

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y FINANCIERAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS**

TESIS

**AUDITORIA ADMINISTRATIVA Y GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS
EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA-HUACHO, 2018.**

PRESENTADO POR:

BACH. Lucía Guadalupe Panta Sifuentes

PARA OPTAR EL TÍTULO DE CONTADOR PÚBLICO

ASESOR:

DR. CPCC. Pablo Fernando Vásquez Morante

HUACHO-PERÚ

2019

DEDICATORIA

Con mucho amor a mis padres Carlos y Felicitas.

A mis hermanos.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darme vida, salud y sabiduría para desarrollarme profesionalmente.

A mi madre Felicitas, mi padre Carlos y hermanos Carlos y Jhonatan, por creer en mí y por apoyarme en todo momento.

A la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, por sus enseñanzas.

A mi asesor de tesis, Dr. CPCC. Vásquez Morante Fernando por su asesoría constante en el desarrollo de la tesis.

A la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho que brindó información relevante para esta investigación.

A mis amigas Ruth, Patricia y Ana por su aliento constante.

INDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
INDICE.....	v
INDICE DE TABLAS	viii
INDICE DE FIGURAS	xi
RESUMEN	xiii
ABSTRACT.....	xiv
INTRODUCCIÓN	xv
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	17
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	17
1.2. Problemas de investigación	19
1.2.1. Problema general	19
1.2.2. Problemas específicos.....	19
1.3. Objetivos de la investigación.....	19
1.3.1. Objetivo general:	19
1.3.2. Objetivos específicos:.....	20
1.4. Justificación de la investigación:	20
1.4.1. Justificación de la Investigación.....	20
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.....	23
2.1. Antecedentes de la investigación	23
2.1.1. Antecedentes nacionales.....	23
2.1.2. Antecedentes internacionales:.....	26
2.2. Bases teóricas	27
2.2.1. Auditoria Administrativa en el sector gubernamental	27
2.2.2. Gestión de Recursos Humanos	36
2.3. Definiciones conceptuales.....	46
2.4. Formulación de hipótesis.....	49
2.4.1. Hipótesis General:	49

2.4.2. Hipótesis Específicas:.....	49
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	50
3.1. Diseño Metodológico:.....	50
3.1.1. Tipo de Investigación.....	50
3.1.2. Enfoque	50
3.2. Población y muestra:.....	51
3.2.1. Población:.....	51
3.2.2. Muestra	51
3.3. Operacionalización de las variables e indicadores	52
3.3.1. Variable 1: Auditoría Administrativa	52
3.3.2. Variable 2: Gestión de los recursos humanos.....	53
3.4. Técnicas e instrumentos de la recolección de datos	53
3.4.1. Técnicas	53
3.4.2. Instrumentos.....	54
3.5. Técnicas para el procesamiento de la información.....	55
CAPÍTULO VI: RESULTADOS	56
4.1. Descripción de la variable Auditoría Administrativa	56
4.1.1. Descripción de los items.....	56
4.1.2. Descripción de las dimensiones de la variable.....	72
4.1.3. Descripción de la variable Auditoría Administrativa	76
4.2. Descripción de la variable Gestión de Recursos Humanos	77
4.2.1. Descripción de los items.....	77
4.2.2. Descripción de las dimensiones de las variables	93
4.2.3. Descripción de la variable Gestión de Recursos Humanos.....	97
4.3. Prueba de hipótesis	98
4.3.1. Prueba de hipótesis general	98
4.4. Prueba de hipótesis específica 1.....	99
4.4.1. Prueba de hipótesis.....	99
4.5. Prueba de hipótesis específica 2.....	100
4.5.1. Prueba de hipótesis	100
4.6. Prueba de hipótesis específica 3.....	101

4.6.1. Prueba de hipótesis	101
4.6.1.1. Formulación de hipótesis	101
4.6.1.2. Estadística de prueba	102
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	103
5.1. Discusión	103
5.2. Conclusiones	106
5.3. Recomendaciones	107
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	109

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Clasificación de la auditoría gubernamental de acuerdo con su objetivo	28
Tabla 2: Etapas de la auditoría gubernamental	32
Tabla 3: Los seis procesos de la administración de recursos humanos.	37
Tabla 4: <i>Item 1 ¿El responsable de auditar sus funciones administrativas les explica el objetivo de dicha auditoría?</i>	56
Tabla 5: <i>Ítem 2 ¿Previo a realizar una auditoría a su área, el responsable les explica el detalle del programa de auditoría?</i>	57
Tabla 6: <i>Item 3 ¿Participa activamente en el desarrollo de la auditoría de su área?</i> .	58
Tabla 7: <i>Item 4 ¿Se toman acciones correctivas de los resultados obtenidos en la auditoría?</i>	59
Tabla 8: <i>Ítem 5 ¿La inspección responde a las expectativas de los planes preestablecidos?</i>	60
Tabla 9: <i>Ítem 6 ¿El resultado de la gestión administrativa es analizado y contrastado con lo planificado?</i>	61
Tabla 10: <i>Ítem 7 ¿Los procesos o procedimientos realizados en su área son observados por el Órgano de Control Interno?</i>	62
Tabla 11: <i>Ítem 8. ¿Los procedimientos administrativos son comunicados de forma escrita en los interrogatorios?</i>	63
Tabla 12: <i>Ítem 9 ¿Las evaluaciones (exámenes) de auditoría responden a las actividades desarrolladas?</i>	64
Tabla 13: <i>Ítem 10. ¿Con que periodicidad se evalúan la lista de control actividades en su área?</i>	65
Tabla 14: <i>Ítem 11 ¿Con que frecuencia se realiza la verificación de los documentos institucionales sobre los recursos humanos según el plan de auditoría?</i>	66
Tabla 15: <i>Ítem 12 ¿Con que frecuencia se ejecutan charlas informativas sobre la aplicación de los documentos institucionales?</i>	67
Tabla 16: <i>Ítem 13 ¿Se contrasta la información (evidencia física) de las actividades programadas por las áreas según plan de trabajo?</i>	68
Tabla 17: <i>Ítem 14 ¿Se cuenta con documentos (evidencia documental) que respaldan las funciones desarrolladas en su área?</i>	69
Tabla 18: <i>Ítem 15 ¿Cumple con informar la ejecución de sus funciones a las instancias superiores en el plazo establecido (evidencia testimonial)?</i>	70
Tabla 19: <i>Ítem 16 ¿Los resultados obtenidos en su área se analizan al término de su ejecución (evidencia analítica)?</i>	71
Tabla 20: <i>Niveles de Metodología de Auditoría</i>	72
Tabla 21: <i>Niveles de técnicas de auditoría</i>	73
Tabla 22: <i>Niveles de papeles de trabajo</i>	74
Tabla 23: <i>Niveles de Evidencia de Auditoría</i>	75
Tabla 24: <i>Niveles de Auditoría Administrativa</i>	76

Tabla 25: Ítem 1 ¿Es suficiente la cantidad de trabajadores para las funciones que se desempeña en el área?	77
Tabla 26: Ítem 2 ¿La institución crea un ambiente adecuado para el desarrollo de las funciones estratégicas de los recursos humanos?	78
Tabla 27: Ítem 3 ¿Los puestos son diseñados de acuerdo a las competencias y funciones según el Manual de Organización y Funciones?	79
Tabla 28: Ítem 4 ¿La institución motiva a los trabajadores para el cumplimiento de sus funciones?	80
Tabla 29: Ítem 5 ¿Se atrae al nuevo personal cumpliendo las directivas de la institución (reclutamiento)?	81
Tabla 30: Ítem 6 ¿Se cumplen los criterios legales de selección del nuevo personal?	82
Tabla 31: Ítem 7 ¿Con qué frecuencia la institución programa capacitaciones para el mejor desempeño de sus funciones?.....	83
Tabla 32: Ítem 8 ¿Considera usted que la remuneración del personal de la institución es adecuada en función del grado de responsabilidad del puesto?.....	84
Tabla 33: Ítem 9 ¿El personal maneja habilidades comunicativas para atender los requerimientos de los usuarios?.....	85
Tabla 34: Ítem 10 ¿El personal conoce sobre las funciones a desempeñar?	86
Tabla 35: Ítem 11 ¿El personal muestra actitud proactiva al momento de desempeñar sus funciones?	87
Tabla 36: Ítem 12 ¿El personal muestra destrezas (empatía, creatividad, iniciativa, etc.) al momento de atender los requerimientos de los usuarios?.....	88
Tabla 37: Ítem 13 ¿Con qué frecuencia se evalúa el desempeño de los trabajadores?	89
Tabla 38: Ítem 14 ¿Los trabajos ejecutados son monitoreados por las jefaturas respectivas para conocer la productividad laboral?	90
Tabla 39: Ítem 15 ¿Con qué frecuencia las áreas de la institución son auditadas por el Órgano de Control Interno?.....	91
Tabla 40: Ítem 16 ¿Los trabajadores reciben alguna recompensa cuando por su desempeño laboral?.....	92
Tabla 41: Niveles de planificación de recursos humanos	93
Tabla 42: Niveles de organización de recursos humanos	94
Tabla 43: Niveles de gestión por competencias	95
Tabla 44: Niveles de control de recursos humanos	96
Tabla 45: Niveles de Gestión de Recursos Humanos	97
Tabla 46: Correlación entre Auditoría Administrativa y Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2018.	99
Tabla 47: Correlación entre Auditoría Administrativa y Planificación de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2018.	100

<i>Tabla 48: Correlación entre Auditoría Administrativa y Organización de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2018.</i>	<i>101</i>
<i>Tabla 49: Correlación entre Auditoría Administrativa y Control de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2018.</i>	<i>102</i>

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Objetivos de la Auditoría Administrativa	30
Figura 2: Técnicas para obtener evidencia en la auditoría	33
Figura 3: Flujo General del Proceso de Reclutamiento	41
Figura 4: ¿El responsable de auditar sus funciones administrativas les explica el objetivo de dicha auditoría	57
Figura 5: ¿Previo a realizar una auditoría a su área, el responsable les explica el detalle del programa de auditoría?	58
Figura 6: ¿Participa activamente en el desarrollo de la auditoría de su área?	59
Figura 7: ¿Se toman acciones correctivas de los resultados obtenidos en la auditoría?	60
Figura 8: ¿La inspección responde a las expectativas de los planes preestablecidos?	61
Figura 9: ¿El resultado de la gestión administrativa es analizado y contrastado con lo planificado?	62
Figura 10: ¿Los procesos o procedimientos realizados en su área son observados por el Órgano de Control Interno?	63
Figura 11: ¿Los procedimientos administrativos son comunicados de forma escrita en los interrogatorios?	64
Figura 12: ¿Las evaluaciones (exámenes) de auditoría responden a las actividades desarrolladas?	65
Figura 13: ¿Con que periodicidad se evalúan la lista de control actividades en su área?	66
Figura 14: ¿Con que frecuencia se realiza la verificación de los documentos institucionales sobre los recursos humanos según el plan de auditoría?	67
Figura 15: ¿Con que frecuencia se realiza la verificación de los documentos institucionales sobre los recursos humanos según el plan de auditoría?	68
Figura 16: ¿Se contrasta la información (evidencia física) de las actividades programadas por las áreas según plan de trabajo?	69
Figura 17: ¿Se cuenta con documentos (evidencia documental) que respaldan las funciones desarrolladas en su área?	70
Figura 18: ¿Cumple con informar la ejecución de sus funciones a las instancias superiores en el plazo establecido (evidencia testimonial)?	71
Figura 19: ¿Los resultados obtenidos en su área se analizan al término de su ejecución (evidencia analítica)?	72
Figura 20: Niveles de Metodología de Auditoría	73
Figura 21: Niveles de técnicas de auditoría	74
Figura 22: Niveles de papeles de trabajo	75
Figura 23: Niveles de Evidencia de Auditoría	76
Figura 24: Niveles de Auditoría Administrativa	77

Figura 25: ¿Es suficiente la cantidad de trabajadores para las funciones que se desempeña en el área?	78
Figura 26: ¿La institución crea un ambiente adecuado para el desarrollo de las funciones estratégicas de los recursos humanos?	79
Figura 27: ¿Los puestos son diseñados de acuerdo a las competencias y funciones según el Manual de Organización y Funciones?	80
Figura 28: ¿La institución motiva a los trabajadores para el cumplimiento de sus funciones?	81
Figura 29: ¿Se atrae al nuevo personal cumpliendo las directivas de la institución (reclutamiento)?	82
Figura 30: ¿Se cumplen los criterios legales de selección del nuevo personal?	83
Figura 31: ¿Con qué frecuencia la institución programa capacitaciones para el mejor desempeño de sus funciones?	84
Figura 32: ¿Considera usted que la remuneración del personal de la institución es adecuada en función del grado de responsabilidad del puesto?	85
Figura 33: ¿El personal maneja habilidades comunicativas para atender los requerimientos de los usuarios?	86
Figura 34: ¿El personal conoce sobre las funciones a desempeñar?	87
Figura 35: ¿El personal muestra actitud proactiva al momento de desempeñar sus funciones?	88
Figura 36: ¿El personal muestra destrezas (empatía, creatividad, iniciativa, etc.) al momento de atender los requerimientos de los usuarios?	89
Figura 37: ¿Con qué frecuencia se evalúa el desempeño de los trabajadores?	90
Figura 38: ¿Los trabajos ejecutados son monitoreados por las jefaturas respectivas para conocer la productividad laboral?	91
Figura 39: ¿Con qué frecuencia las áreas de la institución son auditadas por el Órgano de Control Interno?	92
Figura 40: ¿Los trabajadores reciben alguna recompensa cuando por su desempeño laboral?	93
Figura 41: Niveles de planificación de recursos humanos	94
Figura 42: Niveles de organización de recursos humanos	95
Figura 43: Niveles de gestión por competencias	96
Figura 44: Niveles de control de recursos humanos	97
Figura 45: Niveles de Gestión de Recursos Humanos recursos humanos.	98

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre Auditoría Administrativa y Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2018. Para ello se formuló el problema principal de investigación ¿Qué relación existe entre Auditoría Administrativa y Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2018? En el desarrollo del trabajo se utilizó la metodología de investigación de tipo básica, de nivel correlacional, de diseño no experimental, corte transversal, de método hipotético-deductivo y estadístico. La muestra de estudio estuvo conformada por 137 trabajadores de la institución. Para obtener la información necesaria para cumplir con el objetivo de la investigación se utilizó la técnica de investigación de encuesta y observación a través de los instrumentos cuestionarios de encuesta tipo escala de Likert y guía de observación respectivamente. El cuestionario obtuvo una validación interna por el alfa de Cronbach y una validación externa por el juicio de tres expertos. La investigación concluye que existe una relación lineal estadísticamente significativa, considerable y directamente proporcional entre la variable Auditoría Administrativa y Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2018 ($r_s = 0.721$, $p=0.000$).

Palabras claves: Auditoría Administrativa, Gestión de Recursos Humanos, Planificación de Recursos Humanos.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between Administrative Auditing and Human Resources Management in the Huaura-Huacho Provincial Municipality, 2018. For this purpose, the main research problem was formulated. What is the relationship between Administrative Auditing and Management? of Human Resources in the Provincial Municipality of Huaura-¿Hucho, 2018? In the development of the work we used the research methodology of basic type, correlational level, non-experimental design, cross section, hypothetical-deductive and statistical method. The study population consisted of 137 workers of the institution. In order to obtain the necessary information to fulfill the objective of the research, the survey and observation research technique was used through the Likert scale questionnaire survey instruments and observation guide, respectively. The questionnaire obtained an internal validation by Cronbach's alpha and an external validation by the trial of three experts. The research concludes that there is a statistically significant, considerable and directly proportional linear relationship between the variable Administrative Auditing and Human Resources Management in the Provincial Municipality of Huaura-Huacho, 2018 ($r_s = 0.721$, $p = 0.000$).

Keywords: Administrative Audit, Human Resources Management, Human Resources Planning.

INTRODUCCIÓN

La auditoría en el sector público recibe el nombre de auditoría gubernamental y es conocida como “aquella clase especial de auditoría que se enmarca en el proceso a través del cual el estado desarrolla su función de control a fin de asegurar el correcto, transparente, y eficiente empleo y gestión de los bienes y recursos públicos” (Dextre, p. 34). Uno de los recursos esenciales para gestionar son los recursos humanos, puesto que estos constituyen la base fundamental de una organización y el éxito o fracaso de la misma radica en el desempeño de cada uno de sus colaboradores.

Las organizaciones públicas o privadas demandan la necesidad de implementar una gestión integrada de los recursos humanos que posibilite adaptarse a los cambios originados y como todo proceso integrado, necesitan de herramientas y mecanismos control para un desarrollo del trabajo.

La presente investigación tiene como propósito conocer la relación que existe entre Auditoría Administrativa y Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2018, por tanto, se ha considerado apropiado la utilización de un enfoque metodológico cuantitativo, no experimental y transversal, el tipo de investigación es básica, nivel de investigación correlacional.

La tesis se ha estructurado en seis capítulos, que a continuación detallamos:

En el capítulo I: Planteamiento del problema, que describe las variables de estudio según el análisis situacional, que conlleva al diagnóstico, pronóstico y control del pronóstico de la realidad problemática. Estableciendo las delimitaciones de la investigación clara y precisa, el problema, los objetivos, justificación y viabilidad del estudio.

En el capítulo II: Marco teórico, se revisan y consideran los antecedentes de la investigación nacional e internacional, las bases teóricas, donde abordaremos ampliamente temas sobre Auditoría Administrativa y Gestión de Recursos Humanos,

con la respectiva definición de términos básicos y la formulación de la hipótesis general y las hipótesis específicas.

En el capítulo III: Metodología, se establece el diseño metodológico, la población, muestra, operacionalización de variables e indicadores, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y las técnicas de procesamiento de la información.

En el capítulo IV: Resultados, se considera la presentación, análisis e interpretación de resultados, donde se analizan las tablas y gráficos después del procesamiento de datos utilizando mediante el software estadístico SPSS V24, así como, la prueba de hipótesis general y específicas.

En el capítulo V: Discusión, conclusiones y recomendaciones, se trata discusión de los resultados comparándolo con los antecedentes nacionales e internacionales previamente establecidos, se desarrollan las conclusiones y recomendaciones para la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho. Además, se consideran los anexos respectivos que evidencian el trabajo desarrollado.

En el capítulo VI: Fuentes de información, se considera las fuentes bibliográficas, hemerográficas, documentales y electrónicas utilizadas en el desarrollo de la investigación.

Finalmente, señalar que el trabajo de investigación cumple con las características formales solicitadas por la Universidad.

La Autora

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática.

El recurso humano constituye la base fundamental de una organización y el éxito o fracaso de la misma radica en el desempeño de cada uno de sus colaboradores. Las organizaciones públicas o privadas demandan la necesidad de implementar una gestión integrada de los recursos humanos que posibilite adaptarse a los cambios originados en el entorno donde desarrollan sus actividades y como todo proceso integrado, necesitan de herramientas y control para el desarrollo eficaz del mismo, debido a esta necesidad, surge la concepción de realización de auditoría de la gestión de recursos humanos como mecanismo efectivo para medir el desempeño laboral.

El departamento de Recursos Humanos no puede asumir que todo lo que hace es correcto, pues puede cometer errores. Las políticas asumidas en un período dado pueden tornarse obsoletas y al autoevaluarse detectaran los problemas antes que estos se conviertan en algo serio para la organización.

Por consiguiente, es necesario que en toda organización exista un área que gestione el talento humano que establezca normativas y controles internos eficientes y suficientes para reducir los riesgos existentes en el proceso de gestión de los recursos humanos desde su reclutamiento hasta la gestión de su remuneración o fin de contrato. Siendo de suma importancia, que el órgano de control interno desarrolle de forma eficiente las normativas y, procedimientos de control interno evaluados por

el área de auditoría interna con el personal idóneo y capacidad profesional, con un pensamiento crítico y objetivo, el mismo que establecerá una metodología adecuada que permita la correcta evaluación de los procesos establecidos y que den como resultado acciones de mejoras para la organización.

La Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, cumple la función de atender las necesidades que tengan sus 12 distritos ubicados en la zona costera y alto andinas: Huacho, Huaura, Santa María, Hualmay, Caleta de Carquín, Végueta, Paccho, Santa Leonor, Leoncio Prado, Sayán, Checras y Ámbar, con la ejecución de obras, proyectos y planes que buscan el progreso, la modernización y desarrollo sostenible de la provincia, con el abastecimiento de los servicios básicos como: la dotación de agua potable, alcantarillado, electrificación, formalización de sus propiedades, educación, salud y seguridad alimentaria, promoviendo la mejora de la calidad de vida de la población.

Para el cumplimiento de dichas funciones, la municipalidad cuenta con un equipo de trabajo conformado por 459 trabajadores, divididos en 4 regímenes: 47 trabajadores por el D.L. 276, 146 trabajadores por el D.L. 728, 8 trabajadores por la Ley 24041 y 258 trabajadores por el régimen CAS D.L. 1057, asimismo, la organización para el cumplimiento de dichas funciones se divide en 08 gerencias: Gerencia de desarrollo humano, Gerencia de desarrollo y ordenamiento territorial, Gerencia de fiscalización y control municipal, Gerencia de seguridad ciudadana y gestión de riesgos, Gerencia de desarrollo económico, Gerencia de gestión ambiental y servicios a la ciudad, Gerencia de asesoría jurídica, Gerencia de administración y finanzas y un Órgano de Control Institucional. Todo este conjunto de personas cumple funciones importantes dentro de la organización, las mismas que no son controladas de una forma adecuada puesto que se observan muchas faltas e incumplimientos de funciones, así como un desempeño laboral desfavorable motivo por el cual la ciudadanía constantemente tiene quejas sobre el factor humano de la organización. Si bien es cierto que la organización cuenta con un órgano de control interno, este centra su atención en las auditorías internas financieras, dejando de lado la auditoría administrativa, sin prever que la parte administrativa también demanda la necesidad de un control estricto de todos los

procesos y políticas, que asume una empresa determinada en un espacio temporal definido.

Finalmente, la Auditoría de recursos humanos permite el análisis de la Gestión de Recursos Humanos, desde una óptica estratégica, pues permite conocer el estado objetivo para facilitar el desarrollo de proceso de gestión y/o desarrollo de Recursos Humanos, a fin de obtener la retroalimentación necesaria y rendir cuentas de forma periódica a los grupos de interés sobre la situación que presentan y los resultados obtenidos.

1.2. Problemas de investigación

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la auditoria administrativa y gestión de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2018?

1.2.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la auditoria administrativa y la planificación de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2018?

¿Qué relación existe entre la auditoria administrativa y la organización de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2018?

¿Qué relación existe entre la auditoria administrativa y el control de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2018?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general:

Establecer la relación entre la auditoria administrativa y gestión de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2018.

1.3.2. Objetivos específicos:

Identificar la relación entre la auditoría administrativa y la planificación de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2018.

Identificar la relación entre la auditoría administrativa y la organización de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2018.

Identificar la relación entre la auditoría administrativa y el control de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2018.

1.4. Justificación de la investigación:

1.4.1. Justificación de la Investigación

a) Justificación teórica:

La presente investigación se realiza con el propósito de aportar al conocimiento existente sobre auditoría administrativa, como una adecuada técnica de inspección total o parcial de los procesos en una organización con el propósito de conocer el desempeño de cada área, de tal forma que se generen oportunidades de mejora para crear, ofrecer valor y lograr una ventaja competitiva en beneficio de la comunidad y su relación con la gestión de los recursos humanos, entendida como aquel proceso administrativo que consiste en planear, organizar y desarrollar todo lo concerniente a promover el desempeño laboral de todos los miembros de la organización que compone una estructura, en beneficio de una organización. Los resultados de esta investigación podrán sistematizarse en una propuesta teórica para ser incorporado como conocimiento de ambas variables de estudio, puesto que se estaría demostrando que existe una relación significativa entre auditoría administrativa y Gestión de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura.

b) Justificación práctica.

Esta investigación se realiza porque existe la necesidad de conocer la auditoría administrativa y, su relación con la gestión de recursos humanos de la Municipalidad

Provincial de Huaura. La misma, que al realizarse evidenciará mejoras en los servicios que presta la institución, el cual puede ser tomada en cuenta para futuras investigaciones.

c) Justificación metodológica

Esta investigación pretende enfocar nuevas pautas de diseño metodológico que nos encaminen a establecer la correlación de las variables de investigación en un contexto objetivo, viable y, sistemático. Se han tomado en cuenta varias vías metodológicas destacando lo hipotético-deductivo, la misma que nos ha encaminado a la toma de decisiones pertinentes en el desarrollo del estudio con la finalidad de que pueda ser extrapolado para futuras investigaciones.

d) Justificación social

La presente investigación tiene relevancia social puesto que, ha tomado en cuenta las características comunes de las unidades de investigación de la unidad de análisis en el ámbito gubernamental. Asimismo, los resultados de la presente investigación contribuirán a la mejora de la auditoría administrativa y la gestión de recursos humanos y que se verá reflejado en la satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaura.

1.5. Delimitación del estudio

1.5.1. Delimitación Espacial:

La presente investigación se realizó en la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, provincia de Huaura, región Lima.

1.5.2. Delimitación Social

La investigación estuvo dirigido a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, provincia de Huaura, región Lima.

1.5.3. Delimitación conceptual:

La presente investigación se encuentra circunscrita a la conceptualización de las variables auditoría administrativa y gestión de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, provincia de Huaura, región Lima.

La auditoría en el sector público recibe el nombre de auditoría gubernamental y es conocida como “aquella clase especial de auditoría que se enmarca en el proceso a través del cual el estado desarrolla su función de control a fin de asegurar el correcto, transparente, y eficiente empleo y gestión de los bienes y recursos públicos” (Dextre, p. 34).

Wright (1994) definen “los recursos humanos como la base de capital humano bajo el control de la empresa; considerando que está formado por el stock de habilidades, experiencia y conocimientos con valor económico para la empresa” (citado en Ordiz & Avella, 2002, p. 25).

1.6. Viabilidad del estudio

La investigación es viable puesto que como investigadora cuento con las competencias necesarias para trabajar con las variables de estudio auditoría administrativa y gestión de recursos humanos. Asimismo, llegamos a contar con la autorización de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho para hacer la investigación, cuyos resultados serán transmitidos a efectos de puedan considerar algunos aspectos de mejora en bien de la institución y población local.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

Pagola (2018), en su investigación Auditoría de Gestión y Procesos Administrativos en la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2017, tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la auditoría de gestión y los procesos administrativos en la Municipalidad Provincial de Huaraz en el 2017. La metodología utilizada es el método inductivo, deductivo, analítico, sintético y hermenéutico. El enfoque es cuantitativo, nivel correlacional de diseño no experimental, de corte transversal. La población estuvo conformada por 374 funcionarios, directivos y trabajadores, con una muestra de 94 personas, la técnica de muestreo utilizado fue el probabilístico, utilizando la técnica de la encuesta con el cuestionario estructurado como instrumento. Los resultados fueron 47.9% afirmaron que la auditoría de gestión era de nivel bueno, el 48.9% de encuestados afirmaron que los procesos administrativos fueron de nivel bueno, llegando a la conclusión de que queda determinada la relación que existe entre la auditoría de gestión y los procesos administrativos en la Municipalidad Provincial de Huaraz en el 2017; porque los resultados estadísticos demuestran rechazar la hipótesis nula, ya que el pvalor = 0.000 y una correlación de Spearman = 0.485, representando una moderada asociación de las variables y altamente significativa.

Trujillo (2017), en su investigación Auditoría de recursos humanos y logro de objetivos de la empresa imprenta IMPETU EDITORIAL S.R.L distrito de Callería, Pucallpa, 2016, tiene como objetivo establecer de qué manera la auditoría de recursos humanos se relaciona con el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L de Pucallpa. La investigación es descriptiva, correlacional y transaccional por cuanto se realizó en el segundo semestre del año 2016. Se elaboraron dos cuestionarios: uno sobre la auditoría de recursos humanos y otro sobre logro de objetivos de la empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. que está dedicada a las comunicaciones en la ciudad de Pucallpa, Perú. La muestra se conformó de manera intencional y estratificada, estuvo conformada por 36 trabajadores que incluye a miembros de gerencia, administración, finanzas, contabilidad y logística. El 73% de encuestados manifestaron que la auditoría de recursos humanos es importante para el logro de los objetivos de la empresa, el 10% no opina y el 17% manifiesta que no hay dicha relación. El 100% reconoce que la empresa IMPETU es una organización dedicada a la comunicación y la empresa entrega la noticia a diferentes medios periodísticos en diferentes lugares de toda la región Ucayali. El 63.9% dicen que los miembros conocen la visión de la empresa y el 43.4% sostiene que si hay logros de objetivos. La auditoría de recursos humanos se relaciona de manera significativa con el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa.

Icanaqué y Neyra (2016), en su investigación Auditoría administrativa como instrumento de control para la evaluación de los procesos de selección de personal del Centro de Gestión Tributario-Chiclayo, 2016, plantea como objetivo generar proponer la auditoría administrativa como instrumento de control para la evaluación de los procesos de selección de personal del centro de gestión tributario-Chiclayo, la investigación es de tipo descriptivo-propositiva, utilizando la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario con 24 items de acuerdo a las dimensiones de la variable de investigación El cuestionario tuvo una validación interna a través de la prueba de alfa de cronbach. La muestra estuvo conformada por 50 colaboradores que laboran en la institución. Los principales resultados arrojan que la auditoría administrativa en el centro de gestión tributario-Chiclayo, tiene un nivel bajo, los

procesos de selección de personal del Centro de Gestión Tributario-Chiclayo, presentan brechas en el reclutamiento interno y externo, entrevista y pruebas de selección, período de inducción y capacitaciones.

Saavedra, Marita (2014), en su investigación Auditoria de gestión en el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital Norte Chico del departamento de Lambayeque en el período 2011 y propuesta de un sistema de mejor gestión, concluye que la entidad presenta algunas deficiencias en sus procesos de selección de personal por la razón de no contar con la normatividad de reglamentación, gestión de control y sistemas de gestión adecuados y eficientes para el recurso humano pertinente por parte de la administración. El tipo de investigación es aplicada-propositiva, de diseño descriptiva-longitudinal. Se determinó como población a la entidad del sector público del departamento de Lambayeque contando con una muestra de 10 colaboradores de la Municipalidad Norte Chico. El método de recolección que se han utilizado son la encuesta al personal y, entrevista a funcionarios.

Gutiérrez, Rosa (2007), en su investigación Auditoria de la administración de recursos humanos en el Hospital Regional de Ayacucho. La investigación tuvo como objetivo, determinar la eficacia de la administración de recursos humanos en el hospital regional de Ayacucho en el año 2004. La investigación es descriptiva explicativa, tomándose como muestra 219 de HRA, entre nombrados y contratados según ámbito laboral (asistencial: 178 y administrativo: 41), para determinar la percepción y actitud de los trabajadores respecto a la gestión de los recursos humanos del hospital y se aplicó cuestionario de preguntas. La auditoría se realizó con la recolección de la información contrastando los documentos de gestión del hospital regional de Ayacucho (ASIS Hospitalario, CAP, PAP, POI). La administración de Recursos Humanos carece de una visión estratégica y se aplican normas y procedimientos burocráticos, que generan insatisfacción. Regularmente el personal no es asignado de acuerdo a sus calificaciones y las necesidades institucionales. La permanente rotación de los directores afecta el desempeño de los trabajadores.

