



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

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

**AUDITORÍA DE GESTIÓN Y SU RELACIÓN CON LA
ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAZ, 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRA EN CONTABILIDAD CON MENCIÓN EN
AUDITORÍA**

**AUTORA
HENOSTROZA COLONIA, ELIZABETH LEONCIA**

CODIGO ORCID: 0000-0002-7548-5351

**ASESOR
SUÁREZ SÁNCHEZ, JUAN DE DIOS
ORCID: 0000-0002-5204-7412**

**HUARAZ – PERÚ
2019**

TÍTULO DE LA TESIS

Auditoría de gestión y su relación con la administración de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2018.

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

Henostroza Colonia, Elizabeth Leoncia

ORCID: 0000-0002-7548-535

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Posgrado, Huaraz,
Perú

ASESOR

Suárez Sánchez, Juan de Dios

ORCID: 0000-0002-5204-7412

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias Contables,
Financiera y Administrativas, Escuela Profesional de Contabilidad, Huaraz, Perú

JURADO

Sáenz Melgarejo, Justina Maritza

ORCID: 0000-0001-7876-5992

Valverde Huerta, María del Rosario

ORCID: 0000-0001-5765-9621

Broncano Osorio, Nélica Rosario

ORCID: 0000-0003-4691-5436

HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR

Sáenz Melgarejo, Justina Maritza

ORCID: 0000-0001-7876-5992

Presidente

Valverde Huerta, María del Rosario

ORCID: 0000-0001-5765-9621

Miembro

Broncano Osorio, Nélide Rosario

ORCID: 0000-0003-4691-5436

Miembro

Suárez Sánchez, Juan de Dios

ORCID: 0000-0002-5204-7412

Asesor

AGRADECIMIENTO

Con todo fervor religioso agradezco a Dios Todo poderoso, por guiar mi vida personal y proteger mi destino hasta lograr mis objetivos.

A la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, por haber abierto sus aulas para mi formación profesional.

A los docentes de ULADECH- católica, quienes sembraron sus conocimientos y experiencias en un espacio intelectual fértil de mi inteligencia.

Al asesor de tesis Dr. Suarez Sánchez, Juan De Dios por su orientación adecuada en la asesoría de tesis.

A las personas quienes me apoyaron incondicionalmente para la estructuración del informe final de tesis.

Elizabeth

DEDICATORIA

A mis padres a quienes debo la vida y sus consejos imperecederos dentro del contexto de la ética y valores morales y su apoyo incondicional en el proceso de mi formación profesional.

A mis hermanos, quienes me han servido como un apoyo fraternal, motivándome permanentemente, hacia el camino de la superación.

A todos ellos mis gracias eternas, quienes me ayudaron para lograr mi meta: Ser Magister en Auditoría.

Elizabeth

Resumen

El problema que se respondió en el estudio fue: ¿Cómo la auditoría de gestión se relaciona con la administración de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2018? Y el objetivo logrado en la presente investigación consistió en: Determinar la auditoría de gestión y su relación con la administración de recursos humanos en la municipalidad provincial de Huaraz en el 2018. El tipo de investigación fue de enfoque cuantitativo y de nivel correlacional, El diseño de investigación fue correlacional – no experimental, transversal. La población estuvo conformada por 440 Directivos y trabajadores y con una muestra probabilística de 102 Directivos y trabajadores, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario estructurado. Resultados: El 52% casi siempre conocía los aspectos financieros de los recursos humanos, el 51% de encuestados casi siempre conocía el papel de los recursos humanos en la gestión municipal, el 51% casi siempre conocía de la Auditoría de gestión. Conclusión: Se ha determinado la relación que existe entre la auditoría de Gestión y la administración de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaraz en el 2018; considerando que el valor de Chi Cuadrado = 144,763, con un GL = 4 y un p = 0,000. Así como la prueba de correlación de Spearman = 0,891 y un p = 0,000, se concluye que existe correlación directa y significativa entre las variables.

Palabras Clave: Administración, auditoría, gestión, humanos, municipalidad y recursos

Abstract

The problem that was answered in the study was: How does the management audit relate to the administration of human resources in the Provincial Municipality of Huaraz, 2018? And the objective achieved in this research was to: Determine the management audit and its relationship with the administration of human resources in the provincial municipality of Huaraz in 2018. The type of research was quantitative and correlational level approach, the design of research was correlational - not experimental, transversal. The population was made up of 440 Managers and workers and with a probabilistic sample of 102 Managers and workers, the technique used was the survey and the instrument the structured questionnaire. Results: 52% almost always knew the financial aspects of human resources, 51% of respondents almost always knew the role of human resources in municipal management, 51% almost always knew about the management audit. Conclusion: The relationship between the Management audit and the administration of human resources in the Provincial Municipality of Huaraz in 2018 has been determined; considering that the value of Chi Square = 144,763, with a GL = 4 and a $p = 0.000$. Just as the Spearman correlation test = 0.891 and a $p = 0.000$, it is concluded that there is a direct and significant correlation between the variables.

Keywords: Administration, audit, management, human, municipality and resources

Índice

Contenido	Página
Carátula.....	i
Título de la tesis	ii
Equipo de trabajo	iii
Hoja de firma del jurado y asesor	iv
Agradecimiento.....	v
Dedicatoria.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
Índice.....	ix
Índice de tablas y figuras.....	x
I. Introducción.....	1
II. Marco Teórico	7
2.1 Antecedentes	7
2.2 Bases Teóricas de la Investigación	17
2.3 Hipótesis.....	49
2.4 Variables	50
III. Metodología	53
3.1 El tipo y el nivel de la investigación	53
3.2 Diseño de la Investigación	53
3.3 Población y muestra	54
3.4 Definición y operacionalización de las variables e indicadores.....	56
3.5 Técnicas e instrumentos	61
3.6 Plan de análisis.....	62
3.7 Matriz de Consistencia.....	63
3.8 Principios éticos	65
IV. Resultados.....	67
4.1 Resultados.....	67
4.2 Análisis de resultados.....	93
V. Conclusiones y recomendaciones.....	97
Referencias bibliográficas.....	102
Anexos.....	110

Índice de tablas

Contenido	Página
Tabla 1: Descripción: variable auditoría de gestión	67
Tabla 2: Descripción de la dimensión conocimientos preliminares o diagnóstico.....	68
Tabla 3: Descripción de la dimensión planificación.....	69
Tabla 4: Descripción de la dimensión ejecución	70
Tabla 5: Descripción de la dimensión comunicación y resultados	71
Tabla 6: Descripción de la dimensión seguimiento	72
Tabla 7: Administración de recursos humanos.....	73
Tabla 8: Descripción de la dimensión aspectos financieros de los recursos humanos.....	74
Tabla 9: Descripción de la dimensión aspectos laboral de los recursos humanos.....	75
Tabla 10: Descripción de la dimensión aspecto tributario de los recursos humanos	76
Tabla 11: Descripción de la dimensión aspecto contable de los recursos humanos.....	78
Tabla 12: Descripción de la dimensión papel de los recursos humanos en la Gestión Municipal.....	79

Índice de figuras

Contenido	Página
Figura 1: Auditoría de gestión.....	67
Figura 2: Dimensión conocimientos preliminares o diagnóstico	69
Figura 3: Dimensión planificación	70
Figura 4: Dimensión ejecución.....	71
Figura 5: Dimensión comunicación y resultados.	72
Figura 6: Dimensión seguimiento.	73
Figura 7: Administración de recursos humanos.	74
Figura 8: Aspectos financieros de los recursos humanos.....	75
Figura 9: Aspecto laboral de los recursos humanos.	76
Figura 10: Aspecto tributario de los recursos humanos.	78
Figura 11: Aspecto contable de los recursos humanos.....	79
Figura 12: Papel de los recursos humanos en la gestión municipal.	80

I. Introducción

La ULADECH Católica ha propuesto para la Escuela de Posgrado la línea referente a “Auditoría, tributación, finanzas y rentabilidad en las micro y pequeñas empresas (MYPES)”, para el grado de Maestría de contabilidad con mención de Auditoría de gestión y Administración de Recursos Humanos. Por esta razón se estudió acerca de “Auditoría de Gestión y su relación con la Administración de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaraz,2018.” Una vez caracterizada la problemática sobre las variables de cómo se presenta en la realidad empírica en la Municipalidad Provincial de Huaraz, se formularon los problemas consistentes en: Problema General. ¿Cómo la auditoría de gestión se relaciona con la administración de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaraz en el 2018? Para responder al problema de investigación fue necesario estructurar problemas específicos: 1 ¿Cómo la auditoría de gestión se relaciona con los aspectos financieros de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaraz en el 2018? 2 ¿Cómo la auditoría de gestión se relaciona con el aspecto laboral de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaraz en el 2018? 3 ¿Cómo la auditoría de gestión se relaciona con el aspecto tributario de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaraz en el 2018? 4 ¿Cómo la auditoría de gestión se relaciona con y el aspecto contable de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaraz en el 2018? 5 ¿Cómo la auditoría de gestión se relaciona con el papel de los recursos humanos en la gestión municipal de la Municipalidad Provincial de Huaraz en el 2018? Y los objetivos fueron: Objetivo General. Determinar la auditoría de gestión y su relación con la administración de recursos humanos en la

Municipalidad Provincial de Huaraz en el 2018 Y los objetivos específicos fueron: 1. Describir la auditoría de gestión y su relación con los aspectos financieros de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaraz en el 2018. 2. Determinar la auditoría de gestión y su relación con el aspecto laboral de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaraz en el 2018. 3. Precisar la auditoría de gestión y su relación con el aspecto tributario de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaraz en el 2018. 4. Especificar la auditoría de gestión y su relación con el aspecto contable de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaraz en el 2018. 5. Determinar la auditoría de gestión y su relación con el papel de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaraz en el 2018

Diagnóstico

Cuenca Ecuador, la auditoría se orientó hacia aspectos que se realiza a una entidad con el propósito de evaluar el grado de eficiencia y eficacia con que se manejan los recursos disponibles y se logran los objetivos previstos por el ente; por esta razón se realizó una auditoría de gestión a la empresa EMAPA-EPE, permitiendo delimitar los alcances y logro de los objetivos que la entidad se ha propuesto, valorándoles para establecer fuentes de verificación idónea que generalicen procedimientos y posibiliten soluciones oportunas al problema, contándose con una información suficiente proporcionada por la entidad de servicios que permitió aplicar la auditoría de gestión (Calle, 2015).

En el Cantón Céllica de Ecuador se realizó una auditoría al cumplimiento de las actividades planificadas por los funcionarios de la entidad, mediante la aplicación de indicadores de gestión que permitan conocer el grado de observancia de los objetivos y metas planteadas por la entidad, para conocer la eficiencia, eficacia y economía, elaborar el informe para ser presentado al señor alcalde y al encargado de la Oficina de Recursos Humanos. En el Gobierno Local no se desarrollaron auditorías de gestión, el director del área de recursos humanos no tiene un título académico conforme a su compromiso; el departamento no efectúa lo planificado en el POA desarrollado en ciertas evaluaciones de trabajo (Tamay, 2014).

En el Municipio del distrito del Norte Chico, Lambayeque, la auditoría de gestión asume una función importante porque se puede desarrollar la gestión en las entidades, los recursos cada vez mejor; que les permite decidir una mejor gestión y posteriormente proponer el sistema más óptimo en ésta área administrativa municipal considerando que el sistema Cea Ordenadores fue una opción importante que optimiza el trabajo humano, para mejorar la calidad del gobierno local (Zaavedra, 2014).

En Pucallpa, el 73% de la muestra indicaron que la auditoría de recursos humanos logró los objetivos de la empresa, aunque el 10% no opinaron, el 17% manifestaron que no existe correlación entre la auditoría de recursos humanos con el logro de objetivos en la Imprenta Ímpetu. Por lo tanto, por lo que hay relación significativa entre las variables. (Zaavedra, 2014).

Después del trabajo de investigación realizada por la Maestría, Pagola (2018) concluyó: Se instauró la correlación de la variable auditoría de gestión y los procesos administrativos en la municipalidad provincial de Huaraz en el 2017, donde el 47.9% opinaron que la auditoría de gestión tenía un nivel bueno, el 48,9% de la muestra opinaron que los procesos administrativos eran de grado bueno, cuyos resultados estadísticos demostraron negar la hipótesis nula porque p valor =0,000 y de acuerdo al estadístico de Spearman =0,485 que representó una moderada asociación de las variables, pero con alta significancia.

Pronóstico

Después de la caracterización de la problemática a nivel internacional, nacional y local, en caso de que no haya una correlación específica entre las propiedades auditoría de gestión y la administración de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaraz, es probable que el área de recursos humanos pueda tener una serie de deficiencias, en cuanto se refiere a la planificación de los recursos humanos, según la necesidad y en función del presupuesto económico asignado en la municipalidad, a base reclutamiento de los mejores candidatos, la preselección, las pruebas profesionales psicotécnicas, las entrevistas, comprobación de referencias, la toma de decisiones, la contratación, la adscripción al puesto de trabajo, reconocimiento médico, la inducción o formación de acogida y el seguimiento del periodo de prueba. Estos aspectos fundamentales de la gestión del personal en la etapa de selección pueden colapsar en casos de la politización de los puestos laborales. Más aún durante las actividades laborales, cuando no hay un control interno adecuado y la falta de evaluación de indicadores de trabajo y

finalmente la evaluación, puede llevar al fracaso el rendimiento laboral cuando no se aplican por lo menos una auditoría de gestión anual en el gobierno local.

Control del pronóstico:

Para contribuir al mejoramiento del cumplimiento de funciones de la entidad, por parte del personal de trabajadores, fue necesario desarrollar un trabajo de investigación con la finalidad de contribuir a una toma de decisiones por la municipalidad en el campo de la administración de recursos humanos mediante la auditoría de gestión; por lo tanto, se estudiará la relación de variables aplicando la metodología de la investigación que a continuación se desarrolla.

Desde el aspecto metodológico el enfoque de investigación fue cuantitativo con un tipo aplicativo; debido a que con el estudio se midió el fenómeno de investigación utilizando la estadística; y aplicativo porque sirvió para la solución de problemas básicos en la Municipalidad Provincial de Huaraz; siendo el nivel de investigación ya que se trató de la significancia o no significancia de la relación que existe entre las dos propiedades, fue no experimental porque no se manipularon en forma deliberada las variables y transeccional, porque la recolección de datos se realizó en un momento único. Además, se muestra la definición y operacionalización de las variables y los indicadores siendo la técnica a emplear, encuesta y el instrumento de medición, el cuestionario estructurado. El plan de análisis comprendió la aplicación de la estadística descriptiva y el programa estadístico SPSS versión 23.0 que sirvió para la clasificación, ordenamiento y codificación de datos; la tabulación y la presentación de datos en tablas y figuras y su posterior interpretación y análisis. Para la prueba de hipótesis se utilizaron la prueba no paramétrica de variables nominales Chi cuadrado (X^2) y

Rho de Spearman. Se presenta la matriz de consistencia y los principios éticos de la investigación. Como resultado se obtuvieron el valor de Chi cuadrado=144,763, con un grado de libertad =4 y un p valor =0,000, al validar la hipótesis general y llegando a la siguiente conclusión: se ha determinado la auditoría de gestión y su relación con la administración del personal en la Municipalidad Provincial de Huaraz en el 2018.

II. Marco Teórico

2.1 Antecedentes

Internacionales

Vargas (2014) en su investigación titulada “Auditoría de Gestión aplicada al Departamento de Crédito y Cartera del Banco Nacional de Fomento, Sucursal Riobamba”, durante el período comprendido de enero a diciembre del año 2010. Tuvo como objetivo desarrollar el análisis mediante la auditoría al Departamento ya mencionado que compone la institución. El tipo de investigación fue cuantitativo y nivel descriptivo, con un diseño descriptivo simple, la población estuvo conformada por 180 funcionarios y la muestra no probabilista de 60 participantes; la técnica empleada fue la encuesta y el instrumento para la recolección de datos que utilizó fue el cuestionario estructurado. Resultados: el 47.9% afirmaron que la auditoría de gestión era de nivel bueno, el 48.9% de encuestados afirmaron que la auditoría de gestión fueron de nivel bueno, porque los resultados estadísticos demuestran rechazar la hipótesis nula, ya que $P \text{ valor} = 0.000$ y según la correlación de Spearman = 0.485 representando una moderada asociación de las variables y altamente significativa Conclusión: principales procesos, en busca de identificar áreas críticas para generar una posible solución y hacer frente a cambios en el entorno, el examen de auditoría que engloba el ámbito de la auditoría, particularmente la enfocada a la gestión, sus componentes de análisis para la evaluación del riesgo, indicadores de gestión, control interno.

Cando y Meléndez (2016) desarrollaron una investigación sobre: “Auditoría de Gestión al Talento Humano de las Coordinaciones Administrativa y Financiera del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Chimborazo para el ejercicio fiscal 2010”. Tuvo como objetivo: Determinar la Auditoría de Gestión al Talento Humano de las Coordinaciones Administrativa y Financiera del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Chimborazo para el ejercicio fiscal 2010 Metodología: El tipo de investigación fue cuantitativo y nivel descriptivo, con un diseño descriptivo simple, la población estuvo conformada por participantes y la muestra no probabilista de 60 participantes; la técnica empleada fue la encuesta y el instrumento para la recolección de datos que utilizó fue el cuestionario estructurado. Resultados: el 73% de encuestados manifestaron que la gestión de recursos humanos es importante para el logro de los objetivos de la institución, el 10% no opina y el 17% manifiesta que no hay dicha relación. Conclusión: se desarrolló un estilo de gestión; para ello la ejecución está basada en cinco capítulos descritos a continuación: se identificó la reseña histórica, base legal, objetivos institucionales, competencias, estructura organizacional, misión, visión, y autoridades.

Sierra (2015) realizó una investigación sobre “Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico”. Cuyo objetivo fue: determinar el potencial de la gestión de recursos humanos para retener el capital humano estratégico de la organización como una vía para influir positivamente sobre la capacidad de innovación de la organización, contribuyendo, de este modo, a la mejora de sus resultados organizativos y de

su competitividad. Metodología: El tipo de investigación fue cuantitativo y nivel descriptivo, con un diseño descriptivo simple, la población estuvo conformada por 120 funcionarios y directivos y la muestra no probabilista de 80 participantes; la técnica empleada fue la encuesta y el instrumento para la recolección de datos que utilizó fue el cuestionario estructurado. Resultados: el 63% de encuestados manifestaron que la gestión de recursos humanos es importante para el logro de los objetivos de la entidad, el 10% no opina y el 17% manifiesta que no hay dicha relación. Conclusión: indica la existencia de diversas etapas o procedimientos que vinculan acerca de las actitudes y comportamientos de los trabajadores, referido a los resultados de los empleados como la satisfacción, productividad, rotación voluntaria.

Valdés (2016) realizó un estudio sobre “Auditoría de Gestión en Cuba.” Tuvo como objetivo: determinar la auditoría de gestión en Cuba. Metodología: El tipo de investigación fue con enfoque cuantitativo y el diseño de investigación fue el descriptivo simple con una población muestral de 40 participantes; utilizando la encuesta como técnica y un cuestionario estructurado de 30 preguntas. Resultados: el 73% de encuestados manifestaron que la auditoría de gestión es importante para el logro de los objetivos de la Entidad, el 10% no opina y el 17% manifiesta que no hay dicha relación. Conclusión: Es tarea fundamental del estado el fortalecimiento del control económico y administrativo en las entidades, así como lograr el mayor aprovechamiento a los recursos, con indicadores económicos satisfactorios y cumpliendo los objetivos propuestos buscando que las producciones internas puedan suplir e incluso competir con el mercado internacional.

