

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



**ESCUELA DE POSGRADO**

**TESIS**

**LA AUDITORIA DE GESTIÓN Y LA  
ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS  
HUMANOS EN LA MUNICIPALIDAD  
PROVINCIAL DE HUARAL**

**PRESENTADO POR:**

**CINDY MARILYN CRISPIN ESPINAL**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CONTABILIDAD,  
CON MENCIÓN EN AUDITORÍA**

**ASESOR:**

**M(°). YESSICA YULISSA LINO TORERO**

**HUACHO - 2017**

**LA AUDITORIA DE GESTION Y LA ADMINISTRACION DE LOS  
RECURSOS HUMANOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE  
HUARAL**

**CINDY MARILYN CRISPIN ESPINAL**

**TESIS DE MAESTRÍA**

**ASESOR: M(ø). YESSICA YULISSA LINO TORERO**

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN  
ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRO EN CIENCIAS DE LOS ALIMENTOS  
HUACHO  
2017**



## **DEDICATORIA**

“A Dios, porque es mi guía y la luz que ilumina mi camino, que me ha permitido lograr mi objetivo y a mis Padres por el apoyo constante que me han brindado para hacer realidad mi sueño de ser una Maestra en Contabilidad con mención en Auditoría“

***CINDY MARILYN CRISPIN ESPINAL***

## AGRADECIMIENTO

“A Dios por ser la máxima expresión de mi fe y a mis Familiares por el esfuerzo y sacrificio que han realizado para llegar a ser una buena Maestra en Contabilidad con mención en Auditoría al servicio de la Sociedad”

“A mi Asesor por el apoyo recibido en el desarrollo de mi Tesis.



# ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b>	<b>iii</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>iv</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>x</b>
<b>INTRODUCCION</b>	<b>xi</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	<b>1</b>
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Descripción de la realidad problemática</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Formulación del problema</b>	<b>8</b>
<b>1.2.1 Problema general</b>	<b>8</b>
<b>1.2.2 Problemas específicos</b>	<b>8</b>
<b>1.3 Objetivos de la investigación</b>	<b>9</b>
<b>1.3.1 Objetivo general</b>	<b>9</b>
<b>1.3.2 Objetivos específicos</b>	<b>9</b>
<b>1.4 Justificación de la investigación</b>	<b>10</b>
<b>1.5 Delimitaciones del estudio</b>	<b>10</b>
<b>1.6 Viabilidad del estudio</b>	<b>11</b>
<b>CAPÍTULO II</b>	<b>12</b>
<b>MARCO TEÓRICO</b>	<b>12</b>
<b>2.1 Antecedentes de la investigación</b>	<b>12</b>
<b>2.1.1 Investigaciones internacionales</b>	<b>12</b>
<b>2.1.2 Investigaciones nacionales</b>	<b>12</b>
<b>2.2 Bases teóricas</b>	<b>14</b>
<b>2.3 Bases filosóficas</b>	<b>19</b>
<b>2.4 Definición de términos básicos</b>	<b>22</b>
<b>2.5 Hipótesis de investigación</b>	<b>28</b>
<b>2.5.1 Hipótesis general</b>	<b>28</b>
<b>2.5.2 Hipótesis específicas</b>	<b>28</b>
<b>2.6 Operacionalización de las variables</b>	<b>29</b>
<b>CAPÍTULO III</b>	<b>34</b>
<b>METODOLOGÍA</b>	<b>34</b>
<b>3.1 Diseño metodológico</b>	<b>34</b>
<b>3.2 Población y muestra</b>	<b>37</b>

<b>3.2.1 Población</b>	<b>37</b>
<b>3.2.2 Muestra</b>	<b>37</b>
<b>3.3 Técnicas de recolección de datos</b>	<b>39</b>
<b>3.4 Técnicas para el procesamiento de la información</b>	<b>40</b>
<b>CAPÍTULO IV</b>	<b>42</b>
<b>RESULTADOS</b>	<b>42</b>
<b>4.1 Análisis de resultados</b>	<b>42</b>
<b>4.2 Contrastación de hipótesis</b>	<b>63</b>
<b>CAPÍTULO V</b>	<b>72</b>
<b>DISCUSIÓN</b>	<b>72</b>
<b>5.1 Discusión de resultados</b>	<b>72</b>
<b>CAPÍTULO VI</b>	<b>75</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	<b>75</b>
<b>6.1 Conclusiones</b>	<b>75</b>
<b>6.2 Recomendaciones</b>	<b>77</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>78</b>
<b>7.1 Fuentes documentales</b>	<b>78</b>
<b>7.2 Fuentes bibliográficas</b>	<b>79</b>
<b>7.3 Fuentes hemerográficas</b>	<b>81</b>
<b>7.4 Fuentes electrónicas</b>	<b>81</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>82</b>

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1 Encuesta: La Auditoría de Gestión / Administración de los Recursos Humanos</b>	<b>43</b>
<b>Tabla 2 Encuesta: La Auditoría de Gestión / Administración de los Recursos Humanos / Políticas de Personal</b>	<b>45</b>
<b>Tabla 3 Encuesta: La Auditoría de Gestión / Administración de los Recursos Humanos / Cuadro de Asignación del Personal</b>	<b>47</b>
<b>Tabla 4 Encuesta: La Auditoría de Gestión / Administración de los Recursos Humanos / Evaluación del desempeño del Personal</b>	<b>49</b>
<b>Tabla 5 Encuesta: La Auditoría de Gestión / Administración de los Recursos Humanos / Proceso de reclutamiento del Personal</b>	<b>51</b>
<b>Tabla 6 Encuesta: La Auditoría de Gestión / Administración de los Recursos Humanos/ Proceso de selección del personal</b>	<b>53</b>
<b>Tabla 7 Encuesta: La Auditoría de Gestión/ Administración de los Recursos Humanos/ Proceso de Asignación de puestos</b>	<b>55</b>
<b>Tabla 8 Encuesta: La Auditoría de Gestión/ Administración de los Recursos Humanos / Asignación de Funciones al Personal</b>	<b>57</b>
<b>Tabla 9 Encuesta: La Auditoría de Gestión/ Administración de los Recursos Humanos /Evaluación del cumplimiento de las funciones</b>	<b>59</b>
<b>Tabla 10 Encuesta: La Auditoría de Gestión / Administración de los Recursos Humanos / Proceso de rotación del Personal</b>	<b>61</b>

## INDICE DE GRAFICOS

<b>Gráfico 1 La Auditoría de Gestión/ Administración de los Recursos Humanos</b>	<b>44</b>
<b>Gráfico 2 La Auditoría de Gestión/ Administración de los Recursos Humanos /Políticas de personal</b>	<b>46</b>
<b>Gráfico 3 La Auditoría de Gestión /Administración de los Recursos Humanos/ Cuadro de Asignación del personal</b>	<b>48</b>
<b>Gráfico 4 La Auditoría de Gestión/ Administración de los Recursos Humanos / Evaluación del desempeño</b>	<b>50</b>
<b>Gráfico 5 La Auditoría de Gestión/ Administración de los Recursos Humanos/ Proceso de reclutamiento del personal</b>	<b>52</b>
<b>Gráfico 6 La Auditoría de Gestión/ Administración de los Recursos Humanos / Proceso de selección del personal</b>	<b>54</b>
<b>Gráfico 7 La Auditoría de Gestión/ Administración de los Recursos Humanos / Proceso de asignación de puestos</b>	<b>56</b>
<b>Gráfico 8 La Auditoría de Gestión/ Administración de los Recursos Humanos / Asignación de funciones al personal</b>	<b>58</b>
<b>Gráfico 9 La Auditoría de Gestión / Administración de los Recursos Humanos / Evaluación del cumplimiento de las funciones del personal</b>	<b>60</b>
<b>Gráfico 10 La Auditoría de Gestión/ Administración de los Recursos Humanos/ Proceso de rotación del personal</b>	<b>62</b>
<b>Tabla 11 Contrastación de la Hipótesis Principal</b>	<b>64</b>
<b>Tabla 12 Contrastación de la Hipótesis Específica 1</b>	<b>66</b>
<b>Tabla 13 Contrastación de la Hipótesis Específica 2</b>	<b>68</b>
<b>Tabla 14 Contrastación de la Hipótesis Específica 3</b>	<b>70</b>

## RESUMEN

La presente Tesis tuvo como Objetivo general demostrar que la Auditoría de Gestión influye de manera significativa en la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral.

Es una investigación aplicada, de diseño no experimental y tiene un enfoque cuantitativo. La Población estuvo conformada por 460 personas entre Autoridades, funcionarios y empleados que laboran en las distintas oficinas de la Municipalidad Provincial de Huaral y la muestra estuvo constituida por 210 personas entre Autoridades, funcionarios y empleados, la misma fue determinada por el muestreo aleatorio simple. Los materiales y métodos que se utilizaron para la recolección de datos fueron la encuesta y el cuestionario que se aplicó en la muestra. Para el procesamiento de la información se utilizó el programa estadístico SPSS y los estadísticos descriptivos y para la prueba de hipótesis la herramienta estadística no paramétrica Chi Cuadrada

Los resultados de la Tesis comprueban las hipótesis de estudio que se evidencia debido a que en la contrastación arroja resultados mayores al valor crítico, por lo que se aceptaron las hipótesis planteadas y se rechazaron las hipótesis nulas lo que significa que la Auditoría Gestión influye de manera significativa en la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral.

Palabras clave: Auditoría de Gestión, Administración de Recursos Humanos, Municipalidad Provincial de Huaral, Proceso de la Auditoría de Gestión, informe.

## ABSTRACT

The objective of this Thesis was to demonstrate that the Management Audit has a significant influence on the Human Resources Administration in the Provincial Municipality of Huaral.

