en el presente estudio, para precisar si la actual estructura del sistema de personal es adecuado para las operaciones que se efectúan en la gestión de la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho, 2017. Los resultados de investigación se relacionan con el autor Ibáñez (2009). Menciona que la administración de recursos humanos en la empresa Es un procedimiento técnico científico para encontrar a la persona que reúne los requisitos, habilidades, conocimientos, experiencias y demás cualidades para cubrir el puesto determinado.

Entonces podemos deducir que la municipalidad Distrital de Pacayacasa cuenta con sus personales calificados y están dentro del diferente régimen laborales según las leyes.

VI. CONCLUSIONES

6.1. Respecto al objetivo específico 1:

Se ha logrado determinar que la auditoría de cumplimiento es un examen que influye a la mejora continua en la Unidad de Recursos Humanos en la gestión de la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho, 2017. Según la tabla y gráfico N° 01 el 77% de los encuestados consideran que la auditoría de cumplimiento es un examen objetivo que incide a la mejora continua en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho. En tanto la auditoría de cumplimiento promueve la transparencia al proporcionar informes confiables respecto a si los fondos públicos se utilizaron en línea con las disposiciones legales y normativas aplicables

6.2. Respecto al objetivo específico 2:

Se ha logrado determinar que la auditoría de cumplimiento es un servicio de control posterior independiente que permite optimizar la gestión de la Unidad de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho, 2017. Según la tabla y gráfico N° 06, el 60% de los encuestados consideran que la auditoría de cumplimiento es un servicio de control posterior que permite optimizar la gestión de la Unidad de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho. En tanto la auditoría de cumplimiento está relacionada al examen de la legalidad del gasto público, la evaluación de la gestión en cuanto se refiere al cumplimiento de normas y leyes, sobre todo los gobiernos locales para hacer más eficientes el ejercicio de control de la legalidad en las entidades sujetas al Sistema Nacional de Control, que coadyuve el correcto uso, destino de los recursos del Estado.

6.3. Respecto al objetivo específico 3:

Se ha logrado precisar si la actual estructura del sistema de personal es adecuado para las operaciones que se efectúan en la gestión de la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho, 2017. Según la tabla y grafico N° 11, el 63% de los encuestados consideran que la actual estructura del sistema de personal es adecuado para las operaciones que se efectúan en la gestión de la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho. En tanto consideran que la estructura del sistema de personal es importante para las operaciones que se efectúan en la gestión de la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho.

Aspectos Complementarios

Referencias Bibliográficas

Aldave, M. «El ejercicio del control interno eficaz en los Gobiernos locales.» Lima - Perú, 2014.

AREVALO PLUA, DIANA CAROLINA. *Auditoría administrativa al departamento de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Valencia, provincia de Los Ríos, período 2012.* TESIS INGENIERO EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA CPA, VALENCIA: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, 2014.

Arohuanca Antahuanaco,, BETHY VERLINA. *Auditoría gubernamental y su influencia en la detección y documental de actos corrupción en la gestión administrativa de las municipalidades de la Región Moquegua.* TESIS PREGRADO, MOQUEGUA: PUBLICACIONES MOQUEGUA, 2016.

Bautista, Quispe, y Walter Michael. «“Auditoria de desempeño una herramienta de evaluación en la ejecución presupuestaria en los gobiernos locales del Perú: Caso Municipalidad Distrital de San Juan Bautista 2014”» TESIS PERA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL, AYACUCHO, 2015.

Berrocal Arango, Melqueades. «Calidad en la Auditoría Gubernamental y sus implicancias en la Auditoria de cumplimiento en la Municipalidad Provincial de Cangallo - 2016.» Tesis para optar el titulo profesional de Contador Público, Facultad de Ciencias Contables, Financieras y Administrativas, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Ayacucho-Perú, 2016, 79.

CGR. *Teoría sobre auditoria de cumplimiento.* 2014.
http://doc.contraloria.gob.pe/libros/2/pdf/Directiva_005_2018_CG_DPROCAL.pdf.

Chiavenato. *Gestion de Talento Humano.* Bogotá: Mc Graw-Hill, 2002.