2.1.2. Antecedentes internacionales:

Cruz, Vanessa (2016), en su investigación *Auditoría como modelo de gestión de recursos humanos de una empresa hotelera*. Estableció como objetivo principal proponer acciones encaminadas a mejorar la situación que presenta el hotel Playa Dorada. En la investigación se aplica el estudio descriptivo, con los enfoques cualitativos y cuantitativos. Su fuente primaria es la investigación de campo que determina la situación que presenta Playa Dorada, las técnicas utilizadas en el estudio fueron: la observación directa, encuesta y entrevistas, las mismas que dieron como resultado una deficiencia de desempeño en los procesos que realiza el personal, esto se debe a la falta de capacitación, motivación y flujos de procesos que obstaculizan el desarrollo de las tareas y por ende reduce la calidad del servicio.

Tuquinga, R (2015), en su investigación *Auditoría Administrativa al área de Recursos Humanos de la Gobernación Provincial de Chimborazo, Período 2012*. Estableció como objetivo mejorar el nivel de eficiencia y eficacia con la que ejecutan las actividades cada uno de los funcionarios de la Gobernación. Enfoque mixto porque se ejecutó a través de un estudio de aspectos teóricos principales en los que se fundamenta la aplicación de una Auditoría, el tipo de investigación exploratorio y descriptivo, diseño de investigación cuasi-experimental, se utilizó la técnica de encuestas, entrevistas, análisis de datos, con sus instrumentos el cuestionario de encuesta, la guía de entrevista y ficha bibliográfica. La población estuvo conformada por 135 funcionarios que laboran en la institución, con una muestra de 73 funcionarios. Se concluye que hay una mejora en el nivel de eficiencia y eficacia con la que ejecutan las actividades cada uno de los funcionarios de la Gobernación, además se elevó o maximizó el nivel de cumplimiento de los objetivos y metas propuestos al inicio del año, y así, por consecuencia de ello la institución satisfaga las necesidades tanto de sus clientes internos como de los externos.

Del Cid, Oscar (2008), en su investigación *Auditoría Interna al Departamento de Recursos Humanos de un Grupo Financiero*. Estableció como objetivo principal dar a

conocer la estructura y funciones y conocer la importancia de la auditoría interna para el proceso de administración de personal dentro de un grupo financiero. Para la realización de la investigación se utilizó el método deductivo, empleando técnicas de observación, estudio general, recopilación de información, análisis de información y entrevistas. Por cuanto, la investigación desarrollo un caso práctico aplicándose las normas para el ejercicio profesional de Auditoria Interna, las cuales no son de observancia obligatoria dentro del territorio nacional, pero si constituyen una práctica moderna de auditoría interna.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Auditoria Administrativa en el sector gubernamental

La auditoría en el sector público recibe el nombre de auditoría gubernamental y es conocida como “aquella clase especial de auditoría que se enmarca en el proceso a través del cual el estado desarrolla su función de control a fin de asegurar el correcto, transparente, y eficiente empleo y gestión de los bienes y recursos públicos” (Dextre, p. 34).

Es una auditoria que permite recopilar y controlar datos sobre transacciones realizadas en una entidad pública (municipalidad), así como de las funciones que desempeñan sus funcionarios públicos para informar sobre el grado de cumplimiento y desempeño de cada uno de ellos.

Dextre (s.f.) “La auditoria gubernamental de acuerdo con su objetivo se clasifica en auditoría financiera gubernamental, auditoría de desempeño y auditoría de cumplimiento” (p.36).

Tabla 1: *Clasificación de la auditoría gubernamental de acuerdo con su objetivo*

Auditoría financiera gubernamental	Auditoría de desempeño	Auditoría de cumplimiento
Examen de la información presupuestaria y de los estados financieros.	Examen de la eficacia, eficiencia, economía y calidad de la producción y entrega de los bienes y servicios que realizan las entidades públicas para alcanzar resultados en beneficio del ciudadano.	Es la revisión y evaluación de una muestra de las operaciones, procesos o actividades de la entidad, respecto de la captación, uso y destino de los recursos y bienes públicos por un período determinado.

Fuente: (Dextre, s.f., p. 36-37)

Para Hernández (1192), “la auditoría se define como el análisis de las políticas y prácticas del personal de una empresa, y la evaluación de su funcionamiento actual, acompañados de sugerencias para la mejora” (citado en Trujillo, 2017). Estas auditorías son útiles para las organizaciones puesto que les permite subsanar errores y enmarcar a su organización dentro de la mejora continua. El alcance de la auditoría puede ser operativo, financiero, tributario y, administrativo. “La auditoría administrativa no se produce en el vacío, forma parte de una estrategia de cambio que requiere una clara decisión del más alto nivel y un consenso de voluntades destinado a lograr que una organización adquiera capacidad para transformarse y crecer de manera eficiente” (Franklin, 2007, p. 03). Además, se conceptualiza como una “La técnica que tiene por objeto revisar, supervisar y evaluar la administración de una empresa” (Fernández citado en Franklin, 2007, p.26).

Por otro lado, autores como Pineda definen a la auditoría administrativa “como un examen completo y constructivo de la estructura organizativa de una empresa, institución o departamento gubernamental; o de cualquier otra entidad y de sus métodos de control, medios de operación y empleo que dé a sus recursos humanos y materiales” (Pineda citado en Franklin, 2007, p.15).

Asimismo, (Elder, Beasley, & Ares, 2007) define a la auditoría como “la acumulación y evaluación de la evidencia basada en información para determinar y reportar sobre el grado de correspondencia entre la información y los criterios establecidos. La auditoría debe realizarla una persona independiente y competente” (p.04). La opinión ejercida por un contador, es un soporte de confianza. (Espino García, 2014), indica que la auditoría es “el análisis y estudio de estas actividades tanto administrativas como operativas para emitir su opinión de la empresa o entidad que ha sido auditada” (p.04).

(Bogdanski, Santana, & Portillo, 2016) “La auditoría administrativa es una herramienta que nos permite descubrir las deficiencias y áreas de oportunidad en una organización, ya que muchas veces el trabajo diario no nos permite ver que existen aspectos sujetos a mejora. Es importante realizar una auditoría administrativa, al menos una vez al año, para descubrir cuáles son las fallas, en qué puede mejorar y qué se está haciendo bien para fortalecerlo” (p.19).

Se concluye, que la auditoria administrativa es un examen crítico y completo sobre las operaciones, métodos, procedimientos y elementos utilizados en cualquier área de una organización que valiéndose de una metodología estructurada y utilizando instrumentos de medición aceptados, obtienen evidencias que sirven para evaluar y control los resultados obtenidos hasta la fecha y su respectiva retroalimentación.

“La auditoría administrativa constituye una herramienta fundamental para impulsar el crecimiento de las organizaciones y, detectar que áreas son las que requieren un estudio más profundo, acciones para subsanar deficiencias encontradas. En tal sentido, es necesario establecer los objetivos que encamine las tareas hacia resultados específicos” (Espino García, 2014, pág. 26).

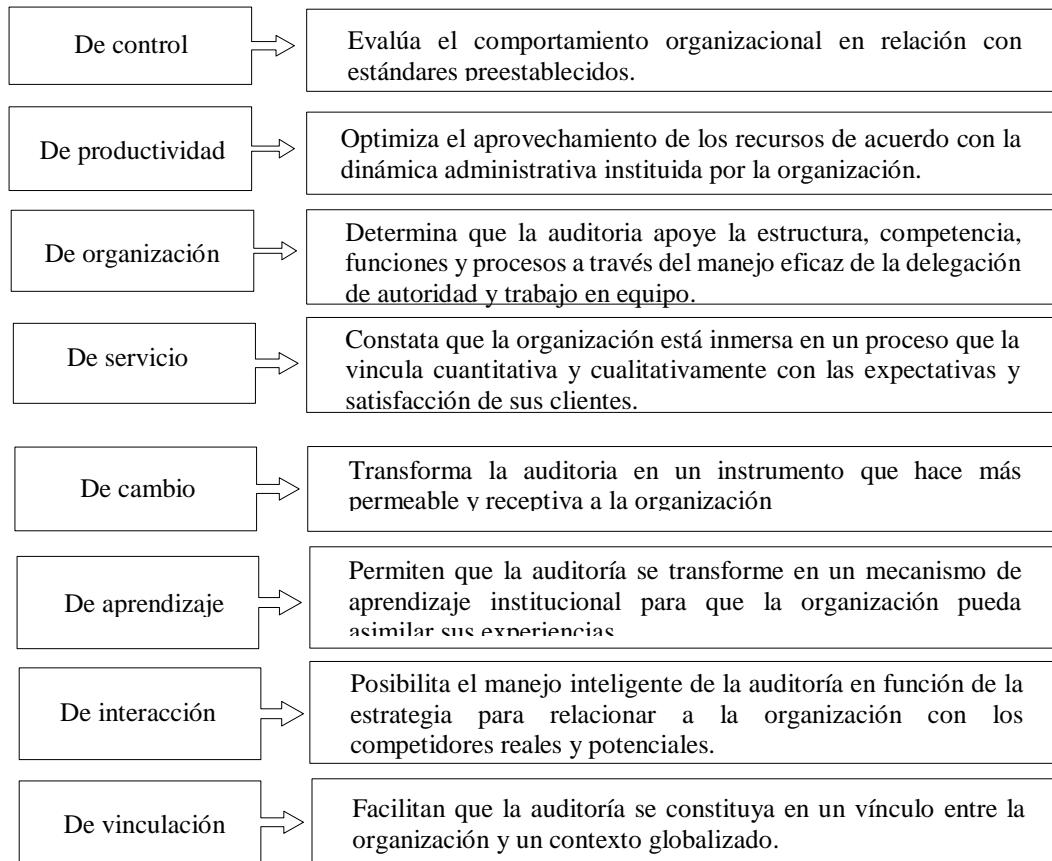


Figura 1: Objetivos de la Auditoría Administrativa
Fuente: (Espino García, 2014)

“La auditoría administrativa puede abarcar desde un área o departamento hasta la totalidad de la empresa, en el que se tendrá que descubrir y analizar todo su funcionamiento administrativo. Además, incluye: aspectos de su estructura organizacional, niveles jerárquicos, relaciones interpersonales, operaciones, estándares de desempeño, desarrollo tecnológico, entre otros” (Bogdanski, Santana, & Portillo, 2016, pág. 70).

La presente investigación, centrará su atención solo en el área de recursos humanos de una organización gubernamental, conocido en el ámbito administrativo contable como auditoría de recursos humanos.

Se entiende por Auditoría de Recursos Humanos como “el análisis de las políticas de personal y estas políticas son adecuadas a los objetivos generales y específicos de

la empresa. El auditor deberá detectar disfuncionamientos posibles, y dando a cada uno la importancia que requiere según las circunstancias” (Quijano, 2006, pág. 249).

Holmes (1993) indica que “la auditoría de recursos humanos es solo una de las áreas que cubre la auditoría administrativa, pero que constituye también el ámbito vital y crítico de la organización” (Citado en Trujillo, 2017). En la actualidad es constante la práctica de auditorías de recursos humanos, refiriéndose no solo a las personas sino también a los puestos de trabajo, permitiendo obtener elementos objetivos de juicio para sugerir mejoras en las actividades y funciones.

2.2.1.1. Etapas de la Auditoria en el sector gubernamental:

Como todas las auditorias, la auditoria gubernamental sigue las mismas etapas de proceso. (Dextre Flores) define a estas etapas como:

La etapa de planeamiento, que cubre las fases de plan general, análisis de riesgo y la evaluación de controles, y el programa de trabajo.

La etapa de ejecución, permite aplicar pruebas sustantivas y de cumplimiento; se acumula la evidencia mediante procedimientos de auditoría correspondiente; y se identifican los hallazgos, también, comprenden las limitaciones que pudieran presentarse. El hallazgo debe ser comunicado y presentado según estructura: sumilla, elemento de observación (condición, criterio, causa, efecto), comentarios y aclaraciones y evaluación de los comentarios y/o aclaraciones.

La etapa de conclusiones e informe comprende la evaluación de las aclaraciones o comentarios presentados por los administrados. Existen tres tipos de informes: informe corto (dictamen de la auditoría financiera gubernamental) informe largo (informe administrativo) e informe forense (expone los indicios de la presunta comisión de un ilícito penal, sin tipificarlos).

Tabla 2: *Etapas de la auditoría gubernamental*

Planificación	Ejecución	Informe
- Planeamiento.	- Evaluación de la	- Dictamen.
- Reconocimiento del ente, riesgos y control interno.	estructura de control interno.	- Administrativo.
- Programa de trabajo.	- Cumplimiento de disposiciones.	- Forense.
	- Evidencia	
	- Hallazgos	
	- Evaluación de comentarios y/o aclaraciones.	
	- Identificación de responsables	

Fuente: (Dextre, s.f., p. 37-38)

2.2.1.2. Metodología de la auditoría administrativa:

La metodología facilita al auditor la identificación y ordenamiento correspondiente al registro de hechos, hallazgos, evidencias, transacciones, situaciones argumentos y observaciones para su posterior examen, informe y seguimiento. Franklin (2007) “señala las etapas que integran la metodología: planeación, instrumentación, examen, informe y seguimiento” (p.35).

Según las Normas Internacionales de Auditoría 300, aborda la “planificación de una auditoría que implica el establecimiento de una estrategia global de Auditoría en relación con el compromiso y el desarrollo de un plan de auditoría”.

Los periodos de revisión se dividirán en tres grandes etapas denominadas: inicial, intermedia y final.

(Tapia Iturriaga, Guevara Roja, Castillo Prieto, Rojas Tamayo, & Salomón Doroteo, 2013, pág. 75) indican que:

En la etapa inicial de Auditoría se debe considerar el objetivo, planificando de lo que se va a realizar en las etapas intermedia y final, así como el programa de Auditoría, la misma que indica las actividades a realizar dentro de un período determinado. Por último, es la elaboración del informe de sugerencias, generando observaciones a la administración y a las áreas o actividades donde se encontraron esas deficiencias, mismas que deberán ser atendidas por la entidad.

La etapa intermedia comienza con el desarrollo de la auditoría, revisando operaciones y los resultados de operación, aquí el auditor se cerciorará de que fueron atendidas y corregidas las deficiencias en materia de control interno detectadas en la etapa final.

La etapa final concluye con la revisión iniciada en la etapa intermedia además de efectuar pruebas globales.

2.2.1.3. Técnicas de auditoría en el sector gubernamental:

“El auditor obtiene evidencia en la auditoría por uno o más de las técnicas en la llamada estudio general o conocimiento del negocio, de la inspección, análisis, observación, interrogatorio, confirmación, cálculo y otras técnicas que combinadas dentro de una evaluación de auditoría se convierten en procedimientos analíticos” (Estupiñán Gaitán, 2010, pág. 75).

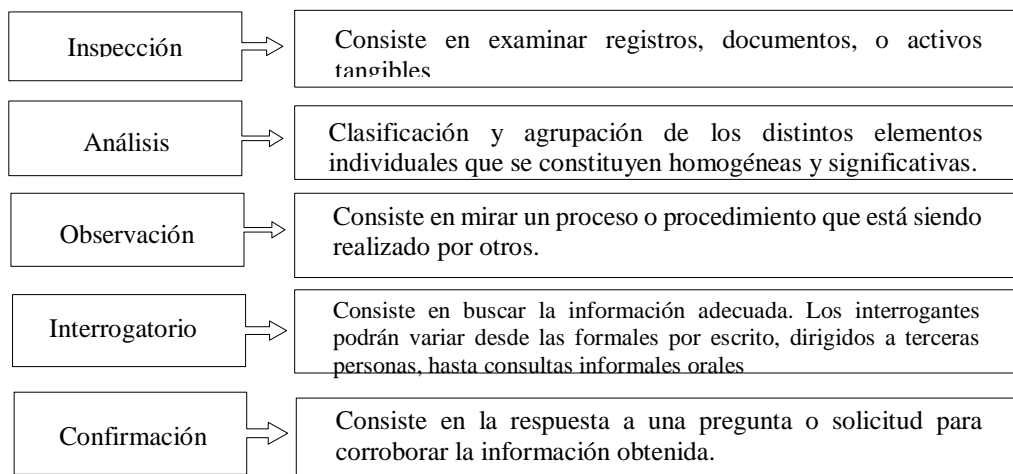


Figura 2: Técnicas para obtener evidencia en la auditoría

Fuente: Estupiñán Gaitán, 2010

“El auditor deberá documentar los asuntos que son importantes para apoyar la opinión o informe de auditoría y dejar evidencia de que la auditoría se llevó a cabo de acuerdo con las normas técnicas de trabajo señaladas por los organismos profesionales” (Estupiñán Gaitán, 2010, p. 78).

La NIA 230 expresa que “el auditor debe documentar las materias que son importantes en la provisión de elementos de juicio para respaldar tanto la opinión del auditor como el debido cumplimiento de las normas de auditoría”.

La NIA 530 expresa que “cuando el auditor diseña sus procedimientos de auditoría debe determinar medios apropiados para seleccionar los ítems que va a probar como así también los elementos de juicio que debe recopilar para cumplir con los objetivos de las pruebas de auditoría”.

2.2.1.4. Pruebas aplicadas en la ejecución del trabajo:

(Zanabria, 2005, p. 20) “Las pruebas utilizadas por el auditor se pueden definir como el medio que utiliza el profesional para cumplir con la fase de planeación de la auditoría, a partir de la información existente”. Las pruebas más conocidas son las siguientes:

- a) Pruebas de cumplimiento:** Son pruebas realizadas con el objetivo de verificar la existencia y efectividad de las políticas y procedimientos que establece la administración de una organización.
- b) Pruebas sustantivas:** Son pruebas realizadas con el objetivo de verificar la validez, exactitud e integridad de la información proporcionada por la administración.
- c) Pruebas de control:** Se desarrollan con el objetivo de obtener evidencia sobre la capacidad del sistema de control interno y contabilidad.

2.2.1.5. Evidencia de auditoría:

(Zanabria Huisa, 2005, pág. 22) señala que “la evidencia de auditoría es la información que obtiene el auditor para extraer conclusiones en las cuales sustenta su opinión”. La evidencia obtenida por el auditor debe reunir las siguientes características:

a) Competencia: es la medida de la calidad de evidencia de la auditoría y su relevancia para una particular afirmación y su confiabilidad.

b) Suficiencia: es la medida de la cantidad de evidencia de la auditoría.

Además, (Zanabria Huisa, 2005, pág. 23) nos indica que una evidencia se considera competente y suficiente si cumple las características siguientes:

- **Relevancia:** cuando ayuda al auditor a llegar a una conclusión respecto a los objetivos específicos.
- **Autenticidad:** Cuando es verdadera en todas sus características.
- **Verificabilidad:** Es el requisito de la evidencia que permite que dos o más auditores lleguen por separado a las mismas conclusiones.
- **Neutralidad:** No debe haber sido diseñado para apoyar intereses especiales.

La evidencia se clasifica en: evidencia física, evidencia documental, evidencia testimonial y evidencia analítica.

2.2.1.6. Papeles de trabajo:

Los papeles de trabajo son estructurados para cumplir con las circunstancias y las necesidades del auditor. El uso de papeles de trabajos estandarizados (listas de control, cartas machotes, organización estándar de papeles de trabajo) puede mejorar la eficiencia con que son preparados y revisados dichos papeles de trabajo; facilitan la delegación del trabajo a la vez que proporcionan un medio para controlar su calidad.

(Zanabria Huisa, 2005, pág. 26) señala que:

Los papeles de trabajo son el conjunto de cédulas y documentos en el cual el auditor registra los datos y la información obtenida durante su examen, los resultados de

las pruebas realizadas y la descripción de las mismas. Los papeles de trabajo tienen los siguientes propósitos:

- Ayudan en la planeación y desarrollo de la auditoría.
- Ayudan en la supervisión y revisión del trabajo de auditoría.
- Registran la evidencia en la auditoría para respaldar el informe del auditor.
- Permiten organizar y coordinar las diferentes fases de auditoría que se lleva a cabo.
- Sirven de evidencia legal.

2.2.2. Gestión de Recursos Humanos

2.2.2.1. Definiciones:

Los recursos humanos juegan un papel muy importante en las organizaciones del trabajo, sin embargo, su gestión no logra despegar de las concepciones más clásicas que transformaron la gestión de los Recursos Humanos. “La globalización del mercado confirma cada vez más la tesis relativa al recurso humano o el capital humano como el factor decisivo en la competitividad; y más, decisivo en la supervivencia empresarial” (Cuesta, 2010, p. 56)

(Moreno, Pelayo & Vargas, 2014, p. 30) señala que “la gestión de recursos humanos es un aspecto crítico para cualquier organización en busca de una ventaja competitiva en la sociedad del conocimiento”.

Wright (1994) definen “los recursos humanos como la base de capital humano bajo el control de la empresa; considerando que está formado por el stock de habilidades, experiencia y conocimientos con valor económico para la empresa” (citado en Ordiz & Avella, 2002, p. 25). De esta manera, el capital humano, es capaz de gestionar eficientemente los recursos tangibles e intangibles de la organización pública que le permite contribuir a la generación de una ventaja competitiva sostenible en el tiempo.

“Las organizaciones amplían su visión y su actuación estratégica estableciendo que cualquier proceso productivo solo es posible con la participación conjunta de diversos grupos de interés y cada uno de ellos aporta algún recurso” (Chiavenato, 2008, p. 08).

“El talento humano constituye el principal activo con el que cuenta una organización, por ello, es necesario que las empresas sean más conscientes de sus trabajadores y les presten la atención debida, cumpliendo con los objetivos de la administración de recursos humanos” (Chiavenato, 2008, p. 10).

Moreno, Pelayo & Vargas (2014), señala que “dirigir los recursos humanos en la sociedad del conocimiento precisa de una adaptación con la nueva cultura de la empresa y favorece comportamientos y desempeños acordes con las necesidades de aprendizaje de los individuos y de la organización” (p.56). Por otro lado, Chiavenato (2008) describe que “la administración de recursos humanos es un conjunto integrado de procesos dinámicos e interactivos” (p.32). Los seis procesos básicos de la ARH son:

Tabla 3: *Los seis procesos de la administración de recursos humanos.*

PROCESO	DESCRIPCIÓN
Proceso para integrar personas.	Proceso para incluir a nuevas personas en la empresa. Incluyen el reclutamiento y selección de personal.
Procesos para organizar a las personas.	Proceso para diseñar las actividades que las personas realizarán en la empresa. Incluye diseño de puestos, análisis y descripción de puestos, colocación de personas y evaluación de desempeño.
Procesos para recompensar a las personas.	Procesos para incentivar a las personas y para satisfacer sus necesidades individuales. Incluyen recompensas, remuneración y prestaciones sociales.

Procesos para desarrollar a las personas.	Procesos para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Incluye programas de cambios, desarrollo de carrera, programas de comunicación y conformidad.
Proceso para retener a las personas.	Procesos para crear las condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas.
Proceso para supervisar a las personas.	Procesos para dar seguimiento y controlar las actividades de las personas y para verificar los resultados.

Fuente: (Chiavenato, 2008, p. 36)

2.2.2.2. Planificación de los Recursos Humanos:

Conjunto de medidas que, tienden a determinar de manera sistemática la provisión y demanda de empleados que una organización padecerá en un futuro.

(Cuesta Santos, 2010) sostiene que:

La planificación de recursos humanos es el proceso mediante el cual una empresa asegura el número suficiente de personal y cumple con el objetivo de optimizar su estructura humana, previendo las futuras necesidades desde criterios de compromiso social y rentabilidad global, determinando el número ideal de empleados necesarios en cada momento, con la calificación o competencia oportuna y en los puestos adecuados en el presente y futuro previsible (p.67).

Asimismo, “la planificación estratégica de RH debe formar parte integrante de la planificación estratégica de la organización, buscando integrar la función de la ARH a los objetivos globales de la empresa” (Chiavenato, 2008, pág. 46). Además, (De Miguel Guzmán, Perez Campdesuñer, & Noda Hernández, 2010, pág. 15) señala que “es un proceso por el que una empresa asegura el número suficiente de personal con la calificación necesaria, en los puestos adecuados y en el tiempo oportuno para hacer las cosas más útiles económicamente”.

Caldera (2005) define en términos amplios como “el proceso de análisis de las necesidades de recursos humanos conforme cambia los entornos internos y externos de la organización, y la aplicación de la consiguiente estrategia. Su propósito es utilizar estos recursos con eficacia” (Citado en Mendoza, Lopez & Salas, 2016, p.65).

Según Valle (1995), “los objetivos básicos de la planeación de recursos humanos son: Optimizar el factor humano de la empresa, asegurar en el tiempo la plantilla, necesaria cualitativa y cuantitativamente, desarrollar, formar y proporciona al personal actual de acuerdo con las necesidades futuras de la empresa, motivar al factor humano de la empresa, mejorar el clima laboral, contribuir a maximizar el beneficio de la empresa”.

Se concluye que la planificación de recursos humanos es un proceso estratégico, porque brinda los medios para alcanzar los resultados esperados del proceso de planificación. El departamento de recursos humanos se organiza a partir de dos factores principales: el tamaño y la actividad de la empresa, es en esta etapa que se identifican las necesidades de recursos humanos quienes ejecutaran las actividades señaladas en los instrumentos de gestión en aras del cumplimiento de las estrategias organizacionales.

2.2.2.3. Organización de los recursos humanos:

Las características de cada empresa y sus objetivos requieren que esta esté estructurada de forma adecuada para conseguir las metas planteadas, en ese sentido la estructura de la empresa estará condicionada por el número de trabajadores, por la complejidad de las operaciones que se realicen, por el sector de actividad, por el estilo de liderazgo, etc.

(Perez Fernandez, 2012) “cada uno de los departamentos que componen una empresa, tienen algo que aportar a dicha organización. Entre las aportaciones del Departamento de Recursos Humanos podemos destacar que influye en el

comportamiento del personal, de la defensa del empleado y en la estrategia de la empresa” (p.76).

(Chiavenato, 2008) nos indica que:

Tradicionalmente, los órganos de la Administración de Recursos Humanos se estructuraban dentro del esquema de departamentalización funcional que predominaba en las empresas. Ahora se hace énfasis en juntar y no en separar. El foco no está ya en las tareas, sino en los procesos, no en los medios, sino en los fines y resultados, no en cargos individuales, separados y aislados, sino en el trabajo conjunto realizado en equipos autónomos y multidisciplinarios.

2.2.2.4. Proceso Incorporar a las personas.

Representan la ruta que conduce a su ingreso en la organización. El objetivo es mostrar los procesos para suministrar personas, incorporar a las personas a su convivencia diaria a través del reclutamiento y selección de personal.

a. Reclutamiento de personal

“Es el proceso mediante el cual la organización identifica y atrae a futuros empleados capacitados e idóneos para el cumplimiento de los objetivos organizacionales” (Esan, 2016); “implica buscar en ese amplio mercado de trabajo a las personas que poseen determinadas características que sean parte de la organización” (Chiavenato, 2008, pág. 20).

El reclutamiento funciona como un proceso de comunicación y constituye un eslabón de una cadena de administración de recursos humanos al que le siguen otros eslabones como la selección, capacitación y evaluación.

“Las descripciones de puestos constituyen y ayudan a hacer unos instrumentos esenciales que proporcionan información básica sobre las funciones y responsabilidades que incluye cada vacante” (Giacomelli Treviño, 2009).

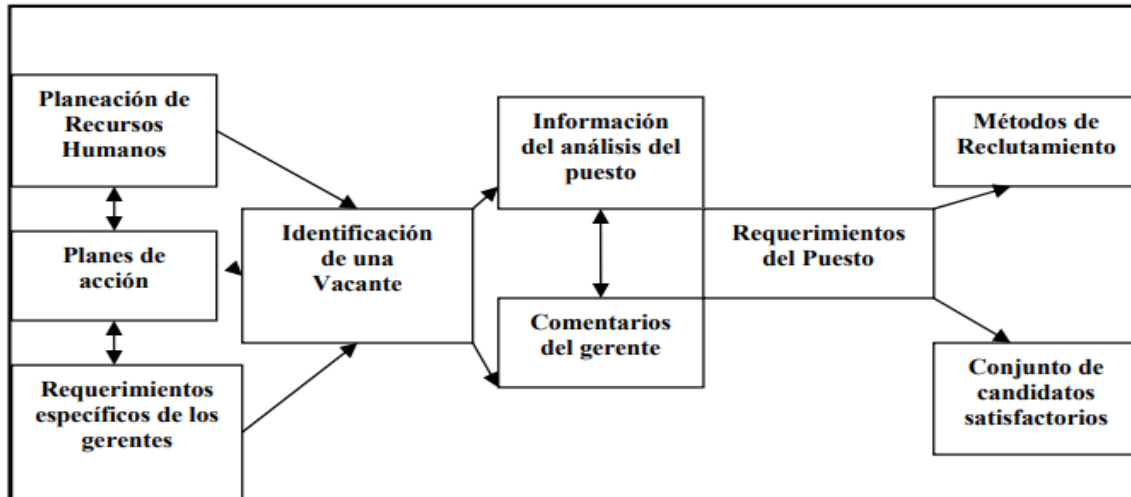


Figura 3: Flujo General del Proceso de Reclutamiento
Fuente: (Giacomelli Treviño, 2009)

“Las empresas que necesitan candidatos para ocupar puestos, deben fijar atención en el personal que labora actualmente en la empresa, y en el caso de lo externo existe hoy en día capital humano que busca obtener un puesto en determinada empresa” (Giacomelli Treviño, 2009, pág. 32). Entonces, en razón de su aplicación, el reclutamiento es interno o externo. “El reclutamiento interno actúa en los candidatos que trabajan dentro de la organización para promoverlos o transferirlos a otras actividades más complejas o más motivadoras” (Chiavenato, 2008, pág. 45), mientras que el “reclutamiento externo debe abordar el mercado de recursos humanos de manera precisa y eficaz, a efecto de alcanzar y atraer los candidatos que desea buscar” (Chiavenato, 2008, pág. 46).

a. Selección de personal:

Funciona como un filtro que solo permite ingresar a la organización a personas que cuentan con características deseadas. Según (Chiavenato, 2008, p. 48), “se distinguen tres modelos de decisión respecto a los candidatos: la colocación, la selección y la clasificación de los candidatos”.

2.2.2.5. Proceso de colocación de personas:

El objetivo principal de esta parte es explicar la forma en que se recibe, selecciona, introduce e inicia a las personas en la organización. Los procesos de colocación implican la integración de los nuevos colaboradores, diseño del puesto que desempeñara y la evaluación de desempeño.

a. Orientación a las personas:

“Dado a los constantes cambios tecnológicos y un mercado global competitivo requiere la habilidad para cambiar e innovar con rapidez para aprovechar las oportunidades y neutralizar las amenazas del entorno. Orientar significa determinar la posición de alguien y dejar en claro sus funciones y objetivos” (Chiavenato, 2008).