It is an applied research, of non-experimental design and has a quantitative approach. The Population consisted of 460 people among Authorities, officials and employees who work in the different offices of the Provincial Municipality of Huaral and the sample was constituted by 210 people among Authorities, officials and employees, the same was determined by simple random sampling. The materials and methods that were used for the data collection were the survey and the questionnaire that was applied in the sample. For the processing of the information we used the SPSS statistical program and the descriptive statistics and for the hypothesis test the non-parametric statistical tool Chi Cuadrada

The results of the Thesis verify the hypotheses of the study that is evident due to the fact that in the test results higher than the critical value, for which the hypotheses were accepted and the null hypotheses were rejected, which means that the Audit Management influences in a significant in the Administration of Human Resources in the Provincial Municipality of Huaral.

Keywords: Management Audit, Human Resources Administration, Huaral Provincial Municipality, Management Audit Process, report.

## INTRODUCCIÓN

La Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral desarrolla un conjunto de actividades, procesos y operaciones que generalmente están relacionadas a la conservación y mantenimiento de su capacidad operativa y a la prestación de los servicios básicos a su Población en las mismas tienen una participación activa y decidida el personal administrativo entre funcionarios, emplea y obreros que en sus diferentes oficinas laboran en dicha entidad, por lo tanto para efectos de evaluar su desempeño, las políticas de personal establecidas, los procedimientos para estructurar el cuadro de asignación de personal, el proceso de aprovisionamiento, la designación de los puestos, la asignación de las funciones y la rotación del personal se debe utilizar a la Auditoría Gestión que es una herramienta moderna de control que permite efectuar un examen objetivo, sistemático y profesional de evidencias, realizado con el fin de proporcionar una evaluación independiente sobre las formas y procedimientos que se han empleado para administrar de manera eficiente los Recursos Humanos desde la óptica del desarrollo de sus políticas, programas, proyectos, procesos y otras actividades referidas a su misión, así como apreciar si ha existido la eficacia, eficiencia y calidad de la entrega de bienes y servicios realizados en un determinado período con la finalidad de alcanzar resultados positivos en beneficio de sus ciudadanos, los resultados se deben apreciar en el informe correspondiente en el cual el Auditor debe opinar sobre la evaluación efectuada, la identificación de las oportunidades de mejoras y las recomendaciones que se deben implementar para promover las mejoras y otras acciones correctivas.

Las conclusiones y recomendaciones que los Auditores consideren conveniente deben estar contenidas en el informe final que debe servir para que los responsables de la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral

implemente y pongan en práctica las recomendaciones sugeridas mediante un plan de mejoras que signifiquen sistematizar el proceso relacionado a la planificación, organización, ejecución y control de las actividades, que deben desarrollar, así como la toma de decisiones que deben ser oportunas y correctas para que en períodos futuros se puedan logra sus objetivos y metas sobre todo en lo que respecta al mantenimiento de la capacidad administrativa y operativa de la Municipalidad Provincial y una mejora significativa en la prestación de los servicios básicos con valor agregado a sus usuarios.

La Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral es muy significativa y de gran interés porque dichos recursos constituyen el soporte básico y fundamental para que la misma funcione con eficiencia, así como una manera ordenada y sistemática con políticas de personal adecuadamente establecidas que deben estar orientadas a lograr una eficiente participación sobre todo en el cumplimiento de sus objetivos y metas previstos en sus planes estratégicos y operativos.

En base a lo descrito la presente investigación se ha dividido en cinco capítulos cuyo detalle es el siguiente:

Capítulo I: Planteamiento del Problema

Capítulo II: Marco Teórico

Capítulo III: Metodología

Capítulo IV: Presentación, análisis de los resultados y contrastación de las hipótesis

Capítulo V: Discusión, Conclusiones y Recomendaciones

Capítulo VI: Fuentes de información

Anexos

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1 Descripción de la realidad problemática

Hoy en día la existencia de los nuevos contextos empresariales e institucionales exigen a las empresas privadas y a las entidades públicas como las Municipalidades Provinciales la necesidad de contar con dos recursos fundamentales por un lado la información cuya utilidad radica en que es utilizada para efectos de tomar decisiones y por otro el personal que desempeñan determinadas funciones y cuya participación es clave en el logro de sus objetivos y metas establecidos en sus planes correspondiente a un determinado período.

En las entidades públicas a nivel de Gobierno Central, Regional y Local el personal constituye un recurso estratégico importante porque contribuye al desarrollo del funcionamiento operativo, así como en la prestación de más y mejores servicios para satisfacer las exigencias y demandas de sus usuarios en sus diversas manifestaciones, por lo tanto administrar de manera óptima éste recurso es una tarea importante que los encargados de la misma deben poner mucho énfasis empezando por la necesidad de la existencia de un clima laboral adecuado y estable que logre su participación decidida orientada al cumplimiento de los objetivos y metas que dichas entidades están obligadas a cumplir de manera permanente.

En la actualidad se observa que en la mayoría de las entidades públicas de los niveles citados en particular en las Municipalidades Provinciales existe muchos problemas e inconvenientes respecto a la Administración de sus recursos humanos debido a que no son gestionados de manera adecuada especialmente en lo que respecta a la existencia de cuadros de asignación de personal debidamente estructurados, los climas laborales y los ambientes de trabajo son muy inestables, no se cumplen a cabalidad las funciones asignadas y su participación es muy limitada lo que limita su participación en acciones orientadas al cumplimiento de la prestación de servicios de calidad a sus usuarios, por lo tanto exige de manera urgente una evaluación de la administración de los recursos humanos para efectos de identificar los problemas existentes y corregir las deficiencias mediante la utilización de herramientas de control como por ejemplo la Auditoría de Gestión.

El éxito de las empresas privadas y en especial de las entidades públicas como las Municipalidades Provinciales dependen en gran parte de sus recursos humanos que permite incrementar la competitividad de las mismas logrando sinergias entre lo social y lo económico, por lo tanto es considerado como el capital intelectual en el cual debe invertirse cada días más; requiere entonces de buenas condiciones de trabajo, un adecuado y estable clima laboral para enfrentar a la competencia y aprovechar al máximo los recursos tecnológicos y materiales que disponen para cumplir con sus objetivos, planes y programas

Cuando las entidades públicas entre ellas las Municipalidades Provinciales promueven la existencia de climas laborales estables, los servidores públicos se sienten más identificados con las mismas, con sus objetivos y proyectos a desarrollar, y esto debe reflejarse en una prestación de servicios de calidad, por eso es importante la administración adecuada de los recursos humanos en

el sentido de que debe conocer y comprender la forma como los servidores públicos perciben su realidad laboral con la finalidad de identificar áreas de bienestar o malestar, conflictos y constituye un mecanismo esencial para implementar acciones e intervenciones necesarias, para mejorar el ambiente laboral que permita un eficiente desempeño de sus funciones, de manera que se realice un cambio planificado de la conducta laboral, que conduzca a un mayor bienestar, una mejor participación y productividad que haga posible la satisfacción de sus usuarios en cuanto se refiere a los servicios que prestan a sus usuarios.

Es necesario manifestar que el Estado en cumplimiento de sus leyes orgánicas de creación ejecuta actividades que reciben el nombre de servicios del Estado los cuales son atendidos por los organismos integrantes del Sector Público en los niveles central, regional y local, para efectos de cumplir con dichos servicios se cuentan con los denominados Sistemas Administrativos que viene a ser el conjunto interconectado de organismos u órganos, normas, políticas, procesos técnicos, acciones y personas que interactúan de forma organizada para optimizar la eficiencia, eficacia y competitividad de las entidades y dependencias de la Administración Pública.

Un Sistema Administrativo importante es el Sistema Nacional de Personal es el conjunto de normas y procedimientos que regulan el factor humano en la Administración Pública orientando el diseño y aplicación de las carreras públicas, y de las políticas de promoción humana, de remuneraciones y pensiones, así como elaborar normas y proyectos y administrar sus registros, para lograr la mejor valoración del factor humano y el mejor desempeño de la función pública; en tal sentido, es responsabilidad del Sistema Nacional de Personal establecer de manera uniforme los criterios y la metodología, para la

aplicación de las normas legales a través de las cuales se implementan las acciones de políticas en materia de administración de personal, escalafón, incentivos, remuneraciones y capacitaciones.

En consecuencia el Sistema Nacional de Personal, se vincula con la Contabilidad y a través de ella con la Auditoría de Gestión en particular con el registro que debe de efectuarse durante el desarrollo de cada una de las etapas del proceso del sistema, por lo que se ciñe a determinadas acciones administrativas como son: Declaración jurada de bienes y rentas, control de asistencia y permanencia del personal, registro personal y desplazamiento de personal.

Las personas no son recursos, sino seres humanos, ellas constituyen el capital humano de las entidades públicas que agregan un valor inconmensurable a las mismas, éstas no funcionan sin las personas y estos no viven sin las entidades públicas por lo tanto conviven en un contexto que es, día a día, cambiante y distinto, cada entidad pública en el nivel central, regional y local tienen sus propias características, mientras que la variabilidad humana es infinita y prodigiosa, la Administración de los recursos humanos es sensible a los diferentes factores que involucran a las entidades públicas y a las personas, ella depende de la mentalidad y cultura que predominan en dichas entidades, también de la estructura organizacional y del estilo de administración de sus directivos, así como de las características del contexto ambiental en la que se desenvuelven, de su misión, visión, de sus habilidades y de un sinnúmero de variables importantes.

La Municipalidad Provincial de Huaral es una entidad pública a nivel de gobierno local que desarrolla un conjunto de actividades destinadas a satisfacer las necesidades y requerimientos de la Población a través de la prestación de

diversos servicios en los cuales se hacen uso de los recursos humanos en su máxima expresión de manera que la óptima Gestión de los recursos humanos debe ser un desafío constante para las personas responsables de dicha gestión teniendo en cuenta que también se utilizan recursos financieros provenientes de las diversas fuentes de financiamiento.