- Chiavenato, Idalberto. *Administración de Recursos Humanos*. Capital Humano de las Organizaciones, Mexico: octava edición, 2015.
- CHIAVENATO, IDALBERTO. *GESTION DEL TALENTO HUMANO*. Revisión Técnica de tesis, MEXICO: respecto de la segunda edición en español por, 2009.
- Contraloría General de la República . «Resolución de Contraloría N° 273-2014-CG.» 2014.
- Contraloría General de la República. *AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO*. 2015. <http://galeon.com/contazepita/AUDITORIA/CUMPLIMIENTO.pdf>.
- CORREA CRIOLLO, SANDRA ESTEFANIA. *Auditoría de gestión al cumplimiento de las obras e inversiones presupuestadas para el año 2013 por el Gobierno Municipal del Cantón Morona*. TESIS DE PREGRADO, CANTON MORONA: CONTABILIDA AUDITORIA CUE, 2014.
- DeConceptos.com. *Concepto de examen*. 2014. <https://deconceptos.com/ciencias-sociales/examen>.
- definicion.mx. *Definición de Recursos Humanos*. 2016. <https://definicion.mx/recursos-humanos/>.
- Diario Oficial El Peruano. «Mediante la Resolución de Contraloría N° 149-2016-CG se aprueba la Directiva N° 013-2016-CG/GPROD “Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del estado”.» *Resolución de Contraloría*, 05 de Julio de 2016: 10-11.
- Economía simple.net. *Definición de Auditoría*. 2016. <https://www.economiasimple.net/glosario/auditoria>.
- Espino, Nancy Prado. «“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”.» Tesis para optar el Título Profesional de Contador Público, Ayacucho, 2014.
- Hernández, R. «Diseño de Investigación.» Mexico: ediciones Mc. Graw hi, 2014.

- Herrera. «El Sistema Nacional de Inversión Pública herramienta para la gestión de obras en la Universidad Nacional de José Faustino Sánchez Carrión.» *Tesis para obtener el título profesional de Contador Público. Universidad Nacional de José Faustino Sánchez Carrión.* Huacho, 2015.
- Imelda. «“La gestión Educativa y su relación con la práctica docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de la ciudad de Lima – Cercado”» *tesis para optar el grado académico de Magister en Educación con mención en Gestión Educativa. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.* Lima – Perú, 2013.
- INCA ALLCAHUAMAN, KIEMBER. «Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas Andahuaylas, 2015.» *TESIS DE PREGRADO, ANDAHUAYLAS,* 2015.
- Inga. «“El mercado de crédito para las micro y pequeñas empresas, en el distrito de Trujillo de la región la libertad”» *Realizó un trabajo de grado de titulación en la Universidad Nacional De Piura.* Piura - Perú, 2013.
- INTOSAI . “*Guía de implementación de las ISSAI Auditorías de Desempeño.* 2014.
- INTOSAI. *De acuerdo a las Normas Internacionales de las entidades fiscalizadoras superiores.* 2014.
- INTOSAI. «ISSAI 400 – PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE LA AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO.» *INTOSAI Organización Internacional de las Entidades Fiscalizadoras Superiores,* 2013: 32-35.
- José, Alvarado. «Contabilidad Gubernamental.» 8-9. Lima - Perú: Ediciones Gubernamentales, 2014.
- La Contraloría General de la República. *Directiva N° 008-2016- CG/GPROD denominada "Auditoría de Desempeño" y "Manual de Auditoría de Desempeño.* s.f.
- La Contraloría General de la República. «según Directiva N°008-2016-CG/GPROD.» *"Auditoría de Desempeño" y "Manual de Auditoría de Desempeño".* 2016.