El proporcionar orientación a las personas cumple varios propósitos: envía mensajes claros y brinda información sobre la cultura organizacional, del cargo a ocupar y las expectativas sobre el trabajo.

b. Modelado del trabajo:

El modelado del trabajo requiere de flexibilidad y de una intensa participación de las personas involucradas. Algunos autores lo asocian a la arquitectura de puestos y las actividades. Existen tres modelos de diseño de puestos: el clásico, el humanista y el contingente.

c. Evaluación de desempeño:

“Es la unidad organizativa sobre la que deben realizarse las intervenciones en RR.HH a través de los siguiente ítems: definir los perfiles de idoneidad de las personas para el desempeño de las funciones; b) la asignación y supervisión de tareas; c) la evaluación del desempeño de los empleados; d) la fijación de retribución” (Gorriti Bontigui, 2015).

Se debe evaluar al personal para saber cómo ejerce su trabajo para hacer la retroalimentación respectiva. (Chiavenato, 2008) indica que las “principales razones

que explican el interés de las organizaciones por evaluar el desempeño de sus colaboradores son: las recompensas, retroalimentación, desarrollo, relaciones, percepción, potenciar el desarrollo y asesoría” (p.247).

2.2.2.6. Proceso de recompensar a las personas:

Constituyen los elementos fundamentales para incentivar y motivar a los trabajadores de la organización, siempre que los objetivos organizacionales sean alcanzados y los objetivos individuales sean satisfechos (Chiavenato, 2008). La forma de incentivar es la remuneración, los incentivos y las prestaciones y servicios que se ofrecen a los trabajadores.

2.2.2.7. Proceso de desarrollo de las personas:

“Las personas tienen una gran capacidad para aprender para desarrollarse y a través de la capacitación se logra desarrollar las competencias de los colaboradores de una organización” (Chiavenato, 2008, pág. 366) “Es el hecho de brindarle información básica para que aprendan nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos y para que modifiquen sus hábitos y comportamientos y sean más eficaces en lo que hacen” (Blanco, 2007, pág. 70)

La capacitación, la línea de carrera, el desarrollo personal y profesional son claves en el proceso de desarrollo de personas.

2.2.2.8. Proceso de retener a las personas:

“Tiene por objeto mantener a los participantes satisfechos y motivados, así como asegurarles las condiciones físicas, psicológico y social de trabajo agradable y seguro, y también garantizar relaciones sindicales amigables y cooperativas” (Chiavenato, 2008, p. 440).

2.2.2.9. Proceso para supervisar a las personas:

Es mostrar como las organizaciones establecen medios para supervisar el comportamiento de las personas dentro de un estilo democrático y participativo, dejando de ser un “control externo, impositivo y coercitivo para sustentarse en el conocimiento de las personas y en la información que reciben como realimentación de sus actividades y aportaciones a la organización” (Chiavenato, 2008, p. 505).

2.2.2.10. Gestión por competencias:

“Es una herramienta útil y eficaz que hace posible, por medio de la identificación, formulación, desarrollo y aplicación de las competencias personales (conocimientos, habilidades, actitudes e intereses) que la empresa precisa, que la Dirección de Recursos Humanos esté alineada con la estrategia del negocio” (Moreno Domínguez, Pelayo Diaz, & Vargas Sánchez, 2014, pág. 61).

“La Gestión de los Recursos Humanos basada en las competencias (o por competencias) contempla de forma integrada la dimensión estratégica del negocio, la dimensión humana y la comportamental” (Mamolar, citado en Moreno, Pelayo & Vargas, 2004, p.61).

(Alles, 2008, pág. 70) define a la gestión por competencias “como un modelo de management o de gestión, una manera de “manejar” los recursos humanos de una organización para lograr alinearlos a la estrategia de negocios. Cuando esta modelización se hace correctamente, conforma un sistema de ganar-ganar, ya que es beneficiosa tanto para la empresa como para sus empleados”.

(Blanco, 2007) señala:

La gestión por competencia tendrá por objetivo la integración de las personas en la misión y la visión de las organizaciones, y desde el punto de vista operativo, las

diferentes áreas de la gestión de los recursos humanos parecen dirigirse hacia la triple dimensión de adquisición, estímulo y desarrollo de competencias para alcanzar los objetivos organizaciones (p.145).

Para que el modelo de gestión de recursos humanos por competencias sea aplicado dentro de una organización, “debe estar asentado sobre una reflexión estratégica y organizativa previo; siendo elementos necesarios para garantizar la coherencia de los objetivos del proyecto y la viabilidad de su implementación dentro de la organización” (Sagi-Vela Grade, 2004, pág. 19)

Para (Sagi-Vela Grade, 2004), “la gestión por competencias permite la integración de todos los sistemas de gestión de recursos humanos bajo un único modelo. Este modelo introduce dos cambios conceptuales: la recuperación del concepto de profesión frente al de puesto de trabajo y el concepto de competencia frente al de función y tarea” (p.20).

La determinación de afrontar un modelo de gestión de recursos humanos por competencias se basa en la importancia que tiene las personas dentro de una organización, considerándolos como elemento clave para lograr la ventaja competitiva en un entorno cada vez más complicado.

Para (Sagi-Vela Grade, 2004) “la gestión por competencias es una metodología o modelo de gestión perfectamente compatible y complementaria con otros conceptos innovadores de gestión de recursos humanos que han ido apareciendo en los últimos años como: inteligencia emocional, gestión del conocimiento, capital intelectual”.

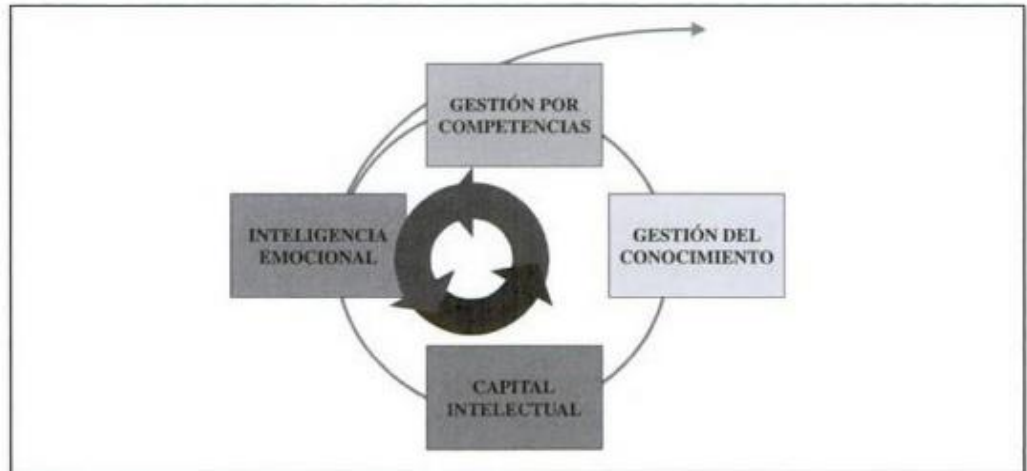


Figura 5: Cuatro conceptos de gestión de recursos humanos

Fuente: Sagi-Vela (2004)

2.3. Definiciones conceptuales

Actitud: “La organización de creencias, opiniones, sentimientos y tendencias conductuales, relativamente duraderas hacia objetos, grupos, eventos o símbolos, positivo o negativo acerca de una persona, objeto o cuestión” (Hogg, 2008 citado en García, 2015, p.1).

Análisis: “Clasificación y agrupación de los distintos elementos individuales que se constituyen homogéneas y significativas” (Estupiñán Gaitán, 2010).

Auditoría de recursos humanos: “el análisis de las políticas de personal y estas políticas son adecuadas a los objetivos generales y específicos de la empresa. El auditor deberá detectar disfuncionamientos posibles, y dando a cada uno la importancia que requiere según las circunstancias” (Quijano, 2006, p. 249).

Capacitación del personal: “la capacitación constituye el núcleo de un esfuerzo continuo, diseñado para mejorar las competencias de las personas y, en consecuencia, el desempeño de la organización. Se trata de uno de los procesos más importantes de la administración de los recursos humanos” (Chiavenato, 2009, p.377).

Conocimientos: “Es un proceso humano dinámico de justificación de la creencia personal en busca de la verdad. Esta concepción destaca la naturaleza activa y subjetiva del conocimiento, representada en términos de compromiso y creencias enraizadas en los valores individuales” (Nonaka y Takeuchi, 1995 citado en Segarra & Bou, 2005, p. 177).

Diseño de puesto: “Incluye la especificación del contenido, de los métodos de trabajo y de las relaciones con los demás puestos” (Chiavenato, 2008, p. 238).

Documentación institucional: “Es un tipo de evidencia que se utiliza de forma amplia en todas las auditorias porque normalmente es accesible para el auditor” (Alvin A., Randal J., & Mark S., 2007, p. 170).

Evaluación de desempeño: “Es la unidad organizativa sobre la que deben realizarse las intervenciones en RR.HH a través de los siguiente ítems: definir los perfiles de idoneidad de las personas para el desempeño de las funciones; b) la asignación y supervisión de tareas; c) la evaluación del desempeño de los empleados; d) la fijación de retribución” (Gorriti Bontigui, 2015).

Evidencia analítica: “Comprende cálculos, comparaciones, razonamientos, separación de la información en sus componentes” (Zanabria, 2005, p. 25).

Evidencia física: “Se obtiene mediante inspección y observación directa de actividades, bienes o sucesos” (Zanabria, 2005, p. 25).

Evidencia documental: “consiste en información elaborada, como la contenida en cartas, contratos, registros de contabilidad facturas y documentos de la administración” (Zanabria, 2005, p. 25).

Evidencia testimonial: “Se obtiene de otras personas en forma de declaraciones hechas en el curso de indagaciones o entrevistas” (Zanabria, 2005, p. 25).

Gestión de las remuneraciones: “Se entiende como el conjunto de normas y procedimientos que se utilizan para establecer y/o mantener estructuras de salarios justas y equitativas en la organización” (Chiavenato, 2008, p. 292).

Informe de auditoría: “es el paso final de un proceso completo de auditoría. El motivo para estudiarlo en esta sección es permitir una referencia a los distintos informes de auditoría que irán acumulándose como evidencia a lo largo de texto” (Alvin A., Randal J., & Mark S., 2007, p. 46)

Inspección: “Consiste en examinar registros, documentos, o activos tangibles” (Estupiñán Gaitán, 2010).

Interrogatorio: “Consiste en buscar la información adecuada. Los interrogantes podrán variar desde las formales por escrito, dirigidos a terceras personas, hasta consultas informales orales” (Estupiñán Gaitán, 2010).

Lista de control: “documentos en el cual el auditor registra los datos y la información obtenida durante su examen, los resultados de las pruebas realizadas y la descripción de las mismas” (Zanabria, 2005, p. 26).

Necesidad de recursos humanos: “Es el proceso de análisis de las necesidades de recursos humanos conforme cambia los entornos internos y externos de la organización, y la aplicación de la consiguiente estrategia. Su propósito es utilizar estos recursos con eficacia” (Citado en Mendoza, Lopez & Salas, 2016, p.65).

Observación: “Consiste en mirar un proceso o procedimiento que está siendo realizado por otros” (Estupiñán Gaitán, 2010).

Programa de auditoría: “Es el listado de los procedimientos de auditoría de un área de auditoría o para una auditoría completa. También incluye tamaños de muestras, partidas a escoger, y a duración propicia de las pruebas” (Alvin A., Randal J., & Mark S., 2007, p. 164).

Procedimiento de auditoría: “Es la instrucción detallada para la recopilación de un tipo de evidencia de auditoría que se ha de obtener en cierto momento durante la auditoría” (Alvin A., Randal J., & Mark S., 2007, p. 163).

Reclutamiento de personal: “Proceso que implica buscar en ese amplio mercado de trabajo a las personas que poseen determinadas características que sean parte de la organización” (Chiavenato, 2008, p. 20).

Selección de personal: “Funciona como un filtro que solo permite ingresar a la organización a personas que cuentan con características deseadas” (Chiavenato, 2008, p. 48).

Sistema de recompensas: “Constituyen los incentivos, alicientes para estimular ciertos tipos de comportamiento deseados por la organización. Incluye el paquete total de prestaciones que la organización ofrece a sus miembros, así como los mecanismos y los procedimientos que utilizan para repartir esas prestaciones” (Chiavenato, 2008, p. 316).

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis General:

Existe relación significativa entre la auditoría administrativa y la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2018.

2.4.2. Hipótesis Específicas:

Existe relación significativa entre la auditoría administrativa y la planificación de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2018.

Existe relación significativa entre la auditoría administrativa y la organización de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2018.

Existe relación significativa entre la auditoría administrativa y el control de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2018.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño Metodológico:

3.1.1. Tipo de Investigación

El tipo de estudio que se realiza en el presente trabajo es una investigación básica, donde buscamos obtener información de los hechos o fenómenos para encontrar las relaciones entre la auditoría administrativa y la gestión de los recursos humanos, para poder deducir alternativas de soluciones, sobre las variables estudiadas.

(Behar, 2008), afirma que la investigación básica “recibe el nombre de investigación pura, teórica, dogmática y fundamental, se caracteriza porque parte de un marco teórico y permanece en él; la finalidad radica en formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico. Esta forma de investigación emplea cuidadosamente el procedimiento de muestreo, a fin de extender sus hallazgos más allá del grupo o situaciones estudiadas” (p.19).

3.1.2. Enfoque

El enfoque es cuantitativo, no experimental y transversal.

Enfoque cuantitativo: Las variables serán medidas con bases numéricas y analizadas estadísticamente. Por lo cual (Hernández, Fernandez, & Baptista, 2006), afirma: “el enfoque cuantitativo los planteamientos a investigar son específicos y delimitados desde el inicio de un estudio. Además, las hipótesis se establecen previamente, esto es, antes de recolectar y analizar los datos. La recolección de los

datos se fundamenta en la medición y el análisis en procedimientos estadísticos”. (p. 20).

No experimental: Nos enfocaremos a recolectar la información de estudio, sin ser manipulados por nosotros. Según (Hernández, Fernandez, & Baptista, 2006) “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (p. 149).

Transversal: Las variables serán medidas en una sola ocasión en la investigación. Según (Hernández, Fernandez, & Baptista, 2006) “Es un tipo de diseño de investigación en el que se plantea la relación entre diversas variables de estudios” (p. 150).

3.2. Población y muestra:

3.2.1. Población:

El presente trabajo de investigación tiene como población a 459 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2018.

3.2.2. Muestra

La unidad de muestreo en auditoria administrativa y gestión de los recursos humanos son 459 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2018.

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

Sus valores correspondientes son:

N = Tamaño de la población : 459 trabajadores

Z² = Nivel de confianza 95% : 1.96²

p = Probabilidad de que el evento ocurra : 0.85

q = Probabilidad de que el evento no ocurra: 0.15

e² = Error seleccionado : 0.05²

Aplicando la fórmula:

$$n = \frac{1.96^2 \times 459 \times 0.85 \times 0.15}{0.05^2 (459-1) + 1.96^2 \times 0.85 \times 0.15}$$

$$n = 137$$

3.3. Operacionalización de las variables e indicadores

3.3.1. Variable 1: Auditoría Administrativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y Valores	Niveles y rangos	Instrumentos	Informantes
	Objetivo de auditoría					
Metodología de auditoría	Programa de auditoría	1 al 4				
	Procedimiento de auditoría					
	Resultado de auditoría		Nunca (1)			
Técnicas de auditoría	Inspección					
	Análisis	5 al 8	Casi nunca (2)	Bajo 16 a 37	Cuestionario tipo escala Likert.	Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho.
	Observación					
Interrogatorio		A veces (3)	Regular 38 a 59			
Papeles de trabajo	Exámenes					
	Lista de control	9 al 12				
Documentación institucional.			Casi siempre (4)	Alta 60 a 80		
	Evidencia física					
Evidencia de auditoría	Evidencia documental	13 al 16				
	Evidencia testimonial			Siempre (5)		
	Evidencia analítica					

Fuente: Elaboración propia

3.3.2. Variable 2: Gestión de los recursos humanos

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y Valores	Niveles y rangos	Instrumentos	Informantes
Planificación de RR.HH.	Necesidad de recursos humanos	1 al 5	Nunca (1)			
	Estrategia de recursos humanos					
Organización de RR.HH.	Diseño de puesto.	6 al 10	Casi nunca (2)	Bajo 16 a 37	Cuestionario tipo escala Likert.	Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho.
	Motivación laboral.		A veces (3)	Regular 38 a 59		
	Reclutamiento de personal.		Casi siempre (4)	Alta 60 a 80		
Gestión por competencias	Selección de personal	11 al 15	Siempre (5)			
	Capacitación del personal.					
Control de RR.HH.	Gestión de las remuneraciones	16 al 20				
	Habilidades					
	Conocimientos					
Control de RR.HH.	Actitudes					
	Destrezas					
Control de RR.HH.	Evaluación de desempeño.					
	Productividad laboral					
Control de RR.HH.	Auditoria de recursos humanos					
	Sistema de recompensas.					

Fuente: Elaboración propia

3.4. Técnicas e instrumentos de la recolección de datos

3.4.1. Técnicas

En el presente trabajo de investigación se utilizará la técnica de la encuesta y el análisis documental para obtener información necesaria y saber cómo se relacionan las variables de estudio.

a) Encuesta

En el trabajo de investigación se utilizará la encuesta como técnica que nos ayudará a recolectar los datos de nuestra investigación, con el uso pertinente de su muestra de campo.

En tal sentido: (Trespacios, Vazquez, & Bello, 2005) definen “las encuestas son instrumentos de investigación descriptiva que precisan identificar a priori las preguntas a realizar, las personas seleccionadas en una muestra representativa de la población, especificar las respuestas y determinar el método empleado para recoger la información que se vaya obteniendo”. (p 191).

b) Análisis documental.

Nos ayudara a conocer a profundidad sobre nuestro objeto de investigación, de tal manera que nos permita no caer en ambigüedades al momento de realizar el trabajo de estudio.

Martos, Bermejo & Santos (2006), indica: “análisis documental lo que hace es transformar un documento primario en un documento secundario, de tal manera que, partiendo del documento primario, obtenemos una nueva referencia documental que nos permita utilizarlo mejor” (p.604).

3.4.2. Instrumentos

a) Cuestionario

El instrumento a aplicar en la investigación es el cuestionario que está compuesto por preguntas en 2 partes, tales tendrán valores de Likert, con lo que ayudará obtener más información de las variables de estudio. Por lo cual (Hernández, Fernandez, & Baptista, 2006) “Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (p 217).

La primera contiene 16 ítems relacionado con la auditoría administrativa, las cuales deberá estar agrupadas en cuatro dimensiones: metodología de auditoría, técnicas de auditoría, papeles de trabajo, evidencia de auditoría. Cada uno de estos ítems será medido utilizando la escala y valores entre uno y cinco: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

La segunda parte contiene 16 ítems relacionado con la gestión de recursos humanos, las cuales deberá estar agrupada en cuatro dimensiones: planificación de recursos humanos, organización de recursos humanos, gestión por competencias y control de recursos humanos. Los ítems serán medidos utilizando la escala y valores entre uno y cinco: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

b) Fichas textuales.

El estudio de la investigación utilizaremos como instrumento, las fichas textuales para saber más sobre nuestras variables de estudio, para lograr entender los fenómenos o hechos.

Moreno (2010), “consignan las ideas básicas expresadas por otro, pero utilizando las palabras y el estilo de quien toma los apuntes, sin alterar lo citado” (p. 91).

3.5. Técnicas para el procesamiento de la información

La información será procesada en Excel y utilizando el SPSS versión 24.0 con la elaboración de cuadros, gráficos y tablas de frecuencia en las dimensiones establecidas.

Para hallar la asociatividad o interdependencia se utilizará el coeficiente de correlación de Spearman entre las variables.

CAPÍTULO VI: RESULTADOS

4.1. Descripción de la variable Auditoría Administrativa

4.1.1. Descripción de los ítems

a. Ítems para medir Metodología de auditoría

Tabla 4: *Item 1 ¿El responsable de auditar sus funciones administrativas les explica el objetivo de dicha auditoría?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	20	14,6	14,6	14,6
Casi nunca	22	16,1	16,1	30,7
A veces	27	19,7	19,7	50,4
Casi siempre	28	20,4	20,4	70,8
Siempre	40	29,2	29,2	100,0
Total	137	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

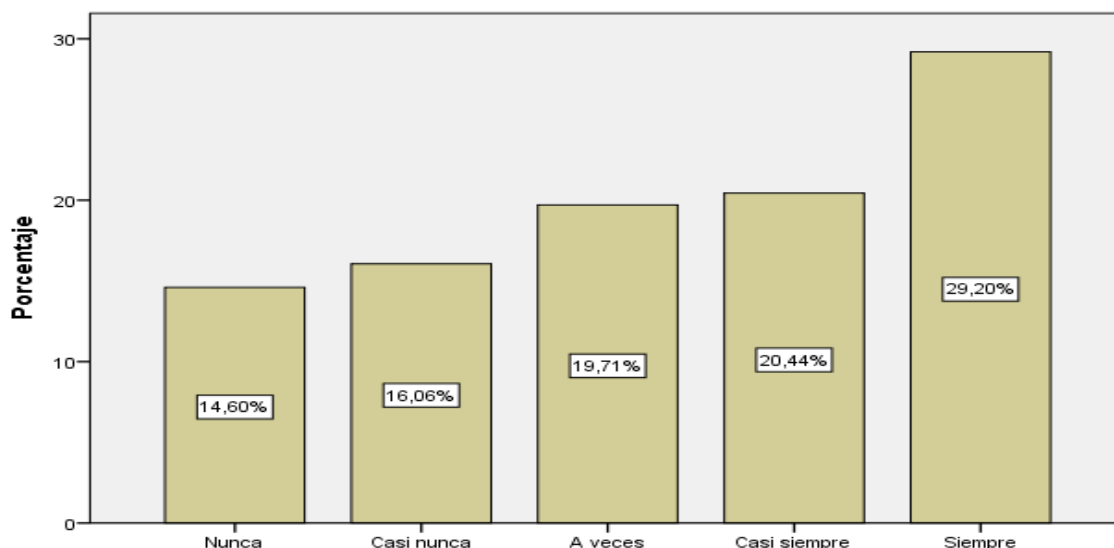


Figura 4: ¿El responsable de auditar sus funciones administrativas les explica el objetivo de dicha auditoría

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 4 y Figura 4 se aprecian los resultados de frecuencia y porcentaje del ítem 1, que en escala de nunca es de 14.6% (20 trabajadores), la escala casi nunca 16,1% (22 trabajadores), la escala de a veces 19.7% (27 trabajadores), la escala de casi siempre es de 20.4% (28 trabajadores) y la escala de siempre es de 29.2% (40 trabajadores); en tal sentido, se demuestra que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura manifiestan que siempre el responsable de auditar sus funciones administrativas les explica el objetivo de dicha auditoría.

Tabla 5: Ítem 2 ¿Previo a realizar una auditoría a su área, el responsable les explica el detalle del programa de auditoría?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Nunca	23	16,8	16,8	16,8
Casi nunca	18	13,1	13,1	29,9
A veces	36	26,3	26,3	56,2
Casi siempre	28	20,4	20,4	76,6
Siempre	32	23,4	23,4	100,0
Total	137	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

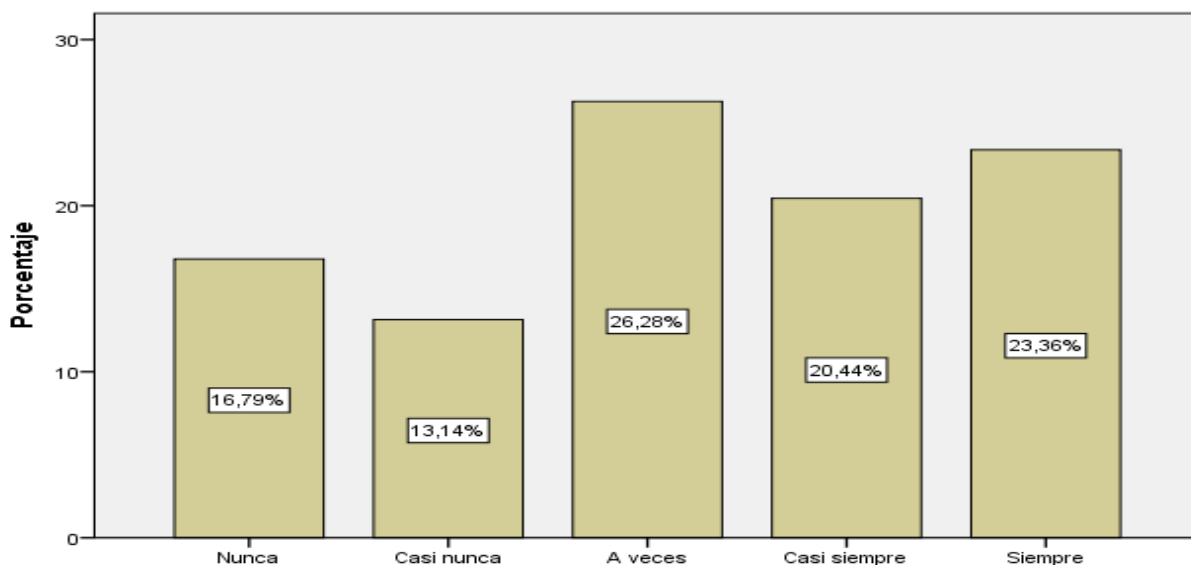


Figura 5: ¿Previo a realizar una auditoría a su área, el responsable les explica el detalle del programa de auditoría?

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 5 y Figura 5 se aprecian los resultados de frecuencia y porcentaje del ítem 2, que en escala de nunca es de 16.8% (23 trabajadores), la escala casi nunca 13,1% (18 trabajadores), la escala de a veces 26.3% (36 trabajadores), la escala de casi siempre es de 20.4% (28 trabajadores) y la escala de siempre es de 23.4% (32 trabajadores); en tal sentido, se demuestra que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura manifiestan que a veces Previo a realizar una auditoría a su área, el responsable les explica el detalle del programa de auditoría.

Tabla 6: Ítem 3 ¿Participa activamente en el desarrollo de la auditoría de su área?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	25	18,2	18,2	18,2
Casi nunca	26	19,0	19,0	37,2
A veces	45	32,8	32,8	70,1
Casi siempre	24	17,5	17,5	87,6
Siempre	17	12,4	12,4	100,0
Total	137	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

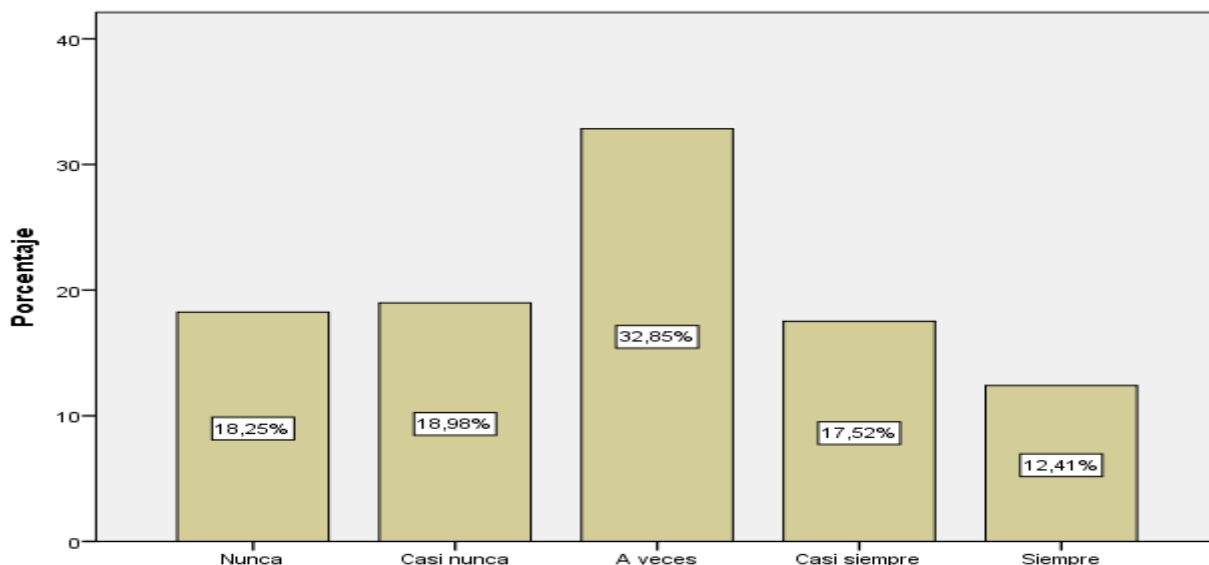


Figura 6: ¿Participa activamente en el desarrollo de la auditoría de su área?
Fuente: Elaboración propia

En la tabla 6 y Figura 6 se aprecian los resultados de frecuencia y porcentaje del ítem 3, que en escala de nunca es de 18.2% (25 trabajadores), la escala casi nunca 19% (26 trabajadores), la escala de a veces 32.8% (45 trabajadores), la escala de casi siempre es de 17.5% (24 trabajadores) y la escala de siempre es de 12.4% (17 trabajadores); en tal sentido, se demuestra que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura manifiestan que a veces participan activamente en el desarrollo de la auditoría de su área.