Bonardo (2013) realizó un estudio sobre “Los recursos humanos en el ámbito municipal y el desarrollo local.” Tuvo como objetivo determinar los recursos humanos en el ámbito municipal y el desarrollo local. Metodología: El tipo de investigación fue enfoque cuantitativo y el diseño de investigación fue el descriptivo simple con una población muestral de 80 participantes; utilizando la encuesta como técnica y un cuestionario estructurado de 30 preguntas. Resultados: El 60% de los funcionarios y trabajadores, indican que tienen entre 30 a 50 años de edad; en cuanto 24% indican que tienen entre 26 a 30 años; y el 16% indican que tienen menos de 25, llegando al 100%. Por último, se presentan algunos desafíos que debe enfrentar la gestión de recursos humanos municipal en pos de un desarrollo local sostenido. Conclusión: la importancia que los recursos humanos han adoptado en los últimos tiempos en el ámbito del sector público. Sobre todo, en el sector; describen las dificultades que las municipalidades atraviesan con relación a la gestión de las personas y los intentos de superarlas.

Liscano (2014) quién desarrolló un estudio acerca de: “Auditoria de Gestión en el Departamento de Registro y Control de la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad Centro Occidental” “Lisandro Alvarado”. Tuvo como objetivo: Determinar la auditoría de Gestión en el departamento de registro y control de la Dirección de Recursos Humanos. Metodología: es una investigación de carácter descriptiva, la cual permite evaluar aspectos de la gestión que en ese departamento se desarrolla. En lo que se refiere al diseño de la investigación, se puede enmarcar dentro de los aspectos presentados por una investigación de campo, en virtud de que permite utilizar métodos de

recolección de datos en forma directa de la realidad. Para la etapa de recolección de datos se emplearon técnicas como la entrevista, observación y cuestionario. Resultados: El 76% de los funcionarios y trabajadores, indican que son varones, el 52% de los funcionarios y trabajadores, considerados en la muestra indican que no cuenta la municipalidad con un código de ética propio, para el 47.9% fue bueno la auditoria de gestión. Conclusión: Se ha determinado la auditoría de Gestión en el departamento de registro y control de la Dirección de Recursos Humanos.

Nacionales

Zanabria (2016) en su investigación sobre “Enfoque integral de auditoría de gestión presupuestaria al sector público: Región Puno.” Tuvo como objetivo. Determinar el enfoque integral de auditoría de gestión presupuestaria al sector público. Metodología: El tipo de investigación fue de enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo simple, porque trabajó con una sola muestra, la población muestral se conformó de 120 participantes, empleando la encuesta como técnica de investigación y el instrumento para la recolección de datos fue el cuestionario estructurado. Resultados: el 80% de encuestados afirmaron que la auditoría de gestión en recursos humanos en la región mejoró el rendimiento laboral. Conclusión: La auditoría de gestión constituye una herramienta básica para la mejora del rendimiento laboral.

Rivera (2013) realizó un estudio sobre Análisis del trabajo de las prácticas de auditoria de las empresas de servicios públicos, en Lima Metropolitana, 2000-2004. Tuvo como objetivo: Determinar el análisis del trabajo de las prácticas de auditoria de las empresas de servicios públicos, en Lima Metropolitana, 2000-

2004. Metodología: El tipo de investigación fue de enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo simple, porque trabajó con una sola muestra, la población muestral se conformó de 80 funcionarios, empleando la encuesta como técnica de investigación y el instrumento para la recolección de datos fue el cuestionario estructurado. Resultados: El 76% de los funcionarios y trabajadores, indican que son varones, El 36% de los funcionarios y trabajadores, indican tener un grado de instrucción superior universitaria completa; El 52% de los funcionarios y trabajadores, considerados en la muestra indican que realizan las buenas prácticas de las empresas, para el 47.9% fue bueno las prácticas de auditoria de gestión. Conclusión: Cuya responsabilidad es de los auditores responsables, supervisores o auditor interno, que firman el informe final.

Perea (2016) desarrolló una Tesis sobre. “Gestión de recursos humanos: enfoques sistemáticos en una perspectiva global.” Tuvo como objetivo: Determinar que la temática tiene como propósito abordar los principales procesos de la gestión de los recursos humanos en las organizaciones de producción de bienes y servicios sea del sector público o privado, que en su dinámica operacional está presente el componente psicológico. Metodología: El tipo de investigación fue cuantitativo, con un diseño de investigación descriptivo y observacional, la población muestra fue igual a 45 elementos de la muestra seleccionadas en forma no probabilística; se empleó como técnica la encuesta y se utilizó el cuestionario estructurado como instrumento de medición. Resultados: El 76% de los funcionarios y trabajadores, indican que son varones, El 36% de los funcionarios y trabajadores, indican tener un grado de instrucción superior universitaria completa; El 52% de los funcionarios y trabajadores, para

el 47.9% fue bueno la gestión de recursos humanos. Conclusión: la evaluación para fines del mejoramiento continuo, acreditación o certificación de calidad de sus procesos, y de la pertinencia con las demandas de la realidad social, económica y política del país.

Regionales

Gala (2018) realizó un estudio sobre: La auditoría de gestión como indicador del desempeño administrativo del gobierno local de Marcará en la gestión fiscal. El objetivo logrado consistió en: analizar la auditoría de gestión como indicador de desempeño administrativo en la municipalidad distrital de Marcará. Metodología: el tipo de investigación fue básico de enfoque cualitativo, la técnica utilizada fue la encuesta y se recopilaron los datos con las guías entrevista a profundidad a los funcionarios que trabajaban en el departamento de control, se categorizaron y sub categorizaron las variables, dimensiones e indicadores de investigación con base a los documentos existentes en la entidad. Resultados: ese pudo demostrar la hipótesis planteada que la auditoría de gestión permite evaluar el desempeño administrativo en la municipalidad distrital de Marcará. Conclusión: se requiere la aplicación periódica de auditoría de gestión que permitan evaluar el desempeño administrativo, identificando las falencias existentes en la municipalidad.

Sanchez (2017) realizó un estudio sobre: Influencia de los recursos humanos en la gestión administrativa de la EPS Chavín S.A periodo 2012-2013. Su propósito principal fue conocer la influencia de los recursos humanos en la gestión administrativa de la entidad prestadora de servicios de saneamiento Chavín S.A periodos 2012-2013. Metodología: el tipo fue descriptivo-

explicativo, la población objetiva fue igual a 30 trabajadores profesionales y técnicos que prestan sus servicios en la entidad prestadora de servicios de saneamiento Chavín S.A. Se aplicó métodos inductivos y analíticos, con técnicas de observación, encuestas y análisis documentario, el cuestionario fue el instrumento utilizado. Resultados: cuando se aplicó Chi cuadrado el valor de significancia fue igual a 95.4% y una influencia moderada de 0,40. Conclusión: los recursos humanos cumplen un rol relevante en la gestión administrativa en la entidad prestadora de servicios de saneamiento Chavín S.A contribuyen a su sostenibilidad institucional en el corto y largo plazo, se recomienda implementar programas adecuados en materia de selección del personal, capacitación, motivación y seguridad laboral.

Locales

García y Príncipe (2016) realizaron un estudio sobre: La auditoría de cumplimiento en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos en la universidad nacional Santiago Antúnez de Mayolo, año 2016. Tuvo como objetivo: Determinar la incidencia de la auditoría de cumplimiento en la determinación de evidencias de gestión de los recursos humanos de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, año 2016. Metodología: Enfoque estadístico: Inferencial. Población 93 servidores por ser una cantidad pequeña se trabajó con toda la población. Modelos estadísticos: Chi cuadrado y coeficiente de determinación de Pearson. Resultados: el 59.1% afirmaron que la auditoría de cumplimiento de relaciones significativamente con la gestión de recursos humanos. Conclusiones: se ha demostrado que la auditoría de

cumplimiento influye en las evidencias de la gestión de recursos humanos fundamentado en la opinión de los servidores administradores.

Zarsoza (2014) realizó un estudio sobre: Auditoría académica y control interno como herramientas de gestión en la escuela académica profesional de Ingeniería Ambiental de la UNASAM – 2014. Tuvo como objetivo: Determinar procedimientos de Auditoría Académica y control interno como herramientas de gestión para contribuir a la apropiada gestión de la Escuela Académico Profesional de Ingeniería Ambiental de la UNASAM. Metodología: El tipo de investigación fue de enfoque cuantitativo y nivel descriptivo; el diseño fue descriptivo simple no experimental y de corte transversal, la población fue igual a 281 y se tomó una muestra no probabilística de (61) compuesta por tres autoridades (Decano, Jefe de Departamento Académico y el director de la Escuela), 15 docentes, tres administrativos y 40 estudiantes de la EAPYA-UNASAM; la técnica utilizada fue la encuesta, y el instrumento el cuestionario. Resultado: de la información recabada se destacó que las actividades académicas de la Escuela Académico Profesional de Ingeniería Ambiental- UNASAM, serán ejecutadas de una manera eficiente, con la inclusión de auditorías académicas, a través de los procesos de evaluación sistemática de cumplimiento de metas, objetivos, políticas, estrategias, presupuestos, programas y proyectos emanados de la gestión, con la implementación de indicadores de desempeño sobre exactitud, eficiencia, efectividad y economicidad de los servicios académicos. Conclusión: Se ha determinado que la auditoría académica y el control interno deben ser gestionados como procesos interrelacionándolos con los procesos

estratégicos, operacionales y los de apoyo, contextualizados dentro de un sistema de gestión de calidad académica.

Barrionuevo (2016) realizó un estudio acerca de: Las normas generales del control gubernamental y su incidencia en los actos de corrupción en las obras públicas de las municipalidades del callejón de Huaylas, año 2016. Tuvo como objetivo: Indagar sobre la relación entre el Control Gubernamental y los actos de corrupción en las Obras Públicas de las Municipalidades del Callejón de Huaylas, Año 2016, La metodología ha consistido en la administración de un cuestionario de 31 ítems a una muestra de 112 servidores. La prueba de las hipótesis se ha efectuado con el modelo estadístico coeficiente de determinación de Sperman. Resultados: El control gubernamental deficiente incide directamente en los actos de corrupción en las obras públicas. Conclusión: cuando las normas generales de control gubernamental se aplican en forma deficiente, genera actos de corrupción en la contratación de obras públicas en las municipalidades del callejón de Huaylas.

2.2 Bases Teóricas de la Investigación

2.2.1 Auditoría de gestión

Concepto

Álvarez (2001) sostiene que las Normas Internacionales de Auditoría (NIA), se pueden definir como el conjunto de estándares internacionales de carácter obligatorio que regulan y orientan la auditoría y los servicios relacionados, fijando la calidad, los requerimientos y la manera cómo se deben aplicar los lineamientos establecidos en cada NIA, hasta alcanzar los objetivos previstos en un compromiso de auditoría. Las NIA son emitidas por el Consejo de normas internacionales de auditoría y aseguramiento IAASSB-IFAC, que es el órgano encargado de emitir normas de auditoría bajo la revisión de la Federación Internacional de Contadores (IFAC).

Objetivo del IAASB

Liscano (2014) sostiene que su objetivo es servir al interés público con la fijación de normas de auditoría aseguramiento y control de alta calidad, y facilitar la concurrencia de reglamento de auditorías internacionales con las normativas de auditoría.

Objetivo de la NIA

- Proveer un nivel de requerimientos para diseñar, desarrollar y ejecutar la auditoría y servicios relacionados con un amplio rango de calidad y valor agregado.

- Establecer estándares de orientación a los auditores, en el ejercicio profesional de auditoría a través de las NIA, con la intención de proveer un alto nivel de aseguramiento

NIA 120. Enmarcamiento de la asesoría contable de las normativas y asistencias relacionadas.

Con relación de dicha norma, la categoría de confianza se describe a la meta alcanzada por especialista en auditoría, además la confiabilidad de una validación hecha por uno de los expertos para el conocimiento del usuario (Holmes, 2000).

NIA 200. Principios y objetivos que dirigen la auditoría

Esta normativa tiene en cuenta que el objetivo de una auditoría de los estados contables es consentir al auditor expresar un tema sobre los estados contables si se encuentran sumamente preparados, en los diversos asuntos valiosos, de acuerdo con un ámbito de mención para la administración e indagaciones contables (Holmes, 2000).

NIA 210. Pacto acerca de métodos del trabajo de auditoría

Posee un fin el establecimiento de un acuerdo con el cliente las condiciones de la labor de auditoría; explicando la posición que debe tomar la auditoría ante la solicitud del cliente. En otros casos, bajar las condiciones a otro grado de seguridad que tiene al inicio de la labor de auditoría, con el fin de evitar suspicacias relacionados a temas eje del acuerdo (Lopez,2014).

NIA 220. Leyes acerca de control de calidad

El objetivo de la NIA es concretar reglas, ejes y procesos para evaluar la responsabilidad de auditoría. Las órdenes y procesos para segmentar en el ámbito de la organización auditora, así como en una labor especial. Todo proceso debe crear con el objetivo que toda auditoría se oriente con base a la NIA en otros temas con la regla se emplea en la localidad, con referente al

reposicionamiento profesional, habilidades observacionales y competencia ordenando al personal calificado, distribución de responsabilidades, retener clientes, supervisión de logro de prácticas y políticas que determinó la empresa (Lopez,2014).

NIA 230. Archivos de labor

La NIA 230 expresa que las materias principales para la provisión de elementos de juicio el auditor tiene que legitimar, para amparar tanto el criterio del especialista en Auditoría.

La ley que se investiga se refiere sobre aspecto y contenido de los papeles; archivamiento de los documentos por parte del auditor.

Las fuentes de investigación pueden encontrarse a través de documentos propiamente denominados, medios digitales, películas o diversas fuentes de almacenamiento de archivos (Almeida, 2014).

NIA 240. Estafa y error en los aspectos contables

Esta ley expone leyes sobre empresas funciones y responsabilidades del auditor con referente al sostenimiento de error y fallo en la situación contable direccionados al examen minucioso.

NIA 250. Obligación del auditor con respecto a las normas y reglamentos en la auditoría de situaciones contables.

Dice esta norma que:

a) Valoración y aviso de los productos de una labor se reconoce que al quebrantar por la organización de las regulaciones y normas puedan dañar profundamente el estado contable sujetos a evaluación.

b) Cuando el especialista en auditoría organice y ejecute los procesos de auditoría (Almeida,2014).

NIA 260. Información de los aciertos de auditoría a los responsables del gobierno de entidad.

Sostiene la forma y oportunidad que tales debates deben ser comunicados y la debida reserva que debe tener con referente al acierto de auditoría. El especialista en auditoría debe brindar una buena comunicación a las autoridades de la entidad de las pautas que determinan las materias que evolucionan del estudio de su auditoría según la norma determina (Almeida, 2014).

NIA 300. Planeamiento del trabajo

La normativa evalúa los ejes centrales del cumplimiento verdadero de dichas investigaciones y marque diferencia la orientación considerada a prioridad. La minuciosidad consiste en el plan general de la comunicación correcta de dicho planeamiento de las materias debe ser tomada en cuenta (Almeida, 2014).

NIA 310. Comprensión del oficio

El auditor y su equipo de personas que trabajan deben lograr fines y límites y un adecuado estudio sobre el negocio para la realización idónea de la auditoría de esta manera admita examinar los hechos, las transacciones y las experiencias esenciales que tengan resultados en los estados contables auditados agrupados en el informe de auditoría (López, 2014).

NIA 315. Razón de la entidad y su ambiente y estimación de riesgo de errores explicativos

Entre los métodos que el auditor debería desarrollar para lograr la investigación a que se menciona en la parte superior, se halla el examen expresado a la dirección y otros funcionarios de la entidad, la constatación minuciosa inicial, la captación y supervisión.

El auditor debe lograr llegar a un análisis e interpretación de la entidad y de su ambiente, incluido el registro interno que sea idóneo de examinar contemplar los peligros de equivocación coherentes en materia contable debido a fallos y que fácil de objetar y desarrollar dichos procesos de auditoría idóneos (Holmes, 2000).

NIA 320. Importancia respectiva

La Ley genera guías para la obtención de la significación, su correlación como la desventaja de auditoría y su valoración de los resultados de los deslices, consiste en el resultado de las fallas significativas cuentan en el trabajo del auditor.

El auditor lleva una auditoría y debe tomar en cuenta el significado claro y su relación con el riesgo de auditoría.

NIA 330. Procesos de auditoría para dar respuesta a los riesgos examinados.

Por medio de la utilización de los procedimientos de auditoría, la ley establece las guías para demostrar de manera integral para la consideración de los peligros de fallas significativas en los estados contables. Dichos métodos de auditoría están enfocados para argumentar a los peligros en el grado de las

pruebas abarcadas en los estados de contabilidad. Están a base de prueba de control que modera los peligros valorados en el suceso de describir su característica oportuna y su amplitud para la aplicación de las maneras esencialmente adecuados (Holmes, 2000).

En conclusión, la ley abarca componentes para considerar la suficiencia de los componentes de juicio logrados y manifiesta de qué forma deben ser legalizados en documentos de estudio de los resultados de los sistemas usados.

NIA 400. Estimaciones del riesgo y control interno

La Ley brinda instrucciones para que el auditor logre obtener un análisis de los procesos contables y de control interno de la organización que tengan capacidad para ordenar la auditoría e incrementar una táctica clara en realización. La norma indica, que el auditor debe emplear su juicio profesional para determinar el riesgo de auditoría visionar y proyectar estrategias que respalden que tal riesgo queda disminuido a un nivel adecuado. Trata las diversas formas de riesgo a los que clasifica en riesgo inherente, riesgo de control y riesgo de localización, sus interrelaciones y su marca en las pequeñas auditorías. Al finalizar, establece la manera de dialogar en las auditorías de las organizaciones de las debilidades halladas (Holmes, 2000).

NIA 500. Síntesis de juicio en la auditoría

El auditor debe tener elementos de juicio idóneo y válido (originado de los registros contables y de los documentos) para justificar de manera correcta sus resultados en las que se orienta su criterio. La norma propone que se toma

en cuenta temas de juicio válidos, que es un tema cualitativo que significa el término “suficientes”, que es una definición cuantitativa. Dichos elementos de juicio cuentan, además de los originados en los métodos independientes de auditoría, los orígenes de sus pruebas de investigación interna que garantizan su evaluación del riesgo de control. En la Ley, consiste en determinar cuáles son los procedimientos de auditoría para lograr los diversos elementos de juicio. Dentro de ello se realizan: a) La inspección de registros y estudio; b) la inspección de activos físicos; c) la observación; d) la investigación oral; e) las confirmaciones de terceros; f) los recálculos aritméticos; g) el reproceso del estudio y h) las revisiones analíticas sustantivas (Holmes, 2000).

NIA 501. Componente de juicio en la auditoría estimaciones para ítems concretos.

La norma brinda las guías para la investigación del auditor en el momento de la contabilización del inventario físico, los elementos de juicio que debe realizar, la oportunidad debe realizar el estudio y, en su asunto, si puede ser pospuesto, Además brinda elementos para valorar si el efecto es correcto, en respecto a su interposición en el inventario sea desigual, la utilización de métodos alternos y sus resultados en el logro del estudio (López, 2014).