- Lazaro. «Análisis del diseño del proyecto especial mi chacra productiva y de su articulación con intervenciones públicas en ámbitos de extrema pobreza rural .» *Tesis para optar el grado de Magister en Gerencia Social, en la Pontificia Universidad Católica del Perú.* Lima, 2012.
- Ley N° 27785. *Ley orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República.* s.f.
- Ley N° 27867. *Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.* s.f.
- LLantoy. “*Aplicación de la Auditoria de desempeño a través de indicadores de Gestión y su incidencia en el programa de Articulación Nutricional en la Región de Ayacucho, 2016*”, para optar el título profesional de contador público. 2016.
- López. «A través de la revista: De Auditoria Publica; titulado: “Auditoria y Gestión de los Fondos Públicos.» 2013: en las páginas 15 y 16.
- Lozano. «“La eficiencia en la ejecución de obras públicas tarea pendiente en el camino hacia la competitividad regional un enfoque desde el control gubernamental.» *Auditoria Gubernamental*, 2012: 2-6.
- . «Gestión estrategica universitaria para mejorar el posicionamiento del Contador Público del centro del Perú.» *Tesis para optar el grado académico de doctor en contabilidad y Finanzas, en la Universidad San Martin de Porres.* Lima, 2013.
- Machuca. «Corresponsabilidad y articulación: Una mirada a los pilares de la gestión del programa juntos.» *Tesis para optar el Grado de Magiter en Gerencia Social. Pontificia Universidad Católica del Perú.* Lima, 2014.
- Mamani. «“Incidencia del control interno en la gestión del área de almacén en la municipalidad provincial de puno, 2012-2014”.» *tesis para optar el título profesional de contador público, Facultad de ciencias contables y administrativas, de la Universidad Nacional del Altiplano.* Puno - Perú, 2015.
- . «en su tesis: "Análisis de la rentabilidad de las acciones de capital del sector servicios públicos y su influencia en el rendimiento de la Bolsa de Valores de Lima, 2011

– 2015”.» para optar el título profesional de Contador Público, de la Universidad Nacional del Altiplano. Puno - Perú, 2016.

Manrique. «en su libro “Control de bienes patrimoniales”.» 2014.

Mantilla. en su libro: “Auditoría al control interno”, pág. 1. Santander – Colombia: ECOE, 2013.

Margolles. «Diccionario de investigación científica.» De Citas bibliograficas. 2015.

Martha, Alicia, y Alles. *DIRECCION ESTRATEGICA DE RECURSOS HUMANOS*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A, 2008.

Mendoza. «Incidencias de los documentos fuentes en la contabilidad y auditoría gubernamental en la dirección regional agraria Ayacucho 2013.» tesis para optar el título profesional de contador público, de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Ayacucho – Perú, 2014.

Menjívar López, Yesica Liliana, Delis Veralí Vásquez Cerón, y Laura Beatríz Vásquez Jiménez. «Procedimiento de Auditoria de Gestion para la evaluar el cumplimiento de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, aplicables al proceso de Contratacion, sancion y despido.» Para optar al grado de Licenciado en Contaduria Pública, Facultad de Ciencias Economicas, Universidad de el Salvador, El Salvador, 2016, 160.

Mera. «“Gestión Administrativa y su relación con las asignaciones presupuestaria con fuente de financiamiento y ejecución en el Distrito de Salud 09D15 Hospital el Empalme del Cartón el Empalme, periodo 2012”.» Tesis para optar título de Ingeniero en Administración Financiera de la carrera de Ingeniería en la Administración Financiera de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo. 2015.

Oscoco Peralta, Henry. «GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PACUCHA-ANDAHUAYLAS-APURIMAC.» TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL, APURIMAC, 2014.