Sin embargo en la actualidad se observa que en la Municipalidad Provincial de Huaura existen serios inconvenientes y problemas relacionados a la deficiente gestión de los recursos humanos debido posiblemente a que no existe un clima laboral apropiado, el cuadro de asignación del personal no está debidamente estructurado, no cuentan con manuales de organización y funciones debidamente actualizados, no existe adecuadas políticas de asignación de funciones y responsabilidades al personal administrativo, no existen parámetros de evaluación de los desempeños, no se promueve su participación en acciones orientadas al cumplimiento de sus objetivos y metas previstos en sus planes; por lo tanto es necesario y conveniente efectuar una evaluación integral de dicha administración mediante la realización de una Auditoría de Gestión.

La Auditoría de Gestión es el examen detallado de la Gestión Administrativa con el fin de evaluar la eficiencia del manejo de sus recursos humanos, materiales y financieros, el cumplimiento de sus objetivos y metas de sus resultados y la forma de operar de una entidad pública, por lo tanto es el examen objetivo, sistemático y profesional de evidencias realizado con el fin de proporcionar una evaluación independiente sobre el rendimiento o desempeño de una entidad pública, desde la óptica del desarrollo de sus políticas públicas, programas, proyectos, procesos y otras actividades relacionadas con su misión y está orientada a mejorar la efectividad, eficiencia

y economía en el uso de los recursos públicos incluyendo la evaluación del desempeño del personal en el cumplimiento de sus funciones ya que participan activamente en la prestación de los servicios públicos para facilitar la toma de decisiones por quienes son los responsables de adoptar acciones correctivas y mejorar su responsabilidad ante el público mediante la rendición de cuentas.

Una forma de garantizar y fomentar la contribución de la Administración de los recursos humanos a las prácticas de responsabilidad social es comprobar su desempeño y los resultados obtenidos, por lo tanto la auditoría de los recursos humanos se entienden como el análisis de las políticas y las prácticas del personal de una entidad pública y la evaluación de su funcionamiento actual, seguida de sugerencias para mejorarlas, el propósito fundamental de esta auditoría es mostrar cómo se administran los recursos humanos, con la identificación de prácticas y condiciones perjudiciales para la entidad pública, aquellas cuyo costo no compensa las prácticas y condiciones que deben incrementarse, en suma la auditoría de gestión es un sistema de revisión y control que informa a los responsables sobre la eficiencia y eficacia de la administración de los recursos humanos.

Cuanto mayor sea la organización de la entidad pública, mayor será la necesidad de una auditoría de gestión que la cubra de manera sistemática, muchas veces la auditoría sirve como refuerzo a las personas responsables de la gestión de una determinada área; al dejar de lado su carácter fiscalizador, la auditoría puede tener un fuerte efecto educativo, porque permite relacionar el área de la administración de los recursos humanos con los diversos indicadores de eficiencia de la entidad pública como calidad del liderazgo, de la motivación en el trabajo, de la eficiencia de la supervisión y del desarrollo del personal

administrativo en el cumplimiento de funciones, acciones y tareas orientadas al cumplimiento de sus objetivos y metas previstos en sus planes.

De acuerdo a la realidad y a la problemática descrita he creído conveniente efectuar la presente investigación para demostrar la importancia que en los actuales momentos tiene la realización de una Auditoría de Gestión a nivel de la Municipalidad Provincial de Huaral, específicamente en lo que respecta a la evaluación del desempeño y los resultados de la Administración de sus Recursos Humanos.



## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿De qué forma la Auditoría de Gestión influye en la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿De qué manera la Auditoría de Gestión influye en la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral respecto a las políticas de personal?

¿En qué medida la Auditoría de Gestión influye en la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral respecto al cuadro de asignación del personal?

¿De qué modo la Auditoría de Gestión influye en la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral respecto a la evaluación del desempeño del personal?

### **1.3 Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Demostrar la forma en que la Auditoría de Gestión influye en la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

Determinar la manera en que la Auditoría de Gestión influye en la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral respecto a las políticas de personal.

Establecer la medida en que la Auditoría de Gestión influye en la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral respecto al cuadro de asignación de personal.

Analizar el modo en que la Auditoría de Gestión influye en la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral respecto a la evaluación del desempeño del personal.

#### **1.4 Justificación de la investigación**

La presente investigación se justifica porque es conveniente que la Municipalidad Provincial de Huaral utilice a la Auditoría de Gestión Financiera como una herramienta moderna de control para evaluar el desempeño y la Administración de los Recursos Humanos con la finalidad de apreciar la eficiencia y eficacia del desempeño del personal que labora en la citada entidad en lo que respecta al cumplimiento de sus funciones, así como su contribución al logro de los objetivos y metas previstos en sus planes.

También se justifica porque es necesario observar y comprobar las condiciones en las cuales funciona el área de los recursos humanos en lo que respecta a sus políticas , su estructura administrativa, el cuadro de asignación de personal, la selección y rotación del personal, el proceso de la asignación de funciones al personal, la existencia de los instrumentos de gestión, así como evaluar el desempeño del personal administrativo que participa activamente en el proceso de la prestación de los servicios y la satisfacción de los usuarios en relación con los servicios recibidos.

#### **1.5 Delimitaciones del estudio**

##### **Delimitación espacial**

La investigación se desarrollará en los ambientes de la Escuela de Posgrado en lo que se relaciona a la revisión y definición de los antecedentes de la presente investigación, así como en las diversas oficinas de la Municipalidad Provincial de Huaral.

**Delimitación temporal.**

La Investigación considerará las informaciones recolectadas a través de diversas fuentes desde el mes de enero al mes de mayo del año 2018, su desarrollo se llevara a cabo de junio a diciembre del año 2018.

**Delimitación conceptual o temática.**

Esta investigación abarcará dos conceptos fundamentales como son la Auditoría de Gestión y la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral.

**1.6 Viabilidad del estudio**

La investigación que se pretende desarrollar es viable, ya que se cuenta con la información recolectada en las diversas fuentes consultadas relacionadas al tema, así como los recursos financieros necesarios para financiarla y sobre todo que se tiene acceso directo a la información sobre las condiciones actuales mediante las cuales se desenvuelven el área de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Antecedentes de la investigación**

En la presente investigación se tomarán en cuenta los siguientes antecedentes:

##### **2.1.1 Investigaciones internacionales**

En la presente investigación no se van a utilizar los antecedentes internacionales por cuanto no existen temas específicos relacionados.

##### **2.1.2 Investigaciones nacionales**

**ESPINOZA VALDERRAMA, Luis Felipe (2015)** en su tesis “La Auditoría de Gestión como factor de Control para mejorar la Gestión Administrativa en las Entidades Públicas de la Provincia de Huaral”, de acuerdo a la investigación realizada, en base al análisis e interpretación de los resultados y la contrastación de sus hipótesis concluye indicando que la Auditoría de Gestión es un instrumento de control muy importante que influye de manera significativa en la Gestión Administrativa en las Entidades Públicas de la Provincia de Huaral, por lo que es importante su utilización sobre todo en lo que se relaciona a la evaluación de la Administración de los recursos humanos a fin de comprobar el cumplimiento de las metas y objetivos previstos en su plan estratégico y operativo en un período determinado.

**BALMACEDA PEREZ, Juan Carlos (2015)** en sus tesis “La Auditoría de Gestión como instrumento para dinamizar la Gestión Gerencial de las Entidades Públicas de la

Provincia de Barranca”, de acuerdo a la investigación realizada y a la contrastación de sus hipótesis concluye manifestando que la Auditorías de Gestión influye significativamente en la Gestión Gerencial de las Entidades Públicas porque es un examen sistemático, objetivo, profesional y selectivo de las actividades, procesos y operaciones con la intención de evaluarlas identificando las áreas críticas y problemáticas estableciendo responsabilidades y proporcionando un informe con las recomendaciones para mejorar el desempeño de las mismas.

**TORRES ALVA, Luis Antonio (2015)** en su tesis “La Auditoría de Gestión como Herramienta esencial en la Administración de los Recursos en las Entidades Públicas de la Provincia de Huaura”, de acuerdo a la investigación realizada y a la contrastación de sus hipótesis concluyen manifestando que la Auditoría de Gestión influye significativamente como herramienta en la Administración de los Recursos en las Entidades Públicas de la Provincia de Huaura.

**VALDERRAMA CASTRO, Jorge Luis (2015)** en su tesis “La Auditoría de Gestión en la administración de las Entidades Públicas de la Provincia de Huaura”, de acuerdo a la investigación desarrollada y a la contrastación de sus hipótesis concluye manifestando que la Auditoría de Gestión es el instrumento que permite evaluar las actividades, procesos, operaciones, los mecanismos y formas como se administran las Entidades Públicas cuyos resultados se pueden apreciar en la prestación de más y mejores servicios a sus usuarios.

**VALDERRAMA CARRASCO, Luisa María (2015)** en su tesis “La Auditoría de Gestión en la Gestión Gerencial de las Empresas de Servicios de la Provincia de

Huaura”, de acuerdo a la investigación desarrollada y a la contrastación de sus hipótesis concluye manifestando que la Auditoría de Gestión influye significativamente en la Gestión Gerencial por cuanto permite evaluar el desempeño de la Gerencia en base a las actividades desarrolladas en un determinado período relacionados a diversos aspectos integrales en lo que se refiere a la gestión empresarial en su conjunto y especialmente en la gestión financiera, ya que el uso óptimo de los recursos financieros permite alcanzar los objetivos y metas previstos en sus planes estratégicos y operativos.

## 2.2 Bases teóricas

Las teorías que se tomarán en cuenta en la presente investigación son las siguientes:

**LA TEORIA DE LA AUDITORIA DE GESTION** según Álvarez, la misma establece que la Auditoría de Gestión por su enfoque involucra una revisión sistemática de los recursos humanos, materiales y financieros. Procesos, productos y resultados de una entidad pública en relación al cumplimiento de sus objetivos y metas respecto a su efectividad incluidos en programas, proyectos, procesos y otros, respecto a la correcta utilización de sus recursos en cuanto se refiere a su eficiencia y economía, por lo tanto la principal evaluación está dirigida al desempeño del personal, a la identificación de mejoras y al desarrollo de recomendaciones para promover mejoras y otras acciones correctivas; en otras palabras es el examen de la eficacia, eficiencia, economía y calidad de la producción y entrega de los bienes o la prestación de servicios que realizan las entidades públicas con la finalidad de alcanzar resultados en beneficio de la población, por lo tanto debe evaluar también los resultados en términos de costo/beneficio, impacto de la inversión en la población beneficiaria, calidad de vida, promover mejoras en la efectividad, eficiencia y economía en las operaciones y en los controles gerenciales de las entidades públicas.