NIA 700. El informe del auditor sobre los estados contables

La normativa refiere a la manera y característica que el auditor presente el informe acerca del estado contable evaluado de lo que se ha supervisado evaluando los resultados encontrados en componentes de razonamientos adquiridos que propone como sus opiniones, referidos a los estados en su

totalidad. Esta norma se refiere a cada elemento básico del informe, adecuado título, a quién se dirige y un párrafo introductorio acerca del estado auditado y el compromiso de la gerencia acerca de su elaboración, donde debe describirse la característica de la auditoría, una opinión en un párrafo acerca de la normatividad contable actual, fichas de información, dirección y firma del auditor.

NIA 800. El informe del auditor en compromisos de auditorías de propósitos especiales

La auditoría da orientación especial, se realiza acerca de un estado contable preparado en cimientos diferentes a la normatividad contable actual: componentes o elementos del estado contable, el cumplimiento de contratos pactados acerca del estado contable en forma resumida,

La teoría de la información

Valderrama (2003) sostiene que la proposición de dicha investigación abarca tres componentes esenciales: la producción de investigación incluye el tema financiero relevante para el procedimiento de decisión del inversor y la creencia de la indagación financiera generada y contada.

Teoría del gobierno de las sociedades

Dicha teoría hermenéutica de la auditoría fue proposición por Power (1997) los problemas del gobierno de las compañías están adjunta con la diferencia de expectativas en auditoría por el hecho de que la auditoría es abarcada como una organización de control y el gobierno de las sociedades abarca al grupo de todas las organizaciones, bien aplicadas de forma

exógenamente o endógena, para registrar la manera como las organizaciones son gobernadas.

La teoría del seguro

Es una teoría que tiene que ser enmarcada en el entorno propio de los países ingleses en los que el procedimiento de juicio contra los auditores es una frecuencia. Conocido como la teoría del Deep pocket, radica en transportar para los auditores las pérdidas que los inversionistas pueden venir a resistir en el mercado fundamental, generándoles la culpabilidad por haber brindado servicio al mercado un servicio defectuoso (Cosserat, 2002),

Teoría motivacional

La teoría referente a motivación, determina una relación, porque es de raíz psicológica y esto genera causa-efecto entre la auditoría y la evaluación de los estados financieros llevándose a cabo por la administración de una sociedad vía teoría de actitudes.

Esta teoría debe ser centralizado en el ámbito estadounidense en el que estudios empíricos determinados por el general Accounting office, una oficina de auditoría del Congreso norteamericano; esta agencia verificó que gran parte de los bancos que fueron a la quiebra entre los años 1988 y 1989, con grandes pérdidas para los inversionistas, no habían sido examinados es decir auditados en el pasar el año anterior a la quiebra. La oficina ni es terminante a la hora de exclamar que dichos fracasos no se habían generado si esos mismos bancos hubieran sido aplicados a una auditoría; no se concluye pues a establecer por lo tanto un sector de causalidad entre la presencia de la quiebra y ausencia de auditoría (Taylor y Glezen, 1994).

A. Definición de Auditoría de Gestión

Según Wolinsky (2013) indica que la auditoría de gestión sostiene que es la prueba completa de la dirección es el examen general de la gestión de una entidad con el objetivo de considerar la eficiencia de los resultados, teniendo en cuenta los siguientes:

- La organización y coordinación de dichos recursos y los controles establecidos
- Los recursos financieros, materiales y humanos
- La precisión de las deficiencias y proposición de mejoras
- El acierto de las causales de los desvíos y propuestas de correcciones
- La especificación del fundamento de los problemas y proposición de soluciones (Wolinsky, 2013).

B. Objetivos de la Auditoría de Gestión

- Establecer el grado en que el ente y sus servidores han cumplido adecuadamente los deberes y atribuciones que les han sido asignados.
- Determinar si tales funciones se han ejecutado de manera económica, eficiente y eficaz.
- Determinar si los objetivos y metas propuestas han sido logrados.
- Determinar si se están llevando a cabo, exclusivamente, aquellos programas o actividades legalmente autorizados.
- Proporcionar una base para mejorar la asignación de recursos y la administración por parte del ente.
- Superar la condición de la información con respecto a los resultados de la gestión disponible de los formuladores de políticas, legisladores y de

la comunidad en general.

- Confortar a la gestión de la organización para generar procesos orientados a la información acerca de la eficiencia, eficacia y economía que logre metas y objetivos explícitos medibles.
- Evaluar el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables a operaciones gubernamentales, como así también de los planes, normas y procedimientos establecidos.
- Prescribir el nivel en que el ente y los funcionarios valoran y controlan la calidad de los servicios que brinda, así con los bienes que se adquieran.
- Realizar la auditoría y opinar respecto a la memoria, el estado contable y financiero del plan de acción y presupuesto de las empresas y sociedades del Estado (Cospin, 2014).

Alcance de la Auditoría de Gestión

Es importante en el ámbito administrativo operacional, aquí el experto en la materia se siente aventurado para analizar y revisar los controles operacionales, sugiriendo como meta principal la relevancia de dichas áreas en donde se conserva disminución de costos, bajas en los procedimientos de calidad, ampliación del tiempo, poca satisfacción y eficiencia (Trejo, 2015).

De ahí las mejorías en operación o el mayor rendimiento pueden lograrse a través de la introducción de reforma en los controles operacionales y administrativo o en los instructivos de acciones o políticas correctivas idóneas.

Propósitos de la Auditoría de Gestión.

La auditoría no solo es un procedimiento eficaz para determinar el estado actual y buscar solucionar de manera concisa a los problemas exclusivamente la economía, para las entidades, sino que trata crear una herramienta útil e importante en que consiste en el trabajo global sobre la gestión realizada por la administración, en periodo adecuado (Trejo, 2015).

De esta manera para realizar una evaluación idónea de los esenciales problemas que generan consecuencias al crecimiento socioeconómico de la entidad, se debe empezar de ciertos parámetros metodológicos sistémicos y estructurados. En este sentido, primero se identificará plenamente el objetivo social de la Entidad con el fin de establecer su orientación y cumplimiento de sus actividades y roles designado (Trejo, 2015).

Se alcanza evaluando el nivel de cumplimiento de las metas y metas claras de la entidad, donde los frutos hallados se alcancen de forma oportuna en términos de cantidad y calidad.

Existen otros procedimientos esenciales para la evaluación de la auditoría de gestión los siguientes:

- La evaluación de que los costos incididos por las Instituciones encargadas de productividad de haberes y/servicios fueron los menudos, al lograr sus metas en equidad de situación tanto en calidad como en cantidad (Almeida, 2014).
- La sociedad de quienes fueron los destinatarios de los actos económicos y

como fueron asignados los beneficios y costos de dicho acto entre los diversos agentes económicos.

- La supervisión de que las actividades de los recursos físicos, humanos y financieros fueron las adecuadas para alcanzar la maximización de los resultados.

C. Técnicas y Procedimientos de Auditoria de Gestión

Los procesos y metodologías a emplear serán básicamente de manera general, orientados al hallazgo de problemas y puntos vacíos en las entidades auditadas, determinando analizarlos con el fin de mejorarlos, no accediendo a ser tan preciso como en la auditoría financiera, donde el objetivo es mucho más sereno y claro la presencia de un patrimonio y de sus diversificaciones.

De tal manera, en la auditoria de gestión, los fines que pueden determinarse a un auditor puede, de tal manera en auditoria de gestión, los objetivos que pueden plantearse a un auditor pueden ser extensos. Por ejemplo, un incremento del control en un almacén, la implantación de un proceso que racionalice tareas y segregue funciones; la compañía de un proceso que descargue tareas a los directivos y trabajadores, permitiéndoles ganar tiempo; la mejora y creación de un sistema de documentos, o también puede acontecer que encargue una auditoría operativa una organización que tampoco plantea de partida unas metas claras, haciendo un requerimiento en base a una mejora de su eficiencia global.

La revisión o trabajo puede ser tomado en cuenta dentro del ámbito de campo usado por la auditora, con el fin de que mejore la eficacia y eficiencia, usando los procesos importantes a la consecución de los objetivos propuestos oportunos a la consecución de los objetivos propuestos.

La división de las técnicas es:

a. Básicas

. Entrevistas

Establece una herramienta esencial en las auditorias, eficacia y eficiencia, logrando de tal manera la mayor cuantía viable de investigación aportando al logro de ideas, no observadas en el principio en la ejecución de los programas de auditoría.

La capacidad de la entrevista permite desarrollar un examen conciso, determinando extraer opiniones o datos de un conjunto de personas enjuiciándolas, posteriormente de acuerdo a las metas buscadas. **Cuestionarios**

Se realizarán en el mejor departamento de diversas áreas, logrando los datos por medio de las indagaciones, determinando descubrir identificaciones e informes opiniones; también encontrar diversas dificultades principalmente. Básicamente, usan para realizar una indagación inicial; y es recomendable contrastarla o culminar con la visualización de registros o hechos.

El cuestionario tiene la mayor ventaja en su costo, más mínimo que el desarrollo de las entrevistas, así como autoriza contar con el

anonimato de unos habitantes que puede ser tan grande como requiera, pero las respuestas pueden ser tratadas con tecnologías. Como primordial desventaja ofrece el hecho de que comporta una estandarización de las respuestas, pudiendo generar en dichos casos una tendencia en la información, siendo tan esencial el emplear un oportuno sistema estadístico.

- **Observación documental**

Su fin primordial es la adquisición de la papelería gráfica que es relativa al fin de la indagación. Otorga la adquisición de información adquiriendo de cualquier archivo tomado en cuenta como muy importantes memorias, informes, reportajes y expedientes.

- **Observación directa**

“Consistente en analizar espacios físicos, distribuciones de almacenes, oficinas, detección de medios materiales u otros. En definitiva, se centra en todo aquello que permita una visión de conjunto del entorno en el que se realiza la auditoría de gestión”. De la siguiente manera se proporciona una visión general e intuitiva de la organización, aunque depende en gran medida de la subjetividad del observador, por lo que puede provocar algún error o sesgo.

- b. Cuantitativas**

Aceden establecer índices en algunos casos sobre la realidad o situaciones estudiadas.

Revisiones analíticas

Facultan, a través de la comparación de datos, determinar variaciones ilógicas, posibles pérdidas de recursos, evoluciones, tendencias, etc. aunque precisan de otras técnicas de apoyo que den consistencia y evidencia a lo detectado.

Análisis de superficies

“Incluye el estudio de variables de proporción o de distribución de superficies. Presenta la ventaja de otorgar indicadores válidos para la toma de decisiones, aunque precisa de planos y medidas, precisan de elementos técnicos no siempre manejables con facilidad” (López, 2014).

Indicadores de personal

Pueden ser muy variables, desde indicadores de asistencia, de productividad, de rotación, de sustituibilidad, etc. Junto a estos indicadores, si la entidad posee un archivo del personal, con sus datos personales (edad, formación, sexo, aficiones, etc.) es posible efectuar estudios que permitan conocer sus capacidades y permitir unas asignaciones de tareas lógicas, como en el análisis de superficies, presenta la ventaja de proporcionar indicadores válidos para la toma de decisiones, pero precisan de instrumentos de medida adecuados.

Examen de flujos

Permite aplicar detalladamente tareas, procesos y sistemas con posibles realizaciones de análisis de cada área orgánica o unidad en las que se desarrolle la entidad auditada, de tal manera hay que comprender

cada departamento como una unidad con referente al entorno, generada por flujos de outputs e inputs.

Técnicas de análisis económico

Es muy importante que el ente cuente con un buen sistema de documentos con el fin de poder acceder a los archivos pasados. Análisis de los efectos, situación financiera a corto plazo, cálculo de ratios, etc., en conclusión, la ejecución e indagación de los estados financieros adicionales.

c. Peculiar

Están especificadas a los problemas que pueden dar inicio a la naturaleza cualitativa, como el entorno, calidad y los problemas de salidas en el sistema, etc. determinando las estrategias que toman en consideración para sacar los problemas. Dichas estrategias acoplan:

Estimación condición y disposición

Tiene como objetivo y registrar la adecuada muestra sobre la manera de direccionar que hay, la calidad de los técnicos y colaboradores, así como también acerca de los liderazgos. La herramienta es muy primordial para generar la capacidad del personal, teniendo la oportunidad de encontrar vacíos de la educación de los trabajadores con diversas carencias de formación.

D. Fases del Proceso de la Auditoría de Gestión

D.1. Fase I: Conocimiento Preliminar o Diagnóstico

Objetivo

Es el logro de un conocimiento amplio el objetivo de la empresa

generando mayor énfasis a su actividad básica, esto creará una adecuada ejecución, planificación y consecución de dichos resultados de auditoría a un costo un costo y tiempo razonable.

Actividades

Las actividades claves son:

1. Demostración de los correctos establecimientos para visualizar el desarrollo de las responsabilidades, ordenamiento y el funcionamiento en grupo.
2. Detectar las fuerzas y debilidades; así como, las oportunidades y amenazas en el ambiente de la Organización, y las acciones realizadas o factibles de llevarse a cabo para obtener ventaja de las primeras y reducir los posibles impactos negativos de las segundas.
3. Revisión de los archivos corrientes y permanente de los papeles de trabajo de auditorías anteriores; y/o recopilación de informaciones y documentación básica para actualizarlos. Su contenido debe proveer un conocimiento y comprensión cabal de la entidad sobre:
 - a) La estructura organizativa, la situación financiera y funciones, los clientes, etc.
 - b) De los funcionarios, directivos y empleados acerca de: Liderazgo, el ambiente organizacional y la visión.

La misión, los objetivos, planes direccionales y estratégicos

Productos

- Objetivos y estrategia general de la auditoría
- Archivo permanente actualizado de papeles de trabajo

- Documentación e información útil para la planificación

D.2. Fase II: Planificación

Objetivo

La planificación debe tener en consideración la claridad de las metas claras y la importancia del trabajo por realizar tomando en cuenta diversos componentes, los indicadores de gestión de la entidad; la evaluación debe estar basada en programas minuciosos para los elementos determinados, los procesos de auditoría, las fechas de ejecución del examen, los responsables, también debe predecirse la concretación de recursos importantes en número como en calidad del equipo de labor que será empleado en el desarrollo de la revisión, con especial énfasis en el contexto del tiempo y costos estimados, para concluir los resultados de la auditoría esperados, conociendo de las debilidades, fuerzas y de las oportunidades de desarrollo de la organización cuantificando en lo posible los logros esperados y los ahorros (Taylor y Glezen,1994).

Actividades

1. Evaluación de Control Interno relacionada con el área o componente objeto del estudio que permitirá acumular información sobre el funcionamiento de los controles existentes, útil para identificar los asuntos que requieran tiempo y esfuerzos adicionales en la fase de “Ejecución”; a base de los resultados de esta evaluación los auditores determinaran la naturaleza y alcance del examen, confirmar la estimación de los requerimientos de personal, programar su trabajo, preparar los programas específicos de la siguiente fase y fijar los plazos para concluir

la auditoría y presentar el informe.

2. Análisis y revisión de la información y documentación obtenida en la fase anterior, para lograr un conocimiento general del fin de la organización, comprender la tarea esencial y contar con componentes adecuados para la evaluación de control interno y para la planificación de la auditoría de gestión.

Los resultados logrados serán importantes para:

- a) Planear la auditoría de gestión.
- b) Elaborar la auditoría de gestión
- c) Con la fase 1 y 2 puntualizadas, el auditor más experimentado del equipo de trabajo realizará una planificación o memorando.

Productos

Memorando de Planificación

Programas de Auditoría para cada componente (proyecto, programa o actividad)

D.3. Fase III: Ejecución

Objetivo

En esta etapa se realiza la ejecución, se desarrollan los hallazgos y se logra todo tipo de evidencia adecuada en calidad apropiada y cantidad competente, suficiente y relevante enfocado en los criterios de auditoría y procesos claros en cada proceso, para exponer las conclusiones y recomendaciones de los informes (Taylor y Glezen, 1994).

Actividades

- a) Definir la estructura del informe de auditoría, con la necesaria referencia a los papeles de trabajo y a la hoja resumen de comentarios, conclusiones y recomendaciones.
- b) Preparación de los papeles de trabajo, que, junto a la documentación relativa a la planificación y aplicación de los programas, contienen la evidencia suficiente, competente y relevante.
- c) Aplicación de los programas detallados y específicos para cada componente significativo y escogido para examinarse, que comprende la aplicación de las técnicas de auditoría tradicionales, tales como: inspección física, observación, cálculo, indagación, análisis, etc.
- d) Elaboración de hojas resumen de hallazgos significativos por cada componente examinado, expresados en los comentarios.

Productos

- Hojas resumen de hallazgos significativos por cada componente
- Papeles de trabajo.

D.4. Fase IV: Comunicación de Resultados

Los informes equitativos pueden generarse, como aquello derivado del control interno, se elabora un informe final, el mismo que en la Auditoría de Gestión demora, pues no sólo que brindará las deficiencias que hay como se lo desarrollaba las otras auditorías, además, contenía investigaciones positivas, también se podría indicar que se distingue porque el informe de la auditoría de gestión, en el sector que abarca a las conclusiones se destacará de manera muy concreta las condiciones y

causas para dar cumplimiento de la economía, eficacia y eficiencia en la gestión y el uso de los materiales de la organización auditada (Taylor y Glezen,1994).

Actividades

En esta fase las tareas que se llevan a cabo son las siguientes:

1. Diálogo de resultados; esta se cumple en el tiempo de todo el procedimiento de la auditoría de gestión para suscitar la toma de decisiones adecuadas de inmediato, es necesario que el borrador del informe antes de su emisión, debe ser consultados y debatido en una Conferencia final con los encargados de la gestión y los funcionarios de más alto nivel relacionados con el examen; esto les generará por una parte perfeccionar y reforzar los comentarios, conclusiones y recomendaciones; pero por otra parte, permitir que expresen sus puntos de vista y ejerzan su legítima defensa.
2. Redacción del informe de auditoría, en forma conjunta entre los auditores con funciones de jefe de grupo y supervisor, con la participación de los especialistas no auditores en la parte que se considere necesario.

Productos

- Informe de Auditoría.

D.5. Fase V: Seguimiento

Objetivo

Con sucesión y como efecto de la auditoría de gestión desarrollada, los autores internos y en su ausencia los autores externos que realizaron la

auditoría, deber hacer la supervisión como tal.

Productos

- Documentación que evidencie el cumplimiento de las recomendaciones y probatoria de las acciones correctivas.
- Comunicación de la determinación de responsabilidades.
- Papeles de trabajo relativos a la fase de seguimiento.

E. Elaboración del Informe

El contenido del Informe de Auditoría de Gestión debe expresar de forma clara, concreta, y sencilla los problemas, sus causas como una herramienta de dirección.

No obstante, adicionalmente, deberá considerarse lo siguiente:

- **Introducción:** Los objetivos que se expondrán en este segmento, serán los específicos que fueron definidos en la etapa "Planeamiento".
- **Conclusiones:** Se deberá exponer, de forma resumida, el precio del incumplimiento, es decir el efecto económico de las ineficiencias prácticas antieconómicas, ineficacias y deficiencias en general. Se reflejarán, también de forma resumida, las causas y condiciones que incidieron en el grado de cumplimiento de las 3 " E" y su interrelación.
- **Cuerpo del Informe:** Hacer una valoración de la eficacia de las regulaciones vigentes. Todo lo que sea cuantificable, deberá cuantificarse
- **Recomendaciones:** Estas deben ser generales y constructivas, no comprometiéndose la auditoría con situaciones futuras que puedan

producir en la entidad.