- Osorio. «“Caracterización del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector comercio, rubro artesanía del distrito de Taricá - Provincia de Huaraz, periodo 2015”».» *tesis para optar el título profesional de contador público, de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote*. Huaraz - Perú, 2016.
- Palomino. «“El riesgo económico y el financiamiento de las Mypes en la gestión empresarial del rubro confecciones en general, del distrito de Ayacucho – 2013”».» *para optar el título profesional de contador público, Facultad de ciencias contables, financieras y administrativas, de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote*. Ayacucho - Perú, 2014.
- Paredes. «"Proceso de control y su incidencia en las compras directas en los organismos públicos descentralizados de Lima 2012 – 2013".» *tesis para optar el grado académico de maestro en contabilidad y finanzas con mención en auditoría y control de gestión empresarial, de la facultad de ciencias contables, económicas y financieras, de la Universidad San Martín de Porres*. Lima - Perú, 2013.
- Paz & Dávalos. “*La contabilidad como herramienta de gestión y su incidencia en la toma de decisiones, en el área de operaciones del banco financiero de la ciudad de Trujillo en el año 2013-2014*”, para obtener el título profesional de contador público. 2014.
- Pérez. *guía denominado “Evaluación del desempeño en el sector público”, revista del Ilustre Colegio de Abogados de Lima, Pág.2 - 3*. 2014.
- Pérez Porto, Julián, y Ana Gardey. *Definición de Cumplimiento*. 2014. <https://definicion.de/cumplimiento/>.
- Poveda. «Como debe ajustarse la formación del Contador Público de la Pontificia Universidad Javeriana para hacer frente a la crisis medio ambiental y responder la dinámica de cambios permanentes.» *Trabajo presentado como opción para obtener el título de Contadora Pública, en la Universidad Javeriana*. Javeriana, 2011.

- Prado. «"Auditoria 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.» *Tesis para optar el título profesional de Contador Público, en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote*. Ayacucho, 2015.
- Quispe. «"Implementación de control interno administrativo en el Área de Logística y Control Patrimonial en la Municipalidad Distrital de Imperial-2014".» *tesis para la obtención título de Contador Público de la Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote*. 2014.
- . «en su tesis: "La capacitación, competitividad e innovación de tecnología como estrategia para el desarrollo y rentabilidad de las empresas de establecimientos de Hospedajes en el ámbito de la Provincia de Huamanga, 2015".» *para optar el título profesional de Contador Público, de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote*. Ayacucho - Perú, 2016.
- . «Evaluación de la ejecución de obras por la modalidad de administración directa y su incidencia en la liquidación financiera en la Municipalidad Distrital de Asillo.» *Tesis para optar el Título profesional de Contador Público, en la universidad Nacional del Altiplano*. Puno, 2015.
- Ramírez. «"El sistema integrado de administración financiera SIAF – SP y su incidencia en la gestión como factor hacia la calidad en la Municipalidad Distrital de Sivia – 2014".» *para optar el título profesional de contador público, Facultad de ciencias contables, financieras y administrativas, de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote*. Ayacucho - Perú, 2015.
- Ramos. «en su tesis: "Diseño del sistema de control interno en la empresa AB Optical de la Ciudad de Loja".» *para optar el título de ingeniera en contabilidad y auditoría, contador público auditor, de la Universidad Nacional de Loja*. Loja – Ecuador, 2015.
- Resolución de Contraloría N° 195-88-GG - Ejecución de obras por administración directa*. Lima, 2016.
- Ricra. «"Análisis financiero de la empresa".» *Actualidad Empresarial*, 2013.

- Rivas. En *La población en metodología de la investigación*. edición 2014, 2014.
- Rivera. «“Enfoque sistemático en la formación profesional del auditor como capital humano”».» *tesis para optar el grado académico de doctor en ciencias contables y empresariales, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. Lima – Perú, 2013.
- Riveros. «en su tesis: “El sistema de control interno y sus resultados que inciden en la gestión del Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena de Ayacucho – 2014”».» *tesis para optar el título profesional de contador público, de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote*. Ayacucho - Perú, 2015.
- Rodríguez. «en su tesis: “El control interno y recaudación de impuesto predial en la Municipalidad Provincial de Huaraz – 2014”».» *para optar el título profesional de contador público, de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote*. Huaraz – Perú, 2015.
- . *Ética Profesional y Deontología*. Chimbote: publicación electrónica en http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/ULADECH_CATOLICA/77, 2015.
- Rojas. «“Aplicación de la información financiera y la toma de decisiones del inversionista en la bolsa de valores de Lima”».» *para optar el grado académico de doctor en contabilidad y finanzas, facultad de ciencias contables, económicas y financieras, de la Universidad de San Martín de Porres*. Lima – Perú, 2010.
- . «“Implementación de un sistema de control interno y su incidencia en la gestión de servicios públicos de la Municipalidad Provincial de Huamanga 2013”».» *tesis para optar el título profesional de contador público, Facultad de ciencias contables, financieras y administrativas, de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote*. Ayacucho - Perú, 2014.
- Rosales. «“Incidencia del control administrativo como labor de veeduría pública en la gestión municipal”».» *para optar el grado académico de maestro en contabilidad y finanzas, con mención en auditoría y control de gestión empresarial de la Facultad de ciencias contables, económicas y financieras sección de posgrado, de la Universidad San Martín de Porres*. Lima - Perú, 2013.