Tabla 7: Ítem 4 ¿Se toman acciones correctivas de los resultados obtenidos en la auditoría?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	37	27,0	27,0	27,0
Casi nunca	42	30,7	30,7	57,7
A veces	25	18,2	18,2	75,9
Casi siempre	33	24,1	24,1	100,0
Total	137	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

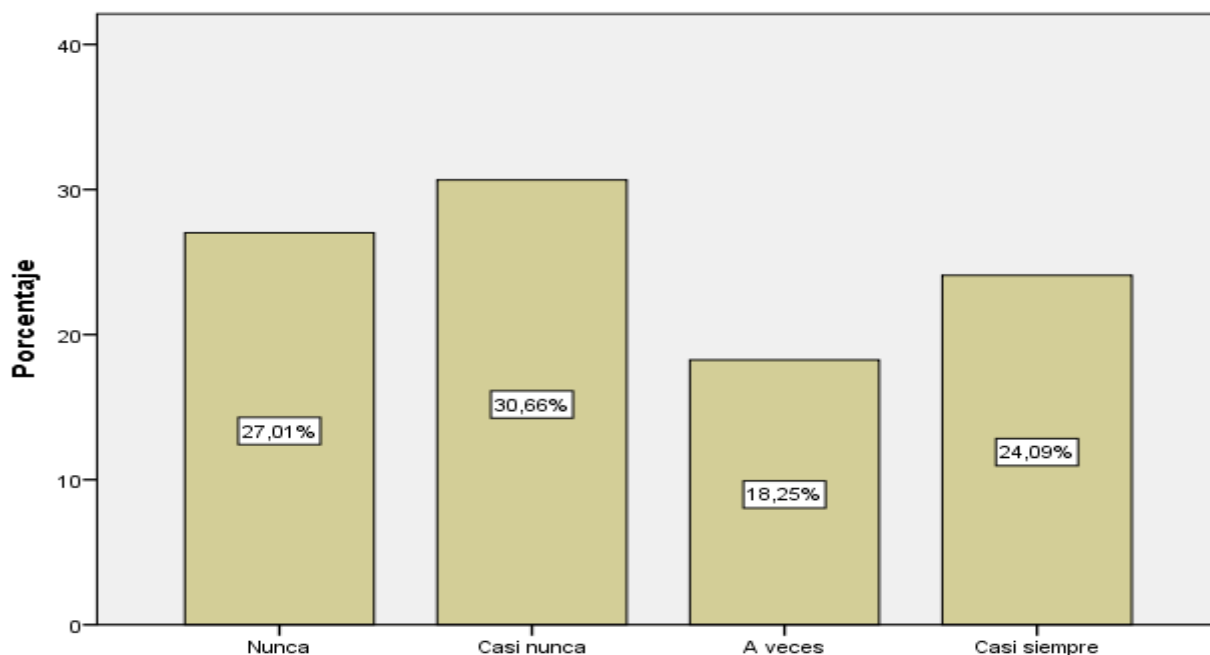


Figura 7: ¿Se toman acciones correctivas de los resultados obtenidos en la auditoría?
Fuente: Elaboración propia

En la tabla 7 y Figura 7 se aprecian los resultados de frecuencia y porcentaje del ítem 4, que en escala de nunca es de 27% (37 trabajadores), la escala casi nunca 30,7% (42 trabajadores), la escala de a veces 18.2% (25 trabajadores), la escala de casi siempre es de 24.1% (33 trabajadores); en tal sentido, se demuestra que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura manifiestan casi nunca toman acciones correctivas de los resultados obtenidos en la auditoría.

b. Ítems para medir las técnicas de auditoría:

Tabla 8: Ítem 5 *¿La inspección responde a las expectativas de los planes preestablecidos?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Nunca	12	8,8	8,8	8,8
Casi nunca	28	20,4	20,4	29,2
A veces	44	32,1	32,1	61,3
Casi siempre	27	19,7	19,7	81,0
Siempre	26	19,0	19,0	100,0
Total	137	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

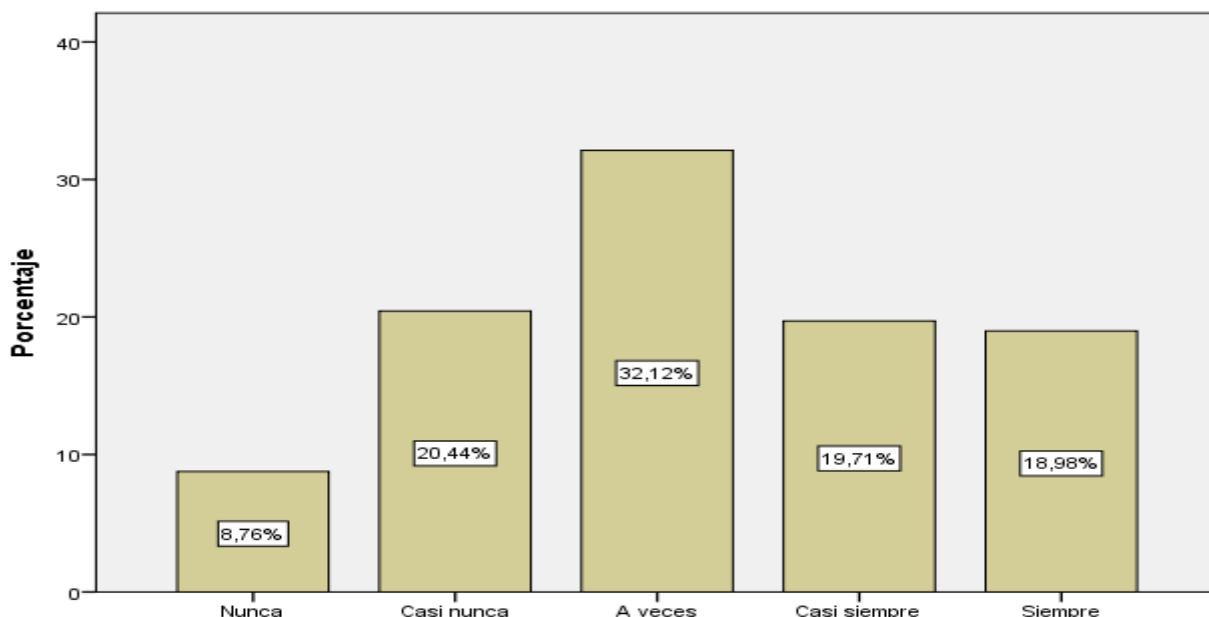


Figura 8: ¿La inspección responde a las expectativas de los planes preestablecidos?
Fuente: Elaboración propia

En la tabla 8 y Figura 8 se aprecian los resultados de frecuencia y porcentaje del ítem 5, que en escala de nunca es de 8,8% (12 trabajadores), la escala casi nunca 20,4% (28 trabajadores), la escala de a veces 32.1% (44 trabajadores), la escala de casi siempre es de 19.7% (27 trabajadores) y la escala de siempre es de 19% (26 trabajadores); en tal sentido, se demuestra que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura manifiestan que a veces la inspección responde a las expectativas de los planes preestablecidos.

Tabla 9: Ítem 6 ¿El resultado de la gestión administrativa es analizado y contrastado con lo planificado?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Nunca	10	7,3	7,3	7,3
Casi nunca	4	2,9	2,9	10,2
A veces	56	40,9	40,9	51,1
Casi siempre	31	22,6	22,6	73,7
Siempre	36	26,3	26,3	100,0
Total	137	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

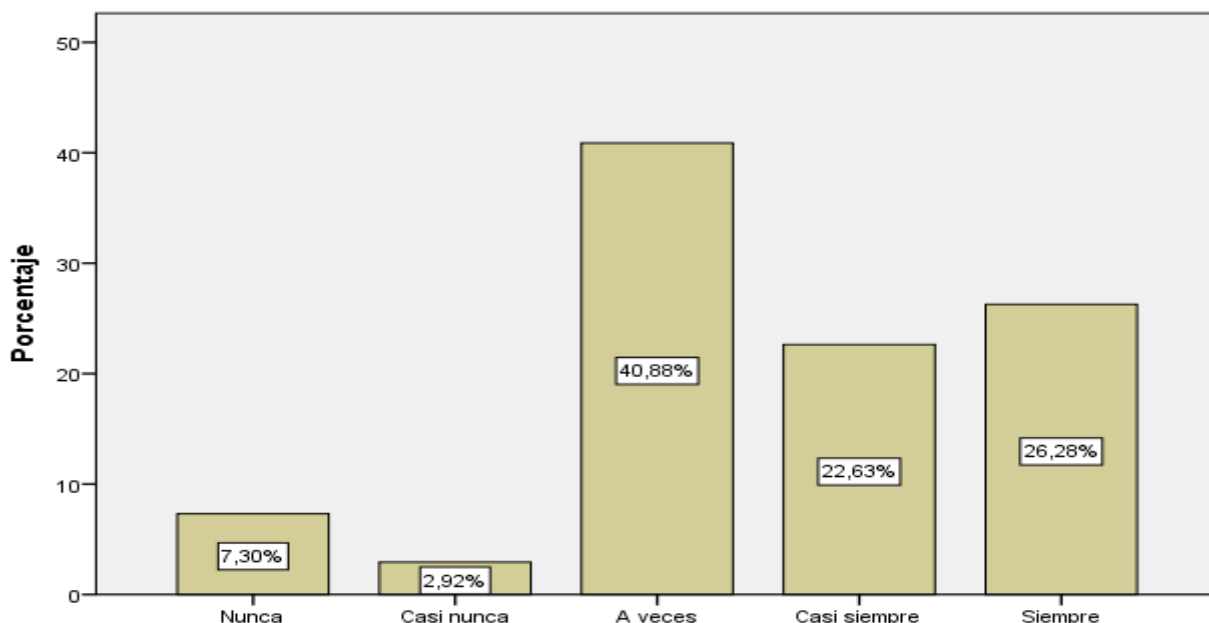


Figura 9: ¿El resultado de la gestión administrativa es analizado y contrastado con lo planificado?

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 9 y Figura 9 se aprecian los resultados de frecuencia y porcentaje del ítem 6, que en escala de nunca es de 7,3% (10 trabajadores), la escala casi nunca 2,9% (4 trabajadores), la escala de a veces 40,9% (56 trabajadores), la escala de casi siempre es de 22,6% (31 trabajadores) y la escala de siempre es de 26,3% (36 trabajadores); en tal sentido, se demuestra que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura manifiestan que a veces el resultado de la gestión administrativa es analizado y contrastado con lo planificado.

Tabla 10: Ítem 7 ¿Los procesos o procedimientos realizados en su área son observados por el Órgano de Control Interno?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	59	43,1	43,1	43,1
	Casi nunca	14	10,2	10,2	53,3
	A veces	41	29,9	29,9	83,2
	Casi siempre	20	14,6	14,6	97,8
	Siempre	3	2,2	2,2	100,0
	Total	137	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

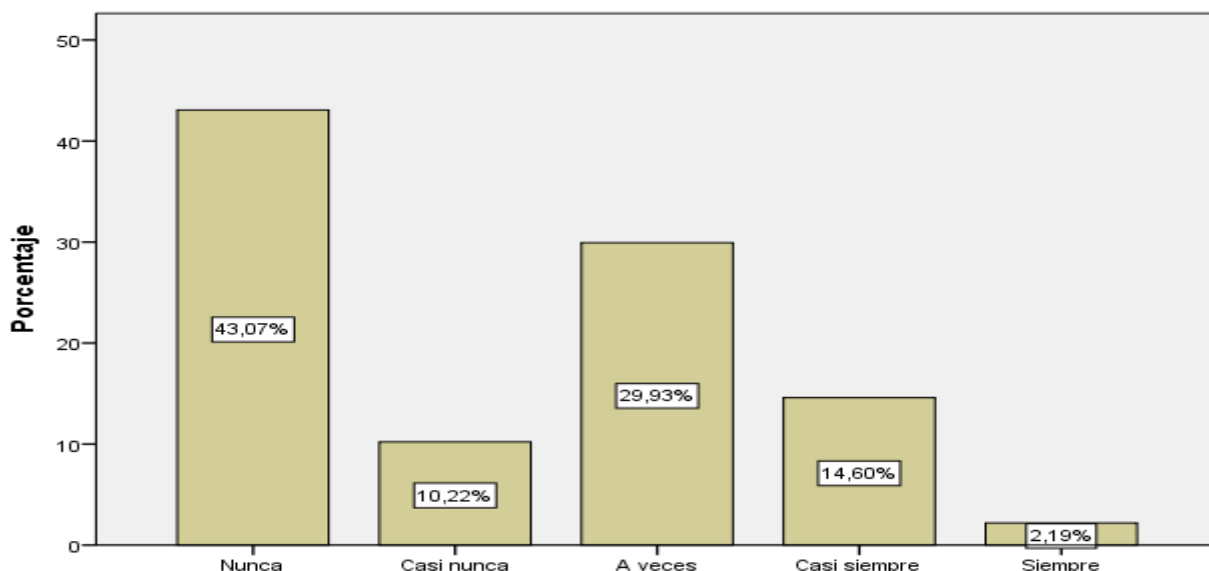


Figura 10: ¿Los procesos o procedimientos realizados en su área son observados por el Órgano de Control Interno?

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 10 y Figura 10 se aprecian los resultados de frecuencia y porcentaje del ítem 7, que en escala de nunca es de 43,1% (59 trabajadores), la escala casi nunca 10,2% (14 trabajadores), la escala de a veces 29.9% (41 trabajadores), la escala de casi siempre es de 14.6% (20 trabajadores) y la escala de siempre es de 2,2% (3 trabajadores); en tal sentido, se demuestra que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura manifiestan que nunca los procesos o procedimientos realizados en su área son observados por el Órgano de Control Interno.

Tabla 11: Ítem 8. ¿Los procedimientos administrativos son comunicados de forma escrita en los interrogatorios?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	61	44,5	44,5	44,5
	Casi nunca	28	20,4	20,4	65,0
	A veces	18	13,1	13,1	78,1
	Casi siempre	24	17,5	17,5	95,6
	Siempre	6	4,4	4,4	100,0
	Total	137	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

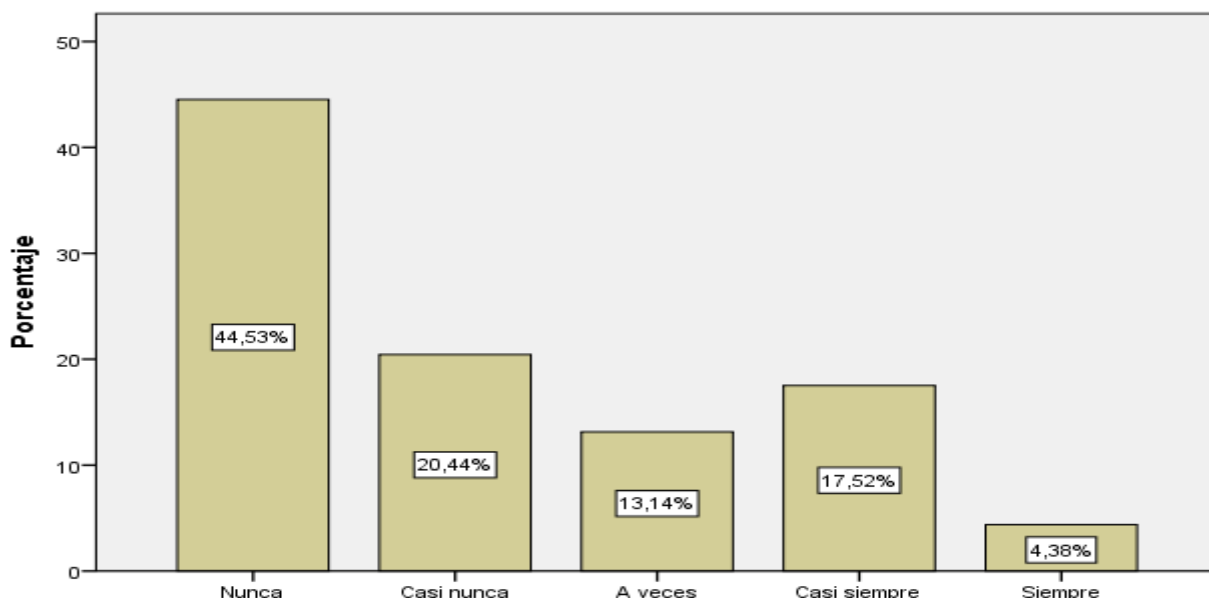


Figura 11: ¿Los procedimientos administrativos son comunicados de forma escrita en los interrogatorios?

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 11 y Figura 11 se aprecian los resultados de frecuencia y porcentaje del ítem 8, que en escala de nunca es de 44,5% (61 trabajadores), la escala casi nunca 20,4% (28 trabajadores), la escala de a veces 13,1% (18 trabajadores), la escala de casi siempre es de 17,5% (24 trabajadores) y la escala de siempre es de 4,4% (6 trabajadores); en tal sentido, se demuestra que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura manifiestan que nunca los procedimientos administrativos son comunicados de forma escrita en los interrogatorios

c. Ítems para medir los papeles de trabajo

Tabla 12: ítem 9 ¿Las evaluaciones (exámenes) de auditoría responden a las actividades desarrolladas?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Nunca	62	45,3	45,3	45,3
Casi nunca	21	15,3	15,3	60,6
A veces	38	27,7	27,7	88,3
Casi siempre	12	8,8	8,8	97,1
Siempre	4	2,9	2,9	100,0
Total	137	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

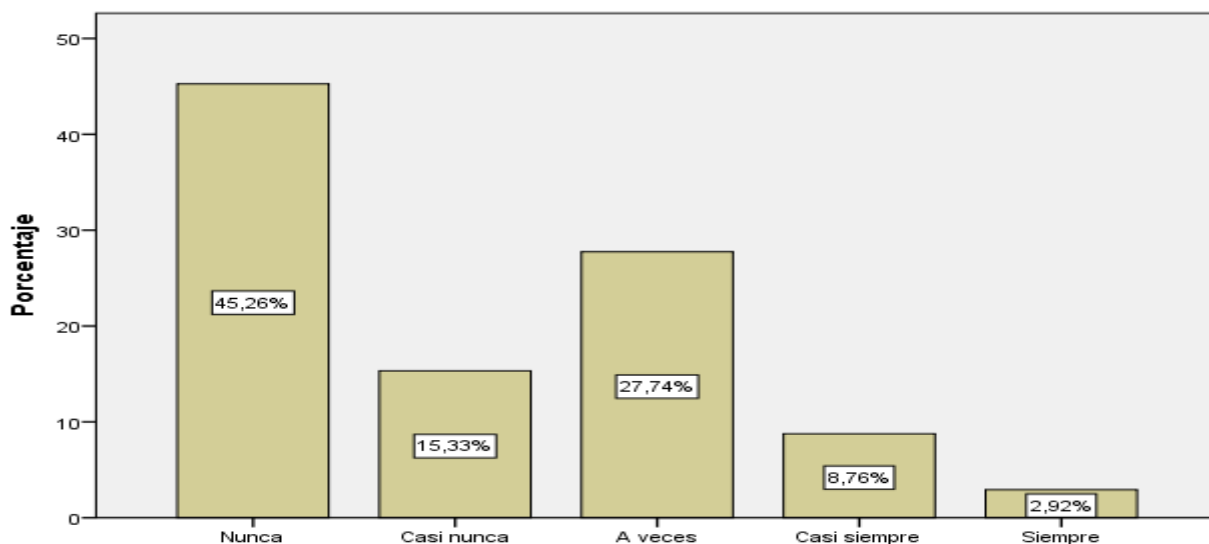


Figura 12: ¿Las evaluaciones (exámenes) de auditoría responden a las actividades desarrolladas?

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 12 y Figura 12 se aprecian los resultados de frecuencia y porcentaje del ítem 9, que en escala de nunca es de 45,3% (62 trabajadores), la escala casi nunca 15,3% (21 trabajadores), la escala de a veces 27,7% (38 trabajadores), la escala de casi siempre es de 8,8% (12 trabajadores) y la escala de siempre es de 2,9% (4 trabajadores); en tal sentido, se demuestra que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura manifiestan que nunca las evaluaciones (exámenes) de auditoría responden a las actividades desarrolladas.

Tabla 13: ítem 10. ¿Con que periodicidad se evalúan la lista de control actividades en su área?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	38	27,7	27,7
	Casi nunca	35	25,5	53,3
	A veces	52	38,0	91,2
	Casi siempre	12	8,8	100,0
	Total	137	100,0	

Fuente: Elaboración propia

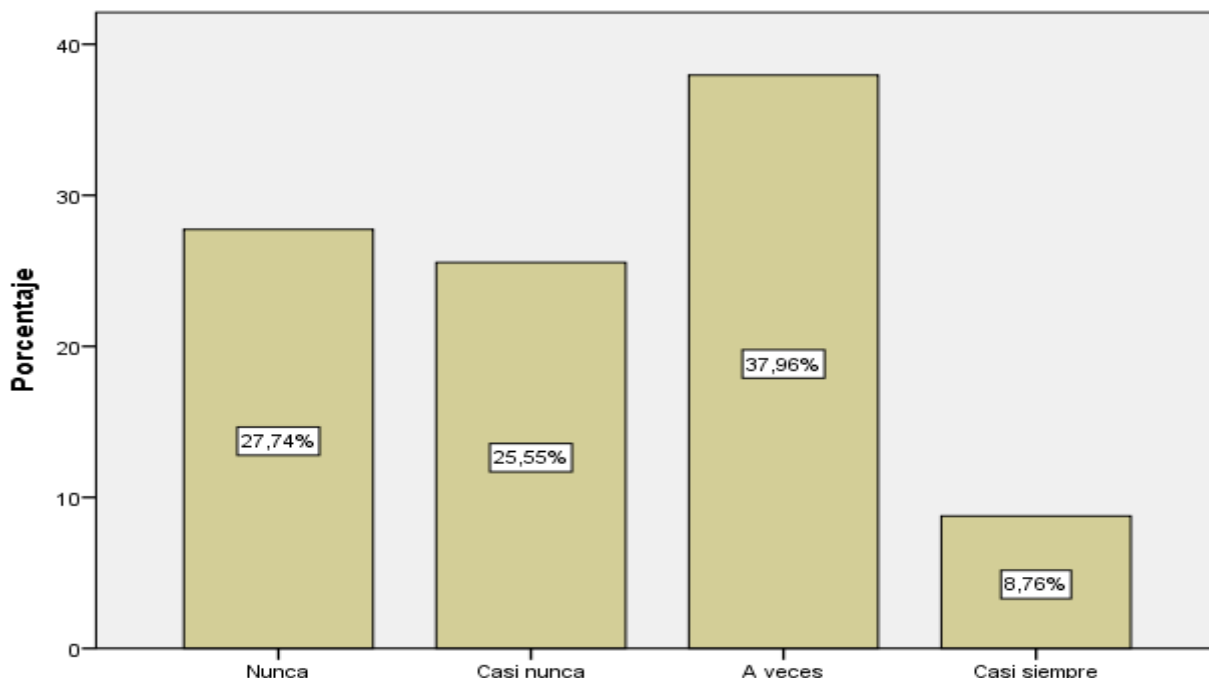


Figura 13: ¿Con que periodicidad se evalúan la lista de control actividades en su área?
Fuente: Elaboración propia

En la tabla 13 y Figura 13 se aprecian los resultados de frecuencia y porcentaje del ítem 10, que en escala de nunca es de 27,7% (38 trabajadores), la escala casi nunca 25,5% (35 trabajadores), la escala de a veces 38% (52 trabajadores), la escala de casi siempre es de 8.8% (12 trabajadores); en tal sentido, se demuestra que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura manifiestan que a veces se evalúan la lista de control actividades en su área.

Tabla 14: Ítem 11 ¿Con que frecuencia se realiza la verificación de los documentos institucionales sobre los recursos humanos según el plan de auditoría?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	26	19,0	19,0
	Casi nunca	36	26,3	45,3
	A veces	39	28,5	73,7
	Casi siempre	36	26,3	100,0
	Total	137	100,0	

Fuente: Elaboración propia

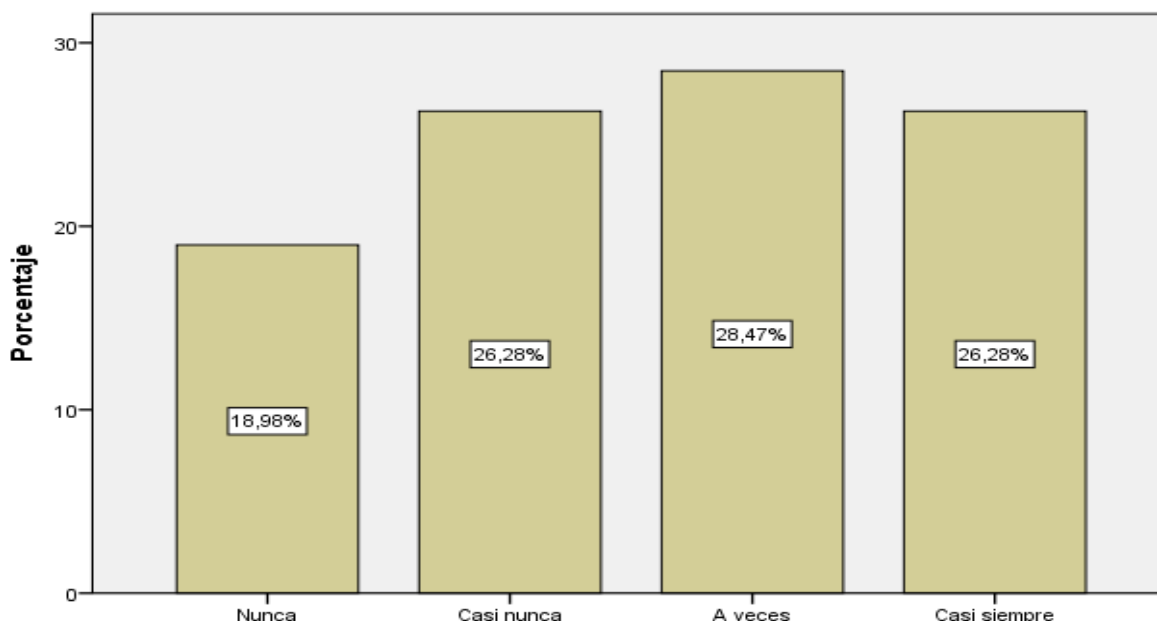


Figura 14: ¿Con que frecuencia se realiza la verificación de los documentos institucionales sobre los recursos humanos según el plan de auditoría?

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 14 y Figura 14 se aprecian los resultados de frecuencia y porcentaje del ítem 11, que en escala de nunca es de 19% (26 trabajadores), la escala casi nunca 26,3% (36 trabajadores), la escala de a veces 28,5% (39 trabajadores), la escala de casi siempre es de 26.3% (36 trabajadores); en tal sentido, se demuestra que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura manifiestan que a veces se realiza la verificación de los documentos institucionales sobre los recursos humanos según el plan de auditoría.

Tabla 15: Ítem 12 ¿Con que frecuencia se ejecutan charlas informativas sobre la aplicación de los documentos institucionales?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	16	11,7	11,7
	Casi nunca	23	16,8	28,5
	A veces	54	39,4	67,9
	Casi siempre	32	23,4	91,2
	Siempre	12	8,8	100,0
	Total	137	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

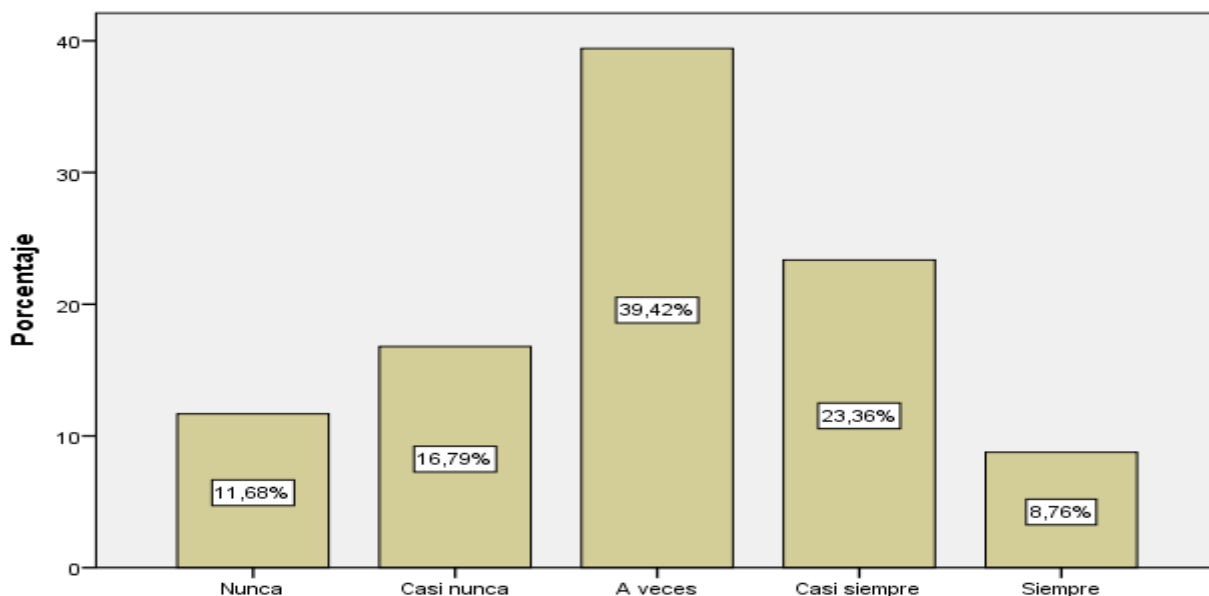


Figura 15: ¿Con que frecuencia se realiza la verificación de los documentos institucionales sobre los recursos humanos según el plan de auditoría?
 Fuente: Elaboración propia

En la tabla 15 y Figura 15 se aprecian los resultados de frecuencia y porcentaje del ítem 12, que en escala de nunca es de 11,7% (16 trabajadores), la escala casi nunca 16,8% (23 trabajadores), la escala de a veces 39,4% (54 trabajadores), la escala de casi siempre es de 23,4% (32 trabajadores) y la escala de siempre es de 8,8% (12 trabajadores); en tal sentido, se demuestra que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura manifiestan que a veces se realiza la verificación de los documentos institucionales sobre los recursos humanos según el plan de auditoría.

d. Ítems para medir las evidencias de auditoría:

Tabla 16: Ítem 13 ¿Se contrasta la información (evidencia física) de las actividades programadas por las áreas según plan de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	30	21,9	21,9	21,9
	Casi nunca	24	17,5	17,5	39,4
	A veces	57	41,6	41,6	81,0
	Casi siempre	26	19,0	19,0	100,0
	Total	137	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

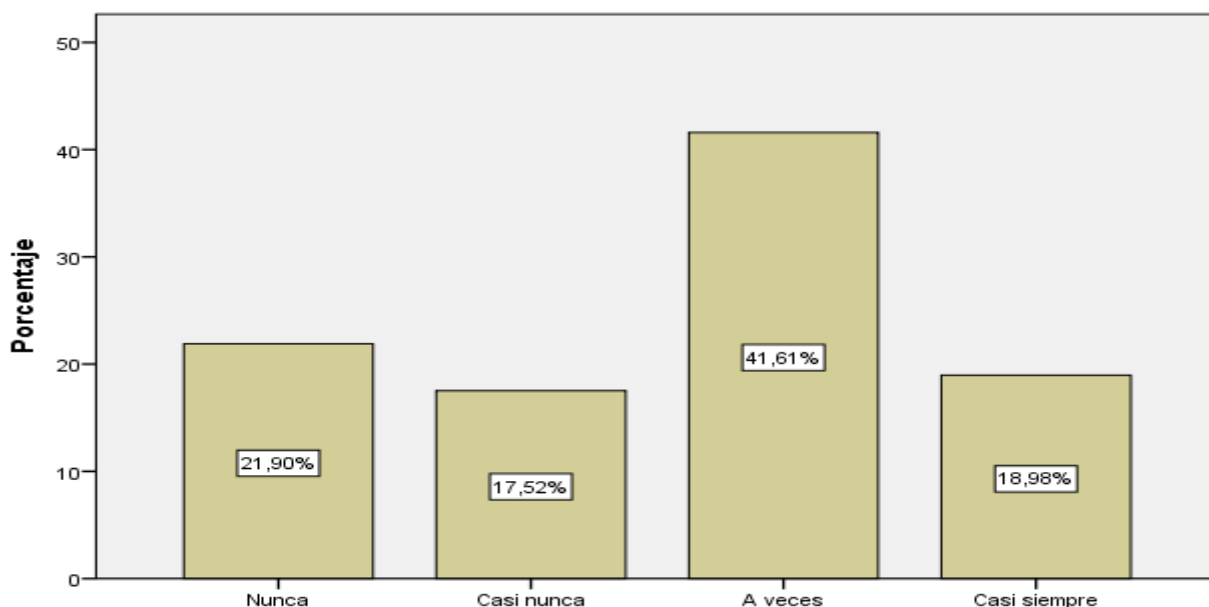


Figura 16: ¿Se contrasta la información (evidencia física) de las actividades programadas por las áreas según plan de trabajo?