**LA TEORIA DE LA AUDITORIA FINANCIERA según Vizcarra**, establece que la misma es un proceso que consiste en una revisión exploratoria y crítica de los controles subyacentes y los registros de contabilidad de una empresa realizada por un Contador Público, cuya conclusión es un dictamen sobre la corrección de sus Estados Financieros, se inicia con la planeación que incluye que el Auditor adquiera la comprensión de la naturaleza operativa del negocio o de la entidad, sus organización, ubicación de sus instalaciones, las ventas, producción, estructura financiera, las operaciones que realiza y muchos otros asuntos que pudieran ser significativos, continua con la ejecución del trabajo en el campo que debe estar orientado a obtener evidencia válida y suficiente por medio del análisis, inspección, observación, interrogación, confirmación, y otros procedimientos de auditoría con el propósito de obtener bases razonables para el otorgamiento de un dictamen sobre los Estados Financieros sujetos a revisión y concluye con el dictamen o informa que es el medio a través del cual se emite un juicio técnico sobre los Estados Financieros examinados, el dictamen contendrá la expresión de opinión con respecto a los Estados Financieros tomados en su conjunto, o una abstención de opinión; el Dictamen además, de acuerdo a las normas de auditoría deberá tener una indicación clara y concisa de la naturaleza del examen del auditor y el grado de responsabilidad que está sumiendo, asimismo debe establecer que la responsabilidad del auditor es expresar una opinión sobre los Estados Financieros basada en su auditoría para diferenciarla con la responsabilidad de la Gerencia en la formulación y presentación de dichos estados.

**LA TEORÍA DEL CONTROL según Vizcarra**, que significa que todas las actividades que realizan las Entidades Públicas decididas por sus órganos de más alto

nivel ejecutivo de la Gestión Gerencial deben establecer determinados sistemas para controlar y evaluar los resultados de las decisiones tomadas y los beneficios que se han obtenido, para ello deben determinar un plan de organización, utilizar métodos y procedimientos que en forma coordinada se adoptan para la protección de sus recursos, la obtención de información financiera oportuna y correcta, así como la promoción de la eficiencia en las operaciones y la adhesión a las políticas y estrategias adoptadas por los órganos ejecutivos.

**LA TEORÍA DE LA AUTO-EVALUACION DE CONTROL según Vizcarra**, que nos proporciona elementos suficientes para afirmar que la tradición y las raíces de las Entidades Públicas deben ser nuestras guías, pero que no deben atarnos al pasado, la autoevaluación cambia la forma en que trabajamos en el desarrollo del control interno, esto se logra a través de realizar evaluaciones de los procesos de realización de las actividades de forma participativa junto con el personal que está involucrado diariamente en el proceso; la auto-evaluación entiende que el Control Interno es asunto de todos, esto significa que todo el personal que labora en la Entidad Pública deben trabajar de manera conjunta hacia una responsabilidad mutua que es la de mejorar el ambiente de control; si un control, proceso, procedimiento o tarea crítica para el éxito de los productos que elabora y distribuye que no está funcionando adecuadamente todos debemos trabajar para lograr perfeccionarlo.

**LA TEORÍA DE LA GESTIÓN según Alvarez**, ésta siempre fue percibida en el campo empresarial en busca de la eficiencia y eficacia, encerrando una concepción netamente tecnocrática y por lo tanto restringida que se ha extendido a las entidades públicas.

En la actualidad la Gestión es entendida de acuerdo a ésta teoría como la aptitud para planificar, organizar y dirigir los recursos de una empresa con el propósito de obtener el grado óptimo de posibilidades mediante decisiones que necesariamente tiene que efectuar el encargado de la Gestión Gerencial esencialmente dirigidas a conseguir los objetivos y metas previamente fijadas, así como de cumplir con las obligaciones resultantes de las mismas, especialmente cuando se trata de obtener diversas fuentes de financiamiento que permitan contar con flujos de efectivo para poder efectuar las inversiones temporales y permanentes que hagan posible la continuidad de las operaciones especialmente las que están destinadas a satisfacer las necesidades y requerimientos de sus usuarios respecto a los servicios que prestan.

**LA TEORÍA DE LAS DECISIONES según Espinoza,** establece que al enfrentarse a los problemas cotidianos que debe ejercer las Gerencias de las entidades públicas seleccionan una solución entre varias alternativas puesto que por lo general hay incertidumbre, no es posible estar seguro de las consecuencias de la decisión que se tome, tampoco se puede asegurar que la decisión que se elija produzca los mejores resultados. Además el problema puede ser muy complejo, ya sea porque existen muchas alternativas por considerar o un gran número de factores que se han de tomar en cuenta especialmente cuando se cuenta con información referida a los resultados de la Gestión de la Gerencial en la que se establece con claridad las formas y mecanismos que se han utilizado para ejecutar las actividades en procura del cumplimiento de sus objetivos y metas establecidos en su plan estratégico y operativo correspondiente a un período determinado entonces la Gerencia de la entidad pública debe estar preparada para desarrollar una gestión financiera eficiente basada en la toma de decisiones correctas,

oportunas y relevantes que le permitan solucionar los diversos problemas que a diario se manifiestan.

**La Teoría de la Motivación Humana según Chiavenato**, la misma establece una jerarquía de las necesidades, identificadas en cinco categorías:

- Necesidades fisiológicas básicas
- Necesidades de seguridad
- Necesidades sociales
- Necesidades de
- Autorrealización

Las referidas categorías aseguran que a medida que los seres humanos suplen las necesidades más importantes pasan a otro nivel, teniendo en cuenta que una vez que surgen las diferentes necesidades del ser humano, por naturaleza, éste siempre trata de buscar la forma de satisfacerlas, es entonces cuando aparece el concepto de los servicios, tuvieron que pasar muchos años para que se operara un cambio en la cultura de las personas y los servicios se adicionan como parte inherente de las labores que se ejercían y mucho más tiempo parece y mucho más tiempo para que se concibiera como la razón de ser de las entidades públicas.

**La Teoría Económica según Fernandes**, establece que el Gobierno en todos sus niveles, así como las entidades públicas descentralizadas y autónomas son ideales para proveer ciertos servicios, pues es más probable que conozcan los deseos, demandas, requerimientos y necesidades de su Población que en su totalidad son usuarios potenciales de dichos servicios, queda entonces establecido que las necesidades

primordiales de los usuarios deben ser atendidos por las entidades del Estado, siendo el nivel local y la entidad pública ubicada en el área de su influencia el más conveniente por su cercanía a la población a la que debe brindar más y mejores servicios en sus diversas manifestaciones sobre todo en lo que se relaciona a la limpieza pública, seguridad, programas sociales, transporte, salud, educación y otros servicios educativos que deben ser prestados con calidad para asegurar la satisfacción de los usuarios que no dudarán en participar activamente en las convocatorias públicas para garantizar la prestación eficiente de dichos servicios.

**La Teoría de la prestación de servicios públicos según García**, la misma establece que el Estado en sus niveles de Gobierno Central, Regional y Local, así como las entidades públicas tienen la obligación de prestar determinados servicios públicos para satisfacer las necesidades, requerimientos y demandas de sus ciudadanos como usuarios, para el efecto deben utilizar estrategias que hagan posible la recaudación de fondos que van a servir de soporte para la prestación de dichos servicios en aspectos básicos como salud, educación, vivienda, transporte, energía, agua y desagüe, seguridad y otros servicios sociales y educativos para cumplir dichos propósitos deben utilizar mecanismos para el uso óptimo de los recursos financieros recaudados mediante el uso de herramientas de gestión moderna como lo es el Presupuesto Público por Resultados.

### **2.3 Bases filosóficas**

En la presente investigación se tendrán en cuenta las siguientes bases filosóficas:

**La Filosofía de la Contabilidad según Alvarez**, estudia las primeras causas de la sabiduría contable y consecuentemente trata de investigar y analizar los supuestos últimos del porqué de lo ideal y real del conocimiento contable, su fin es encontrar el principio de los vértices que contiene el pensamiento y la práctica del quehacer contable, o sea la búsqueda y aproximación a esa verdad primera, que creó el hombre como el constructor de la contabilidad registrando eventos económicos para después presentar los efectos en cifras a través de los Estados Financieros, a la usanza del conocimiento objetivo de la actividad contable de esa época; propicia la reflexión crítica sobre los efectos de los eventos económicos que se presentan en un determinado espacio y tiempo de la realidad.

La filosofía contribuye a lo contable, en la comprensión de lo que es el hombre, a rescatar su historia y a proyectar un futuro mejor desde el quehacer cotidiano de los Contadores Públicos, en ese sentido estimula y orienta el actual profesional hacia la búsqueda del sentido del bien común en una activa vinculación y articulación del mismo a la vida especialmente en procura de un estado de bienestar.

**La Filosofía de la interacción Humana según Herrera** , sostiene que los seres humanos no pueden desenvolverse de manera individual en la realidad observable sea social o natural, ya que su sostenibilidad sería imposible, por lo tanto necesitan relacionarse con otros seres humanos con los cuales conviven en una determinada área geográfica, de manera que la relación entre ellos es fundamental para lograr satisfacer sus necesidades vitales como alimentación, vestido y vivienda; en la medida que los seres humanos han logrado constituir organizaciones lo que conllevó a la organización de la sociedad que finalmente se convirtió en el Estado, organismo que logró gestionar una serie de servicios públicos básicos como salud, educación, transporte, vivienda

energía, agua y otros servicios sociales orientados a satisfacer las necesidades básicas de los pobladores.