- Rozas. «“El impacto social del contador público en el Perú”.» *tesis para optar el grado académico de doctor en ciencias contables y empresariales, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. Lima – Perú, 2013.
- Saavedra. «“Auditoría de Gestión en el Área de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital Norte Chico del Dpto. Lambayeque en el periodo 2011 y presupuesta de un sistema de mejor gestión”.» *Tesis para optar el Título de Contador Publico de la Escuela de Ciencias Empresariales de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo*. 2014.
- Salazar. «“El control interno: herramienta indispensable para el fortalecimiento de las capacidades de la gerencia publica de hoy”.» *tesis para optar el Grado de Magister en ciencias políticas y gobierno con mención Gerencia Pública, en la Universidad Pontificia Católica del Perú*. Lima- Perú, 2014.
- Samaniego. «"Incidencias del control interno en la optimización de la gestión de las micro empresas en el distrito de Chaclacayo".» *tesis para optar el grado académico de maestro en auditoría y control de gestión empresarial de la Facultad de ciencias contables, económicas y financieras, de la Universidad San Martín de Porres*. Lima – Perú, 2013.
- Sánchez. «en su tesis: “Caracterización del proceso de recaudo del impuesto predial unificado en el municipio de Ocaña”.» *trabajo de grado presentado para optar al título de contador público, de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña*. Santander - Colombia, 2014.
- Sebastiani. «“La Auditoría de Gestión y su incidencia en la optimización de los recursos del estado en los procesos de adquisición del sector interior”.» *tesis para optar el grado académico de maestro con mención en Auditoría y Control de Gestión de la Escuela de Contabilidad y Auditoría de la Universidad San Martín De Porres*. 2013.
- Servicio de Administración Tributaria de Lima . «Servicio de Administración Tributaria de Lima .» Lima - Perú, 2017.

- Silva. «Los proyectos de Inversión pública y los sistemas administrativos en el Perú.»
Lima, 2012.
- Tamayo, M. «Diccionario de investigación científica.» 2013.
- Tello. «Financiamiento del capital de trabajo para contribuir al crecimiento y desarrollo de la micro y pequeña empresas comerciales en el Distrito de Pacasmayo.» *Tesis para optar el título profesional de Contador Público. Universidad Nacional de Trujillo, facultad de Ciencias Económicas.* Trujillo, 2014.
- Tirado, M. «Lineamientos para optimizar el control interno de los inventarios en el departamento de almacén del Ministerio del Poder Popular para el ambiente (MINAMB).» *Tesis para Optar el título de Licenciado en Administración. Universidad de Oriente Núcleo de Monagas.* Marutín, 2013.
- Torre. «en su tesis: “Impuesto Predial en la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2014”.»
para optar el título profesional de Contador Público, de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Huaraz – Perú, 2015.
- Valdivia, C. «Contabilidad Gubernamental.» 18-19. Lima - Perú: Ediciones Gubernamentales, 2014.
- Valerio. «“Beneficios de la auditoría forense para la comprobación de fraudes contables en el estado Peruano periodo, 2013”.» *para optar el título profesional de contador público, Facultad de ciencias contables, financieras y administrativas, de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.* Chimbote - Perú, 2015.
- Valladares. «Diseño de un modelo de control interno y su influencia en la optimización de la gestión del programa Vaso de Leche en la Municipalidad Provincial de Huancayo.» *Tesis para optar el título profesional de Contador Público en la Universidad Nacional del Centro del Perú.* Huancayo, 2014.
- Vera, M. «Sistema nacional de bienes estatales.» *Actualidad gubernamental - Revista de gobiernos & políticas públicas* (Ediciones Gubernamentales), 2014.
- Villacrés. «“Guía del proceso de un examen especial para el auditor externo gubernamental, con un enfoque a matriz de riesgos, aplicado a los contratos de

subasta inversa electrónica”.» *Tesis para optar el título de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría – CPA, de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador.* Quito - Ecuador, 2014.