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 16 y Figura 16 se aprecian los resultados de frecuencia y porcentaje del ítem 13, que en escala de nunca es de 21,9% (30 trabajadores), la escala casi nunca 17,5% (24 trabajadores), la escala de a veces 41,6% (57 trabajadores), la escala de casi siempre es de 19% (26 trabajadores); en tal sentido, se demuestra que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura manifiestan que a veces se contrasta la información (evidencia física) de las actividades programadas por las áreas según plan de trabajo.

Tabla 17: ítem 14 ¿Se cuenta con documentos (evidencia documental) que respaldan las funciones desarrolladas en su área?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Nunca	26	19,0	19,0	19,0
Casi nunca	17	12,4	12,4	31,4
A veces	55	40,1	40,1	71,5
Casi siempre	17	12,4	12,4	83,9
Siempre	22	16,1	16,1	100,0
Total	137	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

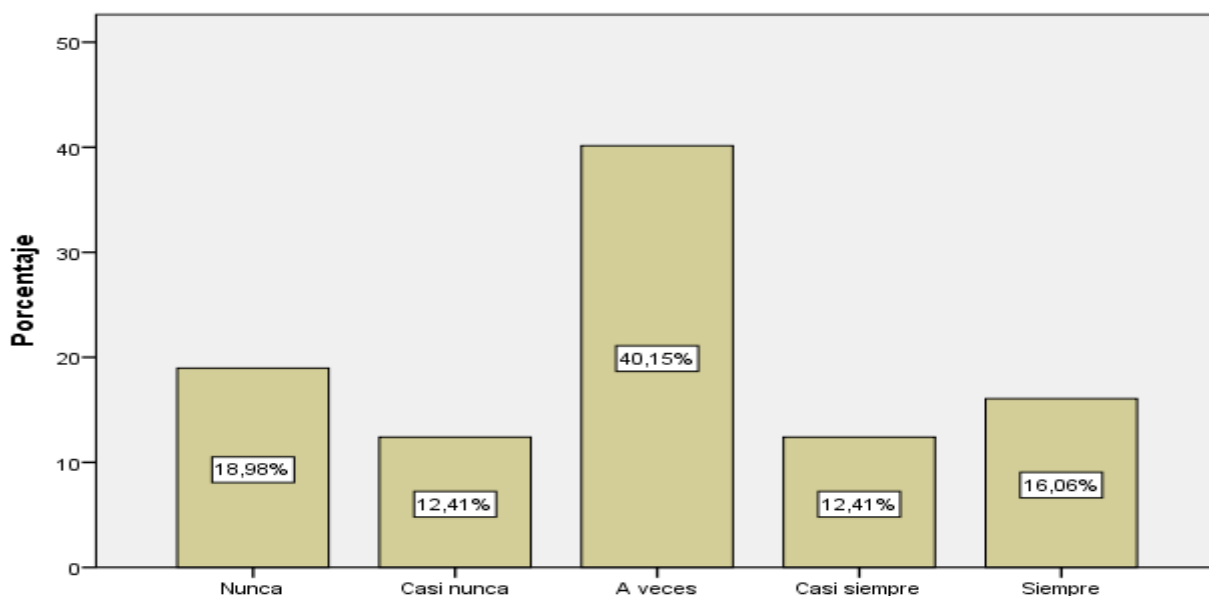


Figura 17: ¿Se cuenta con documentos (evidencia documental) que respaldan las funciones desarrolladas en su área?

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 17 y Figura 17 se aprecian los resultados de frecuencia y porcentaje del ítem 14, que en escala de nunca es de 19% (26 trabajadores), la escala casi nunca 12,4% (17 trabajadores), la escala de a veces 40,1% (55 trabajadores), la escala de casi siempre es de 12,4% (17 trabajadores) y la escala de siempre es de 16,1% (22 trabajadores); en tal sentido, se demuestra que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura manifiestan que a veces se cuenta con documentos (evidencia documental) que respaldan las funciones desarrolladas en su área.

Tabla 18: ítem 15 ¿Cumple con informar la ejecución de sus funciones a las instancias superiores en el plazo establecido (evidencia testimonial)?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	17	12,4	12,4	12,4
Casi nunca	16	11,7	11,7	24,1
A veces	54	39,4	39,4	63,5
Casi siempre	36	26,3	26,3	89,8
Siempre	14	10,2	10,2	100,0
Total	137	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

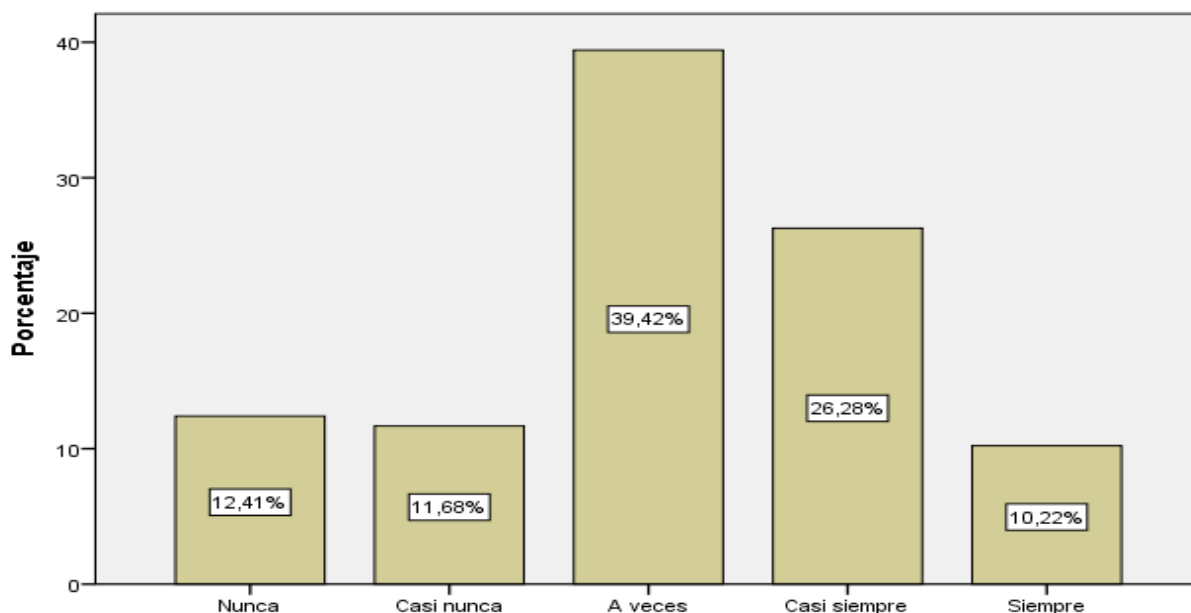


Figura 18: ¿Cumple con informar la ejecución de sus funciones a las instancias superiores en el plazo establecido (evidencia testimonial)?

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 18 y Figura 18 se aprecian los resultados de frecuencia y porcentaje del ítem 15, que en escala de nunca es de 12,4% (17 trabajadores), la escala casi nunca 11,7% (16 trabajadores), la escala de a veces 39,4% (54 trabajadores), la escala de casi siempre es de 26,3% (36 trabajadores) y la escala de siempre es de 10,2% (14 trabajadores); en tal sentido, se demuestra que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura manifiestan que a veces se Cumple con informar la ejecución de sus funciones a las instancias superiores en el plazo establecido (evidencia testimonial).

Tabla 19: Ítem 16 ¿Los resultados obtenidos en su área se analizan al término de su ejecución (evidencia analítica)?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Nunca	5	3,6	3,6	3,6
Casi nunca	22	16,1	16,1	19,7
A veces	26	19,0	19,0	38,7
Casi siempre	28	20,4	20,4	59,1
Siempre	56	40,9	40,9	100,0
Total	137	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

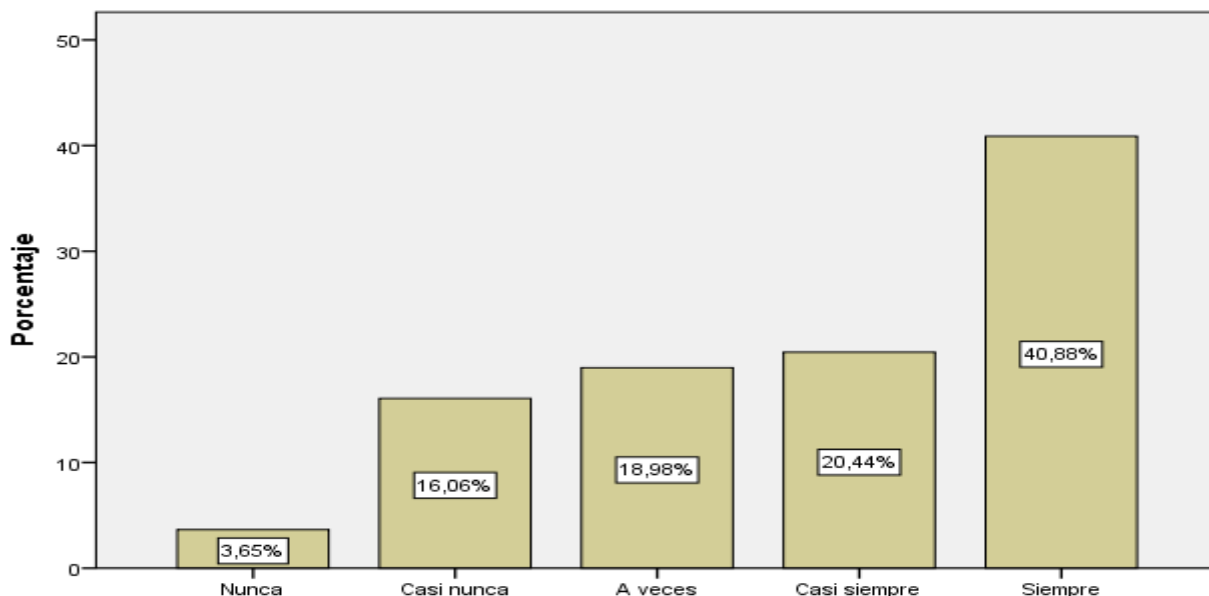


Figura 19: ¿Los resultados obtenidos en su área se analizan al término de su ejecución (evidencia analítica)?

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 19 y Figura 19 se aprecian los resultados de frecuencia y porcentaje del ítem 16, que en escala de nunca es de 3,6% (5 trabajadores), la escala casi nunca 16,1% (22 trabajadores), la escala de a veces 19% (26 trabajadores), la escala de casi siempre es de 20,4% (28 trabajadores) y la escala de siempre es de 40,9% (56 trabajadores); en tal sentido, se demuestra que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura manifiestan que siempre los resultados obtenidos en su área se analizan al término de su ejecución (evidencia analítica).

4.1.2. Descripción de las dimensiones de la variable

a. Niveles de Método de Auditoría

Tabla 20: Niveles de Metodología de Auditoría

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	32	23,4	23,4	23,4
Regular	68	49,6	49,6	73,0
Alto	37	27,0	27,0	100,0
Total	137	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

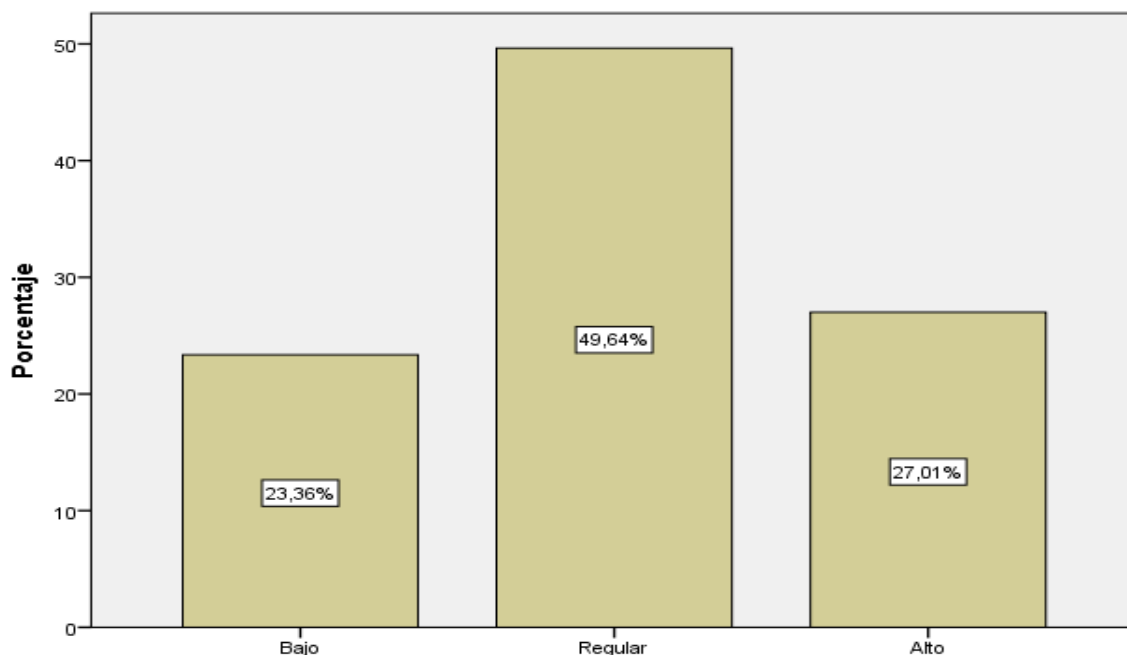


Figura 20: Niveles de Metodología de Auditoría
Fuente: Elaboración propia

En la tabla 20 y figura 20 se puede apreciar que el 49,6% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho considera que en la institución hay un regular nivel de método de auditoría, el 27% indica que hay un alto nivel de método de auditoría y el 23,4% indican que hay un bajo nivel de método de auditoría. En tal sentido, los datos estadísticos demuestran que el nivel de método de auditoría en la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho es regular.

b. Niveles de Técnicas de Auditoría

Tabla 21: Niveles de técnicas de auditoría

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	42	30,7	30,7	30,7
	Regular	68	49,6	49,6	80,3
	Alto	27	19,7	19,7	100,0
	Total	137	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

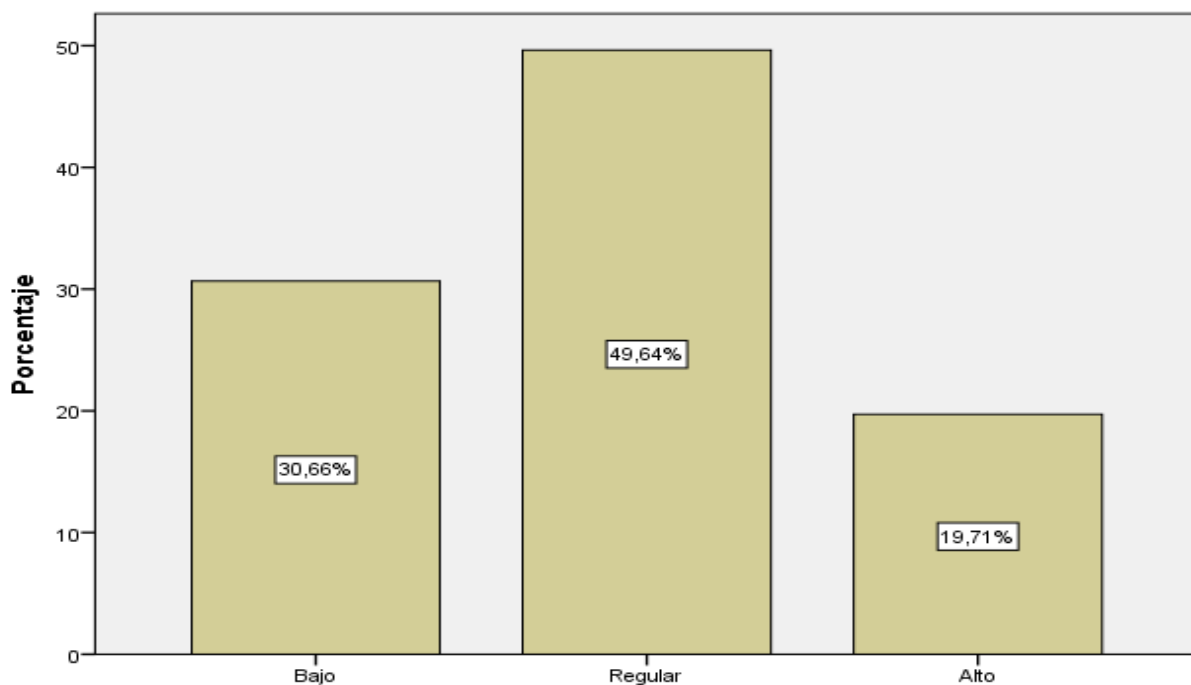


Figura 21: Niveles de técnicas de auditoría

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 21 y figura 21 se puede apreciar que el 49,6% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho considera que en la institución hay un regular nivel de técnicas de auditoría, el 30,7% indica que hay un bajo nivel de técnicas de auditoría y el 19,7% indican que hay un alto nivel de técnicas de auditoría. En tal sentido, los datos estadísticos demuestran que el nivel de técnicas de auditoría en la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho es regular.

c. Niveles de Papeles de Trabajo

Tabla 22: Niveles de papeles de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Bajo	48	35,0	35,0	35,0
Regular	77	56,2	56,2	91,2
Alto	12	8,8	8,8	100,0
Total	137	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

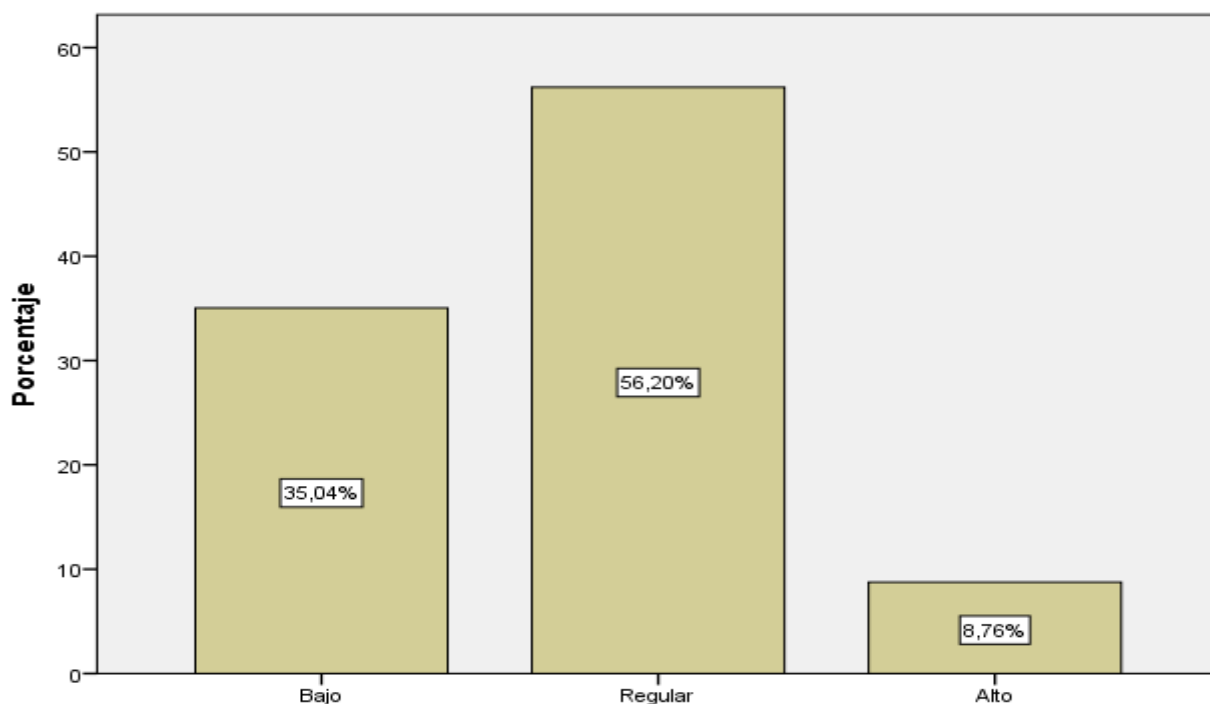


Figura 22: Niveles de papeles de trabajo
Fuente: Elaboración propia

En la tabla 22 y figura 22 se puede apreciar que el 56,2% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho considera que en la institución hay un regular nivel de papeles de trabajo, el 35% indica que hay un bajo nivel de papeles de trabajo y el 8,8% indican que hay un alto nivel de papeles de trabajo. En tal sentido, los datos estadísticos demuestran que el nivel de papeles de trabajo en la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho es regular.

d. Niveles de Evidencia de Auditoría

Tabla 23: Niveles de Evidencia de Auditoría

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Bajo	26	19,0	19,0	19,0
Regular	68	49,6	49,6	68,6
Alto	43	31,4	31,4	100,0
Total	137	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

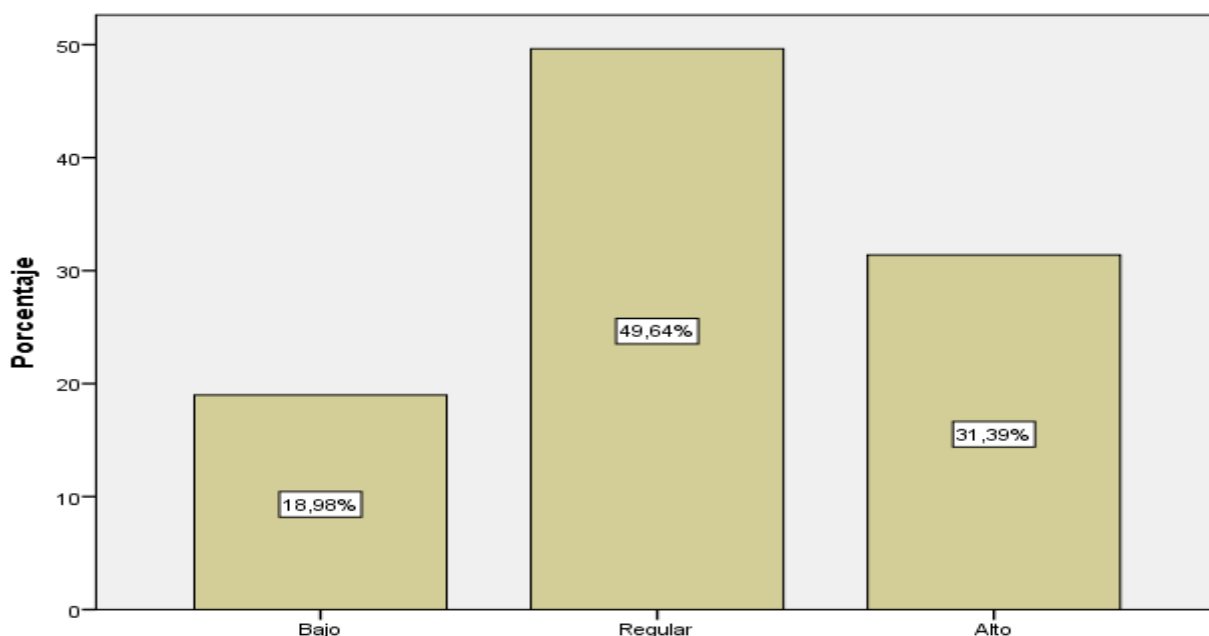


Figura 23: Niveles de Evidencia de Auditoría

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 23 y figura 23 se puede apreciar que el 49,6% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho considera que en la institución hay un regular nivel de evidencia de auditoría, el 31,4% indica que hay un alto nivel de evidencia de auditoría y el 19% indican que hay un bajo nivel de evidencia de auditoría. En tal sentido, los datos estadísticos demuestran que el nivel de evidencia de auditoría en la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho es regular.

4.1.3. Descripción de la variable Auditoría Administrativa

a. Auditoría Administrativa

Tabla 24: Niveles de Auditoría Administrativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	37	27,0	27,0	27,0
	Regular	80	58,4	58,4	85,4
	Alto	20	14,6	14,6	100,0
	Total	137	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

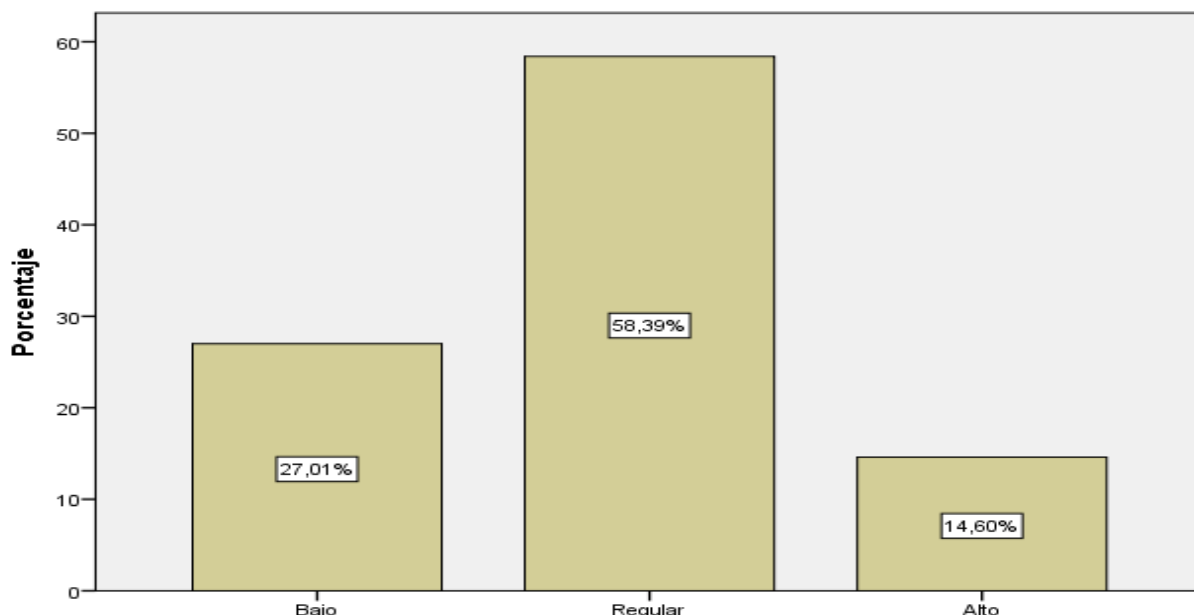


Figura 24: Niveles de Auditoría Administrativa

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 24 y figura 24 se puede apreciar que el 58,4% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho considera que en la institución hay un regular nivel de auditoría administrativa, el 27% indica que hay un bajo nivel de auditoría administrativa y el 14,6% indican que hay un alto nivel de auditoría administrativa. En tal sentido, los datos estadísticos demuestran que el nivel de auditoría administrativa en la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho es regular.

4.2. Descripción de la variable Gestión de Recursos Humanos

4.2.1. Descripción de los ítems

a. Planificación de Recursos Humanos

Tabla 25: Ítem 1 ¿Es suficiente la cantidad de trabajadores para las funciones que se desempeña en el área?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	4,4	4,4	4,4
	Casi nunca	8	5,8	5,8	10,2
	A veces	21	15,3	15,3	25,5
	Casi siempre	27	19,7	19,7	45,3
	Siempre	75	54,7	54,7	100,0
	Total	137	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

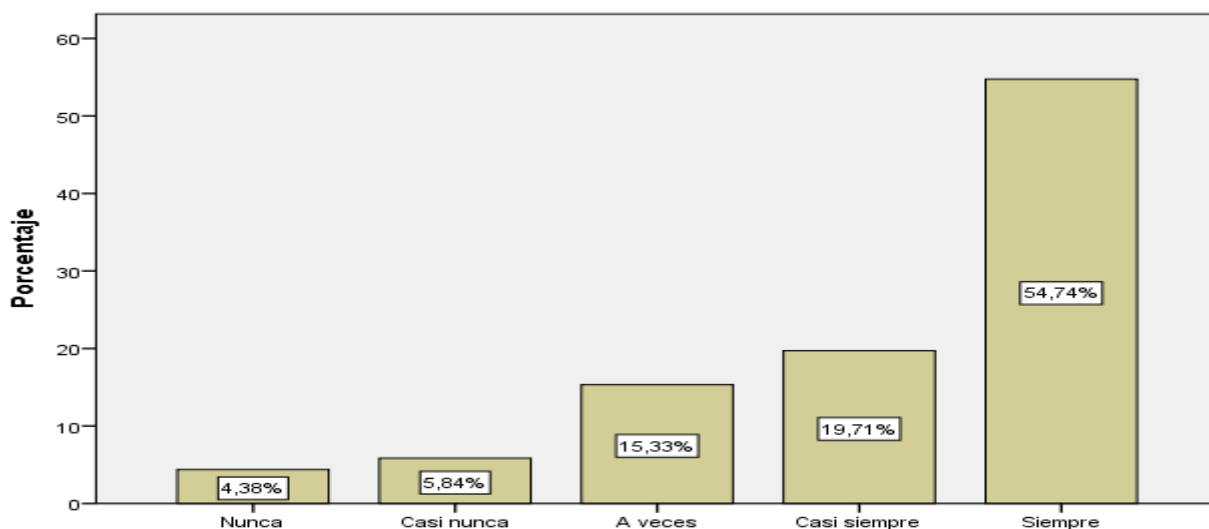


Figura 25: ¿Es suficiente la cantidad de trabajadores para las funciones que se desempeña en el área?

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 25 y Figura 25 se aprecian los resultados de frecuencia y porcentaje del ítem 1, que en escala de nunca es de 4,4% (6 trabajadores), la escala casi nunca 5,8% (8 trabajadores), la escala de a veces 15,3% (21 trabajadores), la escala de casi siempre es de 19,7% (27 trabajadores) y la escala de siempre es de 54,7% (75 trabajadores); en tal sentido, se demuestra que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho manifiestan que siempre la cantidad de trabajadores para las funciones que se desempeña en el área.