- **Anexos:** Se puede mostrar de forma resumida las partidas que componen el precio del incumplimiento (daños materiales y perjuicios económicos), así como un resumen de responsabilidades. También puede utilizarse Figuras para garantizar una mejor asimilación por parte del destinatario.
- **Síntesis:** En ocasiones es necesario confeccionar un resumen, el cual debe reflejar los hallazgos más relevantes de forma amena, diáfana, precisa y concisa que motive su lectura (Blanco, 2007).

2.2.2 Recursos Humanos

A. Historia de los recursos humanos en las administraciones públicas:

En todo periodo histórico la comisión de administración de personal referente al estado siempre tuvo una atención filosófica; mayormente fue tratado por el derecho y otros pensadores de la administración de los recursos humanos. Se trató en las Leyes, actos jurisprudenciales, como también en los dogmas jurídicos y las doctrinas del derecho administrativo comparado, que trata con la denominación función pública, en otros casos como servicio civil y mayormente en la actualidad como gestión de recursos humanos.

Comúnmente abría la puerta de las empresas constructoras, personas que necesitaba la atención, esperando en largas colas, siendo personas activas y con fuerzas para cumplir tareas.

En este caso el Estado es un ente generador y propicio para brindar servicio que comenta el interés de las personas, de trabajar en la entidad.

Este fenómeno se repite en la modernización y reforma del estado, como el Perú, otros países de América Latina se están modernizando (López, 2014).

En el caso peruano, la cultura administrativa es burocrática y muy poco productiva administrativa que esté muy arraigada a través de los años, muy redundante y numerosos, con la baja autoestima, con los bajos niveles remunerativos, con baja calidad de servicio; los funcionarios y servidores del Estado, muy autoritarios, con la horda de mando muy diferenciado y calidad profesional poco valorado y los puestos laborables muy politizados (Bonardo,2013).

El especialista español en administración, Rafael Bañón, analizó que no bastaba la aplicación de la ley es necesario contar con organizaciones que puedan conocer la problemática y afrontar con versatilidad las transformaciones del entorno.

En el campo económico tendrán que ser todos los funcionarios y servidores más competitivos, demostrando eficiencia en el uso de recursos y brindando un servicio de calidad al ciudadano cliente, bajo las normas vigentes y el trato igualitario a las personas, de acuerdo al orden administrativo y la acción administrativa (Bonardo,2013).

“Para la eficaz ejecución y la continuidad de los programas de desarrollo del país, es indispensable que el Estado cuente con una administración pública idónea y ágil, que conduzca a la racionalización de todos los procesos y servicios que corresponda cumplir al gobierno nacional”.

La racionalización pública administrativa se cumplirá mediante la implementación del servicio civil y una profesión de la gestión pública con garantía de procesos de selección, capacitación, retención, promoción por méritos del trabajador público.

Todo funcionario público debe actuar en cumplimiento del principio de legalidad al cumplir sus funciones con alta moral y ética del Estado (Contraloría General de la República, Normas de Auditoría, 2017).

B. Historia de la moderna administración de personal

Consiste en el derecho laboral porque al parecer está como un resultado de la exigencia de la clase laboral; con el fin de que se normará reglamentos de trabajo.

De tal manera los principios de Fayol y Taylor determinaron las bases de la administración, por medio de la dirección y coordinación por lo tanto y mejor trabajo de los recursos humanos que intervienen en el trabajo. El mismo Taylor visualizando la importancia del área, fundó las oficinas de calidad y selección.

La empresa funcional generó la presencia de especialistas en las áreas de mercados de producción, finanzas y de igual manera iniciaron a aparecer en estados Unidos los departamentos de relaciones industriales, como efecto de las necesidades de traer en manos de expertos una función tan esencial y dejar de hacer improvisación en dichas áreas.

Puede indicarse que la administración de recursos humanos es interdisciplinaria de hecho necesita el concurso de diversas fuentes de ilustraciones (Contraloría General de la República, 2016).

C. Administración de recursos humanos

En dicha investigación los procesos de elección del recurso humano serán minuciosas afinadas, estableciendo los pedidos del postulante incrementando los diversos orígenes claros adecuados a los candidatos oportunos desarrollado la competencia de los interesados, además de la capacidad para la tarea usando los procedimientos tales como las pruebas psicossomáticas y los exámenes médicos (Chiavenato, 2016).

El desempeño eficiente y eficaz se consigue mediante la planeación, desarrollo, coordinación y organización; y el control técnico, logrando la colaboración activa de los funcionarios y servidores; orientados al logro de objetivos laborados, sea en forma individual o colectivo de acuerdo los principios de la entidad del Estado; prestando el esfuerzo personal a través de la demostración de un comportamiento positivo.

D. Aspecto financiero de los recursos humanos

La repartición de recursos humanos por parte de una organización que genera a tener precios laborales, contabilizado en las remuneraciones, costos y tributos que son de cargo de los empleadores. El desarrollo de tareas laborales del personal, genera gastos para el pago de beneficios sociales de los trabajadores, como gratificaciones, vacaciones, compensación por tiempo de servicios y otros (Cando y Meléndez, 2016).

Hoy en día cuando se menciona los recursos humanos, los expertos los reconocen como el capital humano. Esto genera a tener grandes inversiones más esenciales dentro de la organización. En este caso si las organizaciones quieren proponer las más capas de funcionarios, directivos,

trabajadores operativos y entre otros tiene que contar con necesarios recursos financieros para la capacitación, perfeccionar y entrenar a dicho trabajador (Cando y Meléndez,2016).

E. Aspecto laboral de los recursos humanos

En el ámbito de trabajo de las organizaciones genera muchos temas a tomar en cuenta como modelo:

- a) Compromisos y derechos del empleador
- b) Contratos y derechos laborables.
- c) Inspección y control por el Estado
- d) Interposición del Poder Judicial

F. Aspecto tributario de recursos Humanos

Lleva a considerar las siguientes circunstancias:

- Cumplir con la imposición formal
- Ejecutar la obligación sustancial
- Programar los tributos por trabajador
- Auditor tributariamente las imposiciones del trabajador

G. Presencia contable de los recursos humanos

Se aprecia de la siguiente manera:

- Valuación de los costos y tributos laborables
- Reglamento de información financiera
- Empleo de las Normas Internacionales de Contabilidad
- Examen contable a través del Plan Contable General Revisado

(Evans y Lindsay, 2014).

H. El documento de los recursos humanos en la administración municipal

Según los autores Evans y Lindsay (2014) es muy claro la importancia del tratamiento de los recursos humanos en los últimos años en las organizaciones públicas. Esta tendencia puso en valor la función de las personas para el alcance de los objetivos institucionales y la urgencia de hallar políticas, estrategias y componentes para mejorar en la gestión de los recursos humanos agregados a los aparatos administrativos del estado. Los importantes factores que, en procesos generales, manifiestan este fenómeno son:

- Las permutas manipuladas con respecto a las funciones del estado en el ámbito nacional, regional y municipal, su vínculo con lo social y el mercado, con su posterior apego en las responsabilidades y componentes de sus organizaciones como entidad.
- El gerencialismo que inició como un modelo traslado de la empresa privada a la gestión pública, criticando la organización burocrática de Weber, en la modernización del Estado.
- La presencia de un nuevo modelo de las ciencias administrativas- management o gerencialismo. Que intentó movilizar algunas de sus características desde la empresa privada a las entidades públicas (Nueva Gestión Pública) y el siguiente cuestionario del modelo burocrático weberiano.

Con referente a dicho tema, contar con un conjunto de personas del recurso humano en la gestión municipal en un caso importante otorgado

por el desarrollo local. Una oportuna gestión municipal debe tener capacidad de gestión que brille en un eficiente servicio al público, generando con mayor rapidez los procesos y trámites administrativos que generen a la organización y brindado énfasis la mayor capacidad para contar con desarrollo de los recursos direccionados al desarrollo económico local. Estos componentes determinados del atractivo que una municipalidad dicha puede brindar la ubicación en su ámbito de tareas de empresa (Dolan y Colab, 2016).

I. Obstáculos en la gestión de recursos humanos en el ámbito

Tecco (2017) sostiene que uno de las esenciales problemáticas de la forma administrativa en las municipalidades consiste en las áreas de la gestión del personal cuando es de calidad muy baja y cuando hay trabajadores escasos de alta calidad y cuentan con buena experiencia para gestionar las políticas públicas nuevas, que son escasos para gerenciar; más aún cuando falta cuadros técnicos para coadyuvar la administración con profesionalismo.

La dirección de recursos humanos en las entidades públicas se genera de los procedimientos engorrosos, donde se mezclan secuencias tales como: la influencia de los distintos grupos y los intereses que dialogan dentro y fuera del apartado del estado como políticos, cámaras, partidos y gremios; el análisis del proceso político que desarrolla los detalles de los directivos de gran extensión de rango en las organizaciones; la normatividad que ejecuta el control de las responsabilidades públicas del recurso humano: el sector económico

financiero que determina la conducción de presupuestos de los gastos en personal; el progreso del sistema educativo que otorga la capacidad en las calificaciones del personal, etc. Tecco (2017).

J. Los cambios administrativos relacionado con los recursos humanos en la dirección municipal.

Según Serna (2013) las reformas administrativas son cambios globales que se realizan en una empresa, sin embargo, está relacionado con los recursos humanos ya que se busca trabajar de manera conjunta pues el mejoramiento continuo se trata de dar de manera eficiente, involucrando a todos los integrantes de la organización.

Es de naturaleza que los cambios que se ejecuten en las organizaciones sean eficientes, la cual se dará mediante políticas de trabajo, donde se seguirá paso a paso cada recomendación y aspecto que se solicite.

Es necesario saber que los procesos de capacitación no se vinculan con los deseos de las organizaciones, la cual no han generado competencias que se orienta a las funciones que demanda un agente de la municipalidad. Asimismo, existen principales políticas de reforma relacionado al recurso humano en los municipios, las cuales son: el congelamiento de las carreras administrativas, sistema de remuneraciones, reducción del personal.

K. Los recursos humanos municipales para el crecimiento

En los municipios es elemental el recurso humano quien busca el desarrollo de este, esto se dará mediante las habilidades y funciones que

desempeñen en el cargo que ejerce cada uno ya que se dice que los servidores públicos son el centro de toda organización ya que gracias a ello se puede llegar al fin y objetivo de la institución. Este hecho no siempre se gestiona y se desarrolla de acuerdo a la expectativa a la que se quiere alcanzar, por ello existe el desafío de cambiar a los colaboradores de la municipalidad en los protagonistas que sumen a su desarrollo mismo y al desarrollo organizacional.

Toda política acerca del recurso humano, debe alinearse a la política global de la entidad; acompañado de un liderazgo estatal que promueva el desarrollo local; la transformación política y administrativa, elevan liderando el trabajo del personal municipal, promoviendo su compromiso con el puesto laboral donde trabaja y la institución que alberga. El líder debe motivar a los trabajadores a solucionar problemas de los ciudadanos/clientes con voluntad y prontitud. Es necesario que los cuadros altos e intermedios tengan un nivel profesional y de mejor calificación meritocrática con bases éticas, morales y transparentes y se adecuen a una realidad nueva en la entidad edil. Si se decide tener un personal calificado, es necesario la capacitación permanente para desarrollar competencias y adecuar las acciones de la ejecución de procesos para la satisfacción de necesidades y expectativas del usuario que demanda servicios de la municipalidad (García, 2016).

2.3 Hipótesis

Hipótesis General

La auditoría de gestión se relaciona significativamente con la administración de recursos humanos en la municipalidad provincial de Huaraz en el 2018.

Hipótesis específicas

1. La auditoría de gestión se relaciona significativamente con los aspectos financieros de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaraz en el 2018.
2. La auditoría de gestión se relaciona significativamente con el aspecto laboral de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaraz en el 2018.
3. La auditoría de gestión se relaciona significativamente con el aspecto tributario de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaraz en el 2018.
4. La auditoría de gestión se relaciona significativamente con el aspecto contable de los recursos humanos en la municipalidad provincial de Huaraz, 2018.
5. La auditoría de gestión se relaciona significativamente con el papel de los recursos humanos en la gestión municipal de la municipalidad provincial de Huaraz, 2018.

2.4 Variables

Variable independiente: Auditoría de gestión

Dimensiones e indicadores

D1: Conocimiento preliminar o Diagnóstico

1. Objetivo de la Auditoría de Gestión
2. Actividades y tareas típicas
3. Productos: archivos y documentación

D2: Planificación

1. Objetivo orientado a revisión de objetivos
2. Actividades: Revisión y análisis documentario
3. Evaluación del Control Interno
4. Preparación del informe de Control Interno
5. Productos: Memorandos de Planificación y Programas de auditoría

D3: Ejecución

1. Objetivo de ejecución de Auditoría
2. Actividades típicas de esta fase
3. Aplicación de los programas detallados y específicas
4. Preparación de los papeles de trabajo
5. Elaboración de hojas resumen de hallazgos
6. Definición de la estructura del informe de auditoría
7. Productos: Papeles de trabajo y hojas resumen

D4: Comunicación de Resultados

1. Actividades: Redacción del Informe de Auditoría
2. Comunicación de Resultados

3. Productos: Informe de Auditoría.

D5: Seguimiento

4. Objetivo con posterioridad y después de la Auditoría
5. Productos: Documento que evidencia de cumplir recomendaciones
6. Comunicación de responsabilidades
7. Papeles de trabajo relativos a la fase de seguimiento.

Variable dependiente: Administración de Recursos Humanos

Dimensiones e Indicadores:

D1: Aspectos financieros de los recursos humanos

1. Lo consideran como capital humano
2. El Recurso humano es la inversión más importante
3. Dispone del mejor cuadro de directivos, funcionarios y trabajadores
4. Dispone de financiamiento para capacitación del personal
5. Cuenta con presupuesto para remuneraciones, beneficios sociales.

D2: Aspecto Laboral de los recursos humanos

1. Cumple con obligaciones y derechos del empleador
2. Cumple con derechos y obligaciones del trabajador
3. Realiza el control interno.

D3: Aspecto tributario de los recursos humanos

1. Cumple con las obligaciones formales
2. Cumple con las obligaciones sustanciales
3. Planifica los tributos laborales
4. Realiza auditoría tributaria de las obligaciones laborales.

D4: Aspecto contable de los Recursos humanos

1. Valúa los costos y tributos laborales
2. Lleva Registro Contable mediante el Plan Contable Revisado
3. Aplica las normas internacionales de contabilidad
4. Aplica el Reglamento de Información Financiera.

D5: Papel de los Recursos Humanos en la Gestión Municipal

1. Da importancia al Recurso Humano en la Gestión Municipal
2. Comunicación de responsabilidades
3. Papeles de trabajo relativos a la fase de seguimiento.

III. Metodología

3.1 El tipo y el nivel de la investigación

El tipo de investigación fue de enfoque cuantitativo y de nivel correlacional.

Fue de enfoque cuantitativo, porque en el procesamiento y análisis de datos se utilizaron la estadística y la matemática.

Se desarrolló de nivel correlacional, porque la investigación tiene por objeto estudiar la correlación significativa o no significativa entre las variables de estudio (Carrasco, 2014).

3.2 Diseño de la Investigación

El diseño de investigación fue correlacional – no experimental, transversal.

La investigación que se realizó ha sido de diseño correlacional porque se estudió el nivel de asociación significativa de las variables.

Fue no experimental porque no se manipulan deliberadamente ninguna de las variables de estudio.

Ha sido transversal o transeccional porque la recolección de datos se realizó en un solo momento.

En la investigación se analizaron la interrelación significativa o no significativa entre la variable 1 y variable 2 que para el caso de auditoria de gestión y administración de recursos de los directivos y trabajadores de la Municipalidad provincial de Huaraz.

3.3.2. Muestra

El tamaño de la muestra probabilística, se obtuvo con la siguiente

for

$Z^2 \cdot p \cdot q$
$n = \frac{\quad}{e^2}$

$\frac{\quad}{n}$
$n = \frac{\quad}{1 + n}$

Con reajuste

$$n = 102$$

Donde

n = Muestra

z = Nivel de confianza $(1.96)^2$ igual a 95%

p = Proporción de éxito 0.5

q = Proporción de fracaso 0.5

e^2 = Margen de error o precisión que se busca $\alpha = 0.05$

N=Población 418 directivos y trabajadores de la Municipalidad provincial de Huaraz.

$$n = \frac{384}{1 + 418} = \frac{384}{1.918660287} = 200.1396509$$

$$n = \frac{200}{1 + 418} = \frac{200}{1.4784689} = 135.2750809$$

$$n = 135$$

$$n = \frac{135}{\quad} = \frac{135}{\quad} = 102.0433997$$

$$1 + 418 = 1.322966507$$

n = 102 directivos y trabajadores

Estratificando

n

$$n = \frac{\quad}{N} = 0.2440191388$$

N

Estratos	N	Nh	n
Directivo	32	0.2440191388	09
Trabajadores	386	0.24401491388	94
Total	418		102

3.4 Definición y operacionalización de las variables e indicadores

VI: Auditoria de Gestión

Según Trejo (2015) Consiste en la confrontación periódica de la planeación, organización, ejecución y control administrativos de una compañía o una Institución, con lo que podría llamarse el prototipo de una operación de éxito, es el significado esencial de la auditoria de gestión.

V2: Administración de Recursos Humanos

Es uno de los campos más importantes de una empresa. Se encarga de escoger contratar, formar y retener a los empleados de una organización. Aunque otras funciones es la de motivar a los trabajadores para que rindan al máximo de sus capacidades y lograr que el conjunto de empleados funcione como un bloque en post de los objetivos corporativo (López, 2014)

Cuadro de operacionalización de la variable: Auditoría de gestión

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable 1: Auditoría de Gestión	Es el examen integral de la gestión de un ente o empresa con el propósito de evaluar la eficiencia de los resultados (Wolinsky, 2013)	La variable comprende las siguientes dimensiones: conocimiento preliminar o diagnóstico, planificación, ejecución, comunicación de resultados, seguimiento, Por ser una variable nominal se medirá con el cuestionario estructurado.	D1: Conocimiento preliminar o Diagnóstico	Objetivo de la Auditoría de Gestión	1. ¿Ud. conoce el objetivo de la auditoría de gestión?	Nominal
				Actividades y tareas típicas	2. ¿Organiza Ud. sus actividades y tareas?	
				Productos: archivos y documentación	3. ¿Ud. produce archivos y documentos?	
			D2: Planificación	Objetivo orientado a revisión de objetivos	4. ¿Su objetivo está orientado a la revisión de otros objetivos?	
				Actividades: Revisión y análisis documentario	5. ¿Cumple Ud. con las actividades de revisión y análisis documentario?	
				Evaluación del Control Interno	6. ¿Evalúa Ud. el control interno?	
				Preparación del informe de Control Interno	7. ¿Ud. prepara el informe de control interno?	
			D3: Ejecución	Productos: Memorandos de Planificación y Programas de auditoría	8. ¿Elabora Ud. los memorándums de planificación y programas de auditoría?	
				Objetivo de ejecución de Auditoría	9. ¿Ud. conoce el objetivo de ejecución de auditoría?	
				Actividades típicas de esta fase	10. ¿Conoce Ud. las actividades típicas de esta fase?	
				Aplicación de los programas detallados y específicas	11. ¿Conoce la aplicación de los programas detallados y específicos?	