Villanueva. «"Efectos del control interno en la gestión de las empresas pesqueras de la actividad exportadora Paita – Piura".» *tesis para optar el grado académico de maestro en contabilidad y finanzas con mención en auditoría y control de gestión empresarial, de la Facultad de ciencias contables, económicas y financieras, de la Universidad de San Martín de Porres.* Lima - Perú, 2013.

—. «“Los exámenes especiales (auditoría de cumplimiento) y su incidencia en la gestión de las adquisiciones y contrataciones de las entidades públicas de lima-Perú, 2012-2014”».» *Tesis para optar el grado académico de maestro en contabilidad y finanzas con mención en auditoría y control de gestión empresarial, de la Universidad de San Martín de Porres.* Lima – Perú, 2015.

Villar de francos, Alvarez, y Maria del Carmen. «La auditoria como proceso de control: concepto y tipología.» *Información Científica Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*, 2006: Ciencias de la Información Vol. 37, No. 2-3.

William B, Werter, y Davis Keith. *Administracion de Recursos Humanos.* Capital Humano de Las Empresas, Mexico: Sexta edicion, 2015.

Yanel, Blanco Luna. *en su libro Normas y Procedimientos de Auditoría Integral.* Asesoría financiera, auditoría integral, consultoría empresarial, Europa: ECOE Ediciones, Santa Fe , 2006.

Yarasca, P. *Auditoría - Fundamentos con un enfoque moderno - Fases del proceso de la auditoría con aplicación de Caos prácticas.* Lima: Edición a cargo del autor, 2010.

Zambrano. «Propuesta de mejoramiento del control interno administrativo y financiero del departamento de tesorería del Municipio del Cantón Mejía.» *Tesis previa a la obtención del título de ingeniería en Contabilidad y Auditoría.* Universidad Central del Ecuador. Quito, 2012.

ANEXOS

Anexo 1



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES

CHIMBOTE

La presente técnica, tiene por finalidad recoger información de interés para la investigación, sobre: **La auditoría de cumplimiento un examen objetivo para la mejora continua en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho, 2017.** Es anónimo y confidencial. Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una "X" la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

Preguntas:

1. ¿Considera usted que la auditoría de cumplimiento es un examen objetivo que incide a la mejora continua en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho?

SI

NO

2. ¿Está de acuerdo usted que la selección de personal contratado es la más adecuada para el puesto de trabajo?

SI

NO

3. ¿Está de acuerdo usted que la capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado?

SI

NO

4. ¿Está de acuerdo usted que la municipalidad promueva la iniciativa del trabajador?

SI

NO

5. ¿Está de acuerdo que el compromiso prevalece en tu desempeño laboral?

SI

NO

6. ¿Considera usted que la auditoria de cumplimiento es un servicio de control posterior que permite optimizar la gestión de la Unidad de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho?

SI

NO

7. ¿Usted, está de acuerdo con los trabajos en equipo?

SI

NO

8. ¿Usted sabe sobre algunas causas fundamentales en la gestión de la Unidad de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho?

SI

NO

9. ¿Para usted la auditoría de cumplimiento incide en la gestión óptima de la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho?

SI

NO

10. ¿Considera Usted que la auditoria de Cumplimiento contribuye en la gestión eficiente en la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho?

SI

NO

11. ¿Considera Usted que la actual estructura del sistema de personal es adecuada para las operaciones que se efectúan en la gestión de la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho?

SI

NO

12. ¿Para usted las recomendaciones de los informes de auditoría contribuyen en la mejora de la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho?

SI

NO

13. ¿Para usted en la Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho el personal cumple con las normas Institucionales?

SI

NO

14. ¿Para usted el Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho cuenta con personal capacitado?