Tabla 26: Ítem 2 ¿La institución crea un ambiente adecuado para el desarrollo de las funciones estratégicas de los recursos humanos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Nunca	24	17,5	17,5	17,5
Casi nunca	19	13,9	13,9	31,4
A veces	49	35,8	35,8	67,2
Casi siempre	35	25,5	25,5	92,7
Siempre	10	7,3	7,3	100,0
Total	137	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

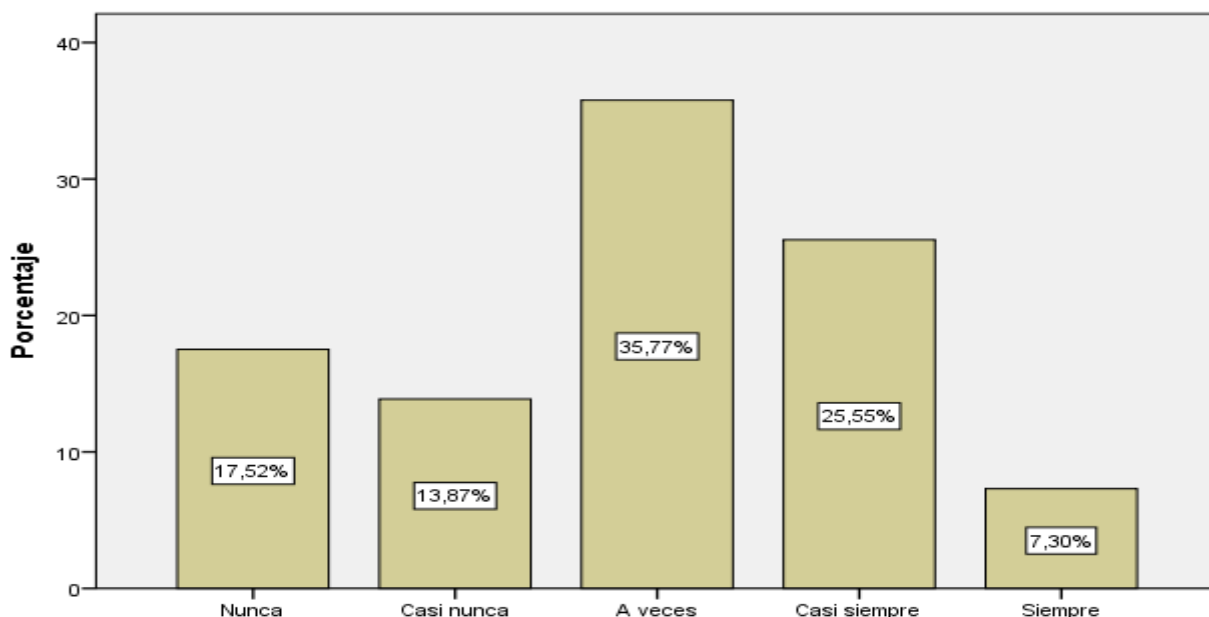


Figura 26: ¿La institución crea un ambiente adecuado para el desarrollo de las funciones estratégicas de los recursos humanos?

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 26 y Figura 26 se aprecian los resultados de frecuencia y porcentaje del ítem 2, que en escala de nunca es de 17,5% (24 trabajadores), la escala casi nunca 13,9% (19 trabajadores), la escala de a veces 35,8% (49 trabajadores), la escala de casi siempre es de 25,5% (35 trabajadores) y la escala de siempre es de 7,3% (10 trabajadores); en tal sentido, se demuestra que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho manifiestan que a veces la institución crea un ambiente adecuado para el desarrollo de las funciones estratégicas de los recursos humanos.

Tabla 27: ítem 3 *¿Los puestos son diseñados de acuerdo a las competencias y funciones según el Manual de Organización y Funciones?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	51	37,2	37,2	37,2
	Casi nunca	29	21,2	21,2	58,4
	A veces	29	21,2	21,2	79,6
	Casi siempre	8	5,8	5,8	85,4
	Siempre	20	14,6	14,6	100,0
	Total	137	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

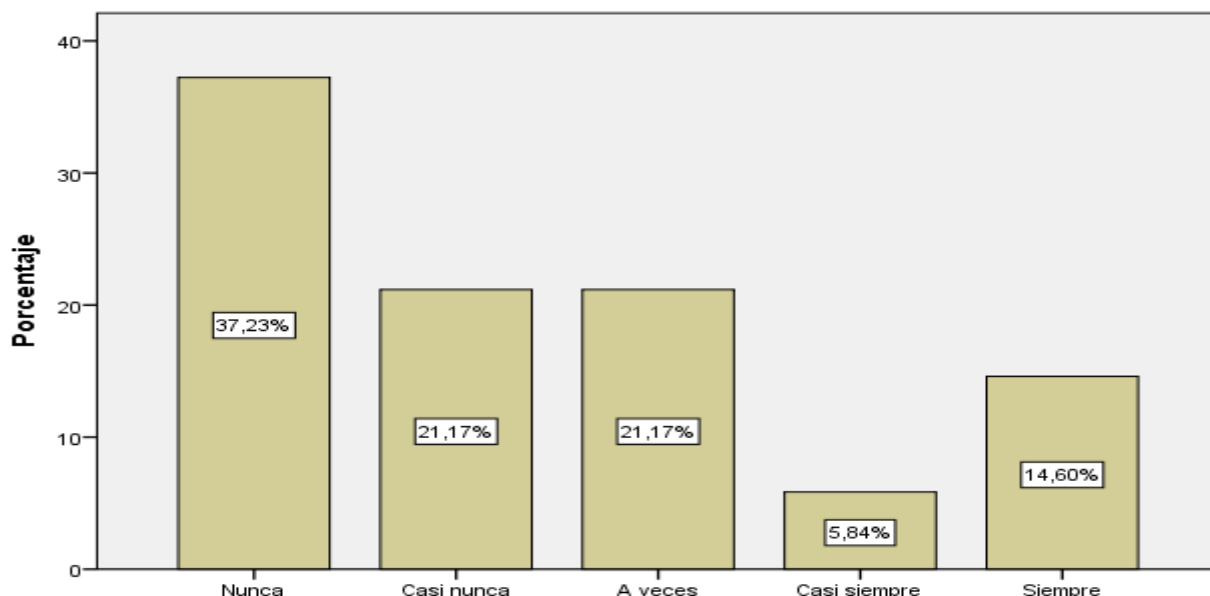


Figura 27: ¿Los puestos son diseñados de acuerdo a las competencias y funciones según el Manual de Organización y Funciones?

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 27 y Figura 27 se aprecian los resultados de frecuencia y porcentaje del ítem 3, que en escala de nunca es de 37,2% (51 trabajadores), la escala casi nunca 21,2% (29 trabajadores), la escala de a veces 21,2% (29 trabajadores), la escala de casi siempre es de 5.8% (8 trabajadores) y la escala de siempre es de 14,6% (20 trabajadores); en tal sentido, se demuestra que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho manifiestan que nunca los puestos son diseñados de acuerdo a las competencias y funciones según el Manual de Organización y Funciones.

Tabla 28: Ítem 4 ¿La institución motiva a los trabajadores para el cumplimiento de sus funciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	19	13,9	13,9	13,9
	Casi nunca	16	11,7	11,7	25,5
	A veces	37	27,0	27,0	52,6
	Casi siempre	26	19,0	19,0	71,5
	Siempre	39	28,5	28,5	100,0
	Total	137	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

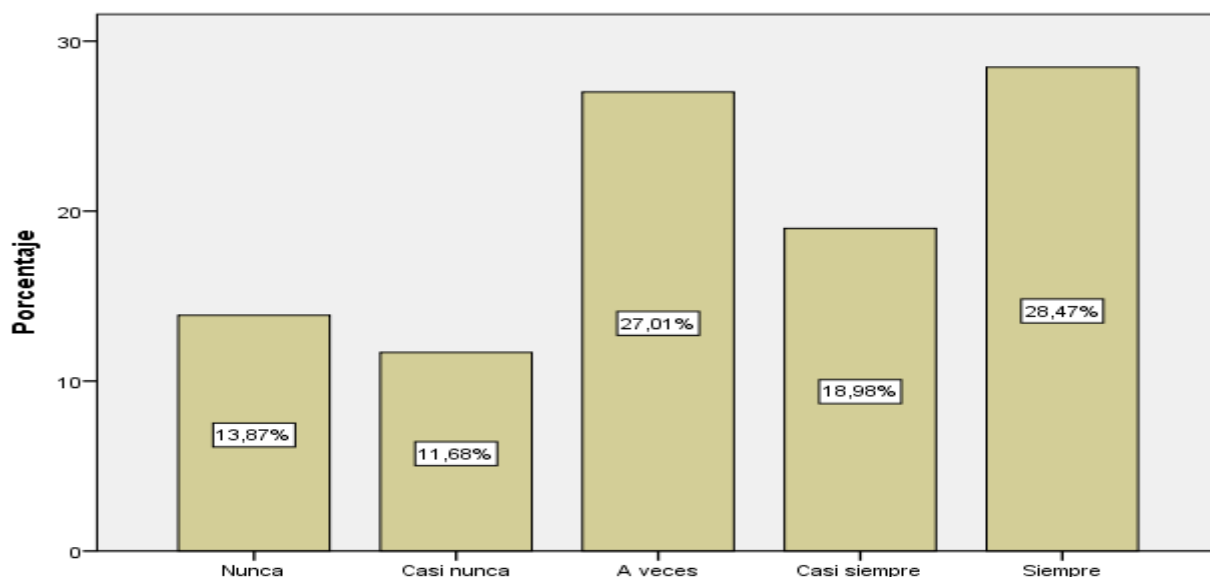


Figura 28: ¿La institución motiva a los trabajadores para el cumplimiento de sus funciones?

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 28 y Figura 28 se aprecian los resultados de frecuencia y porcentaje del ítem 4, que en escala de nunca es de 13,9% (19 trabajadores), la escala casi nunca 11,7% (16 trabajadores), la escala de a veces 27% (37 trabajadores), la escala de casi siempre es de 19% (26 trabajadores) y la escala de siempre es de 28,5% (39 trabajadores); en tal sentido, se demuestra que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho manifiestan que siempre la institución motiva a los trabajadores para el cumplimiento de sus funciones.

Tabla 29: Ítem 5 ¿Se atrae al nuevo personal cumpliendo las directivas de la institución (reclutamiento)?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	53	38,7	38,7
	Casi nunca	14	10,2	48,9
	A veces	28	20,4	69,3
	Casi siempre	21	15,3	84,7
	Siempre	21	15,3	100,0
	Total	137	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

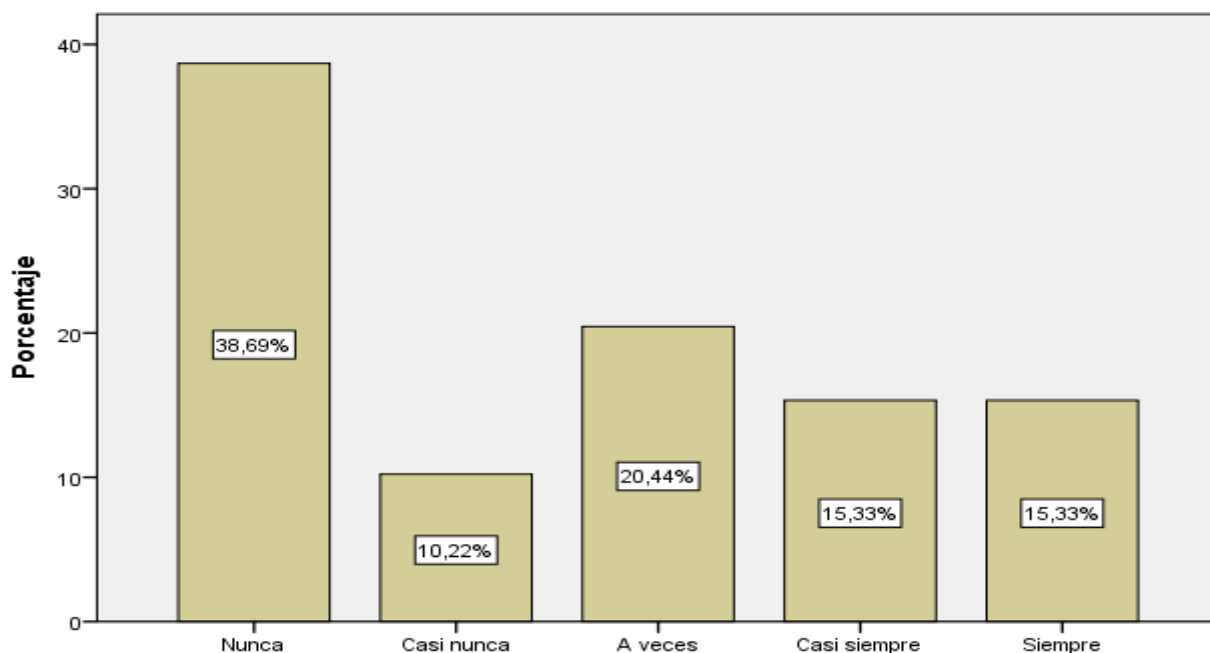


Figura 29: ¿Se atrae al nuevo personal cumpliendo las directivas de la institución (reclutamiento)?

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 29 y Figura 29 se aprecian los resultados de frecuencia y porcentaje del ítem 5, que en escala de nunca es de 38,7% (53 trabajadores), la escala casi nunca 10,2% (14 trabajadores), la escala de a veces 20,4% (28 trabajadores), la escala de casi siempre es de 15,3% (21 trabajadores) y la escala de siempre es de 15,3% (21 trabajadores); en tal sentido, se demuestra que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho manifiestan que nunca atrae al nuevo personal cumpliendo las directivas de la institución (reclutamiento).

b. Organización de Recursos Humanos

Tabla 30: Ítem 6 ¿Se cumplen los criterios legales de selección del nuevo personal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	55	40,1	40,1	40,1
	Casi nunca	22	16,1	16,1	56,2
	A veces	47	34,3	34,3	90,5
	Casi siempre	8	5,8	5,8	96,4
	Siempre	5	3,6	3,6	100,0
	Total	137	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

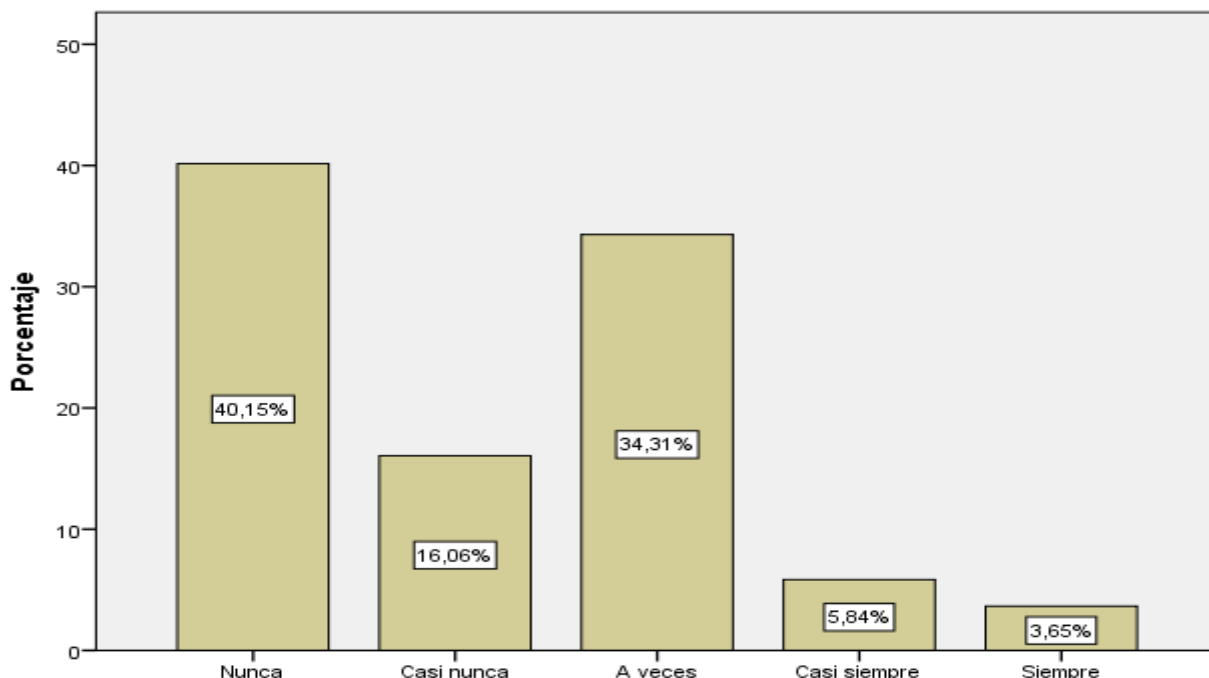


Figura 30: ¿Se cumplen los criterios legales de selección del nuevo personal?
Fuente: Elaboración propia

En la tabla 30 y Figura 30 se aprecian los resultados de frecuencia y porcentaje del ítem 6, que en escala de nunca es de 40,1% (55 trabajadores), la escala casi nunca 16,1% (22 trabajadores), la escala de a veces 34,3% (47 trabajadores), la escala de casi siempre es de 5,8% (8 trabajadores) y la escala de siempre es de 3,6% (5 trabajadores); en tal sentido, se demuestra que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho manifiestan que nunca se cumplen los criterios legales de selección del nuevo personal.

Tabla 31: Ítem 7 ¿Con qué frecuencia la institución programa capacitaciones para el mejor desempeño de sus funciones?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	32	23,4	23,4
	Casi nunca	25	18,2	41,6
	A veces	35	25,5	67,2
	Casi siempre	21	15,3	82,5
	Siempre	24	17,5	100,0
	Total	137	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

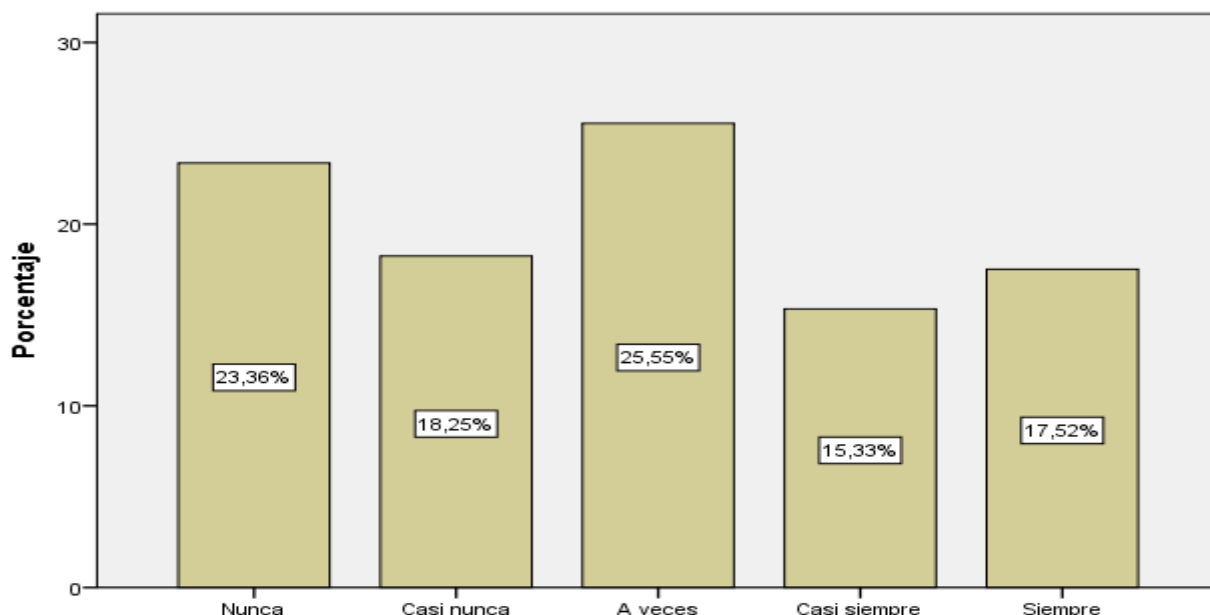


Figura 31: ¿Con qué frecuencia la institución programa capacitaciones para el mejor desempeño de sus funciones?

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 31 y Figura 31 se aprecian los resultados de frecuencia y porcentaje del ítem 7, que en escala de nunca es de 23,4% (32 trabajadores), la escala casi nunca 18,2% (25 trabajadores), la escala de a veces 25,5% (35 trabajadores), la escala de casi siempre es de 15,3% (21 trabajadores) y la escala de siempre es de 17,5% (24 trabajadores); en tal sentido, se demuestra que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho manifiestan que a veces la institución programa capacitaciones para el mejor desempeño de sus funciones.

Tabla 32: Ítem 8 ¿Considera usted que la remuneración del personal de la institución es adecuada en función del grado de responsabilidad del puesto?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	21	15,3	15,3
	A veces	35	25,5	40,9
	Casi siempre	12	8,8	49,6
	Siempre	69	50,4	100,0
	Total	137	100,0	

Fuente: Elaboración propia

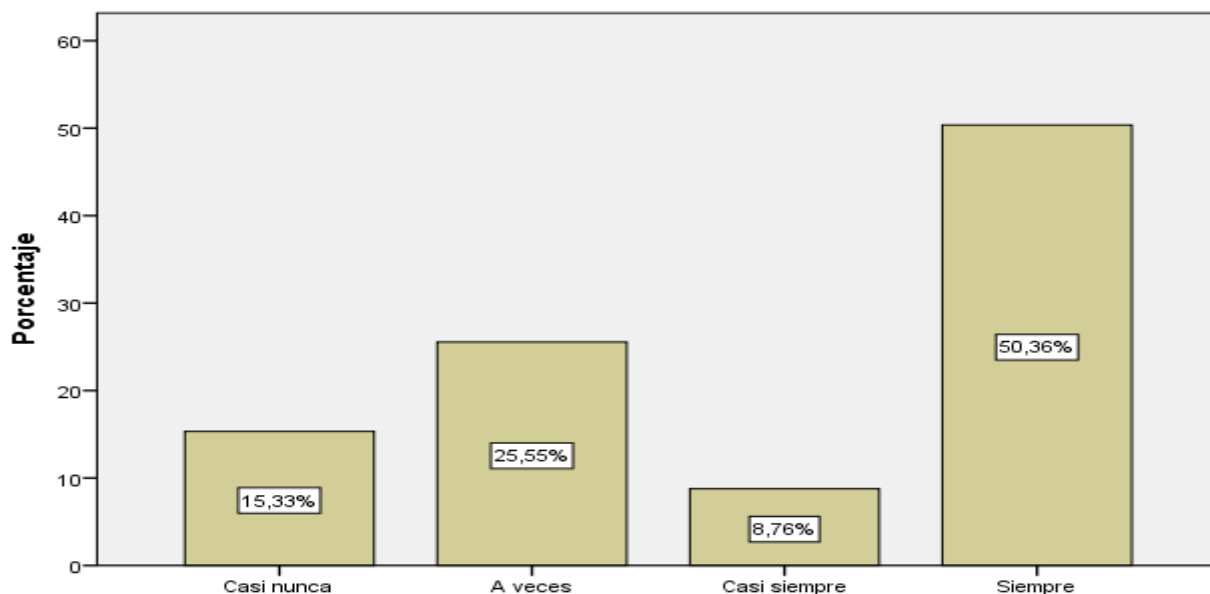


Figura 32: ¿Considera usted que la remuneración del personal de la institución es adecuada en función del grado de responsabilidad del puesto?

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 32 y Figura 32 se aprecian los resultados de frecuencia y porcentaje del ítem 8, que en escala de casi nunca es de 15,3% (21 trabajadores), la escala de a veces 25,5% (35 trabajadores), la escala de casi siempre es de 8,8% (12 trabajadores) y la escala de siempre es de 50,4% (69 trabajadores); en tal sentido, se demuestra que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho manifiestan que siempre la remuneración del personal de la institución es adecuada en función del grado de responsabilidad del puesto.

c. Gestión por competencias

Tabla 33: Ítem 9 ¿El personal maneja habilidades comunicativas para atender los requerimientos de los usuarios?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Nunca	4	2,9	2,9	2,9
Casi nunca	9	6,6	6,6	9,5
A veces	27	19,7	19,7	29,2
Casi siempre	46	33,6	33,6	62,8
Siempre	51	37,2	37,2	100,0
Total	137	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

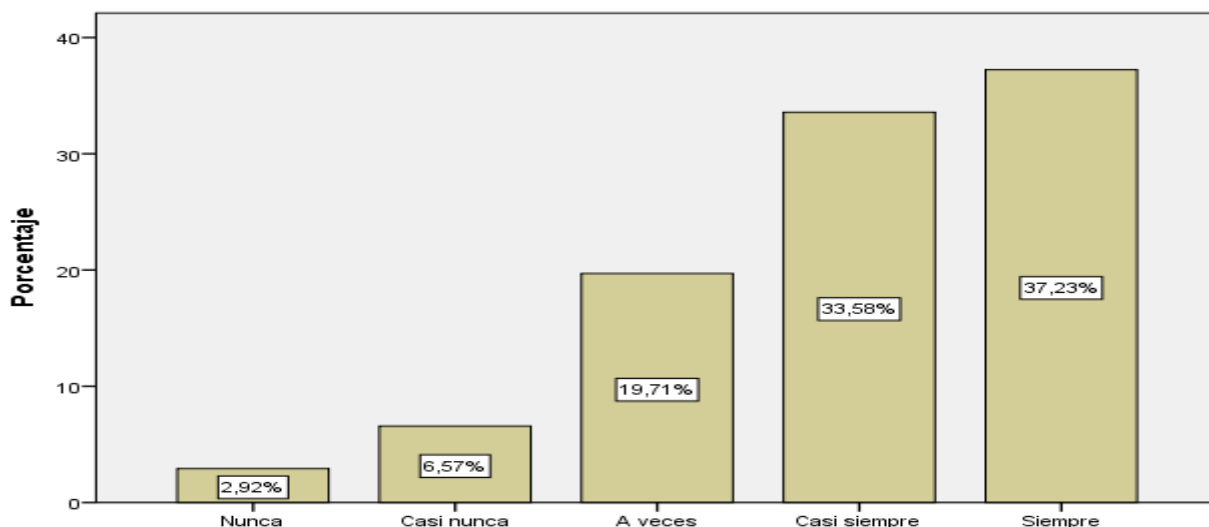


Figura 33: ¿El personal maneja habilidades comunicativas para atender los requerimientos de los usuarios?

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 33 y Figura 33 se aprecian los resultados de frecuencia y porcentaje del ítem 9, que en escala de nunca es de 2,9% (4 trabajadores), la escala de casi nunca es de 6,6% (9 trabajadores), la escala de a veces 19,7% (27 trabajadores), la escala de casi siempre es de 33,6% (46 trabajadores) y la escala de siempre es de 37,2% (51 trabajadores); en tal sentido, se demuestra que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho manifiestan que siempre el personal maneja habilidades comunicativas para atender los requerimientos de los usuarios.

Tabla 34: Ítem 10 ¿El personal conoce sobre las funciones a desempeñar?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	2,9	2,9	2,9
	Casi siempre	30	21,9	21,9	24,8
	Siempre	103	75,2	75,2	100,0
	Total	137	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

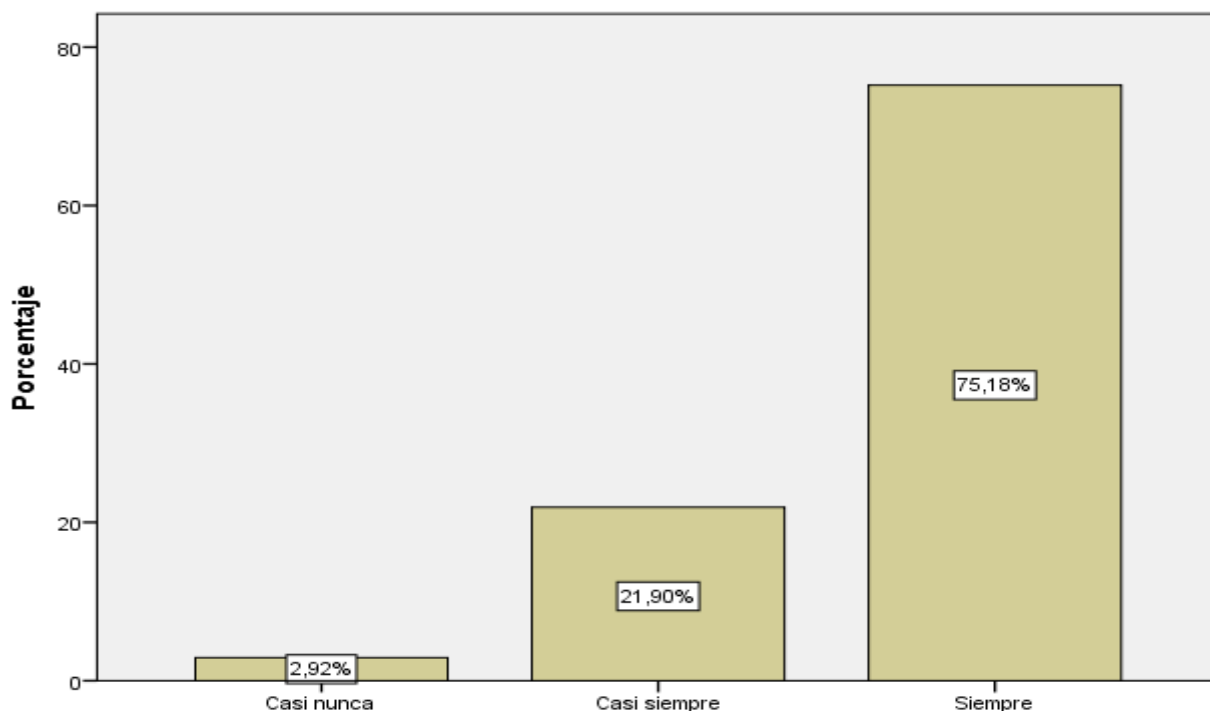


Figura 34: ¿El personal conoce sobre las funciones a desempeñar?

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 34 y Figura 34 se aprecian los resultados de frecuencia y porcentaje del ítem 10, que en escala de casi nunca es de 2,9% (4 trabajadores), la escala de casi siempre es de 21,9% (30 trabajadores) y la escala de siempre es de 75,2% (103 trabajadores); en tal sentido, se demuestra que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho manifiestan que siempre el personal conoce sobre las funciones a desempeñar.