				Preparación de los papeles de trabajo	12. ¿Ud. prepara los papeles de trabajo?
				Elaboración de hojas resumen de hallazgos	13. ¿Elabora Ud. las hojas resumen de hallazgos?
				Definición de la estructura del informe de auditoría	14. ¿Ud. define la estructura del Informe de Auditoría?
				Productos: Papeles de trabajo y hojas resumen	15. ¿Ud. prepara los papeles de trabajo y hojas de resumen?
			D4: Comunicación de Resultados	Actividades: Redacción del Informe de Auditoría	16. ¿Participa Ud. en la redacción del informe final?
				Comunicación de Resultados	17. ¿Ud. comunica los resultados de la auditoría de gestión?
				Productos: Informe de Auditoría	18. ¿Ud. elabora el informe final de la auditoría?
			D5: Seguimiento	Objetivo con posterioridad y después de la Auditoría	19. ¿Se propone objetivos con posterioridad y después de la auditoría?
				Productos: Documento que evidencia de cumplir recomendaciones	20. ¿Ud. evalúa los documentos que evidencia el cumplimiento de recomendaciones?
				Comunicación de responsabilidades	21. ¿Ud. comunica las responsabilidades?
				Papeles de trabajo relativos a la fase de seguimiento.	22. ¿Procesa Ud. los papeles de trabajo relativos a la fase de seguimiento?

Cuadro de operacionalización de la variable: Administración de los Recursos humanos

Variable 2: Administración de recursos humanos	Consiste en la planeación, organización, desarrollo y coordinación, así como también control de técnicas, capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que la organización representa el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo (Chiavenato, 2016)	La variable comprende el estudio de las dimensiones: aspectos financieros de los recursos humanos, aspecto laboral de los recursos humanos, aspecto tributario de los recursos humanos, aspecto contable de los recursos humanos y el papel de los recursos humanos en la Gestión municipal y se medirá con un cuestionario estructurado.	D1: Aspectos financieros de los recursos humanos	Lo consideran como capital humano	1. ¿Considera Ud. al personal como capital humano?	Nominal
				El Recurso humano es la inversión más importante	2. ¿El recurso humano es la inversión más importante?	
				Dispone del mejor cuadro de directivos, funcionarios y trabajadores	3. ¿El gobierno Local de Huaraz impone del mejor cuadro directivo, funcionarios y trabajadores?	
				Dispone de financiamiento para capacitación del personal	4. ¿La municipalidad de Huaraz dispone de financiamiento para capacitación del personal?	
				Cuenta con presupuesto para remuneraciones, beneficios sociales.	5. ¿La municipalidad cuenta con presupuesto para remuneraciones y beneficios sociales?	
			D2: Aspecto Laboral de los recursos humanos	Cumple con obligaciones y derechos del empleador	6. ¿La municipalidad cumple con las obligaciones y derechos del empleador?	
				Cumple con derechos y obligaciones del trabajador	7. ¿La municipalidad cumple con los derechos y obligaciones del trabajador?	
				Realiza el control interno	8. ¿Aplica el control interno en la municipalidad?	
			D3: Aspecto tributario de los recursos humanos	Cumple con las obligaciones formales	9. ¿Cumple con las obligaciones formales sobre la gestión de los recursos humanos?	
				Cumple con las obligaciones sustanciales	10. ¿Ud. cumple con las obligaciones sustanciales de cada trabajador?	

			Planifica los tributos laborales	11. ¿Ud. planifica los tributos laborales?
			Realiza auditoría tributaria de las obligaciones laborales	12. ¿Ud. realiza la auditoría tributaria de las obligaciones laborales?
		D4: Aspecto contable de los Recursos humanos	Valúa los costos y tributos laborales	13. ¿Ud. valora los costos y tributos laborales?
			Lleva Registro Contable mediante el Plan Contable Revisado	14. ¿Lleva Ud. un registro contable mediante el plan contable revisado actual?
			Aplica las normas internacionales de contabilidad	15. ¿Ud. aplica las normas internacionales de contabilidad?
			Aplica el Reglamento de Información Financiera	16. ¿Aplica Ud. el reglamento de información financiera?
		D5: Papel de los Recursos Humanos en la Gestión Municipal	Da importancia al Recurso Humano en la Gestión Municipal	17. ¿Ud. da importancia al recurso humano en la gestión municipal?
			Comunicación de responsabilidades	18. ¿Valora Ud. el papel de las personas en la municipalidad?
			Papeles de trabajo relativos a la fase de seguimiento.	19. ¿Ud. evalúa el rol de las personas en el logro de los objetivos?

3.5 Técnicas e instrumentos

3.5.1. Técnicas

Fue la técnica de encuesta

Encuesta: Fue una técnica que permitió elaborar un conjunto de preguntas en función de las variables e indicadores de estudio. La encuesta puede definirse como una técnica de investigación para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis (informante) del estudio investigativo.

3.5.2. Instrumentos

Fue el cuestionario estructurado.

Cuestionario estructurado: Fue un formato elaborado específicamente con base a la técnica y la operacionalización de variables. Es el instrumento de investigación más usado cuando se estudia gran número de personas, ya que permite una respuesta directa, mediante la hoja de preguntas que se le entrega a cada una de ellas. Las preguntas estandarizadas se preparan con anticipación y previsión. Es un formato que contiene el objetivo, la instrucción, datos informativos, las preguntas y alternativas de respuesta de la variable independiente y dependiente (Ñaupás, 2013).

3.6 Plan de análisis

Se utilizó la estadística descriptiva para analizar las frecuencias y los porcentajes de los resultados de la aplicación del cuestionario estructurado. Para el procesamiento estadístico de datos se aplicó el programa estadístico SPSS. Para la comprobación de la hipótesis se aplicaron los estadísticos de Pearson y Chi Cuadrado. Después de la presentación de resultados en tablas y Figuras se analizaron e interpretaron; luego se procedió a elaborar la discusión de resultados y elaborar las conclusiones y recomendaciones.

3.7 Matriz de Consistencia

Título: Auditoría de gestión y su relación con la administración de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2018

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General ¿Cómo la auditoría de gestión se relaciona con la administración de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2018?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿Cómo la auditoría de gestión se relaciona con los aspectos financieros de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaraz en el 2018? ¿Cómo la auditoría de gestión se relaciona con el aspecto laboral de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaraz en el 2018? ¿Cómo la auditoría de gestión se relaciona con el aspecto tributario de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaraz en el 2018? 	<p>Objetivo General Determinar la auditoría de gestión y su relación con la administración de recursos humanos en la municipalidad provincial de Huaraz en el 2018</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> Describir la auditoría de gestión y su relación con los aspectos financieros de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaraz en el 2018. Determinar la auditoría de gestión y su relación con el aspecto laboral de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaraz en el 2018. Precisar la auditoría de gestión y su relación con el aspecto 	<p>Hipótesis General La auditoría de gestión se relaciona significativamente. Con la administración de recursos humanos en la municipalidad provincial de Huaraz en el 2018</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ol style="list-style-type: none"> La auditoría de gestión se relaciona significativamente con los aspectos financieros de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaraz en el 2018. La auditoría de gestión se relaciona significativamente con el 	<p>VI: Auditoría de Gestión</p> <ul style="list-style-type: none"> Objetivos de la Auditoría de Gestión. - Alcances de la Auditoría de Gestión. - Revisiones Analíticas. - Análisis de Superficies - Indicadores de Personal - Evaluación de los Recursos - Análisis de Flujos. - Técnicas de Análisis Económico - Fase II: planificación - Fase III: Ejecución 	<p>1. Tipo y nivel de la investigación Cuantitativo y de nivel correlacional.</p> <p>2. Diseño de la investigación Descriptivo-correlacional, transversal.</p> <p>3. Población y muestra: Población: N=420 Directivos y Trabajadores Muestra: n = 102</p>

<p>Huaraz en el 2018?</p> <p>4. ¿Cómo la auditoría de gestión se relaciona con y el aspecto contable de los recursos humanos en la municipalidad provincial de Huaraz, 2018?</p> <p>5. ¿Cómo la auditoría de gestión se relaciona con el papel de los recursos humanos en la gestión municipal de la municipalidad provincial de Huaraz, 2018</p>	<p>tributario de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaraz en el 2018.</p> <p>4. Especificar la auditoría de gestión y su relación con el aspecto contable de los recursos humanos en la municipalidad provincial de Huaraz, 2018.</p> <p>5. Determinar la auditoría de gestión y su relación con el papel de los recursos humanos en la gestión municipal de la municipalidad provincial de Huaraz, 2018.</p>	<p>aspecto laboral de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaraz en el 2018.</p> <p>3. La auditoría de gestión se relaciona significativamente con el aspecto tributario de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaraz en el 2018.</p> <p>4. La auditoría de gestión se relaciona significativamente con el aspecto contable de los recursos humanos en la municipalidad provincial de Huaraz, 2018.</p> <p>5. La auditoría de gestión se relaciona significativamente con el papel de los recursos humanos en la gestión municipal de la municipalidad provincial de Huaraz, 2018.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Fase IV: comunicación de resultado. - Fase V: seguimiento. - Elaboración del informe <p>VD: Administración de Recursos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Historia de los RR. HH en las administraciones públicas. - Historia de la moderna administración de personal - Administración de RR. HH - Aspecto financiero de los RR. HH - Aspecto laboral de los RR. HH - Aspecto tributario de los RR.HH. - Aspecto contable de los RR. HH 	<p>4. Técnicas e Instrumentos</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario estructurado</p> <p>5. Operacionalización de las variables</p> <p>6. Plan de análisis</p> <p>Aplicación SPSS.</p> <p>Utilización del Chi Cuadrado (X^2)</p> <p>7. Matriz de consistencia</p> <p>8. Principios éticos</p>
---	--	---	--	---

3.8 Principios éticos

Protección a las personas: Por la importancia y naturaleza del trabajo de investigación a los elementos de la muestra cuidando en no incurrir en algún riesgo. Se respetó la dignidad de la persona humana, su diversidad cultural, la identidad y confidencialidad, mediante el cuidado de la privacidad; ya que la participación de las personas fue en forma voluntaria, en el contexto del pleno respeto de sus derechos fundamentales; más aún cuando se encontraban en una situación de vulnerabilidad.

Cuidado del medio ambiente y la biodiversidad: la investigación se realizó evitando daños al medio ambiente y a las plantas así mismo se respetó la dignidad de los animales.

Libre participación y derecho a estar informado: Se respetó la participación voluntaria, libre e informada, específica e inequívoca; para que los responsables de la información puedan proporcionar a la investigadora en forma voluntaria y autoricen su utilización para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Beneficencia y no maleficencia: Se aseguró el bienestar de las personas, quienes participaron en el estudio; demostrando una conducta de maximización de los beneficios, no causar daño por ningún motivo y disminuyendo los efectos posibles adversos.

Principio de Justicia: Comprendió el trato justo antes, durante y después de su participación, se tendrá en cuenta:

La selección justa de participantes, el trato sin prejuicio a quienes

rehúsan de continuar la participación del estudio.

El trato respetuoso y amable siempre enfocando el derecho a la privacidad y confidencialidad garantizando la seguridad de las personas.

Integridad científica: En todo momento se demostró la rectitud y seriedad en el trabajo científico, extendiéndose al futuro ejercicio profesional con base a las normas éticas que rigen la profesión de contabilidad; evaluando la presencia de algunos daños y riesgos; pero dando importancia a los beneficios potenciales que puedan haber afectado a los elementos de la muestra que participaron en el trabajo de la investigación y evitando conflictos de interés que puedan haber afectado las etapas del trabajo de investigación y su posterior comunicación de resultados.

IV. Resultados

4.1 Resultados

Descripción de la variable auditoría de gestión

TABLA 1:

Descripción: variable auditoría de gestión

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	27	26,5	26,5
Casi siempre	52	51,0	77,5
Siempre	23	22,5	100,0
Total	102	100,0	

Fuente: Elaboración propia de la autora

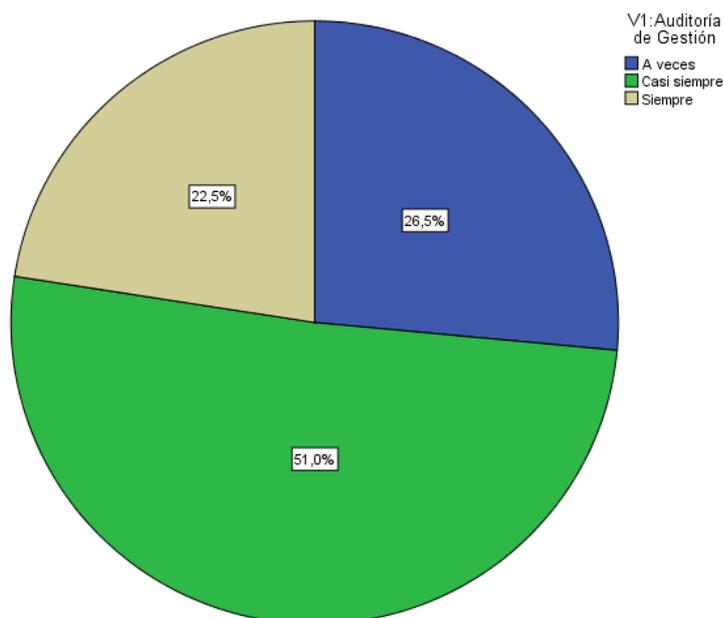


Figura 1: Auditoría de gestión

Interpretación

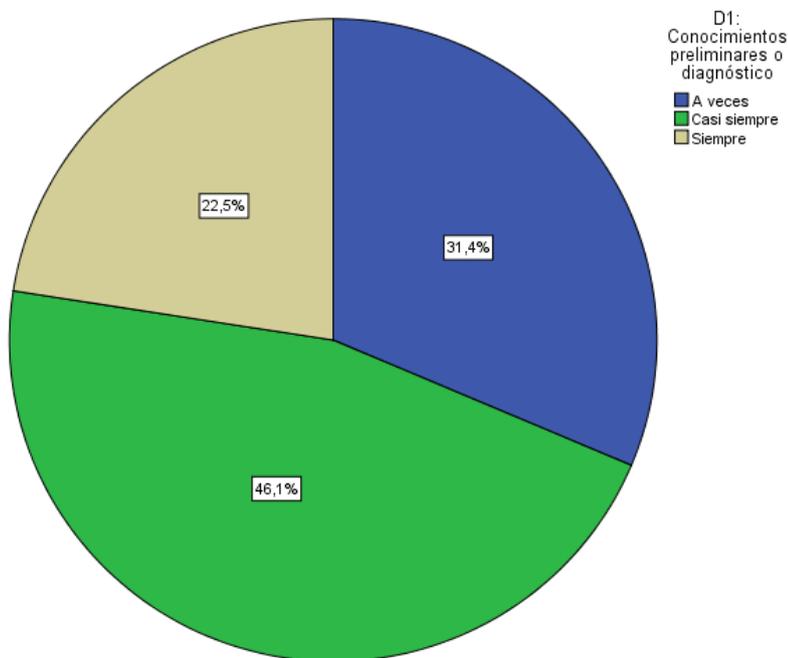
Como se observa en la tabla y figura 1, se puede corroborar que la perspectiva de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huaraz en el 2018, encuestados acerca de auditoría de gestión, para el 22,5% es siempre, el 51% fue casi siempre y el 26,5% a veces.

TABLA 2:

Descripción de la dimensión conocimientos preliminares o diagnóstico

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	32	31,4	31,4
Casi siempre	47	46,1	77,5
Siempre	23	22,5	100,0
Total	102	100,0	

Fuente:



Elaboración propia de la autora

Figura 2: Dimensión conocimientos preliminares o diagnóstico
Interpretación

Como se puede verificar en la tabla y figura 2, se puede corroborar en la perspectiva de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huaraz en el 2018; encuestados sobre dimensión conocimientos preliminares o diagnóstico, para el 22,5% es siempre, el 46,1% fue casi siempre y el 31,4% a veces.

Tabla 3

Descripción de la dimensión planificación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	37	36,3	36,3
Casi siempre	48	47,1	83,3
Siempre	17	16,7	100,0
Total	102	100,0	

Fuente: Elaboración propia de la autora

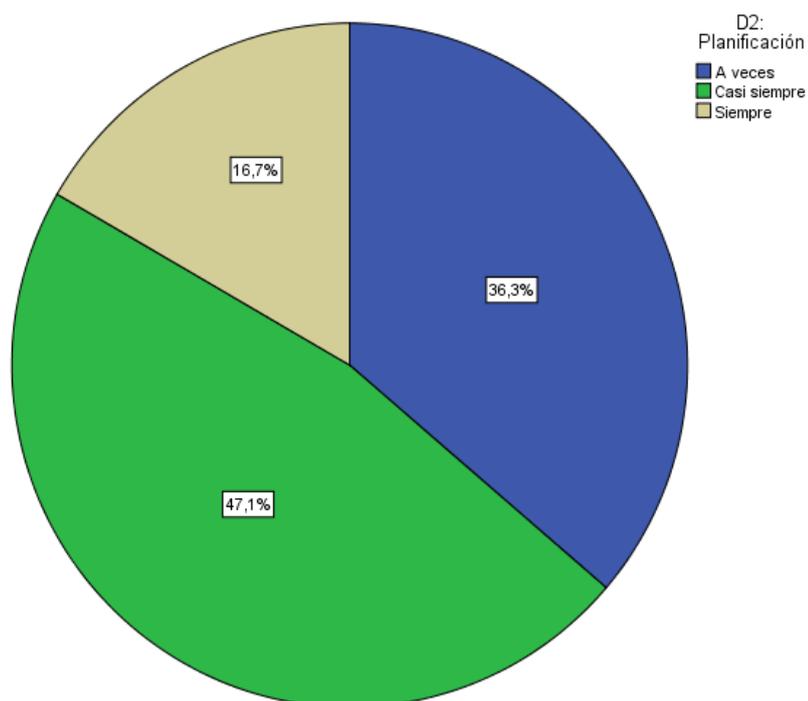


Figura 3: Dimensión de planificación

Interpretación

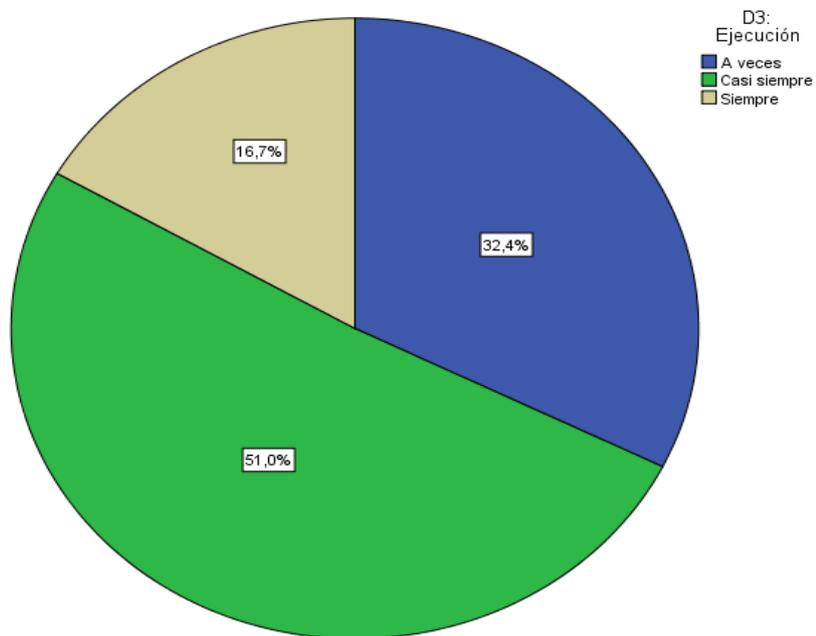
Como se puede verificar en la tabla figura 3, en la percepción de se indica que, en la percepción de los funcionarios y servidores de la Municipalidad Provincial de Huaraz en el 2018, encuestados sobre planificación, para el 16,7% es siempre, el 47,1% fue casi siempre y el 36,3% a veces.