**La Filosofía de la prestación de los servicios públicos según Chiavenato**, sostiene que el Estado es el ente que está obligado a lograr el bienestar de sus ciudadanos, para el efecto debe procurar prestar servicios de calidad a sus usuarios para satisfacer sus necesidades, estableciendo escenarios que procuren la participación ciudadana, orientar la conducta, aptitud y actitud para modificar su conducta y comportamiento, ya que para brindar dichos servicios se necesitan contar con los recursos financieros que justamente son recaudados cuando los ciudadanos cumplen con sus obligaciones; debe existir un conocimiento claro y concreto del papel del Estado en sus niveles de Gobierno Central, Regional y Local cuyas actividades a través de sus entidades públicas deben estar orientadas a utilizar de manera óptima los recursos recaudados en la prestación de servicios de calidad, así como se debe entender la participación de los ciudadanos como usuarios para juzgar la prestación de dichos servicios cuando sienten que sus necesidades han sido satisfechas.

**La Filosofía de la participación de los ciudadanos según Mejía**, sostiene que el conocimiento de las funciones del Estado es fundamental para los ciudadanos que como seres humanos pueden caer en el error de analizar la realidad desde la apariencia siendo importante una búsqueda constante de la esencia de dichas funciones trascendiendo lo aparente y superando los errores de la percepción teniendo en cuenta que todos los seres humanos tienen las mismas facultades, lo que los hace diferentes es el uso que le dan a esas facultades y éstas se expresan en actuaciones y desempeños especialmente cuando el Estado tiene como misión lograr el bienestar para el efecto deben prestar servicios

que satisfagan las necesidades de sus ciudadanos y éstos a su vez deben cumplir con sus obligaciones.

#### **2.4 Definición de términos básicos**

En la presente investigación se van a utilizar los siguientes términos:

##### **AUDITORIA DE GESTION**

Es el examen de la eficacia, eficiencia, economía y calidad de la producción y entrega de bienes o la prestación de servicios que realizan las entidades públicas con la finalidad de alcanzar resultados en beneficio de la población.

##### **AUDITORIA FINANCIERA**

Consiste en una revisión exploratoria y crítica de los controles subyacentes y los registros de contabilidad de una Entidad Pública realizada por un Contador Público como Auditor, cuya conclusión es un dictamen sobre la corrección de los estados financieros y presupuestarios de la misma.

##### **ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

Es el conjunto de actividades que se realizan en la Municipalidad Provincial de Huaral que consiste en la planeación, organización, desarrollo, coordinación y control de las técnicas capaces de promover la participación del personal, al mismo tiempo que la entidad pública constituye el medio que permite a las personas que en ella laboran a lograr sus objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo, tratando de conquistar y de retener a las personas para que trabajen y den lo máximo de

si, con una actitud positiva y favorable orientada a contribuir con cumplimiento de los objetivos y metas de la entidad pública prevista en sus planes.

### **CULTURA ORGANIZACIONAL**

Representa las normas informales, no escritas, que orientan el comportamiento cotidiano de los miembros de una entidad pública y dirigen sus acciones orientándolas al cumplimiento de sus objetivos y metas previstos en sus planes.

### **EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO**

Es el conjunto de acciones, actividades, políticas, normas, planes, registros, organización, procedimientos y métodos que incluyen la actitud de las Gerencias y del personal en las Entidades Públicas para la consecución de sus objetivos y metas.

### **EL CONTROL INTERNO**

Comprende el plan de organización, los métodos y medidas coordinadas adoptadas dentro de las Entidades Públicas para salvaguardar sus bienes, comprobar la exactitud y veracidad de la información contable, promover la eficiencia operativa y estimular la adhesión a las políticas prescritas por las Gerencias.

### **PLANEAMIENTO DE AUDITORIA**

El planeamiento como etapa primaria del proceso de auditoría es establecido para prever los procedimientos que se aplicarán a fin de obtener conclusiones válidas y

objetivas que sirvan de soporte a la opinión que se vierta sobre la entidad pública bajo examen.

### **EJECUCION DE LA AUDITORIA**

Es una etapa en la que se aplican los procedimientos de auditoría definidos en el planeamiento a través de los cuales se van a obtener las evidencias que constituirán el soporte para ser considerados en el informe final de auditoría.

### **ELABORACION DEL INFORME**

Es la última etapa del proceso de Auditoría que consiste en la elaboración del Dictamen que debe emitir el Auditor en base a las evidencias encontradas en la ejecución, la opinión debe referirse a expresar la razonabilidad de los datos o cifras de los Estados Financieros auditados y sobre la consistencia del sistema de control interno.

### **AMBIENTE DE CONTROL**

Entendido como el entorno organizacional favorable al ejercicio de prácticas, valores, conductas y reglas apropiadas para el funcionamiento del control interno y una gestión escrupulosa.

## **EVIDENCIA**

La evidencia es la convicción razonable de que todos aquellos datos contables expresados en los saldos de las cuentas que han sido y están debidamente soportados en tiempo y contenido por los hechos económicos y circunstancias que realmente han ocurrido.

## **RECURSOS HUMANOS**

Son las personas que ingresan, permanecen y participan en las entidades públicas, sea cual sea su función y nivel jerárquico.

## **RECURSOS ADMINISTRATIVOS**

Comprenden Todos los medios con los cuales se planean, organizan, dirigen y controlan las actividades de las entidades públicas.

## **POLITICAS DE RECURSOS HUMANOS**

Son reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar su desempeño de acuerdo con los objetivos y metas deseado., es decir son guías para la acción del personal en las entidades públicas.

## **MERCADO DE RECURSOS HUMANOS**

Está constituido por el conjunto de personas aptas para el trabajo en determinado lugar y época.

## **ROTACION DE PERSONAL**

Es la fluctuación del personal entre la entidad pública y su ambiente, es decir el intercambio de personas para realizar funciones específicas.

## **PLANEACION DE PERSONAL**

Es El proceso de decisión sobre los recursos humanos indispensables para alcanzar los objetivos y metas de las entidades públicas previstos en sus planes.

## **SELECCIÓN DE PERSONAL**

Es el proceso de búsqueda entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y su desempeño.

## **EVALUACION DEL DESEMPEÑO DE PERSONAL**

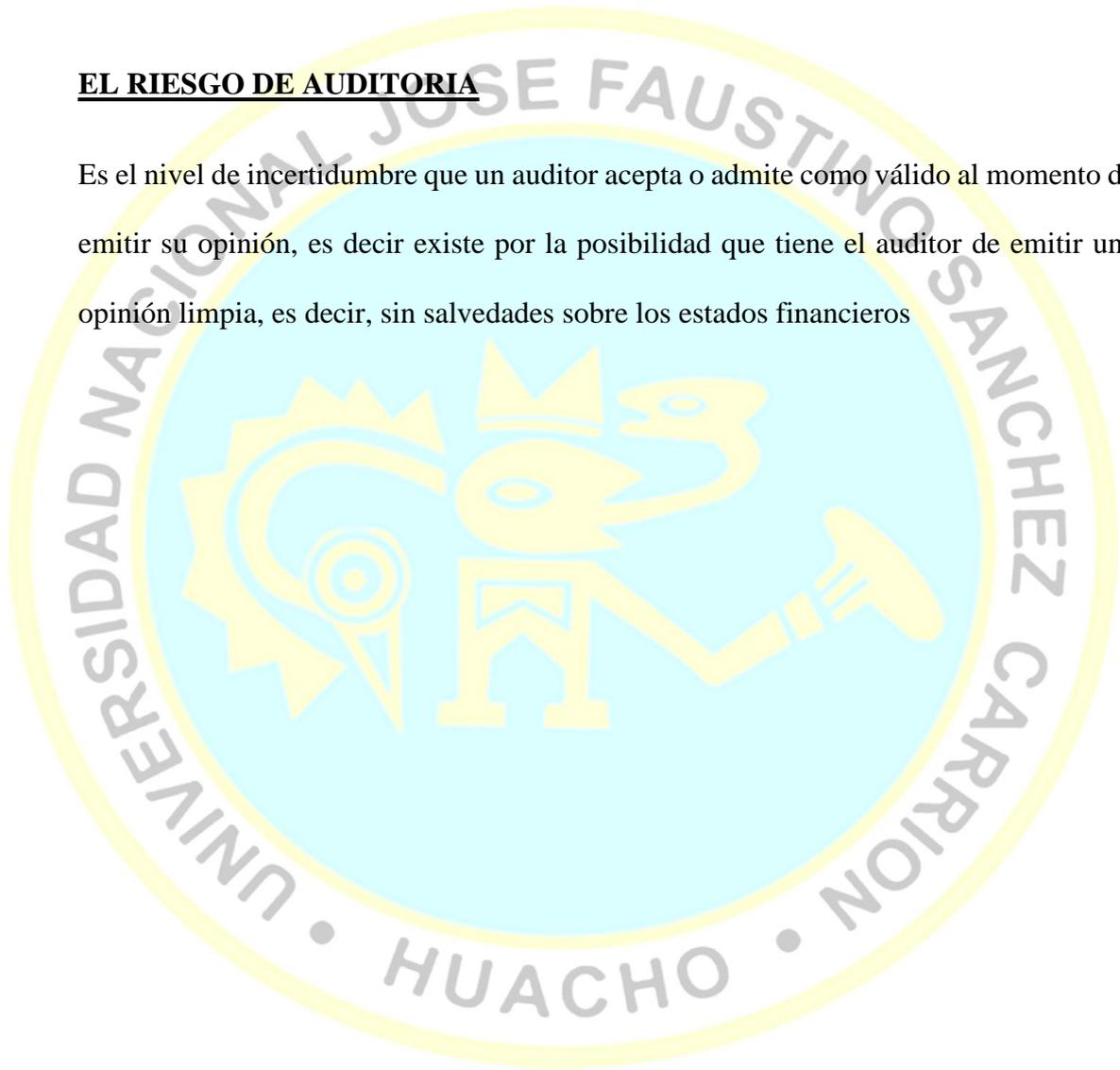
Es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto y de su potencial de desarrollo.