Tabla 35: Ítem 11 ¿El personal muestra actitud proactiva al momento de desempeñar sus funciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	33	24,1	24,1	24,1
	Casi nunca	27	19,7	19,7	43,8
	A veces	38	27,7	27,7	71,5
	Casi siempre	16	11,7	11,7	83,2
	Siempre	23	16,8	16,8	100,0
	Total	137	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

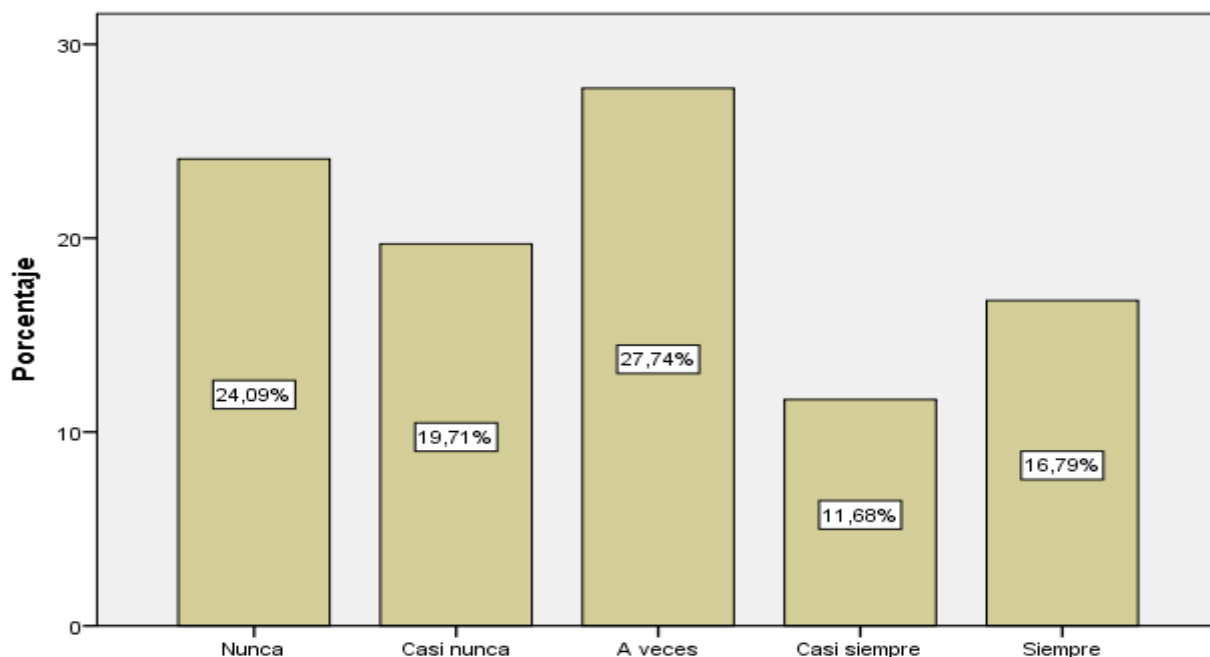


Figura 35: ¿El personal muestra actitud proactiva al momento de desempeñar sus funciones?

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 35 y Figura 35 se aprecian los resultados de frecuencia y porcentaje del ítem 11, que en escala de nunca es de 24,1% (33 trabajadores), la escala de casi nunca es de 19,7% (27 trabajadores), la escala de a veces 27,7% (38 trabajadores), la escala de casi siempre es de 11,7% (16 trabajadores) y la escala de siempre es de 16,8% (23 trabajadores); en tal sentido, se demuestra que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho manifiestan que a veces el personal muestra actitud proactiva al momento de desempeñar sus funciones.

Tabla 36: Ítem 12 ¿El personal muestra destrezas (empatía, creatividad, iniciativa, etc.) al momento de atender los requerimientos de los usuarios?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Nunca	52	38,0	38,0	38,0
Casi nunca	27	19,7	19,7	57,7
A veces	28	20,4	20,4	78,1
Casi siempre	14	10,2	10,2	88,3
Siempre	16	11,7	11,7	100,0
Total	137	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

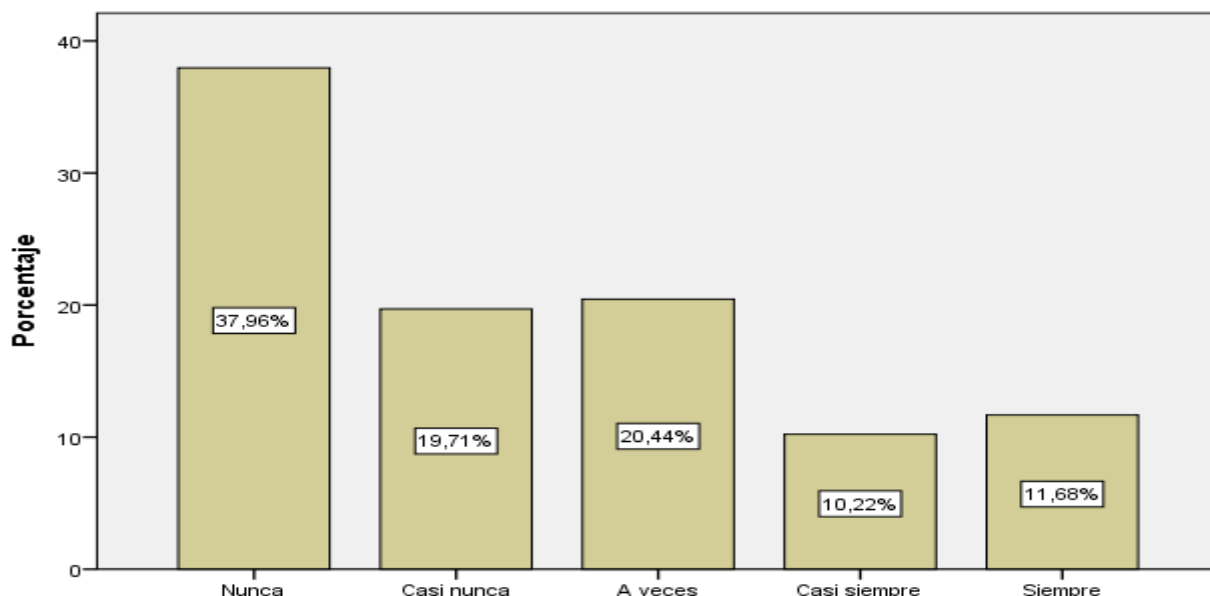


Figura 36: ¿El personal muestra destrezas (empatía, creatividad, iniciativa, etc.) al momento de atender los requerimientos de los usuarios?

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 36 y Figura 36 se aprecian los resultados de frecuencia y porcentaje del ítem 12, que en escala de nunca es de 38% (52 trabajadores), la escala de casi nunca es de 19,7% (27 trabajadores), la escala de a veces 20,4% (28 trabajadores), la escala de casi siempre es de 10,2% (14 trabajadores) y la escala de siempre es de 11,7% (16 trabajadores); en tal sentido, se demuestra que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho manifiestan que a veces el personal muestra destrezas (empatía, creatividad, iniciativa, etc.) al momento de atender los requerimientos de los usuarios.

d. Control de Recursos Humanos

Tabla 37: Ítem 13 ¿Con qué frecuencia se evalúa el desempeño de los trabajadores?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Nunca	16	11,7	11,7	11,7
Casi nunca	17	12,4	12,4	24,1
A veces	43	31,4	31,4	55,5
Casi siempre	32	23,4	23,4	78,8
Siempre	29	21,2	21,2	100,0
Total	137	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

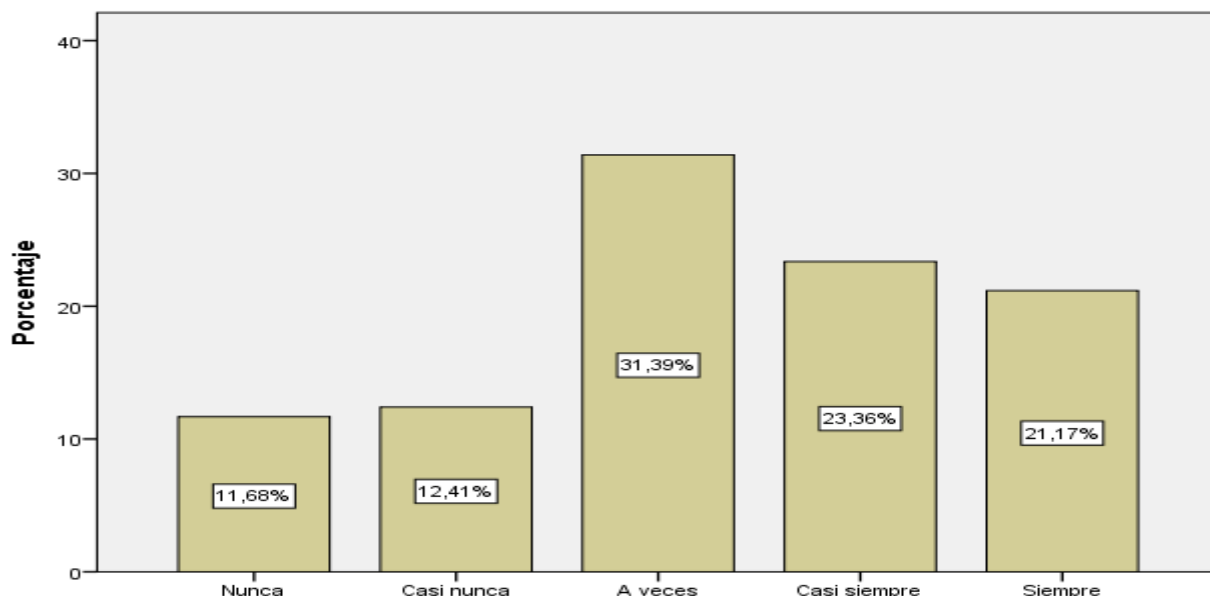


Figura 37: ¿Con qué frecuencia se evalúa el desempeño de los trabajadores?

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 37 y Figura 37 se aprecian los resultados de frecuencia y porcentaje del ítem 13, que en escala de nunca es 11,7% (16 trabajadores), la escala de casi nunca es de 12,4% (17 trabajadores), la escala de a veces 31,4% (43 trabajadores), la escala de casi siempre es de 23,4% (32 trabajadores) y la escala de siempre es de 21,2% (29 trabajadores); en tal sentido, se demuestra que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho manifiestan que a veces se evalúa el desempeño de los trabajadores

Tabla 38: Ítem 14 ¿Los trabajos ejecutados son monitoreados por las jefaturas respectivas para conocer la productividad laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	14	10,2	10,2
	Casi nunca	4	2,9	13,1
	A veces	26	19,0	32,1
	Casi siempre	20	14,6	46,7
	Siempre	73	53,3	100,0
	Total	137	100,0	

Fuente: Elaboración propia

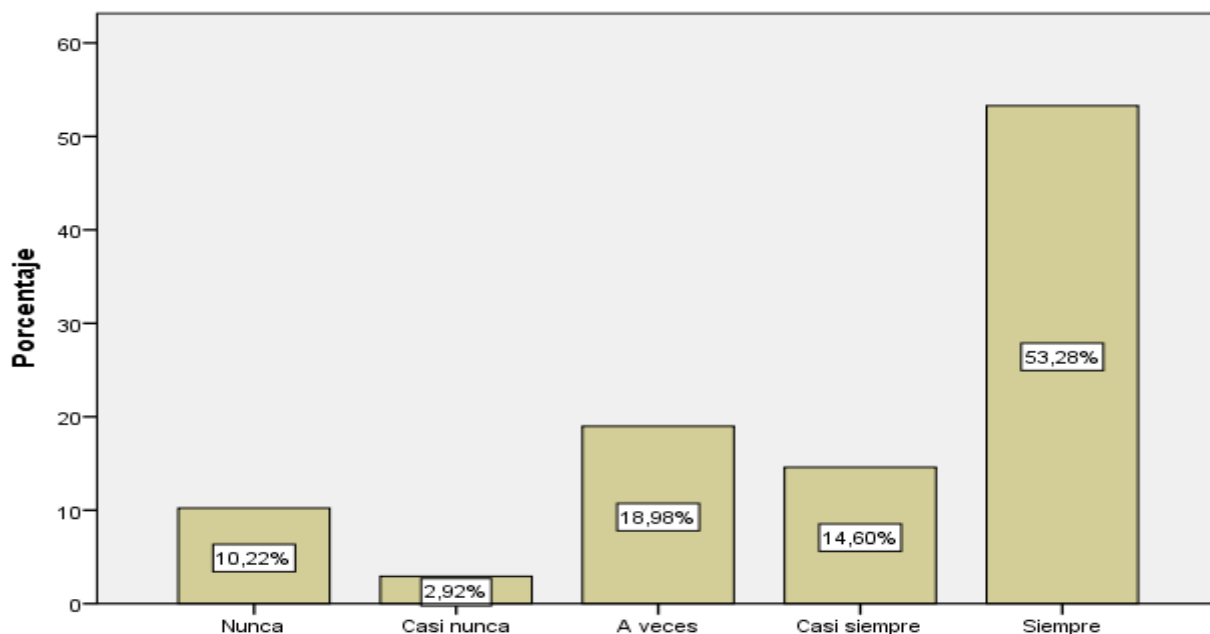


Figura 38: ¿Los trabajos ejecutados son monitoreados por las jefaturas respectivas para conocer la productividad laboral?

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 38 y Figura 38 se aprecian los resultados de frecuencia y porcentaje del ítem 14, que en escala de nunca es 10,2% (14 trabajadores), la escala de casi nunca es de 2,9% (4 trabajadores), la escala de a veces 19% (26 trabajadores), la escala de casi siempre es de 14,6% (20 trabajadores) y la escala de siempre es de 53,3% (73 trabajadores); en tal sentido, se demuestra que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho manifiestan que siempre los trabajos ejecutados son monitoreados por las jefaturas respectivas para conocer la productividad laboral.

Tabla 39: Ítem 15 ¿Con qué frecuencia las áreas de la institución son auditadas por el Órgano de Control Interno?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	36	26,3	26,3	26,3
	Casi nunca	30	21,9	21,9	48,2
	A veces	43	31,4	31,4	79,6
	Casi siempre	4	2,9	2,9	82,5
	Siempre	24	17,5	17,5	100,0
	Total	137	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

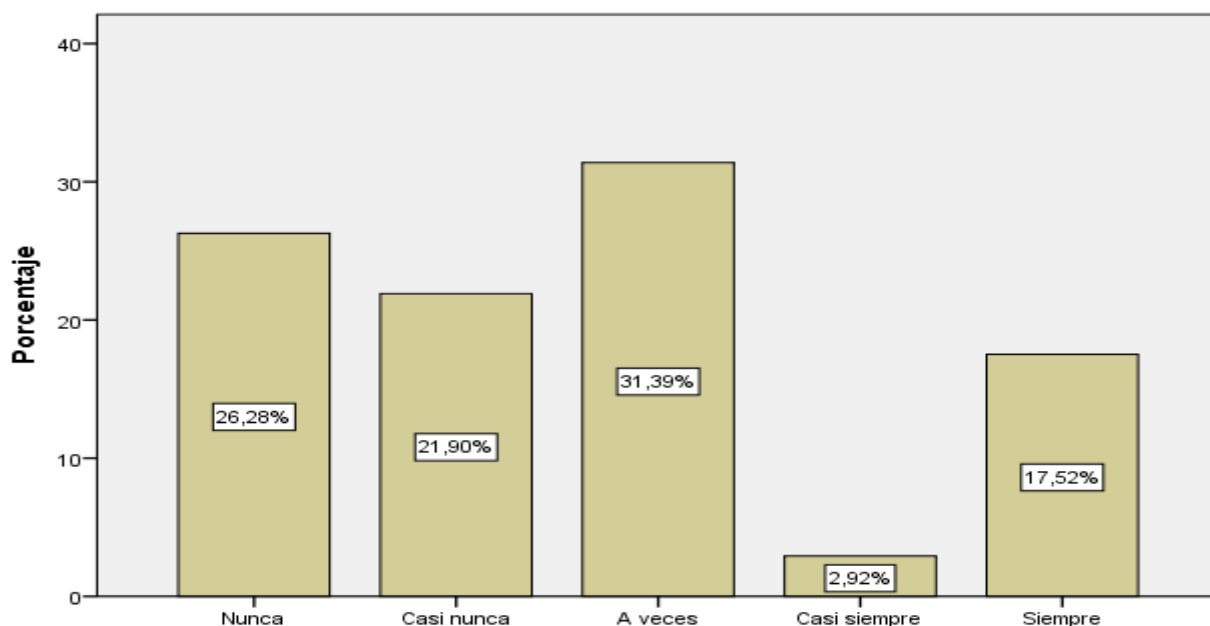


Figura 39: ¿Con qué frecuencia las áreas de la institución son auditadas por el Órgano de Control Interno?

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 39 y Figura 39 se aprecian los resultados de frecuencia y porcentaje del ítem 15, que en escala de nunca es 26,3% (36 trabajadores), la escala de casi nunca es de 21,9% (30 trabajadores), la escala de a veces 31,4% (43 trabajadores), la escala de casi siempre es de 2,9% (4 trabajadores) y la escala de siempre es de 17,5% (24 trabajadores); en tal sentido, se demuestra que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho manifiestan que a veces las áreas de la institución son auditadas por el Órgano de Control Interno.

Tabla 40: Ítem 16 ¿Los trabajadores reciben alguna recompensa cuando por su desempeño laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	6,6	6,6	6,6
	Casi nunca	9	6,6	6,6	13,1
	A veces	24	17,5	17,5	30,7
	Casi siempre	38	27,7	27,7	58,4
	Siempre	57	41,6	41,6	100,0
	Total	137	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

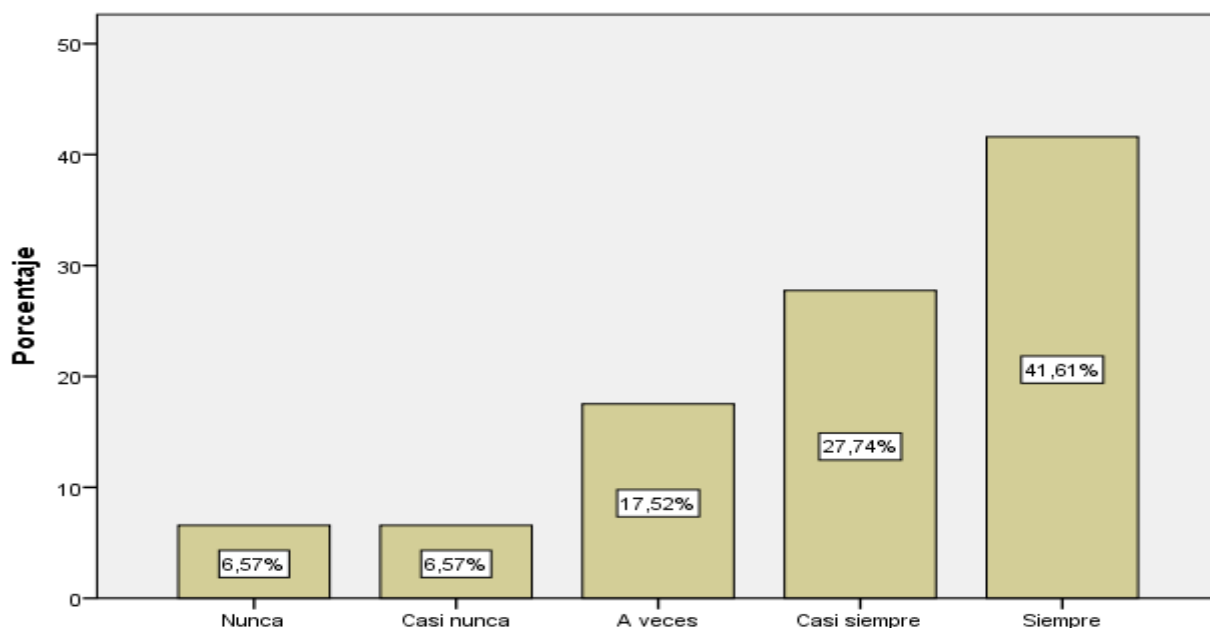


Figura 40: ¿Los trabajadores reciben alguna recompensa cuando por su desempeño laboral?

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 40 y Figura 40 se aprecian los resultados de frecuencia y porcentaje del ítem 15, que en escala de nunca es 6,6% (9 trabajadores), la escala de casi nunca es de 6,6% (9 trabajadores), la escala de a veces 17,5% (24 trabajadores), la escala de casi siempre es de 27,7% (38 trabajadores) y la escala de siempre es de 41,6% (57 trabajadores); en tal sentido, se demuestra que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho manifiestan que siempre los trabajadores reciben alguna recompensa cuando por su desempeño laboral las áreas de la institución son auditadas por el Órgano de Control Interno.

4.2.2. Descripción de las dimensiones de las variables

a. Niveles de Planificación de Recursos Humanos

Tabla 41: Niveles de planificación de recursos humanos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	22	16,1	16,1
	Regular	70	51,1	67,2
	Alto	45	32,8	100,0
	Total	137	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

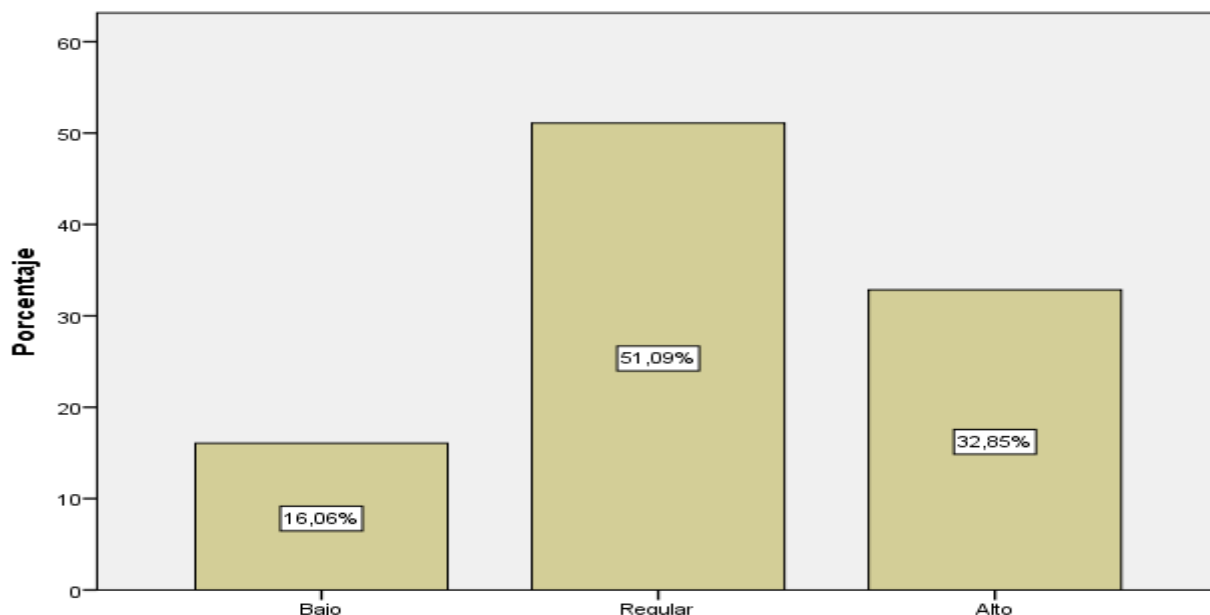


Figura 41: Niveles de planificación de recursos humanos
Fuente: Elaboración propia

En la tabla 41 y figura 41 se puede apreciar que el 51,1% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho considera que en la institución hay un regular nivel de planificación de recursos humanos, el 32,8% indica que hay un alto nivel de planificación de recursos humanos y el 16,1% indican que hay un bajo nivel de planificación de recursos humanos. En tal sentido, los datos estadísticos demuestran que el nivel de planificación de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho es regular.

b. Niveles de Organización de Recursos Humanos

Tabla 42: Niveles de organización de recursos humanos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	31	22,6	22,6	22,6
	Regular	69	50,4	50,4	73,0
	Alto	37	27,0	27,0	100,0
	Total	137	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

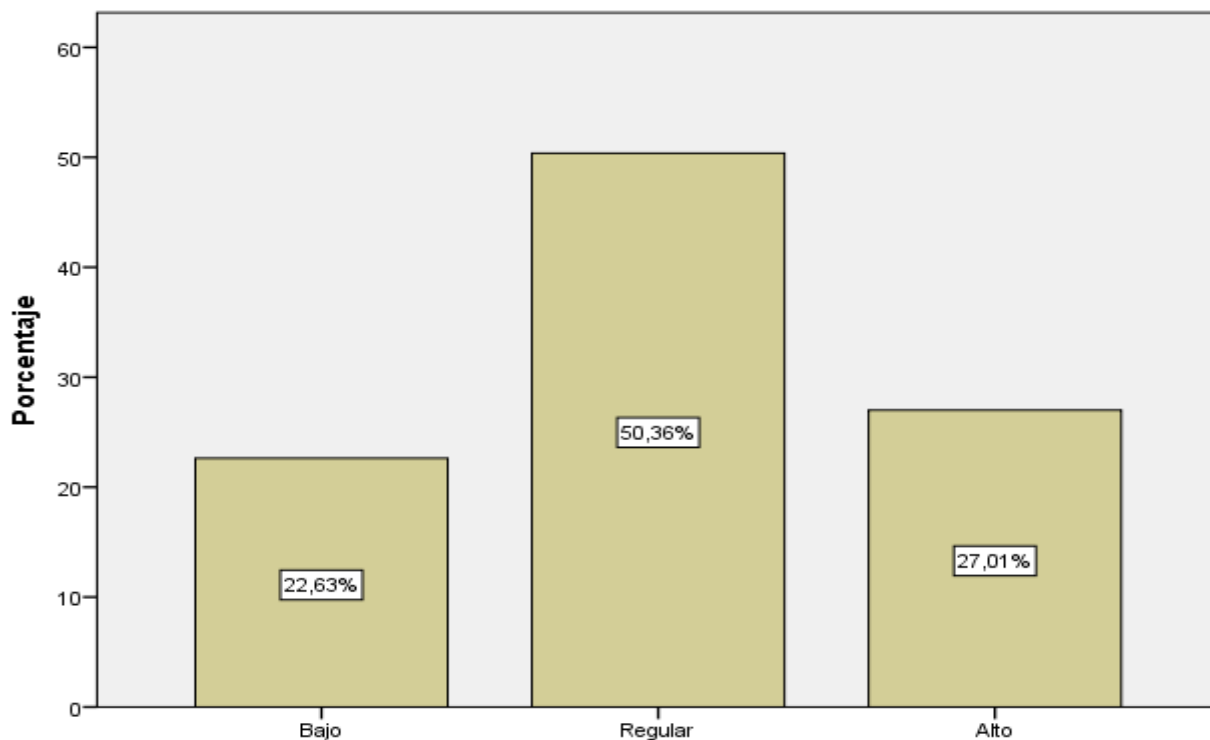


Figura 42: Niveles de organización de recursos humanos
Fuente: Elaboración propia

En la tabla 42 y figura 42 se puede apreciar que el 50,4% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho considera que en la institución hay un regular nivel de organización de recursos humanos, el 27% indica que hay un alto nivel de organización de recursos humanos y el 22,6% indican que hay un bajo nivel de organización de recursos humanos. En tal sentido, los datos estadísticos demuestran que el nivel de organización de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho es regular.

c. Niveles de Gestión por Competencias

Tabla 43: Niveles de gestión por competencias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	2,9	2,9	2,9
	Regular	81	59,1	59,1	62,0
	Alto	52	38,0	38,0	100,0
	Total	137	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

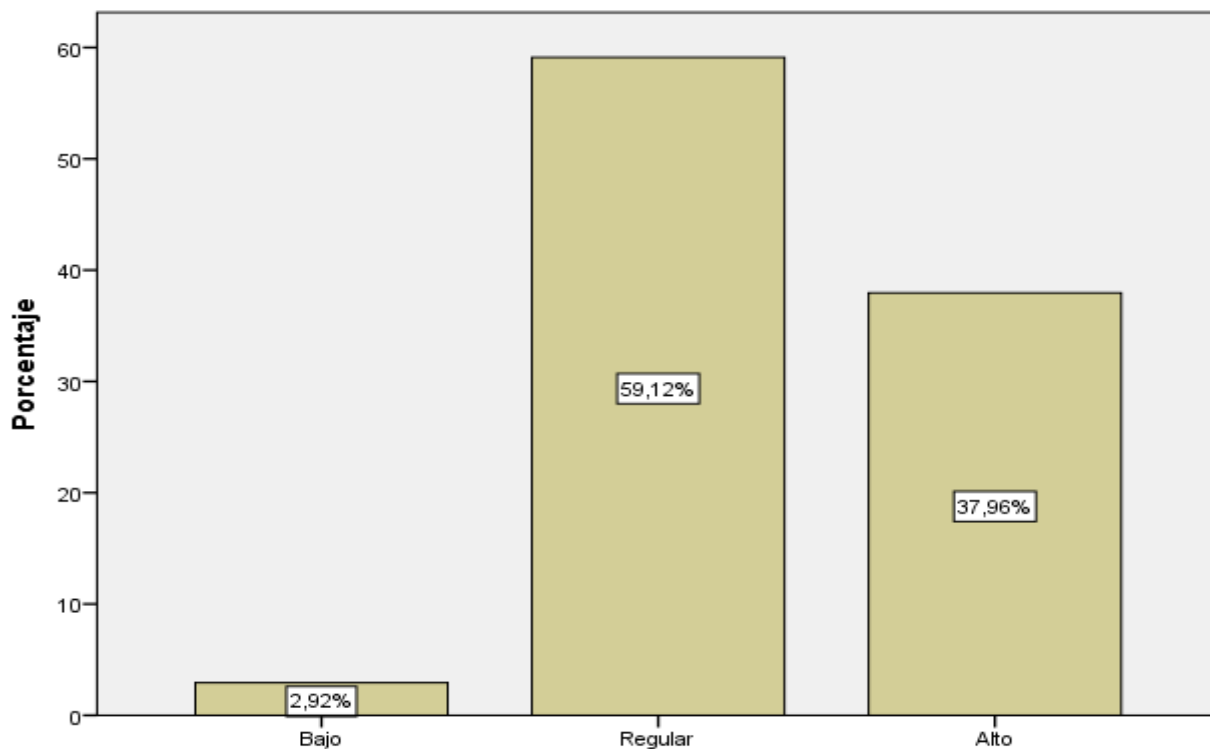


Figura 43: Niveles de gestión por competencias

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 43 y figura 43 se puede apreciar que el 59,1% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho considera que en la institución hay un regular nivel de gestión por competencias, el 38% indica que hay un alto nivel de gestión por competencias y el 2,9% indican que hay un bajo nivel de gestión por competencias. En tal sentido, los datos estadísticos demuestran que el nivel gestión por competencias en la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho es regular.

d. Niveles de Control de Recursos Humanos

Tabla 44: Niveles de control de recursos humanos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Bajo	18	13,1	13,1	13,1
Regular	55	40,1	40,1	53,3
Alto	64	46,7	46,7	100,0
Total	137	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

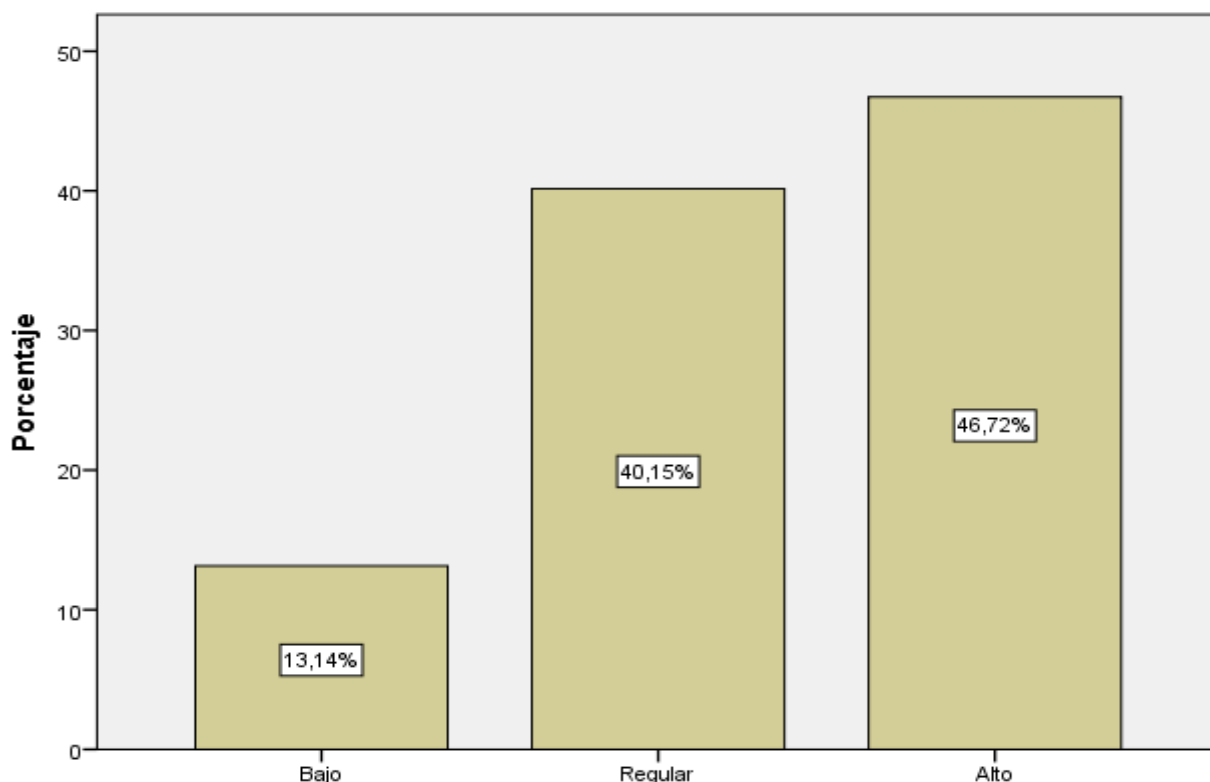


Figura 44: Niveles de control de recursos humanos
Fuente: Elaboración propia

En la tabla 44 y figura 44 se puede apreciar que el 46,7% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho considera que en la institución hay un alto nivel de control de recursos humanos, el 40,1% indica que hay un regular nivel de control de recursos humanos y el 13,1% indican que hay un bajo nivel de control de recursos humanos. En tal sentido, los datos estadísticos demuestran que el nivel control de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho es alto.