TABLA 4

Descripción de la dimensión ejecución

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	33	32,4	32,4
Casi siempre	52	51,0	83,3
Siempre	17	16,7	100,0

Total	102	100,0
-------	-----	-------



Fuente: Elaboración propia de la autora

Figura 4: Dimensión ejecución.

Interpretación

Como se advierte en la tabla 4 y figura 4, se afianza que, en la percepción de los funcionarios y servidores de la Municipalidad Provincial de Huaraz en el 2018, encuestados sobre dimensión ejecución, para el 16,7% es siempre, el 51% fue casi siempre y el 32,4% a veces.

TABLA 5: Descripción de la dimensión comunicación y resultados

Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
------------	------------	----------------------

A veces	39	38,2	38,2
Casi siempre	43	42,2	80,4
Siempre	20	19,6	100,0
Total	102	100,0	

Fuente: Elaboración propia de la autora

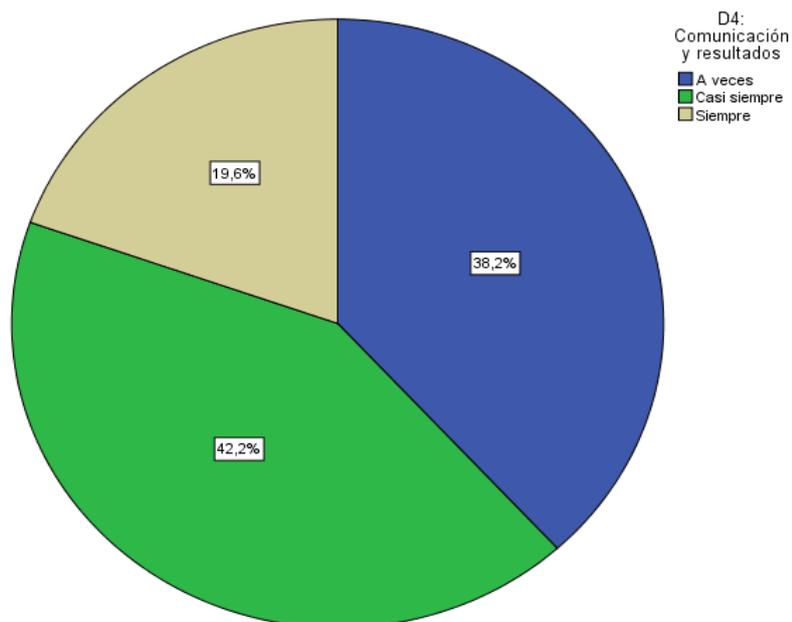


Figura 5: Dimensión comunicación y resultados.

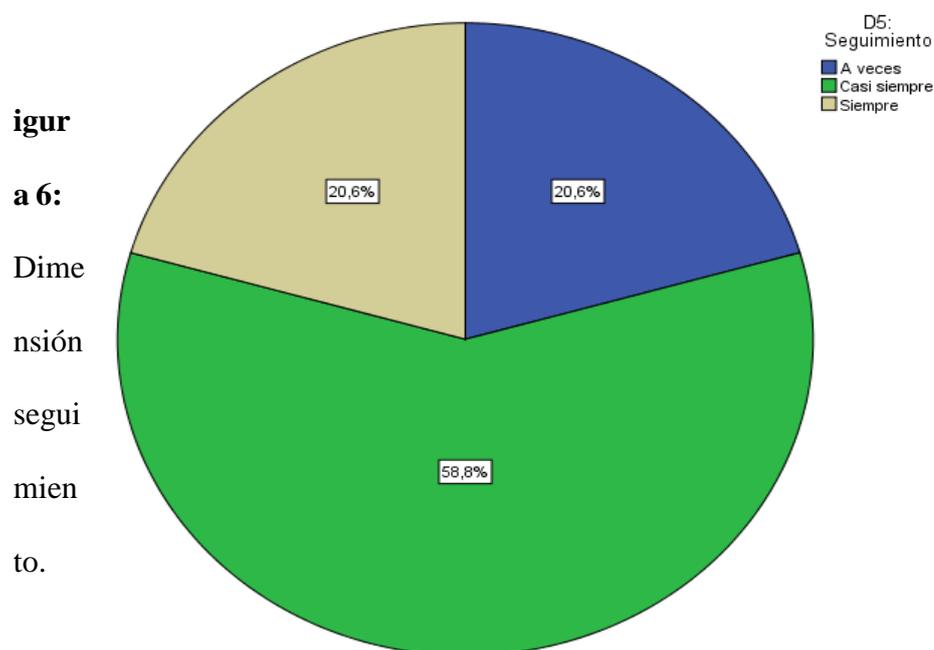
Interpretación

Como se contempla en la representación cinco, se asegura que el conocimiento de los servidores públicos de la municipalidad de Huaraz en el 2018, encuestados sobre dimensión comunicación y resultados, para el 19,6% es siempre, el 42,2% fue casi siempre y el 38,2% a veces.

TABLA 6: Descripción de la dimensión seguimiento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	21	20,6	20,6
Casi siempre	60	58,8	79,4
Siempre	21	20,6	100,0
Total	102	100,0	

Fuente: Elaboración propia de la autora



Interpretación

Como se examina en la tabla 6 y figura 6, se sostiene que en la percepción de los funcionarios y servidores gobierno local de Huaraz, encuestados sobre dimensión seguimiento, para el 20,6% es siempre, el 58,8% fue casi siempre y el 20,6% a veces.

4.1.1 Representación de la variable administración de recursos humanos

Tabla 7: Administración de recursos humanos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	26	25,5	25,5
Casi siempre	51	50,0	75,5
Siempre	25	24,5	100,0
Total	102	100,0	

Fuente: Elaboración propia de la autora

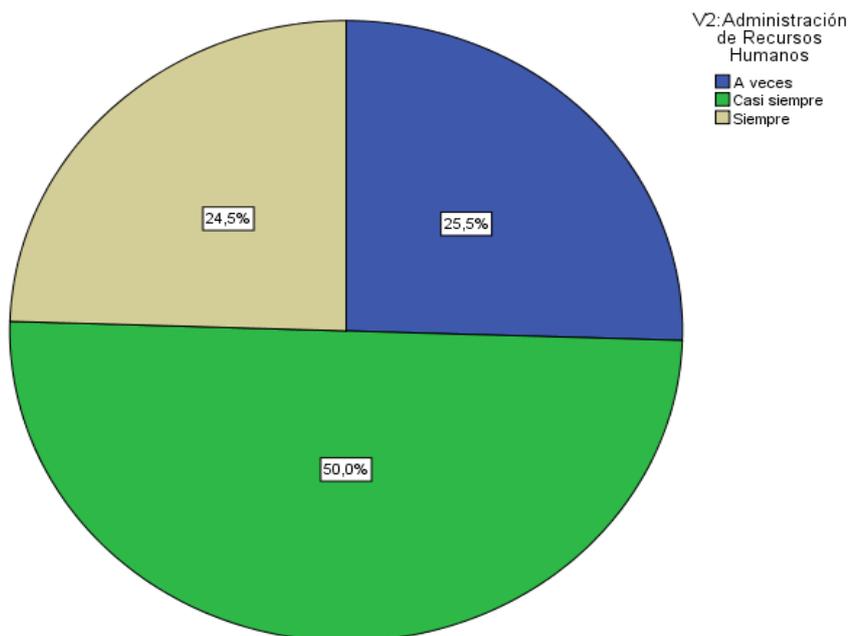


Figura 7: Administración de recursos humanos.

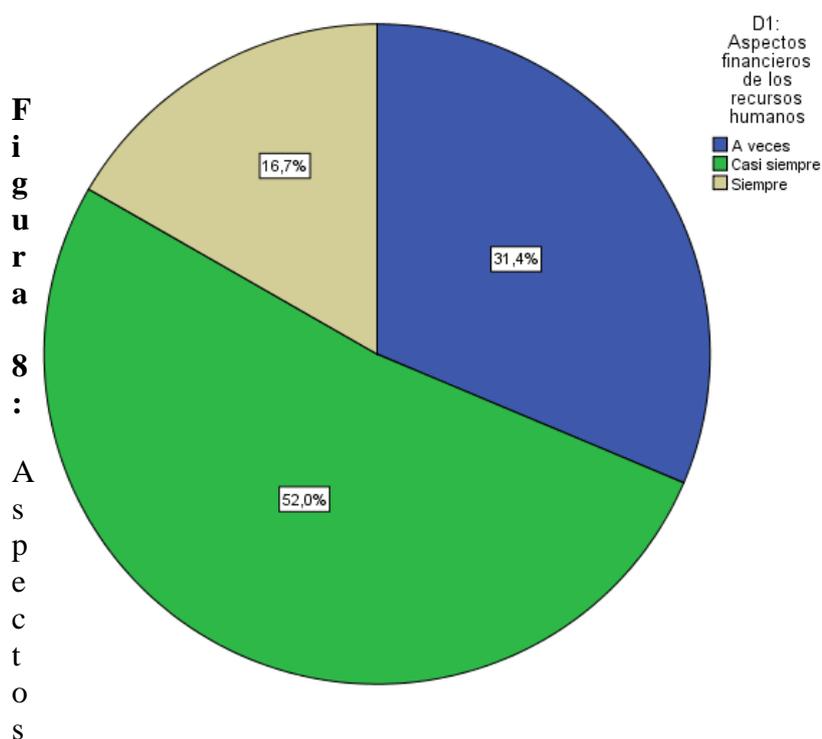
Interpretación

Como se observa en la tabla 7 y figura 7, se puede ver en la percepción de los funcionarios y servidores Municipalidad Provincial de Huaraz en el 2018, encuestados sobre administración de recursos humanos, para el 24,5% es siempre, el 50% fue casi siempre y el 25,5% a veces.

Tabla 8: Descripción de la dimensión aspectos financieros de los recursos humanos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	32	31,4	31,4
Casi siempre	53	52,0	83,3
Siempre	17	16,7	100,0
Total	102	100,0	

Fuente: Elaboración propia de la autora



Aspectos financieros de los recursos humanos.

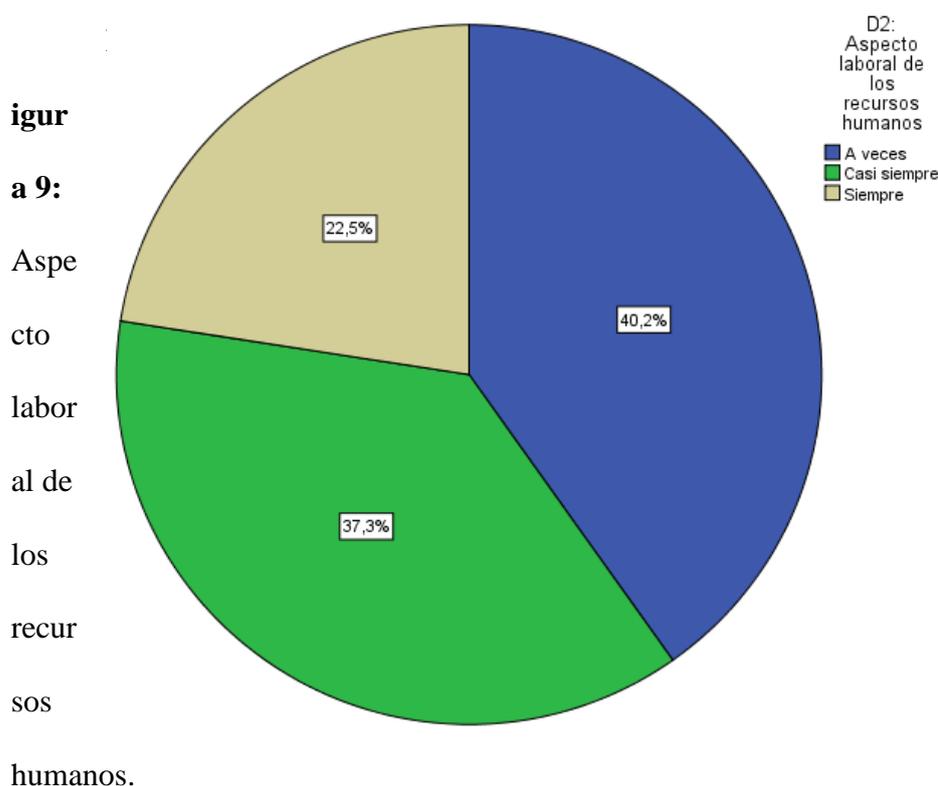
Interpretación

Como se puede verificar en la representación 8, se indica que los conocimientos de los servidores públicos de la municipalidad de Huaraz en el 2018, encuestados sobre dimensión aspectos financieros, para el 16,7% es siempre, el 52% fue casi siempre y el 31,4% a veces.

Tabla 9: Descripción de la dimensión aspectos laboral de los recursos humanos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	41	40,2	40,2
Casi siempre	38	37,3	77,5
Siempre	23	22,5	100,0
Total	102	100,0	

Fuente: Elaboración propia de la autora

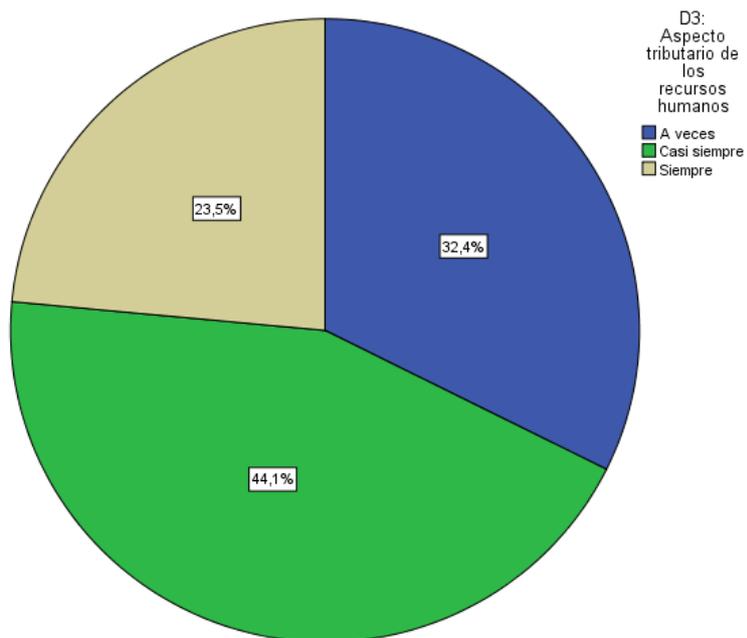


Interpretación

Como se advierte en la tabla 9 y figura 9, se afianza que, en la percepción de los funcionarios y servidores de la municipalidad de Huaraz en el 2018, encuestados sobre dimensión aspecto laboral, para el 22,5% es siempre, el 37,3% fue casi siempre y el 40,2% a veces.

Tabla 10: Descripción de la dimensión aspecto tributario de los recursos humanos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	33	32,4	32,4
Casi siempre	45	44,1	76,5
Siempre	24	23,5	100,0
Total	102	100,0	



Fuente: Elaboración propia de la autora

Figura 10: Aspecto tributario de los recursos humanos.

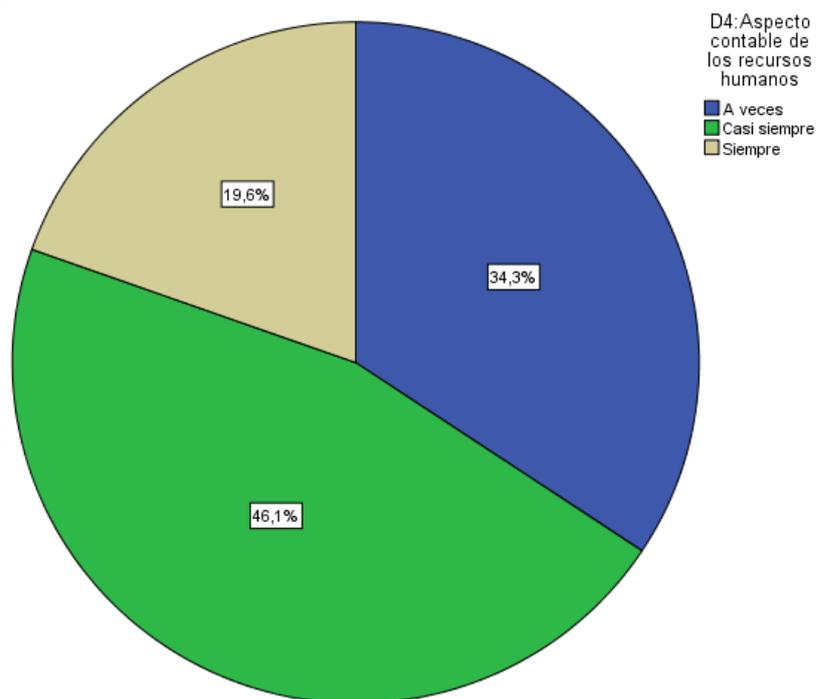
Interpretación

Como se contempla en la representación 10, se afianza que el conocimiento de los servidores públicos de la municipalidad de Huaraz en el 2018, encuestados sobre dimensión aspecto tributario, para el 23,5% es siempre, el 44,1% fue casi siempre y el 32,4% a veces.

Tabla 11: Descripción de la dimensión aspecto contable de los recursos humanos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	35	34,3	34,3
Casi siempre	47	46,1	80,4
Siempre	20	19,6	100,0
Total	102	100,0	

F



boración propia de la autora

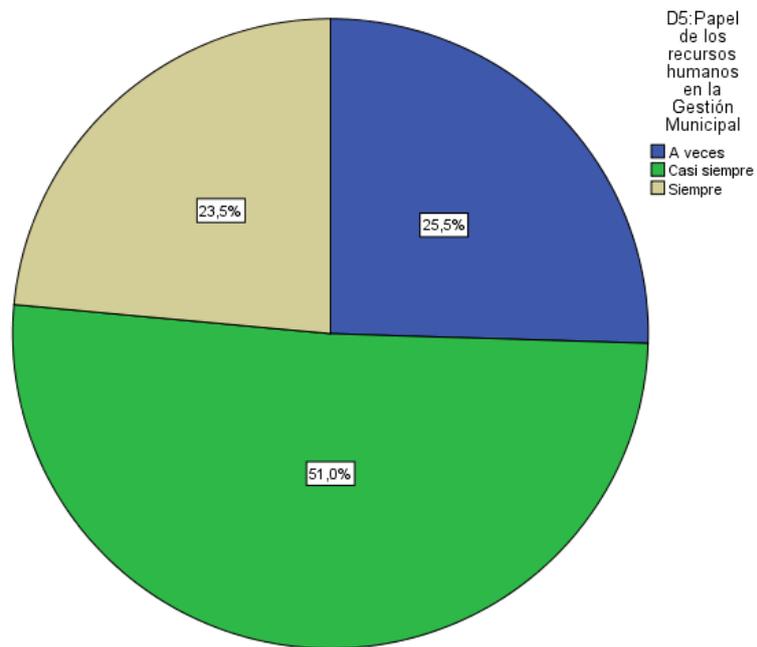
Figura 11: Aspecto contable de los recursos humanos.

Interpretación

Como se examina en la tabla 11 y figura 11, se sostiene que en la percepción de los funcionarios y servidores de la municipalidad de Huaraz en el 2018 encuestados sobre dimensión aspecto contable, para el 19,6% es siempre, el 46,1% fue casi siempre y el 34,3% a veces.

Tabla 12: Descripción de la dimensión papel de los recursos humanos en la Gestión Municipal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	26	25,5	25,5
Casi siempre	52	51,0	76,5
Siempre	24	23,5	100,0
Total	102	100,0	



Fuente: Elaboración propia de la autora

Figura 12: Papel de los recursos humanos en la gestión municipal.