## **EVALUACION DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO**

Tiene como finalidad que el auditor identifique o determine cuáles son las áreas críticas o problemáticas que deben merecer luego un examen detallado.

## **EL RIESGO DE AUDITORIA**

Es el nivel de incertidumbre que un auditor acepta o admite como válido al momento de emitir su opinión, es decir existe por la posibilidad que tiene el auditor de emitir una opinión limpia, es decir, sin salvedades sobre los estados financieros



## **2.5 Hipótesis de investigación**

### **2.5.1 Hipótesis general**

La Auditoría de Gestión influye en la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral.

### **2.5.2 Hipótesis específicas**

La Auditoría de Gestión influye en la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral respecto a las políticas de personal.

La Auditoría de Gestión influye en la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral respecto al cuadro de asignación del personal.

La Auditoría de Gestión influye en la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral respecto a la evaluación del desempeño del personal.

## **2.6 Operacionalización de las variables**

### **VARIABLE INDEPENDIENTE**

#### **LA AUDITORIA DE GESTION**

##### **CONCEPTO OPERACIONAL**

Es un examen objetivo, sistemático y profesional de evidencias, realizado con el fin de proporcionar una evaluación independiente sobre el desempeño de la Municipalidad Provincial de Huaral desde la óptica del desarrollo de sus políticas públicas, programas, proyectos, procesos y otras actividades relacionadas a las funciones que debe de cumplir en beneficio de su Población a la cual debe prestar servicios básicos de calidad, dichas actividades deben estar orientadas a mejorar el manejo de sus recursos para facilitar la toma de decisiones, adoptar las acciones correctivas y mejorar sus responsabilidad ante el público mediante la rendición de cuentas.

##### **DIMENSIONES**

- Es un examen objetivo, sistemático y profesional de evidencias
- Realizado con el fin de proporcionar una evaluación independiente
- Sobre el desempeño de la Municipalidad Provincial de Huaral
- Desde la óptica del desarrollo de sus
- Políticas, programas, proyectos, procesos y otras actividades
- Relacionadas a las funciones que debe de cumplir en
- Beneficio de su Población a la cual debe de
- Prestar servicios de calidad
- Dichas actividades deben estar orientadas a
- Mejorar el manejo de sus recursos para facilitar la toma de decisiones
- Adoptar acciones correctivas y mejorarare sus responsabilidades
- Ante el público mediante la rendición de cuentas

## **INDICADORES**

- Etapa de planeamiento
- Etapa de ejecución
- Etapa de la elaboración del informe
- Control de calidad
- Programación del gasto
- Ejecución del gasto
- Presupuesto asignado
- Gestión por procesos
- Calidad de los servicios prestados
- Cobertura de los servicios
- Satisfacción de los usuarios

## **INDICES**

- Plan estratégico
- Plan operativo
- Planes de desarrollo
- Programa de inversión
- Programas sociales
- Proyectos de infraestructura
- Proyectos productivos
- Procesos administrativos
- Procesos operativos
- Políticas públicas

## **VARIABLE DEPENDIENTE (VD)**

### **ADMINISTRACION DE LOS RECURSOS HUMANOS**

#### **CONCEPTO OPERACIONAL**

Es el conjunto de actividades que se realizan en la Municipalidad Provincial de Huaral que consiste en la planeación, organización, desarrollo, coordinación y control de las técnicas capaces de promover la participación del personal, al mismo tiempo que la entidad pública constituye el medio que permite a las personas que en ella laboran a lograr sus objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo, tratando de conquistar y de retener a las personas para que trabajen y den lo máximo de sí, con una actitud positiva y favorable orientada a contribuir con cumplimiento de los objetivos y metas de la entidad pública prevista en sus planes.

#### **DIMENSIONES**

- Es el conjunto de actividades que se realizan
- En la Municipalidad Provincial de Huaral que
- Consiste en la planeación, organización, desarrollo, coordinación y Control de
- Las técnicas capaces de promover la participación del personal.
- Al mismo tiempo que la entidad pública constituye el medio que
- Permite a las personas que en ella laboran a
- Lograr sus objetivos sus objetivos individuales relacionados
- Directa o indirectamente con el trabajo
- Tratando de conquistar y retener a las personas

- Para que trabajen y den lo máximo de sí
- Con una actitud positiva y favorable
- Orientada a contribuir con el
- Cumplimiento de los objetivos y metas de la
- Entidad pública prevista en sus planes

### **INDICADORES**

- Políticas de personal
- Cuadro de asignación del personal
- Evaluación del desempeño del personal
- Proceso de reclutamiento del personal
- Proceso de selección del personal
- Proceso de rotación del personal
- Asignación de funciones al personal
- Evaluación del cumplimiento de las funciones
- Políticas de remuneraciones
- Condiciones ambientales del trabajo
- Capacitaciones del personal

## INDICES

- Clima institucional
- Planeación de personal
- Mercado de recursos humanos
- Modelos de diseño de puestos
- Análisis y descripción de puestos
- Higiene y seguridad en el trabajo
- Relaciones laborales
- Desarrollo de recursos humanos
- Evaluación de los recursos humanos
- Rotación del personal provocada
- Índice de rotación del personal
- Diagnóstico de las causas de rotación de personal
- Costo de rotación del personal
- Medios de reclutamiento del personal

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA

#### 3.1 Diseño metodológico

El diseño que se utilizó es el no experimental transversal y causal, fue de tipo Aplicativo por cuanto se ha apreciado la importancia de la utilización de la Auditoría de Gestión para evaluar la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral en lo que se refiere a las políticas de personal, al cuadro de asignación de personal, el proceso de reclutamiento, el proceso de selección, la rotación de personal, asignación de funciones al personal, ambiente de trabajo, capacitaciones

La investigación fue del nivel **descriptivo-explicativo-causal**, por cuanto se ha descrito y explicado los procedimientos que utiliza la Auditoría de Gestión respecto a la evaluación de la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral en lo que respecta al proceso de la Gestión de dichos recursos que son fundamentales para que dicha entidad pública preste más y mayores servicios a sus usuarios en todas sus manifestaciones, así como se describirá y explicará los procedimientos que se utilizan para encontrar las evidencias en las áreas problemáticas relacionadas al manejo de este importante recurso.

**Fue DESCRIPTIVO**, porque tuvo como objetivo identificar las características de la utilización de la Auditoría de Gestión en la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral respecto a la evaluación de su desempeño, para el efecto se debe encontrar las evidencias para confirmar el eficiente manejo de los recursos humanos que participan activamente en las acciones destinadas a contribuir al cumplimiento de sus objetivos y metas previstos en sus planes.

**Fue EXPLICATIVO**, porque mediante la formulación de una Hipótesis General y varias Hipótesis Específicas se explica en forma tentativa la ocurrencia del fenómeno en una determinada realidad, se indaga las razones de la influencia de una variable sobre otra en el proceso de la investigación.

En el desarrollo de la presente investigación se utilizaron los siguientes métodos:

### **HISTORICO**

Permitió conocer la evolución histórica que han tenido en el tiempo y en el espacio la Auditoría de Gestión y la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral, así como en lo que respecta a los procedimientos que se utilizan para evaluar el desempeño del personal en lo que se refiere a su participación activa en las acciones que se orientan al cumplimiento de sus objetivos y metas especialmente en lo que respecta a la prestación de más y mejores servicios a sus usuarios en todas sus manifestaciones.

### **DESCRIPTIVO**

Se utilizó para conocer los principios, las técnicas y los procedimientos que utiliza la Auditoría de Gestión respecto a la evaluación de la Administración de los Recursos Humanos en la que se deben encontrar evidencias para verificar la participación del personal administrativo en el cumplimiento de sus funciones que haga posible su contribución en el cumplimiento de los objetivos y metas previstos en sus planes.

### **EXPLICATIVO**

Se utilizó para explicar los procedimientos que generalmente se utilizan para efectuar la Auditoría de Gestión con la finalidad de evaluar la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral, así como aquellos procedimientos, estrategias y modelos que se utilizan para un eficiente y óptimo manejo del personal en todas sus manifestaciones que debe estar orientada al logro de sus objetivos y metas que es justamente la prestación de servicios a sus usuarios.

## ANALITICO

Se utilizó para descomponer los elementos que integran tanto la Auditoría de Gestión como los que conforman la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral para apreciar su integración en el proceso de la evaluación del desempeño mediante determinadas evidencias; así como comprobar los procesos del manejo del personal administrativo en su accionar decisivo y participativo en la prestación de los servicios básicos a sus usuarios.

El Diseño específico de lá presente investigación fue de carácter no Experimental, Transversal, Descriptivo, Explicativo y Causal cuyo diagrama fue el siguiente:

$$M = ox \ i \ oy$$

### Dónde:

M = Muestra representativa.

Ox = Observación de la Variable Independiente.

La Auditoría de Gestión

i = Influencia de la variable independiente sobre la variable dependiente

Oy = Observación de Variable Dependiente

Administración de los Recursos Humanos

El procedimiento de este diseño, implicó los siguientes pasos:

- Medición o Evaluación de la Variable Independiente la Auditoría de Gestión Ox en la muestra representativa preparada.
- Medición o Evaluación de la Variable Dependiente Administración de los Recursos Humanos Oy en la muestra representativa preparada.

- Análisis de la existencia de la influencia de la Variable Independiente  $O_x$  sobre la Variable Dependiente  $O_y$ , mediante el uso de una herramienta estadística no paramétrica.

La eficacia de la influencia de una variable sobre la otra se determina al comparar o contrastar los resultados de la Medición o Evaluación en ambas variables, según los siguientes casos:

$$O_x - O_y \quad , \quad O_y - O_x$$

### **3.2 Población y muestra**

#### **3.2.1 Población**

En la presente investigación, la población estuvo constituida por 460 personas entre Autoridades, Gerentes, funcionarios y empleados que laboran en las distintas dependencias de la Municipalidad Provincial de Huaral.