SI

NO

15. ¿Para usted el Municipalidad Distrital de Pacaycasa Ayacucho cuenta con personal idóneo encargado de la Auditoria?

SI

NO

Anexo 2

Glosario de términos teóricos o técnicos.

Auditoría de Cumplimiento: Es la 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 que le son aplicables.

Auditoría: Técnica de control, dirigida a valorar, el control interno y la observancia de las Normas Generales de Contabilidad. Comprende un examen independiente de los registros de contabilidad y otra evidencia relacionada con una entidad para apoyar la opinión experta imparcial sobre la confiabilidad de los estados financieros.

Colocación: Sistema de evaluación y selección con arreglo al cual se llenan las vacantes con funcionarios que prestan servicios en una organización. Se refiere normalmente al proceso de llenar vacantes en forma interna, a diferencia de la contratación externa.

Competencia técnica: Conocimientos especializados que permiten la experiencia en la realización de las tareas laborales.

Competencias: Combinación de aptitudes, atributos y comportamientos que están directamente relacionados con una actuación profesional satisfactoria en el empleo.

Contratación: Sistema para atraer, evaluar y seleccionar a candidatos ajenos a la organización para llenar vacantes. Este proceso es diferente de aquel en que se selecciona a funcionarios que están prestando servicios en la organización para llenar vacantes (véase la definición de Colocación).

Cuidado profesional: Significa emplear correctamente el criterio para desempeñar el alcance de la auditoría y para seleccionar los métodos, procedimientos y técnicas de auditoría que deben aplicarse. Ello pone de manifiesto la responsabilidad del auditor en cuanto a cumplir con las normas de auditoría gubernamental.

Economía: La economía está relacionada con los términos y condiciones en los cuales se adquiere recursos, sean estos financieros, humanos, físicos o de sistemas computarizados, obteniendo la cantidad y nivel apropiado de calidad, al menor costo, en la oportunidad requerida y en el lugar apropiado.

Eficacia: La Eficacia, podemos definirla como el nivel de consecución de metas y objetivos. La eficacia hace referencia a nuestra capacidad para lograr lo que nos proponemos.

Eficiencia: La eficiencia es la relación entre los recursos utilizados en un proyecto y los logros conseguidos con el mismo. Se entiende que la eficiencia se da cuando se utilizan menos recursos para lograr un mismo objetivo. O al contrario, cuando se logran más objetivos con los mismos o menos recursos.

Ética profesional: Es el comportamiento que tiene un profesional ante cualquier situación o trato de desviación en el ámbito laboral.

Evidencia: Evidencia de auditoría es la información que obtiene el auditor para extraer conclusiones en las cuales sustenta su opinión.

Monitoreo: es una forma de evaluación o apreciación, aunque a diferencia de la evaluación de resultado o impacto, tiene lugar poco después que comenzó una intervención.

Organización de Talento humano: Estudio, descripción y análisis de los puestos de trabajo a fin de determinar los requisitos que deben cumplir las personas para el puesto de trabajo.

Perfil de puesto: es la información estructurada respecto de la ubicación de un puesto dentro de la estructura orgánica, su misión y funciones; así como los requisitos y exigencias que una persona debe reunir para conducirse y desempeñarse en el puesto.

Posición: Cada uno de los ocupantes que puede tener un puesto con un único perfil.

Puesto: es el conjunto de funciones y responsabilidades que corresponden a una posición dentro de una entidad, así como los requisitos para su adecuado ejercicio. El puesto podrá tener más de una posición, siempre que el perfil de este sea el mismo.

Servicio Civil: es el conjunto de personas que están al servicio del Estado, llamados servidores civiles. Servicio civil también son las medidas institucionales por las cuales se articula y gestiona el personal al servicio del Estado, que debe armonizar los intereses de la sociedad y los derechos de las personas al servicio del Estado.

Técnicas de auditoría: Mecanismos mediante los cuales los auditores recopilan la evidencia de auditoría, generalmente se basan en: comparación, cálculos, confirmación, indagación, inspección, observación y examen físico.

Anexo 3

Mapa del Departamento de Ayacucho



Anexo 4

Mapa de la provincia de Huamanga