Interpretación

Como se contempla en la tabla 12 y figura 12, se asegura que, en la percepción de los funcionarios y servidores del gobierno local de Huaraz en el 2018, encuestados sobre dimensión papel de los recursos humanos, para el 23,5% es siempre, el 51% fue casi siempre y el 25,5% a veces.

4.2 Prueba de hipótesis

4.2.1 Hipótesis general

H₀: La auditoría de gestión no se relaciona significativamente con la administración de recursos humanos en el Gobierno Local de Huaraz en el 2018.

H₁: La auditoría de gestión se relaciona con la administración de recursos humanos en el Gobierno Local de Huaraz en el 2018.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadístico de prueba

De tal manera que se desarrolló la prueba de hipostasis, en la cual se recurrió a la prueba de Chi Cuadrado, porque los fines de la variable cuantitativa .se presenta los resultados estadísticos Rho Spearman.

Estadígrafo Chi Cuadrado

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Regla por decisión:

Si p valor < 0.05, rechazar la hipótesis nula

Si p valor >= 0.05, ni rechazar la hipótesis nula

Resultados de la muestra

Tabla de contingencia

		V2: Administración de Recursos Humanos			
		A veces	Casi siempre	Siempre	Total
V1: Auditoría de Gestión	A veces	23	4	0	27
		22,5%	3,9%	,0%	26,5%
	Casi siempre	3	46	3	52
		2,9%	45,1%	2,9%	51,0%
	Siempre	0	1	22	23
		,0%	1,0%	21,6%	22,5%
Total		26	51	25	102
		25,5%	50,0%	24,5%	100,0%

Chi Cuadrado = 144,763 gl. =4 p=0,000

Medidas simétricas

		Error típ.			
		Valor	asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,892	,032	19,716	,000 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,891	,033	19,612	,000 ^c
N de casos válidos		102			

a. Tomando la hipótesis alternativa

b. Utilizando el error típico asintótico con base a la hipótesis nula

c. Se centra en la aproximación normal

Se concluye:

Se muestra la evidencia necesaria para discernir que existe relación directa entre las variables auditoría de gestión y la administración de recursos humanos de la municipalidad de Huaraz en el 2018. (Chi cuadrado, ***p = 0.000). Asimismo, de acuerdo a la prueba de correlación de Spearman = 0,891 (***p = 0.000), se afirma que hay correlación directa y significativa entre ambas variables.

4.2.2 Hipótesis específicas

Primera hipótesis específica

H₀: La auditoría de gestión no se relaciona significativamente con los aspectos financieros de los recursos humanos del Gobierno Local de Huaraz en el 2018.

H₁: La auditoría de gestión se relaciona significativamente con los aspectos financieros de los recursos humanos del Gobierno Local de Huaraz en el 2018.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadístico de prueba

De tal modo se desarrolló la prueba de hipótesis, porque se usó la prueba de asociación Chi cuadrado, porque los resultados obedecen una variable cualitativa ordinal se indican los resultados del estadístico Rho Spearman.

Estadígrafo Chi cuadrado

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Regla de decisión:

Si p valor < 0.05, se rechaza la hipótesis nula

Si p valor \geq 0.05, no rechazar la hipótesis nula

Resultados de la muestra

Tabla de contingencia

		D1: Aspectos financieros de los recursos humanos			
		A veces	Casi siempre	Siempre	Total
V1: Auditoría de Gestión	A veces	19	8	0	27
		18,6%	7,8%	,0%	26,5%
	Casi siempre	13	34	5	52
		12,7%	33,3%	4,9%	51,0%
	Siempre	0	11	12	23

	,0%	10,8%	11,8%	22,5%
Total	32	53	17	102
	31,4%	52,0%	16,7%	100,0%

Chi Cuadrado = 48,898 gl. =4 p=0,000

Medidas simétricas					
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,630	,057	8,106	,000 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,628	,058	8,063	,000 ^c
N de casos válidos		102			

a. Se asume la hipótesis alternativa.

b. Utilización el error típico asintótico que se basa en la hipótesis nula.

c. Sustentada en la aproximación normal.

Se puede concluir:

Se puede concluir afirmando la existencia de una relación significativa entre las variables auditoría de gestión y los aspectos financieros de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2018. (Chi cuadrado, ***p = 0.000). También según la prueba de correlación de Spearman = 0,628 (***p = 0.000), hay correlación directa y significativa entre variables.

Segunda hipótesis específica

H₀: La auditoría de gestión no se relaciona significativamente con los aspectos financieros de los recursos humanos del Gobierno Local de Huaraz en el 2018.

H₁: La auditoría de gestión se relaciona significativamente con los aspectos financieros de los recursos humanos del Gobierno Local de Huaraz en el

2018

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadístico de prueba

De tal modo se empleó la prueba de hipótesis, en este sentido se usó la prueba de correlación Chi cuadrado, siendo los resultados de una variable cualitativa ordinal se obtienen resultados del estadístico Rho Spearman.

Estadígrafo Chi cuadrado

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Se decide:

Si p valor < 0.05 , se puede rechazar la hipótesis nula

Si p valor ≥ 0.05 , no se rechaza la hipótesis nula

Resultados de la muestra

		Tabla de contingencia			
		D2: Aspecto laboral de los recursos humanos			
		A veces	Casi siempre	Siempre	Total
V1:	A veces	20	7	0	27
Auditoría de		19,6%	6,9%	,0%	26,5%
Gestión	Casi siempre	18	28	6	52
		17,6%	27,5%	5,9%	51,0%
	Siempre	3	3	17	23
		2,9%	2,9%	16,7%	22,5%
Total		41	38	23	102

	40,2%	37,3%	22,5%	100,0%
--	-------	-------	-------	--------

Chi Cuadrado = 56,516 gl. =4 p=0,000

		Medidas simétricas			
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,605	,070	7,592	,000 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,587	,074	7,253	,000 ^c
N de casos válidos		102			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Tomando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c. Apoyado en la aproximación normal.

Conclusión:

Existe evidencia suficiente para concluir que existe relación significativa entre las variables auditoría de gestión y la dimensión los aspectos laborales de los recursos humanos en del Gobierno Local de Huaraz en el 2018. (Chi cuadrado, ***p = 0.000). También según la prueba de correlación de Spearman = 0,587 (***p = 0.000), se concluye que existe correlación directa y significativa entre las variables.

Tercera hipótesis específica

H₀: La auditoría de gestión se relaciona significativamente con el aspecto tributario de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaraz en el 2018

H₁: La auditoría de gestión se relaciona significativamente con el aspecto tributario de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaraz en el 2018.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadístico de prueba

De este modo se desarrolló el fundamento de hipótesis para lo cual se usó la prueba de correlación Chi cuadrado, ya que los productos obedecen una variable cualitativa ordinal, se muestran resultados del estadístico Rho Spearman.

Estadígrafo Chi cuadrado

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Fórmula de decisión:

Si p valor < 0.05, entonces se rechaza H₀

Si p valor >= 0.05, no se rechaza la H₀

Efectos de la muestra

Tabla de contingencia

		D3: Aspecto tributario de los recursos humanos			
		A veces	Casi siempre	Siempre	Total
V1: Auditoría de Gestión	A veces	17 16,7%	10 9,8%	0 0%	27 26,5%
	Casi siempre	14 13,7%	29 28,4%	9 8,8%	52 51,0%
	Siempre	2 2,0%	6 5,9%	15 14,7%	23 22,5%
Total		33 32,4%	45 44,1%	24 23,5%	102 100,0%

Chi Cuadrado = 40,070 gl. =4 p=0,000

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,560	,070	6,762	,000 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,554	,072	6,654	,000 ^c
N de casos válidos		102			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Utilizando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c. Justificada en la aproximación normal.

Se concluye:

Existe certeza suficiente para terminar que existe relación significativa entre ambas variables en el gobierno local de Huaraz en el 2018. (Chi cuadrado, ***p = 0.000). También según la prueba de correlación de Spearman = 0,554 (***p = 0.000), se finaliza que existe correlación directa y significativa entre las variables.

Cuarta hipótesis específica

H₀: La auditoría de gestión no se relaciona significativamente con el aspecto contable de los recursos humanos en el gobierno local de Huaraz, 2018

H₁: La auditoría de gestión se relaciona significativamente con el aspecto contable de los recursos humanos en el gobierno local de Huaraz, 2018.

Valor de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadístico de prueba

Se realizó la prueba de hipótesis, utilizando la prueba Chi cuadrado, debido a que los resultados obedecen una variable cualitativa ordinal y el estadístico Rho Spearman.

Estadígrafo Chi cuadrado

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Norma de decisión:

Si p valor < 0.05, rechazar la hipótesis nula

Si p valor >= 0.05, no rechazar la hipótesis nula

Efectos de la muestra

Tabla de contingencia					
D4: Aspecto contable de los recursos humanos					
		A veces	Casi siempre	Siempre	Total
V1: Auditoría de Gestión	A veces	24	3	0	27
		23,5%	2,9%	,0%	26,5%
	Casi siempre	11	36	5	52
		10,8%	35,3%	4,9%	51,0%
	Siempre	0	8	15	23
		,0%	7,8%	14,7%	22,5%
Total		35	47	20	102
		34,3%	46,1%	19,6%	100,0%

Chi Cuadrado = 80,147 gl. =4 p=0,000

Medidas simétricas					
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,749	,046	11,298	,000 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,751	,046	11,377	,000 ^c

-
-
- a. Si se asume la H_i alternativa
 - b. Adoptando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.
 - c. Sustentada en la aproximación normal.

Conclusión:

Hay certidumbre suficiente para concluir que existe correspondencia significativa entre las variables auditoría de gestión y la dimensión los aspectos contables de los recursos humanos en Municipalidad Provincial de Huaraz en el 2018. (Chi cuadrado, *** $p = 0.000$). Además, la correlación de Spearman = 0,751 (*** $p = 0.000$), Permite concluir la asociación directa y significativa entre las variables.

Quinta hipótesis específica

H_0 : La auditoría de gestión no se relaciona significativamente con el papel de los recursos humanos en la Gestión Municipal en el Gobierno Local de Huaraz, 2018.

H_1 : La auditoría de gestión se relaciona significativamente con el papel de los recursos humanos en la gestión Municipal de la Municipalidad Provincial de Huaraz en el 2018

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadístico de prueba

Desarrollando la prueba de hipótesis, se empleó la prueba de correlación Chi cuadrado, porque que los resultados son de una variable cualitativa ordinal se exhiben resultados del estadístico Rho Spearman.

Estadígrafo Chi cuadrado

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Fórmula de decisión:

Si p valor < 0.05, rechazar la hipótesis nula

Si p valor >= 0.05, no rechazar la hipótesis nula

Solución de la muestra

Tabla de contingencia					
D5: Papel de los recursos humanos en la Gestión Municipal					
		A veces	Casi siempre	Siempre	Total
V1: Auditoría de Gestión	A veces	14	13	0	27
		13,7%	12,7%	,0%	26,5%
	Casi siempre	10	31	11	52
		9,8%	30,4%	10,8%	51,0%
	Siempre	2	8	13	23
		2,0%	7,8%	12,7%	22,5%
Total		26	52	24	102
		25,5%	51,0%	23,5%	100,0%

Chi Cuadrado = 29,810 gl. =4 p=0,000

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,499	,075	5,764	,000 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,499	,076	5,757	,000 ^c
N de casos válidos		102			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Destinando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c. Justificada en la aproximación normal.

Conclusión:

Existe convicción idónea y verificar la articulación significativa entre las variables auditoría de gestión y papel de los recursos humanos en la Gestión Municipal en la Municipalidad Provincial de Huaraz en el 2018. (Chi cuadrado, ***p = 0.000). También según la prueba de correlación de Spearman = 0,499 (***p = 0.000), Concluyendo que existe conexión directa y significativa entre las dos variables.

4.2 Análisis de resultados

Referente al objetivo general:

Determinar la relación de la auditoría de gestión con la administración de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaraz en el 2018; el 51% casi siempre conocía la auditoría de gestión, el 22,5% siempre estaban informados de los criterios de la auditoría de gestión, el 50% que casi siempre sabían sobre la administración de recursos humanos y el 24,5% que siempre tenían información de la administración de los RR HH.

Los datos hallados se relacionan con la investigación de Zanabria (2016), quien estudió relacionado al tema de investigación.

La incapacidad encontrada en la actividad del presupuesto regional tuvo procedimientos que no se alineaban a la normativa vigente, por ende, esta situación fue desvió que no orientaba al cumplimiento de los objetivos estos hechos ocurren porque el personal encargado no está tomando la importancia necesaria en este proceso.

Como se puede apreciar en los resultados encontrados ha permitido que se pueda ver cierta similitud con el estudio presentado manteniendo una correlación directa y significativa.

Referente a los objetivos específicos:

Objetivo específico 1:

Describir la auditoría de gestión y su relación con los aspectos financieros de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaraz en el 2018.

Respecto al estudio el 51.00% casi siempre ejecutaban la auditoría de gestión, también el 22,50% siempre desarrollaban la verificación, el 52.00% casi siempre tenían información sobre los criterios financieros del área de talento humano y un 16.17% siempre adquirían la información financiera.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación guarda relación con la tesis de Vargas (2014) cuyo resultado obtenido en su estudio fue favorable, es por ello que se realizó un análisis orientado a solución de problemas que da mediante los procedimientos que se centra en la auditoría.

Esto demuestra que la variable de estudio y la dimensión de los recursos humanos, presentan resultados similares que ayuda incrementar el nivel de conocimiento de la investigación la cual pueda promover desarrollo integral a los gobiernos locales de estudio.

Objetivo específico 2:

Determinar la auditoría de gestión y su relación con el aspecto laboral de los recursos humanos en la municipalidad de Huaraz en el 2018.

El 37,30% casi siempre conocía el criterio laboral del área de recursos humanos, un significativo 22,5% que siempre tenía conocimiento de esta dimensión.

Los efectos encontrados en el estudio se correlacionan con el estudio de Cando y Meléndez (2016) quienes desarrollaron un trabajo que se enfoca a la actividad laboral del trabajador ya que es fundamental las supervisiones que se realice a las entidades estables respecto a las formas como labora el talento humano en donde se puede apreciar el desenvolvimiento de cada uno y nivel de rendimiento la cual es productivo para organización.

Es que se puede precisar que dichos resultados muestran posiciones positivas ya que existe una relación con ambos estudios permitiendo así mantener las lasos laborales en el área de recursos humanos la se oriente a la contribución profesional y desarrollo de la municipalidad de Huaraz.

Objetivo específico 3:

Precisar la auditoría de gestión y su relación con el aspecto tributario de los recursos humanos en la municipalidad provincial de Huaraz en el 2018.

El 44.10% casi siempre tenía conocimiento sobre los elementos tributarios de los recursos humanos, así como el 23,50% siempre conocía, la dimensión del aspecto tributario.

En la investigación se correlacionan con el estudio de Sierra (2015) quien manifiesta que gestiona el área de recursos humanos guarde una relación con el capital humano con la finalidad de obtener beneficios.

El efecto encontrado en el estudio presente, cuenta con una correlación concreta con la investigación de Sierra (2015), tomando en consideración que las ideas propuestas por el autor son convenientes para el estudio ya que influyen al bienestar del gobierno local de Huaraz.

Objetivo específico 4:

Especificar la auditoria de gestión y su relación con el aspecto contable de los recursos humanos en la municipalidad provincial de Huaraz en el 2018; 46.10% casi siempre conocía los elementos contables de los recursos humanos, con un 19,60% manifiesta que siempre conocía los elementos contables de los recursos humanos.

Las derivaciones encontradas en el estudio se correlacionan con el estudio de Bonardo (2013) desarrollo una investigación vinculada al conocimiento contables que se relaciona con el talento humano enfocado en el bienestar propio de la empresa.

Efectos encontrados en el estudio guarda una correlación con la investigación propuesta cuyo trabajo se desarrolló sobre los funcionarios de las entidades.

Objetivo específico 5:

Determinar la auditoría de gestión y su relación con el papel de los recursos humanos en la gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Huaraz en el 2018; el 51% de encuestados casi siempre conocía el papel de los recursos humanos en la gestión municipal, con un significativo 23,5% que siempre conocía el papel de los recursos humanos en la gestión Municipal.

Los resultados obtenidos en la presente investigación se relacionan con la Tesis de Liscano (20914), quién estudió acerca de la Auditoría de Gestión en el Departamento de Registro y Control de la Dirección de Recursos Humanos, de la Universidad Centro Occidental Lizandro Alvarado-Venezuela, con base a su Constitución Política, estableció una serie de lineamientos generales de la aplicación de Auditorías de Gestión; cuantificando los datos obtenidos después de aplicar un cuestionario y estableciendo recomendaciones que debe seguir el nivel gerencial de la Universidad, saneando las debilidades detectadas en la investigación.

Se puede apreciar que dichos estudios se relacionan ya que es importante conocer el rol del talento humano para una organización y gestión eficiente donde la aplicación de la auditoría de gestión sea de manera exitosa y favorable en el entorno de los gobiernos locales.

V. Conclusiones y recomendaciones

Conclusión General:

Se ha determinado la auditoría de gestión y su relación con la administración de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaraz en el 2018; considerando que el valor de Chi Cuadrado = 144,763, con un $gl = 4$ y un $p = 0,000$, como se observa existe evidencia suficiente para concluir que existe proporción significativa entre las variables auditoría de gestión y la administración de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaraz en el 2018. Así como la prueba de correlación de Spearman = 0,891 y un $p = 0,000$.

Como aporte de la investigadora, se sugiere a los directivos y trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz, varones y mujeres, nombrados y contratados de procedencia costa sierra y selva, conocer sus funciones y responsabilidades para que el desempeño laboral de los recursos humanos sea adecuado y eficiente y de tal manera brindar un servicio adecuado a la comunidad.

Como valor agregado al usuario final (directivos y trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz, se sugiere poner en práctica las recomendaciones brindadas en el presente estudio; y a los futuros investigadores, se recomienda abordar el problema en otros contextos bajo un enfoque cualitativo utilizando la revisión documental.

Conclusiones Específicas:

1. Se ha descrito la auditoría de gestión y su relación con los aspectos financieros de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaraz en el 2018.; Porque el valor de Chi Cuadrado = 48,889 con un $gl = 4$ y un $p = 0,000$ y se observa que existe evidencia suficiente para concluir que hay una correspondencia significativa entre las variables auditoría de gestión y la dimensión de los aspectos financieros de los recursos humanos en el gobierno local de Huaraz en el 2018. También según la Prueba de Correlación de Spearman = 0, 628 y con un $p = 0,000$, se concluye que existe correlación directa y significativa entre las variables.
2. Se ha determinado la auditoría de gestión y su relación con el aspecto laboral de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaraz en el 2018; teniendo en cuenta que el valor de Chi Cuadrado = 56,516 con un $gl = 4$ y un $p = 0,000$. Así como según la Prueba de Correlación de Spearman = 0, 587 y un $p =$

0,000. Con lo que se puede verificar que existe evidencia suficiente para concluir que existe una unión significativa entre las variables Auditoría de gestión y la dimensión los aspectos laborales de los recursos humanos en el gobierno local de Huaraz en el 2018.