#### **3.2.2 Muestra**

Teniendo en cuenta que cada uno de los elementos que conforman la Población tiene la misma probabilidad de conformar la muestra, ésta estuvo constituida por 210 personas entre Autoridades, Gerentes, funcionarios y empleados que laboran en las distintas dependencias de la Municipalidad Provincial de Huaral, dicha muestra está determinado por la fórmula del muestreo aleatorio simple siguiente:

**Dónde:**

n= tamaño de las muestra

Z = Nivel de confianza (1.96)

N = Tamaño de la población

E = Precisión o error (0.05)

p= tasa de prevalencia del objeto de estudio (0.50)

q = (1-p) = 0.50

**Reemplazando la fórmula:**

$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot 460 \cdot (0.5)(0.5)}{(0.05)^2(460-1)+1.96^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{441.7840}{1.1475 + 0.9604}$$

$$n = \frac{441.7840}{2.1079} = 209.58$$

$$n = 210$$

Por lo tanto se encuestó a 210 personas entre Autoridades, Gerentes, funcionarios y empleados que laboran en las distintas dependencias de la Municipalidad Provincial de Huaral.

### 3.3 Técnicas de recolección de datos

Las Técnicas que se utilizaron en la presente investigación fueron las siguientes:

En la presente investigación, se utilizaron diversas técnicas, procedimientos e instrumentos que permitieron la recolección de los datos, lo que permitió medir el impacto de la influencia de la Auditoría de Gestión en la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral.

Se utilizaron cuatro tipos de fuentes, que son las siguientes:

- Revisión de Fuentes Bibliográficas
- Revisión de Fuentes documentales
- Revisión de fuentes hemorográficas
- Revisión de fuentes electrónicas
- Revisión de los informes sobre la Auditoria de Gestión
- Revisión de las políticas, reclutamiento, selección, rotación, evaluación del desempeño, ambiente de trabajo, remuneraciones, asignación de funciones del personal que labora en la Municipalidad Provincial de Huaral.
- Revisión de las informes sobre la Administración de los recursos humanos.

Las Técnicas que se emplearon fueron las siguientes:

- Técnica de Encuesta
- Técnica de Entrevista
- Técnica de la Observación

Los instrumentos que se utilizaron fueron los siguientes

- El Cuestionario
- Guía de Entrevista
- Guía de Observación

El cuestionario con las preguntas formuladas en la encuesta fueron elaborados de acuerdo con los indicadores e índices de la variable dependiente.

La validez de las respuestas se sustentó en que los encuestados dieron informaciones reales sobre su conocimiento respecto a la utilización de la Auditoría de Gestión para evaluar la Administración de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral.

La validez de los instrumentos se fundamentó en los siguientes factores:

- Un Primer Factor, implicó que el tratamiento individual de las variables hace posible superar las deficiencias en el Control del tiempo, puesto que es poco probable que un mismo evento externo, actúe sobre la medición de ambas variables.
- Un Segundo Factor, fue la maduración que puede atentar contra la validez de este instrumento, debido a que las variables son tomados en dos tiempos diferentes, y puede ocurrir que la variable que se mida en el segundo tiempo, sea medida con un nivel de maduración diferente que al de la primera.

#### **3.4 Técnicas para el procesamiento de la información**

El procesamiento de la información obtenida se efectuó mediante el computador con la finalidad de obtener resultados, a partir de los cuales se pudo realizar un análisis, según los objetivos, preguntas e hipótesis planteadas en la presente investigación, para el efecto se utilizará las técnicas estadísticas con el apoyo del computador, utilizando programas estadísticos que se encuentran en el mercado, dicho procesamiento fue el siguiente:

- Obtenida la información de la muestra objeto de estudio de la investigación la misma fue revisada, corregida y ordenada de acuerdo con las hipótesis planteadas.
- Se codificaron las respuestas utilizando un sistema de códigos numéricos para las variables con el fin de tabularlas.
- Las variables codificadas se establecieron por categorías para medir los conceptos de grupos.
- Se definieron las herramientas estadísticas.

El procesamiento fue efectuado mediante las siguientes herramientas estadísticas:

- Medidas de tendencia central
- Medidas de dispersión
- Pruebas Estadísticas.

Para efectuar la prueba o contrastación de las Hipótesis se utilizó el análisis no paramétrico mediante la prueba estadística denominada la Chi cuadrado  $X^2$ .

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS**

#### **4.1 Análisis de resultados**

En el presente capítulo se muestra y analiza los resultados obtenidos generados por la encuesta aplicada en la muestra correspondiente, la cual constó de 10 preguntas formuladas de acuerdo a las variables y los indicadores de la variable dependiente y a través de los cuales se explica el grado de influencia que ejerce la Auditoría de Gestión sobre la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral.

En base a la información recolectada; analizada y procesada de la encuesta efectuada a las Autoridades, Gerentes, Funcionarios y Empleados de la Municipalidad Provincial de Huaral considerados en la muestra, se han confeccionado los respectivos cuadros en los cuales se han establecido los porcentajes acompañados de sus respectivos gráficos.

El análisis y la interpretación de los resultados de la encuesta hace posible evidenciar y observar que estos son favorables respecto a la influencia significativa que ejerce la Auditoría de Gestión sobre la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral.

En el análisis e interpretación de los resultados se han utilizado los procedimientos más adecuados lo que ha permitido la contrastación de las hipótesis planteadas en la presente investigación lo que ha hecho posible finalmente establecer las conclusiones y proponer las recomendaciones en base a los objetivos de la misma.

A continuación se presentan los cuadros estadísticos con sus respectivos porcentajes y gráficos, así como la interpretación de los resultados, tal como se muestra en el siguiente detalle:

## ENCUESTA

1. ¿Con qué frecuencia considera Usted que la Auditoría de Gestión influye en la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral?

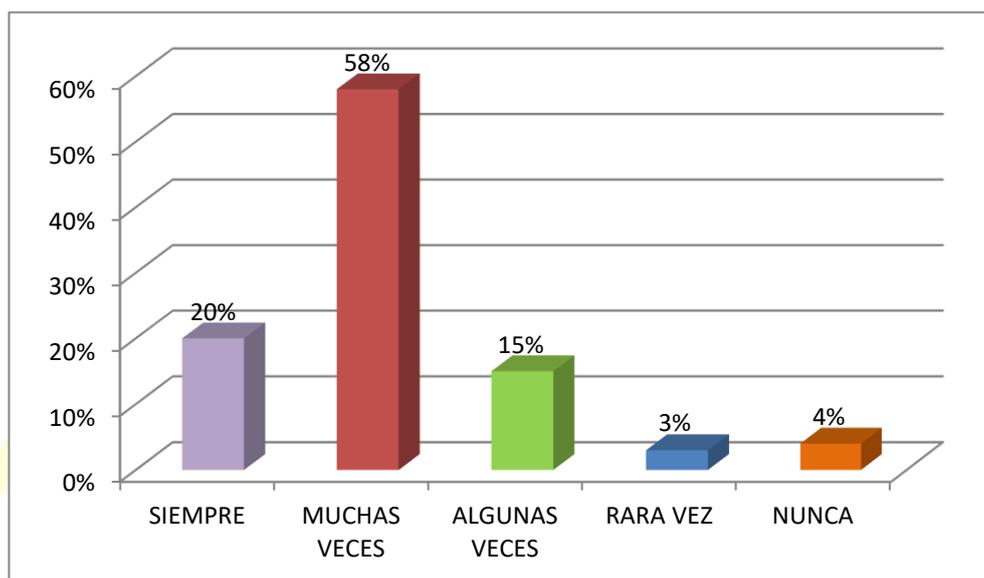
**CUADRO N° 01**  
**AUDITORÍA DE GESTIÓN / ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

<b>RESPUESTAS</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
SIEMPRE	42	20%
MUCHAS VECES	122	58%
ALGUNAS VECES	32	15%
RARA VEZ	6	3%
NUNCA	8	4%
<b>TOTAL</b>	<b>210</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia

## GRAFICO N° 01

### AUDITORÍA DE GESTIÓN / ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS



**Fuente:** Elaboración propia

El 58% de los encuestados respondieron que muchas veces, el 20% que siempre, el 15% que algunas veces, el 3% que rara vez y el 4% que nunca.

Significa que la Auditoría de Gestión influye en la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral, por cuanto permite evaluar de manera objetiva, sistemática y profesional el conjunto de actividades, procesos y operaciones desarrolladas por las personas responsables de la Administración de dichos recursos con la finalidad de encontrar evidencias respecto al desempeño del personal administrativo en el cumplimiento de sus funciones, así como los niveles de responsabilidad y funciones asignadas con la finalidad de lograr la participación efectiva en el mantenimiento y conservación de su capacidad operativa y la prestación de servicios básicos de calidad a la su Población, los resultados se aprecian en el informe cuyas recomendaciones se deben de implementar para superar las deficiencias encontradas mediante un plan de mejoras.

2. ¿Considera Usted que la Auditoría de Gestión influye en la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral respecto a las políticas de personal?