4.2.3. Descripción de la variable Gestión de Recursos Humanos

Tabla 45: Niveles de Gestión de Recursos Humanos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	22	16,1	16,1	16,1
	Regular	70	51,1	51,1	67,2
	Alto	45	32,8	32,8	100,0
	Total	137	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

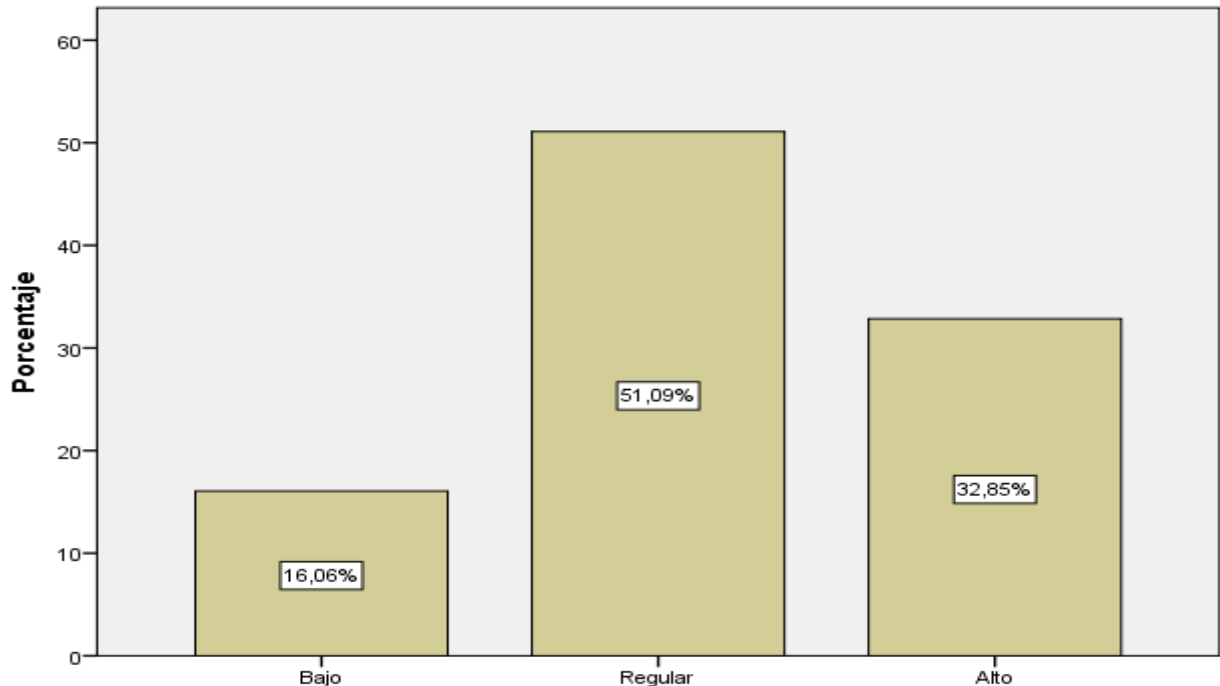


Figura 45: Niveles de Gestión de Recursos Humanos
Elaboración propia

En la tabla 45 y figura 45 se puede apreciar que el 51,1% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho considera que en la institución hay un regular nivel de Gestión de Recursos Humanos, el 32,8% indica que hay un alto nivel de Gestión de Recursos Humanos y el 16,1% indican que hay un bajo nivel de Gestión de Recursos Humanos. En tal sentido, los datos estadísticos demuestran que el nivel Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho es regular.

4.3. Prueba de hipótesis

4.3.1. Prueba de hipótesis general

4.3.1.1. Formulación de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la auditoría administrativa y la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2018.

Ha: Existe relación significativa entre la auditoría administrativa y la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2018.

4.3.1.2. Estadística de prueba

Tabla 46: Correlación entre Auditoría Administrativa y Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2018.

			Auditoría administrativa	Gestión de recursos humanos
Rho de Spearman	Auditoría administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,721**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	137	137
	Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	,721**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	137	137

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

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 46, se encontró una relación lineal estadísticamente significativa, considerable y directamente proporcional entre la variable auditoría administrativa y gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2018 ($r_s = 0.721$, $p=0.000$). Toda vez que el p_v es menor a 0,05. En este sentido, rechazamos la hipótesis nula, y aceptamos la hipótesis alterna, indicando que existe relación entre la variable auditoría administrativa y variable gestión de recursos humanos.

4.4. Prueba de hipótesis específica 1

4.4.1. Prueba de hipótesis

4.4.1.1. Formulación de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la auditoría administrativa y la planificación de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2018.

Ha: Existe relación significativa entre la auditoría administrativa y la planificación de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2018.

4.4.1.2. Estadística de prueba

Tabla 47: Correlación entre Auditoría Administrativa y Planificación de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2018.

			Auditoría administrativa	Planificación de Recursos Humanos
Rho de Spearman	Auditoría administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,686**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	137	137
		Planificación de Recursos Humanos	,686**	1,000
		Coeficiente de correlación	,000	.
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	137	137

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

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 47, se encontró una relación lineal estadísticamente significativa, considerable y directamente proporcional entre la variable auditoría administrativa y la dimensión planificación de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2018 ($r_s = 0.686$, $p=0.000$). Toda vez que el p_v es menor a 0,05.

En este sentido, rechazamos la hipótesis nula, y aceptamos la hipótesis alterna, indicando que existe relación entre la variable auditoría administrativa y dimensión planificación de recursos humanos.

4.5. Prueba de hipótesis específica 2

4.5.1. Prueba de hipótesis

4.5.1.1. Formulación de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la auditoría administrativa y la organización de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2018.

Ha: Existe relación significativa entre la auditoría administrativa y la organización de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2018.

4.5.1.2. Estadística de prueba

Tabla 48: *Correlación entre Auditoría Administrativa y Organización de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2018.*

			Auditoría administrativa	Organización de Recursos Humanos
Rho de Spearman	Auditoría administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,678**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	137	137
	Organización de Recursos Humanos	Coeficiente de correlación	,678**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		137	137	

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

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 48, se encontró una relación lineal estadísticamente significativa, considerable y directamente proporcional entre la variable auditoría administrativa y la dimensión organización de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2018 ($r_s = 0.678$, $p=0.000$). Toda vez que el p_v es menor a 0,05.

En este sentido, rechazamos la hipótesis nula, y aceptamos la hipótesis alterna, indicando que existe relación entre la variable auditoría administrativa y dimensión organización de recursos humanos.

4.6. Prueba de hipótesis específica 3

4.6.1. Prueba de hipótesis

4.6.1.1. Formulación de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la auditoría administrativa y el control de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2018.

Ha: Existe relación significativa entre la auditoría administrativa y el control de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2018.

4.6.1.2. Estadística de prueba

Tabla 49: Correlación entre Auditoría Administrativa y Control de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2018.

			Auditoria administrativa	Control de Recursos Humanos
Rho de Spearman	Auditoria administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,563**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	137	137
	Control de Recursos Humanos	Coeficiente de correlación	,563**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	137	137

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

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 49, se encontró una relación lineal estadísticamente significativa, considerable y directamente proporcional entre la variable auditoría administrativa y la dimensión control de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2018 ($r_s = 0.563$, $p=0.000$). Toda vez que el p_v es menor a 0,05.

En este sentido, rechazamos la hipótesis nula, y aceptamos la hipótesis alterna, indicando que existe relación entre la variable auditoría administrativa y dimensión control de recursos humanos.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión

Primera discusión:

De acuerdo a los datos obtenidos en la presente investigación, notamos en la tabla 24 que el nivel de Auditoría administrativa en la Municipalidad Provincial de Huaura Huacho es regular. Además, en la tabla 45 se puede apreciar que el nivel de gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho es regular.

Respecto a la relación existente entre estas variables de estudio, los resultados dados en la tabla 46, se llegó a encontrar una relación lineal estadísticamente significativa, considerable y directamente proporcional con un valor de Rho de Spearman de 0.721, y un *pv* de 0.000 entre las variables de auditoría administrativa y gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2018, rechazado así la hipótesis nula, y aceptamos la hipótesis alterna, indicando que existe relación entre ambas variables. Al respecto Turquina (2015) concluye en su investigación que con la auditoría administrativa hay una mejora en el nivel de eficiencia y eficacia con la que ejecutan las actividades cada uno de los funcionarios de la Gobernación, además se elevó o maximizó el nivel de cumplimiento de los objetivos y metas propuestos al inicio del año, y así, por consecuencia de ello la

institución satisfaga las necesidades tanto de sus clientes internos como de los externos. A su vez, Pagola (2018) en su investigación obtiene los siguientes resultados 47.9% afirmaron que la auditoría de gestión era de nivel bueno, el 48.9% de encuestados afirmaron que los procesos administrativos fueron de nivel bueno, llegando a la conclusión de que queda determinada la relación que existe entre la auditoría de gestión y los procesos administrativos en la Municipalidad Provincial de Huaraz en el 2017; porque los resultados estadísticos demuestran rechazar la hipótesis nula, ya que el p valor = 0.000 y una correlación de Spearman = 0.485, representando una moderada asociación de las variables y altamente significativa.

Por consiguiente, se confirma los hallazgos y se confirman nuestros resultados estadísticos.

Segunda discusión

De acuerdo a los datos obtenidos en la presente investigación, notamos en la tabla 24 que el nivel de Auditoría administrativa en la Municipalidad Provincial de Huaura Huacho es regular. Además, en la tabla 41 se puede apreciar que el nivel de planificación de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho es regular.

Respecto a la relación existente entre estas variables de estudio, los resultados dados en la tabla 47, se llegó a encontrar una relación lineal estadísticamente significativa, considerable y directamente proporcional con un valor de Rho de Spearman de 0.686, y un p v de 0.000 entre las variables de auditoría administrativa y dimensión planificación de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2018, rechazado así la hipótesis nula, y aceptamos la hipótesis alterna, indicando que existe relación entre variable y dimensión. Al respecto Saavedra (2014) concluye en su investigación que la entidad investigada presenta algunas deficiencias en sus procesos de selección de personal (planificación de recursos humanos) por la razón de no contar con la normatividad de reglamentación, gestión de control y sistemas de gestión adecuados y eficientes para el recurso humano pertinente por parte de la

administración. Por tanto, la auditoría administrativa favorecería en la mejora de planificación de los recursos humanos.

Tercera discusión:

De acuerdo a los datos obtenidos en la presente investigación, notamos en la tabla 24 que el nivel de Auditoría administrativa en la Municipalidad Provincial de Huaura Huacho es regular. Además, en la tabla 42 se puede apreciar que el nivel de organización de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho es regular.

Respecto a la relación existente entre estas variables de estudio, los resultados dados en la tabla 48, se llegó a encontrar una relación lineal estadísticamente significativa, considerable y directamente proporcional con un valor de Rho de Spearman de 0.678, y un p_v de 0.000 entre las variables de auditoría administrativa y dimensión organización de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2018, rechazado así la hipótesis nula, y aceptamos la hipótesis alterna, indicando que existe relación entre variable y dimensión. Al respecto Turquina (2015) concluye en su investigación que con la auditoría administrativa hay una mejora en el nivel de eficiencia y eficacia con la que ejecutan las actividades cada uno de los funcionarios de la Gobernación, además se elevó o maximizó el nivel de cumplimiento de los objetivos y metas propuestos al inicio del año, y así, por consecuencia de ello la institución satisfaga las necesidades tanto de sus clientes internos como de los externos.

Cuarta discusión:

De acuerdo a los datos obtenidos en la presente investigación, notamos en la tabla 24 que el nivel de Auditoría administrativa en la Municipalidad Provincial de Huaura Huacho es regular. Además, en la tabla 44 se puede apreciar que el nivel de control de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho es regular.

Respecto a la relación existente entre estas variables de estudio, los resultados dados en la tabla 49, se llegó a encontrar una relación lineal estadísticamente significativa, considerable y directamente proporcional con un valor de Rho de Spearman de 0.563, y un p_v de 0.000 entre las variables de auditoría administrativa y dimensión control de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2018, rechazado así la hipótesis nula, y aceptamos la hipótesis alterna, indicando que existe relación entre variable y dimensión. Al respecto Icanaqué y Neyra (2016), su investigación arrojó los principales resultados sobre la auditoría administrativa en el centro de gestión tributario-Chiclayo, el cual muestra un nivel bajo, los procesos de selección de personal del Centro de Gestión Tributario-Chiclayo, presentan brechas en el reclutamiento interno y externo, entrevista y pruebas de selección, período de inducción y capacitaciones.

5.2. Conclusiones

Primera Conclusión

Según los resultados dados, en la prueba de hipótesis se encontró una relación lineal estadísticamente significativa, considerable y directamente proporcional entre la variable Auditoría Administrativa y Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2018 ($r_s = 0.721$, $p=0.000$), indicando que existe relación entre la variable Auditoría Administrativa y Gestión de Recursos Humanos.

Segunda Conclusión

Según los resultados dados, en la prueba de hipótesis se encontró una relación lineal estadísticamente significativa, considerable y directamente proporcional entre la variable Auditoría Administrativa y dimensión Planificación de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2018 ($r_s = 0.686$, $p=0.000$), indicando que existe relación entre la variable Auditoría Administrativa y dimensión Planificación de Recursos Humanos.

Tercera Conclusión

Según los resultados dados, en la prueba de hipótesis se encontró una relación lineal estadísticamente significativa, considerable y directamente proporcional entre la variable Auditoría Administrativa y dimensión Organización de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2018 ($r_s = 0.678$, $p=0.000$), indicando que existe relación entre la variable Auditoría Administrativa y dimensión Organización de Recursos Humanos.

Cuarta Conclusión

Según los resultados dados, en la prueba de hipótesis se encontró una relación lineal estadísticamente significativa, considerable y directamente proporcional entre la variable Auditoría Administrativa y dimensión Control de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2018 ($r_s = 0.563$, $p=0.000$), indicando que existe relación entre la variable Auditoría Administrativa y dimensión Control de Recursos Humanos.

5.3. Recomendaciones

Primera Recomendación:

Se recomienda que la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho establezca mecanismos estratégicos que permitan el correcto desarrollo de la auditoría administrativa para velar por el eficiente desempeño de los recursos humanos de la institución a efectos de cumplir con los objetivos propuestos por la entidad. Es importante también fortalecer con recursos humanos, tecnológicos y económicos el Órgano de Control Interno de la Municipalidad.

Segunda recomendación:

Se recomienda que la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho identifique y normalice sus procesos de reclutamiento y selección de personal, a razón de realizar una adecuada planificación de recursos humanos, puesto que los puestos laborales de la institución deben ser ocupados por las personas más competentes (meritocracia), toda vez que el sector público busca cumplir con las expectativas con el adecuado desempeño de sus trabajadores. Este proceso deberá ser monitoreado y documentado por el Departamento de Recursos Humanos con el soporte del Órgano de Control Interno.

Tercera recomendación:

Se recomienda que la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho organice los recursos humanos, materiales, económicos siguiendo los procedimientos previamente establecidos en la fase de planificación para el cumplimiento de los objetivos organizacionales, los mismos que deberán ser controlados para una adecuada toma de decisiones respecto a las medidas correctivas y/o preventivas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2008). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos, Gestión por Competencias* (segunda ed.). Buenos Aires: Granica.
- Alvin A., A., Randal J., E., & Mark S., B. (2007). *Auditoría un enfoque integral* (Décimoprimer ed.). México: Pearson Educación.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Shalom 2008.
- Blanco, A. (2007). *Trabajadores Competentes, introducción y reflexiones sobre la gestión de recursos humanos por competencias* (Primera ed.). Madrid: ESIC.
- Bogdanski, T., Santana, P., & Portillo, A. (2016). *Auditoría Administrativa*. Editorial Digital UNID.
- Carmen Tapia, E. G. (2013). *Fundamentos de auditoría*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=zyx0DgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=auditoria&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwj5qdfpzoraAhVSzlkKHZHVCaEQ6AEIMTAC#v=onepage&q=auditoria&f=false>
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano* (Tercera edición ed.). México: Elsevier Editora Ltda.
- Cuesta Santos, A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento* (Primera ed.). Bogotá: Ecoe.
- De Miguel Guzmán, M., Perez Campdesuñer, R., & Noda Hernández, M. (2 de Junio de 2010). ¿Qué es la planeación de Recursos Humanos? *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal, XVI(2)*, 1-10.
- Dextre Flores, J. (s.f.). Un encuentro con la auditoría gubernamental. *Lidera*, 34-38.
- Elder, R., Beasley, M., & Ares, A. (2007). *Auditoría un enfoque integral* (11° ed.). Mexico: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.

- Esan. (15 de Septiembre de 2016). *Conexión Esan*. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/09/el-reclutamiento-de-los-recursos-humanos/>
- Espino García, M. (2014). *Fundamentos de auditoría* (1era ed.). México, D.F.: Grupo Editorial Patria S.A. de C.V.
- Estupiñán Gaitán, R. (2010). *Pruebas selectivas en la auditoría*. Colombia: Kimpres Ltda.
- Franklin, E. B. (2007). *Auditoría administrativa: gestión estratégica del cambio*. México: Pearson Prentice Hall.
- Giacomelli Treviño, R. (2009). Las tecnologías de información y su aplicabilidad en el proceso de reclutamiento y selección. *International Journal of Good Conscience*, 53-96. Obtenido de <http://www.spentamexico.org/v4-n2/4%282%29%2053-96.pdf>
- Gorriti Bontigui, M. (2015). *La evaluación del desempeño: concepto, criterios y metodos*.
- Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación* (Quinta ed.). México D.F.: Mc. Graw-Hill/Interamericana Editores S.A.
- Instituto Interamericano Cooperación Agricultura. (2001). *Manual de Auditoría Interna*. Colombia.
- Mendoza Fernandez, D., Lopez Juvinao, D., & Salas Solano, E. (2016). Planificación Estratégica de recursos humanos: efectiva forma de identificar necesidades de personal. *Economicas CUC 37:(1)*, 61-79.
- Moreno Domínguez, J., Pelayo Diaz, Y., & Vargas Sánchez, A. (2014). La gestión por competencias como herramienta para la dirección estratégica de los recursos humanos en la sociedad del conocimiento. *Revista de empresa N° 10*, 72.

- Ordiz Fuertes, M., & Avella Camarero, L. (2002). Gestión Estratégica de los Recursos Humanos: una síntesis teórica. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 8(3), 59-78. Recuperado el 30 de Marzo de 2018.
- Perez Fernandez, J. A. (2012). *La organización del departamento de recursos humanos*. España: Universidad de Murcia.
- Quijano, S. (2006). *Dirección de Recursos Humanos y Consultoría en las organizaciones* (1era ed.). Barcelona: Icaria Editorial, S.A.
- Sagi-Vela Grade, L. (2004). *Gestión por Competencias, el reto compartido del crecimiento personal y de la organización*. Madrid: ANORMI, S.L.
- Segarra Ciprés, M., & Bou Llusar, J. (2005). Concepto, tipos y dimensiones del conocimiento: configuración del conocimiento estratégico. *Revista de Economía y Empresa*, 175-195.
- Tapia Iturriaga, C. K., Guevara Roja, E. D., Castillo Prieto, S., Rojas Tamayo, M., & Salomón Doroteo, L. (2013). *Fundamentos de auditoría*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=zyx0DgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=auditoria&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwj5qdfpzoraAhVSzlkKHZHVCaEQ6AEIMTAC#v=onepage&q=auditoria&f=false>
- Trespalacios, J., Vazquez, R., & Bello, L. (2005). *Investigación de mercados: métodos de recogida y análisis de la información para la toma de decisiones de marketing*. España: Paraninfo.
- Venegas, V. (2007). *El trabajo de campo en auditoría*. Costa Rica: Universidad Estatal a distancia San José.
- Zanabria Huisa, E. (2005). Normas y Principios de Auditoría Aplicables en la Evidencia y Papeles de Trabajo. *Quipukamayoc*, 11. Obtenido de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/article/viewFile/5944/5140>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Auditoría administrativa y gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2018.

AUTOR: LUCÍA GUADALUPE PANTA SIFUENTES

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
PROBLEMA PRINCIPAL	OBJETIVOS GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE X:	TIPO DE INVESTIGACIÓN
¿Qué relación existe entre la auditoría administrativa y gestión de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2018?	Establecer la relación entre la auditoría administrativa y gestión de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2018.	Existe relación significativa entre la auditoría administrativa y la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2018.	Auditoría Administrativa X₁ Metodología de auditoría. X _{1.1} : Objetivo de auditoría. X _{1.2} : Programa de auditoría. X _{1.3} : Desarrollo de auditoría. X _{1.4} : Resultado de auditoría	– Investigación básica
PROBLEMAS SECUNDARIOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS SECUNDARIOS	X₂ Técnicas de auditoría.	ENFOQUE
¿Qué relación existe entre la auditoría administrativa y el planeamiento de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2018?	Identificar la relación entre la auditoría administrativa y el planeamiento de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2018.	Existe relación significativa entre la auditoría administrativa y el planeamiento de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2018.	X _{2.1} : Inspección. X _{2.2} : Análisis. X _{2.3} : Observación. X _{2.4} : Interrogatorio.	– Cuantitativo. – No experimental. – Transversal.
¿Qué relación existe entre la auditoría administrativa y la organización de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2018?	Identificar la relación entre la auditoría administrativa y la organización de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2018.	Existe relación significativa entre la auditoría administrativa y la organización de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2018.	X₃ Papeles de trabajo. X _{3.1} : Exámenes X _{3.2} : Lista de control X _{3.3} : Documentos institucionales	POBLACIÓN 459 trabajadores
		Existe relación significativa entre la auditoría administrativa y la organización de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2018.	X₄ Evidencia de auditoría X _{4.1} : Evidencia física. X _{4.2} : Evidencia documental. X _{4.3} : Evidencia testimonial. X _{4.4} : Evidencia analítica	MUESTRA: 137 trabajadores
		Existe relación significativa entre la auditoría	VARIABLE Y:	TÉCNICA – Encuesta – Análisis documental
				INSTRUMENTO – Cuestionario – Fichas textuales

Provincial de Huaura, 2018?	Provincial de Huaura, 2018.	administrativa y el desempeño eficiente de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2018.	Gestión de los recursos humanos
¿Qué relación existe entre la auditoría administrativa y el desempeño eficiente de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2018?	Identificar la relación entre la auditoría administrativa y el desempeño eficiente de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2018.		Y₁ Planificación de Recursos Humanos.
			Y _{1.1} : Necesidad de recursos humanos.
			Y _{1.2} : Estrategia de recursos humanos.
			Y _{1.3} : Diseño de puesto.
			Y _{1.4} : Motivación laboral.
			Y₂: Organización de Recursos Humanos.
			Y _{2.1} : Reclutamiento de personal.
			Y _{2.2} : Selección de personal.
			Y _{2.3} : Capacitación del personal.
			Y _{2.4} : Gestión de las remuneraciones.
			Y₃: Gestión por competencias.
			Y _{3.1} : Habilidades
			Y _{3.2} : Conocimientos
			Y _{3.3} : Actitudes
			Y _{3.4} : Destrezas
			Y₄: Control de Recursos Humanos.
			Y _{4.1} : Evaluación de desempeño.
			Y _{4.2} : Productividad laboral.
			Y _{4.3} : Auditorio de recursos humanos.
			Y _{4.4} : Sistema de recompensas.

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA AUDITORIA ADMINISTRATIVA

A.- Presentación:

Estimado(a) trabajador(a), el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad obtener información y medir el nivel de auditoría administrativa en la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho cuyas opiniones personales son de gran importancia para la investigación.

B.- Datos generales:

1.- Trabajador:

2.- Sexo: Femenino Masculino

3.- Tipo de contrato:

D.L. 276 D.L. 728 Ley 24041 CAS D.L.1057

C.- Indicaciones:

- ✓ Este cuestionario es anónimo. Por favor responda con sinceridad.
- ✓ Lee detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas.
- ✓ Contesta a las preguntas marcando con una "X" en un solo recuadro que, según tu opinión.

La escala, código y valoración de calificación es la siguiente:

Escala	Código	Valores
Nunca	N	1
Casi nunca	CN	2
Algunas veces	AV	3
Casi siempre	CS	4
Siempre	S	5

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

A.- Presentación:

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN				
	AUDITORÍA ADMINISTRATIVA	1 N	2 CN	3 AV	4 CS	5 S
I	METODOLOGÍA DE AUDITORÍA					
1	El responsable de auditar sus funciones administrativas les explica el objetivo de dicha auditoría.					
2	Previo a realizar una auditoría a su área, el responsable les explica el detalle del programa de auditoría.					
3	Participa activamente en el desarrollo de la auditoría de su área.					
4	Se toman acciones correctivas de los resultados obtenidos en la auditoría.					
II	TÉCNICAS DE AUDITORÍA					
5	La inspección responde a las expectativas de los planes preestablecidos.					
6	El resultado de la gestión administrativa es analizado y contrastado con lo planificado.					
7	Los procesos o procedimientos realizados en su área son observados por el Órgano de Control Interno.					
8	Los procedimientos administrativos son comunicados de forma escrita en los interrogatorios.					
III	PAPELES DE TRABAJO					
9	Las evaluaciones (exámenes) de auditoría responden a las actividades desarrolladas.					
10	Con que periodicidad se evalúan la lista de control actividades en su área.					
11	Con que frecuencia se realiza la verificación de los documentos institucionales sobre los recursos humanos según el plan de auditoría.					
12	Con que frecuencia se ejecutan charlas informativas sobre la aplicación de los documentos institucionales.					
IV	EVIDENCIA DE AUDITORÍA					
13	Se contrasta la información (evidencia física) de las actividades programadas por las áreas según plan de trabajo.					
14	Se cuenta con documentos (evidencia documental) que respaldan las funciones desarrolladas en su área.					
15	Cumple con informar la ejecución de sus funciones a las instancias superiores en el plazo establecido (evidencia testimonial).					
16	Los resultados obtenidos en su área se analizan al término de su ejecución (evidencia analítica).					

Estimado(a) trabajador(a), el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad obtener información y medir el nivel de gestión de los recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho cuyas opiniones personales son de gran importancia para la investigación.

B.- Datos generales:

1.- Trabajador:

2.- Sexo: Femenino Masculino

3.- Tipo de contrato:

D.L. 276 D.L. 728 Ley 24041 CAS D.L.1057

C.- Indicaciones:

- ✓ Este cuestionario es anónimo. Por favor responde con sinceridad.
- ✓ Lee detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas.
- ✓ Contesta a las preguntas marcando con una "X" en un solo recuadro que, según tu opinión.
- ✓ La escala, código y valoración de calificación es la siguiente:

Escala	Código	Valores
Nunca	N	1
Casi nunca	CN	2
Algunas veces	AV	3
Casi siempre	CS	4
Siempre	S	5

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1 N	2 CN	3 AV	4 CS	5 S
I	PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS					
1	Es suficiente la cantidad de trabajadores para las funciones que se desempeña en el área.					
2	La institución crea un ambiente adecuado para el desarrollo de las funciones estratégicas de los recursos humanos.					
3	Los puestos son diseñados de acuerdo a las competencias y funciones según el Manual de Organización y Funciones.					
4	La institución motiva a los trabajadores para el cumplimiento de sus funciones.					
II	ORGANIZACIÓN DE RECURSOS HUMANOS					
5	Se atrae al nuevo personal cumpliendo las directivas de la institución (reclutamiento).					
6	Se cumplen los criterios legales de selección del nuevo personal.					
7	Con que frecuencia la institución programa capacitaciones para el mejor desempeño de sus funciones.					
8	Considera usted que la remuneración del personal de la institución es adecuada en función del grado de responsabilidad del puesto.					
III	GESTIÓN POR COMPETENCIAS					
9	El personal maneja habilidades comunicativas para atender los requerimientos de los usuarios.					
10	El personal conoce sobre las funciones a desempeñar.					
11	El personal muestra actitud proactiva al momento de desempeñar sus funciones.					
12	El personal muestra destrezas (empatía, creatividad, iniciativa, etc.) al momento de atender los requerimientos de los usuarios.					
IV	CONTROL DE RECURSOS HUMANOS					
13	Con que frecuencia se evalúa el desempeño de los trabajadores.					
14	Los trabajos ejecutados son monitoreados por las jefaturas respectivas para conocer la productividad laboral.					
15	Con que frecuencia las áreas de la institución son auditadas por el Órgano de Control Interno.					
16	Los trabajadores reciben alguna recompensa cuando por su desempeño laboral.					