3. Se ha precisado la auditoría de gestión y su relación con el aspecto tributario de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaraz en el 2018; porque el valor de Chi Cuadrado = 40,070, con un gl = 4 y un p = 0,000. Además, según la prueba de correlación de Spearman = 0,564. Que refleja la existencia evidente y suficiente para concluir que existe coherencia significativa entre la variable Auditoría de Gestión y la dimensión los aspectos tributarios de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaraz en el 2018.
4. Queda especificado la auditoría de gestión y su relación con el aspecto contable de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2018; teniendo en cuenta que el valor de Chi Cuadrado = 80,147 con un gl = 4 y un p = 0,000. Complementado con la prueba de Correlación de Spearman = 0,721 y un p = 0,000. Cuyos resultados existe evidencias suficientes para decidir que existen una afinidad significativa entre las variables Auditoría de gestión y la dimensión los aspectos contables de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaraz en el 2018.
5. Determinar la auditoría de gestión y su relación con el papel de los recursos humanos en la gestión municipal de la municipalidad provincial de Huaraz, 2018. Fortalecido por los resultados de la Prueba de Correlación de Spearman = 0,499 y un p = 0,000. porque el valor de Chi Cuadrado = 29,810 con un gl = 4 y un p = 0,000; así como existe evidencia suficiente para afirmar que existe analogía

significativa entre las variables auditoría de gestión y papel de los recursos humanos en el Gobierno Local de Huaraz en el 2018.

Recomendaciones

Recomendación general

La auditoría de gestión que se aplique en la Municipalidad Provincial de Huaraz debe contribuir a la optimización integral de los recursos humanos sean funcionarios directivos o trabajadores, con la finalidad de una mejor prestación de servicio al ciudadano elector.

Recomendaciones específicas

1. Es necesario que en el gobierno local de Huaraz se aplique por lo menos una auditoría de gestión anual, con la finalidad de verificar el desempeño laboral de los recursos humanos para un funcionamiento adecuado de todos los servicios que brinda la entidad a la comunidad y específicamente al ciudadano/cliente.
2. Es necesario que la Municipalidad como entidad de gobierno local debe valorar al recurso humano, por ser el eje principal de la organización y funcionamiento de la Municipalidad y a través de la auditoría de gestión, mejorar su desempeño en el cumplimiento de funciones en beneficio del desarrollo personal y servicio a la comunidad.
3. Es necesario que la Municipalidad de la mano con el OCI, vele por el aspecto tributario de los recursos humanos en beneficio de la Municipalidad y la Entidad fiscalizadora de los tributos.
4. Es preciso que la Municipalidad a través de la oficina de contabilidad de la gerencia de administración lleve el control efectivo del aspecto contable del presupuesto asignado a la Municipalidad con mucha propiedad y claridad en el manejo de las remuneraciones que corresponden al trabajador.
5. Toda auditoría de gestión debe orientar sus acciones al cumplimiento estricto de las normas de gestión de los recursos humanos de acuerdo al manual de organización y funciones, reglamento interno de trabajo y otras normas conexas para una buena prestación de servicio a la comunidad.

Referencias bibliográficas

Almeida , F. (2014). *Auditoria de gestión administrativa del área de capacitación del Instituto de Capacitación Municipal (ICAM)*. Quito, Ecuador : Universidad Tecnológica Equinoccial. Recuperado el 10 de Setiembre de 2018

Álvarez, J. (2001). *Normas Internacionales de auditoría*.

Aranguena , F. (2014). *La auditoria de destión*. Barcelona, España : Trébol.

Recuperado el 10 de Setiembre de 2018

- Berardo , K. (2013). *Determinación del comprotamietno de las actividades de financiamiento de la pequeña y emdianas empresas*. Buenos Aires, Argentina : Universidad Nacional de la Plata.
- Bonardo , D. (2013). *Los recursos humanos en el ambito municipal y el desarrollo local*. Buenos Aires, Argentina : Universidad Nacional del Comahue.
Recuperado el 10 de Setiembre de 2018
- Bonilla, L. (2017). *Implementación de la administración de riesgos en el sistema de control interno del Ministerio de Justicia y derechos humanos*. Lima, Perú : Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado el 3 de Julio de 2019
- Calle, C. (2015). *Auditoría de gestión como herramienta de mejoramienta continúa en la empresa municipal de agua potable, alcantarillado y saneamiento ambiental del Cantón Azogues (EMAPAL), periodo 2013*. Ecuador: Universidad Técnica Salesiana.
- Cando , M., & Meléndez , N. (2016). *Auditoria de Gestión al Talento Humano de las Coordinaciones Administración y Financiera del Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia de Chimborazo para el ejercicio fiscal*. Chimborazo, Ecuador : Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.
Recuperado el 10 de Setiembre de 2018
- Carrasco, S. (2014). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima, Perú : San Marcos. Recuperado el 29 de Mayo de 2018
- Chiavenato , I. (2016). *Adminsitración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill. Recuperado el 10 de Setiembre de 2018

- Controlaria General de la República . (2014, p. 12). *Marco conceptual del control interno*. Lima, Perú . Recuperado el 6 de Junio de 2019, de http://doc.contraloria.gob.pe/Control-Interno/web/documentos/Publicaciones/Marco_Conceptual_Control_Interno_CGR.pdf
- Controlaria General de la República . (2016). *Normas de Auditoria Gubernamental*. Lima, Perú : Editora Perú. Recuperado el 10 de Setiembre de 2018
- Controlaria General de la República . (2017). *Normas de Auditoria*. Lima, Perú : Editora Perú. Recuperado el 10 de Setiembre de 2018
- Cospin , O. (2014). *Auditoria de gestión adminsitrativa del área de capacitación del Instituto de Capacitación Municipal (ICAM)*. Quito, Ecuador : Universidad Tecnológica Equinoccial. Recuperado el 10 de Setiembre de 2018
- Cosserat, G. (2002). *Modern Auditing* . Chicheste.
- Cuervo , A., & Rivero , P. (2015). *El análisis económuico -fiancniero de la empresa revista española de financiamiento y contabilidad* . Madrid .
- Dolan , S., & Colab, D. (2016). *La Gestión de los recursos humanos*. España: Edit Mc GRaw Hill. Recuperado el 10 de Setiembre de 2018
- Evans , R., & Lindsay, A. (2014). *Adminsitración y control de la calidad*. México: Mc Graw Hill. Recuperado el 10 de Setiembre de 2018
- Gala, C. (2018). *La auditoría de gestión como indicador del desempeño administrativo del gobierno local de Marcará en el periodo fiscal*. Marcará : Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo.

- García , D. (2016). *Nuevos escenarios locales. El cambio del modelo de gestión*. Buenos Aires, Argentina : FLACSO-CBC-UCC. Recuperado el 10 de Setiembre de 2018
- Guardia , C. (2016). *Gerenciamiento corporativo aplicado a los gobiernos locales*. Ayacucho, Perú : Universitaria. Recuperado el 10 de Setiembre de 2018
- Guevara , N. (2017). *El control interno y su impacto en el área de recursos humanos de las MYPES del Perú: Caso Complex del Perú S.A.C., Tumbes 2016*. Tumbes, Perú : Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Recuperado el 3 de Julio de 2019
- Holmes , A. (2000, p. 113). *Auditorias Principios y procedimientos*. México: Limusa.
- León , A., & Zevallos , D. (2015). *El proceso administrativo de control en la gestión Municipal*. Lima, Perú : Ariel. Recuperado el 10 de Setiembre de 2018
- Liscano , E. (2014). *Auditoria de Gestión en el departamento de registro y control de la dirección de recursos humanos*. Barquisimeto: Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado". Recuperado el 10 de Setiembre de 2018
- López, E. (2014). *Manual de auditoria para la evasión del control interno relacionado con los procedimientos de control tributario*. El Alto, Bolivia : Universidad el Alto. Recuperado el 3 de Julio de 2019
- López, J. (2014). *Motivación Laboral y Gestión de Recursos Humanos en la Teoría de Frederick Herzberg*. México: Limusa. Recuperado el 10 de Setiembre de 2018

- Manrique , N. (2015). *El control interno y su incidencia en la gestión de recursos humanos en el Hotel "Pastoruri" Independencia-Huaraz 2014*. Chimbote, Perú: Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Recuperado el 2 de Julio de 2019, de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/685/CONTROL_INTERNO_GESTION_DE_RECURSOS_HUMANOS_MANRIQUE_TORRES_NICES_PERPETUA.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Meigs , W., & Larsen , J. (2001, p. 115). *Principios de Auditoria*. México: Editorial Diana.
- Ñaupas , H. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y elaboración de tesis*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado el 7 de Junio de 2018
- Ñaupas, H. (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. Lima, Perú: CEPREDIM.
- Pagola, S. (2018). *Auditoria de gestión y procesos administrativos en la Municipalidad Provincial de Huaraz*. Huaraz: Universidad Cesar Vallejo.
- Paiva , F. (2015). *Control interno y su incidencia en la rentabilidad de empresa cobros del norte S.A*. Managua, Nicaragua : Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Recuperado el 2 de Julio de 2019, de <http://repositorio.unan.edu.ni/5910/3/99-371-1-PB.pdf>
- Perea, J. (2016). *Gestión de recursos humanos: enfoques sistemáticos en una perspectiva global*. Lima, Perú : Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado el 10 de Setiembre de 2018

- Pingo , E. (2015). *La auditoria de gestión como un sistema de medición para evaluar el desempeño en la Municipalidad Distrital de Castilla*. Piura, Perú : Universidad Nacional de Piura. Recuperado el 10 de Setiembre de 2018, de <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/585>
- Ponce, K. (2017). *Implementación de un sistema de control interno en la gestión financiera de las MYPES de servicios turísticos en la ciudad de Huánuco, 2014*. Huánuco, Perú : Universidad de Huánuco. Recuperado el 3 de Julio de 2019
- Power, M. (1997). *Sociedad de auditoría-rituales de verificación*. Prensa de la Universidad, Oxford.
- Quispe , A. (2017). *El control interno y sus efecto en la rentabilidad de las actividades de exportación en las empresas aduaneras del distrito de Ventanilla, 2015*. Lima, Perú : Universidad San Martín de Porres. Recuperado el 2 de Julio de 2019, de http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/3841/1/quispe_oaj.pdf
- REA. (2015). *Diccionario Enciclopédico*. Madrid, España: Larousse.
- Redondo , R. (2016). *Auditoria de Gestión*. Barcelona, España : Universidad de Barcelona. Recuperado el 10 de Setiembre de 2018
- Reyes , G. (2015). *La efectividad del control interno en el buen gobierno de las MYPES rubro confecciones: caso Cholos E.I.R.L., Lima metropolitana 2015*. Lima, Perú : Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Recuperado el 3 de Julio de 2019

- Rivera , F. (2013). *Análisis del trabajo de las prácticas de auditoría de las empresas de servicios públicos, en Lima Metropolitana, 2000-2004*. Lima, Perú : Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado el 10 de Setiembre de 2018
- Sanchez, M. (2017). *Influencia de los recursos humanos en la gestión administrativa de la EPS Chavín S.A periodo 2012 -2013*. Huaraz: Universidad Santiago Antunez de Mayolo.
- Serna , M. (2013). *El impacto de los referentes internacionales en la transformación de las administraciones públicas latinoamericanas: agentes y dinámicas institucionales*. Venezuela: Biblioteca Virtual. Recuperado el 10 de Setiembre de 2018
- Sierra, C. (2015). *Gestión de recursos humanos y retenciones del capital humano estratégico*. Valladolid, España : Universidad de Valladolid. Recuperado el 10 de Setiembre de 2018
- Tamay, X. (2014). *Auditoría de gestión al departamento de recursos humanos del Gobierno Municipal de Celica*. Ecuador: Universidad Nacional de Loja.
- Taylor, D., & Glezen, G. (1994). *Auditoría: integrada conceptos y procedimientos*, John Wiley & Sons. Nueva York.
- Tecco , C. (2017). *El gobierno municipal como promotor del desarrollo local regional. Acerca de la adecuación organizacional de los Municipios a los nuevos desafíos y roles institucionales*. Buenos Aires, Argentina : FLACSO-CBS-UCC. Recuperado el 10 de Setiembre de 2018

- Trejo , M. (2015). *La auditoria de gestión*. Santa Fe de Cogota, España : UJC.
Recuperado el 10 de Setiembre de 2018
- Trujillo, A. (2017). *Auditoría de recursos humanos y logro de objetivos de la empresa Imprenta Impetu S.R.L. distrito de Callería-Pucalpa*. Pucalpa: Universidad de Pucalpa.
- Valderrama, J. (2003). *Teoría y práctica de la auditoria* . Madrid: Ed.Pirámide.
- Valdés , G. (2016). *Auditoria de Gestión de Cuba*. La Habana, Cuba : ONA.
Recuperado el 10 de Setiembre de 2018
- Vargas , R. (2014). *Auditoria de Gestión aplicada al Departamento de Crédito y Cartera del Banco Nacional de Foment*. Riobamba, Ecuador : Escuela Superior Politecnica de Chimborazo. Recuperado el 10 de Setiembre de 2018
- Vega , R. (2017). *El control interno y su incidencia en el área de tesorería de la Universidad Nacional del Santa periodo 2014*. Chimbote, Perú: Universidad Naciona del Santa.
- Wolinsky, J. (2013). *Auditoria de Gestión*. Bbuyatti, Argentina : Osmar. Recuperado el 10 de Setiembre de 2018
- Zaavedra, M. (2014). *Auditoría de gestión en el área de recursos humanos de la municipalidad distrital norte Chico del departamento de Lambayeque y propuesta de un sistema de mejor gestión*. Lambayeque: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

Zanabria , E. (2016). *Enfoque integral de auditoria de gestión presupuestaria al sector público: Región Puno*. Lima, Perú : Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado el 10 de Setiembre de 2018

Anexos

Anexo N° 01:

a) Cuestionario Estructurado de la Auditoria de Gestión



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES CHIMBOTE

Instrucciones: el presente cuestionario estructurado sobre Auditoria de Gestión forma parte de un trabajo de investigación en Contabilidad. Por esta razón solicito a usted se sirva responder a las siguientes interrogantes, marcando con un aspa (X) la respuesta que considere correcta. Sus respuestas serán anónimas se guardarán con absoluta reserva y solamente se utilizarán para los efectos del trabajo de investigación.

Variable Independiente: Auditoria de Gestión

Los valores de la escala son:

Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
-------	---------	--------------	---------

(0)	(1)	(2)	(3)
-----	-----	-----	-----

N°	Preguntas	Alternativa			
		0	1	2	3
D1: Básica					
1	¿Verifica Ud. las entrevistas realizadas en la auditoria de gestión?	0	1	2	3
2	¿Verifica los cuestionarios de auditoria que se presentan?	0	1	2	3
3	¿Considera importante la observación documental contable?	0	1	2	3
D2: Cuantitativas					
4	¿Considera importante las revisiones Analíticas para la auditoria de gestión?	0	1	2	3
5	¿Aplica el análisis de superficies del local?	0	1	2	3
6	¿Analiza los indicadores de personal?	0	1	2	3
7	¿Considera que la evaluación de los recursos es importante?	0	1	2	3
8	¿Revisa las técnicas de análisis económico?	0	1	2	3
D3: Cualitativas					
9	¿Realiza la evaluación del estilo de calidad?	0	1	2	3
10	¿Realiza el estudio de las relaciones interdepartamentales?	0	1	2	3
11	¿Ud. tiene conocimiento del entorno Jurídico -laboral de la entidad Auditada?	0	1	2	3
D4: De control					
12	¿Considera necesario la implantación de un sistema de control?	0	1	2	3
13	¿Realiza la evaluación de acuerdo a las actividades programadas?	0	1	2	3
14	¿Realiza el seguimiento de la gestión de la auditoria?	0	1	2	3
D5: Fases del proceso de auditoría de gestión					
15	¿Ud. tiene conocimiento preliminar o diagnóstico del entorno de la auditoria de gestión?	0	1	2	3
16	¿Realiza la planificación oportunamente?	0	1	2	3
17	¿Participa en el proceso de ejecución de la auditoria?	0	1	2	3
18	¿Práctica la comunicación de los resultados de la auditoria?	0	1	2	3
19	¿Realiza el seguimiento de la auditoria de gestión?	0	1	2	3
20	¿Elabora el informe de la auditoría de gestión?	0	1	2	3

Responsable: HCEL



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

b) Cuestionario Estructurado de Administración de Recursos Humanos

Instrucciones: El presente cuestionario estructurado sobre Recursos Humanos forma parte de un trabajo de investigación en Contabilidad. Por esta razón solicito a usted se sirva responder a las siguientes interrogantes, marcando con un aspa (X) la respuesta que considere correcta. Sus respuestas serán anónimas se guardarán con absoluta reserva y solamente se utilizarán para los efectos del trabajo de investigación.

Variable Dependiente: Recursos Humanos

Los valores de la escala son:

Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
(0)	(1)	(2)	(3)

N°	Preguntas	Alternativa			
		0	1	2	3
D1: Enfoque Histórico					
1	¿Considera importante la historia de los RR. HH en la administración pública?	0	1	2	3
2	¿Considera importante la historia de la moderna administración de personal?	0	1	2	3
D2: Proceso de selección					
3	¿Realiza la descripción de las funciones antes de la convocatoria?	0	1	2	3
4	¿Está Ud. presente en el reclutamiento de candidatos?	0	1	2	3
5	¿Ud. participa en la Pre- selección del personal?	0	1	2	3
6	¿Ud. participa en la aplicación de las pruebas?	0	1	2	3
7	¿Ud. concurre a la entrevista?	0	1	2	3
8	¿Ud. participa en la contratación del personal?	0	1	2	3
9	¿Realiza la inducción al trabajo y capacitación?	0	1	2	3
10	¿Realiza la adscripción al puesto laboral?	0	1	2	3
11	¿Realiza el seguimiento al personal contratado?	0	1	2	3
D3: Administración de Recursos					
12	¿Ud. controla la administración de los RR. HH?	0	1	2	3
13	¿Controla el aspecto financiero de los RR. HH?	0	1	2	3
14	¿Da importancia al aspecto laboral de los RR. HH?	0	1	2	3
15	¿Cumple con el aspecto tributario de los RR.HH.?	0	1	2	3
16	¿Da importancia al aspecto contable de los RR. HH?	0	1	2	3
17	¿Controla Ud. el papel de los RR. HH en la gestión municipal?	0	1	2	3
18	¿Soluciona las dificultades en la gestión de RR. HH en la esfera municipal?	0	1	2	3

19	¿Las reformas Administrativas Vinculados con los RR. HH en la gestión Municipal son oportunas?	0	1	2	3
20	¿Cree que son importantes los RR. HH Municipales para el Desarrollo Local?	0	1	2	3

Responsable: HCEL

Anexo N° 02:

B. Confiabilidad de la variable auditoría de gestión

Mediante el coeficiente alfa de Cronbach

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_T^2} \right)$$

Donde:

$\sum s_i^2$ = varianza de cada ítem

s_T^2 = varianza de los puntajes totales

k = número de ítems del instrumento

$$\alpha = 0.880$$

Los coeficientes α mayores a 0.60, se consideran aceptables; por consiguiente, el instrumento tiene buena confiabilidad.

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	33	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	33	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,880	22

Confiabilidad de la variable administración de recursos humanos

Mediante el coeficiente alfa de Cronbach

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_T^2} \right)$$

Donde:

$\sum s_i^2$ = varianza de cada ítem

s_T^2 = varianza de los puntajes totales

k = número de ítems del instrumento

$$\alpha = 0.874$$

Los coeficientes α mayores a 0.60, se consideran aceptables; por consiguiente, el instrumento tiene buena confiabilidad.

**Resumen del procesamiento de los
casos**

		N	%
Casos	Válidos	33	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
Total		33	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,874	19