**CUADRO N° 02**

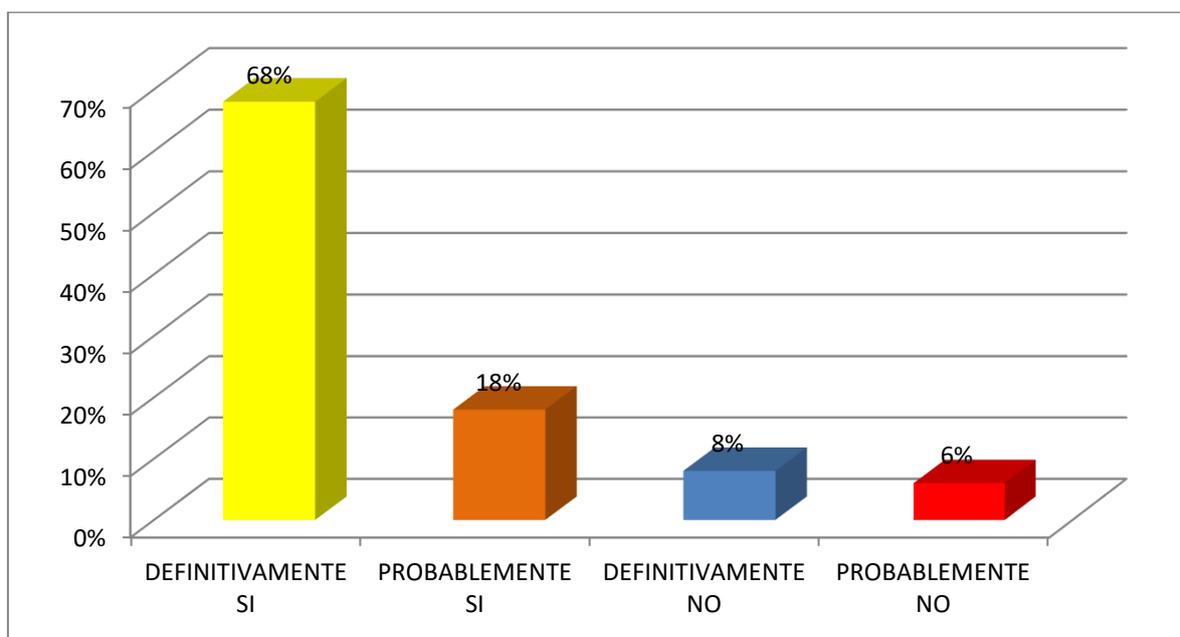
**AUDITORÍA DE GESTIÓN / ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS  
/POLÍTICAS DE PERSONAL**

<b>RESPUESTAS</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
DEFINITIVAMENTE SI	143	68%
PROBABLEMENTE SI	38	18%
DEFINITIVAMENTE NO	17	8%
PROBABLEMENTE NO	12	6%
<b>TOTAL</b>	<b>210</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia

## GRÁFICO N° 02

### AUDITORÍA DE GESTIÓN / ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS /POLÍTICAS DE PERSONAL



**Fuente:** Elaboración propia

El 68% de los encuestados respondió que definitivamente sí, el 18% probablemente que sí, el 8% definitivamente no y el 6% probablemente no.

Significa en efecto que la Auditoría de Gestión influye de manera significativa en la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral, por cuanto es una herramienta moderna de control que hace posible evaluar de manera independiente, profesional y selectiva las políticas de personal establecidas por la Entidad respecto al conjunto de actividades, procesos y operaciones desarrolladas por las personas responsables de su Administración, especialmente en lo que se refiere a su observancia, aplicación. Control y participación especialmente en lo que se refiere a su contribución en el mantenimiento y conservación de su

capacidad operativa, en el desarrollo de los programas sociales y la prestación de los servicios básicos a su Población.

3. ¿Con qué frecuencia considera Usted que la Auditoría de Gestión influye en la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral respecto al cuadro de asignación de personal

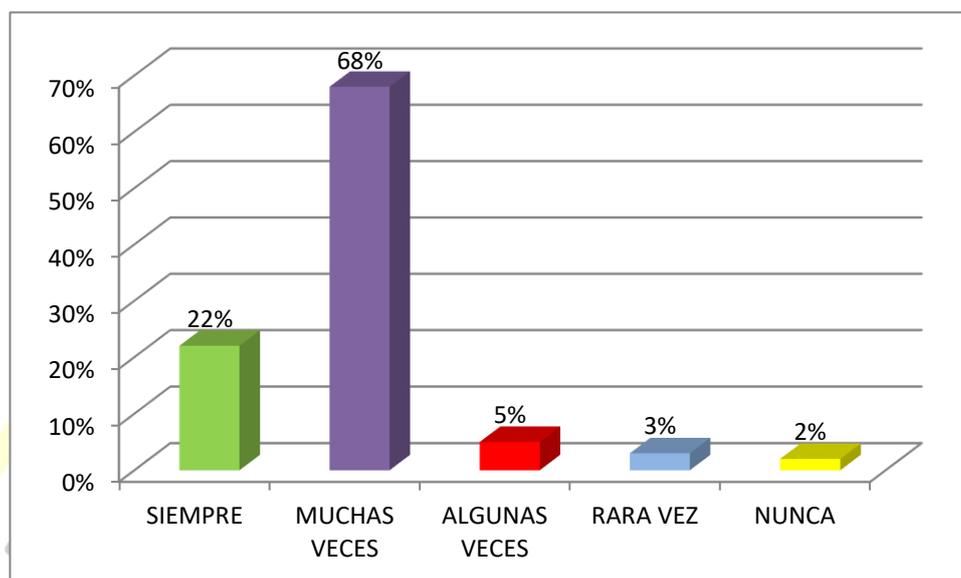
**CUADRO N° 03**

**AUDITORÍA DE GESTIÓN / ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS  
/ CUADRO DE ASIGNACIÓN DE PERSONAL**

<b>RESPUESTAS</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
SIEMPRE	46	22%
MUCHAS VECES	143	68%
ALGUNAS VECES	11	5%
RARA VEZ	6	3%
NUNCA	4	2%
<b>TOTAL</b>	<b>210</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia

**GRÁFICO N° 03**  
**AUDITORÍA DE GESTIÓN / ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS**  
**HUMANOS / CUADRO DE ASIGNACIÓN DE PERSONAL**



**Fuente:** Elaboración propia

El 68% de los encuestados respondieron que muchas veces, el 22% que siempre, el 5% que algunas veces, el 3% que rara vez y el 2% que nunca.

La Auditoría de Gestión influye en la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral, por cuanto luego de la evaluación realizada permite que en el informe se expresa una opinión profesional e independiente sobre los resultados de la evaluación del conjunto de actividades, procesos y operaciones realizadas por los responsables de la Administración de dichos recursos sobre todo en lo que respecta a la revisión de los procedimientos establecidos y utilizados para elaborar la estructura del cuadro de asignación de personal que es un aspecto clave teniendo en cuenta las dependencias y oficinas que forman parte de la estructura Administrativa y operativa de la Municipalidad teniendo en cuenta su capacidad operativa y los servicios de calidad que debe prestarse a su Población.

4. ¿En qué medida considera Usted que la Auditoría de Gestión influye en la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral respecto a la evaluación del desempeño del personal?

**CUADRO N° 04**

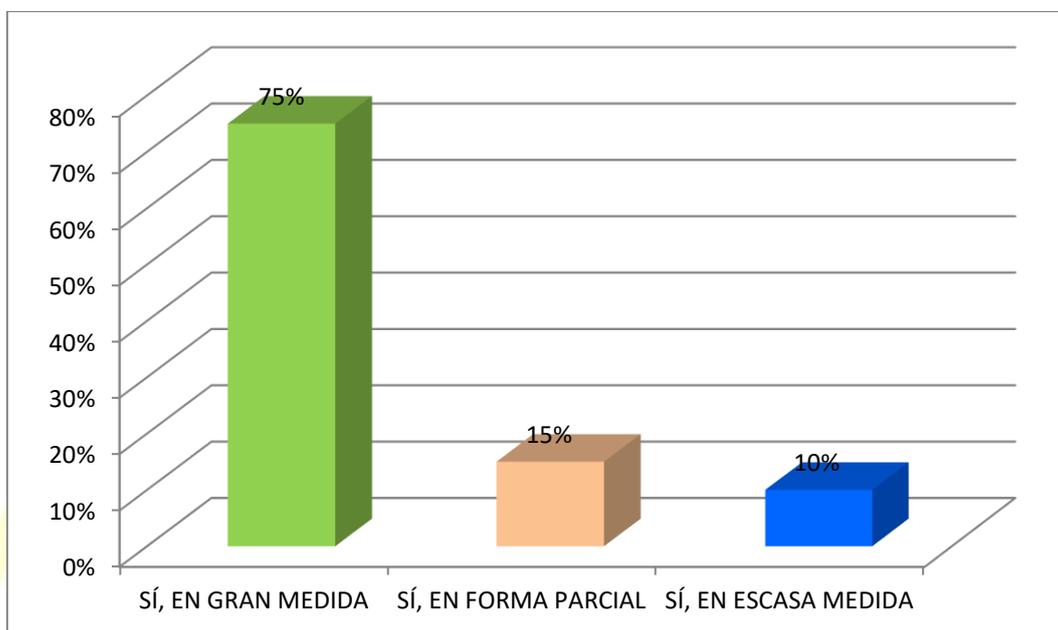
**AUDITORÍA DE GESTIÓN / ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS  
/ EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE PERSONAL**

<b>RESPUESTAS</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
SÍ, EN GRAN MEDIDA	158	75%
SÍ, EN FORMA PARCIAL	31	15%
SÍ, EN ESCASA MEDIDA	21	10%
<b>TOTAL</b>	<b>210</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia

**GRÁFICO N° 04**

**AUDITORÍA DE GESTIÓN / ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS  
HUMANOS / EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE PERSONAL**



**Fuente:** Elaboración propia

El 78% de los encuestados respondieron si, en gran medida, el 15%, si en forma parcial y el 10% que si, en escasa medida.

De acuerdo a los resultados de la encuesta efectuada se pueden entender que la Auditoría de Gestión influye en la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral, por cuanto hace posible conocer que luego de la evaluación efectuada, los resultados, conclusiones y recomendaciones se debe apreciar en el informe correspondiente resultante de la revisión efectuada al conjunto de actividades, procesos y operaciones realizadas por los responsables de la Administración de dichos recursos permitirá conocer los mecanismos, procedimientos y estrategias utilizadas para un adecuado aprovisionamiento del personal en dicha Municipalidad considerando que la participación del personal

administrativo es básica y fundamental a fin de que se puede lograr el cumplimiento de sus objetivos y metas previstos en sus planes estratégicos y operativos.

5. ¿Considera Usted que la Auditoría de Gestión influye en la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral respecto al proceso de reclutamiento de personal?

**CUADRO N° 05**

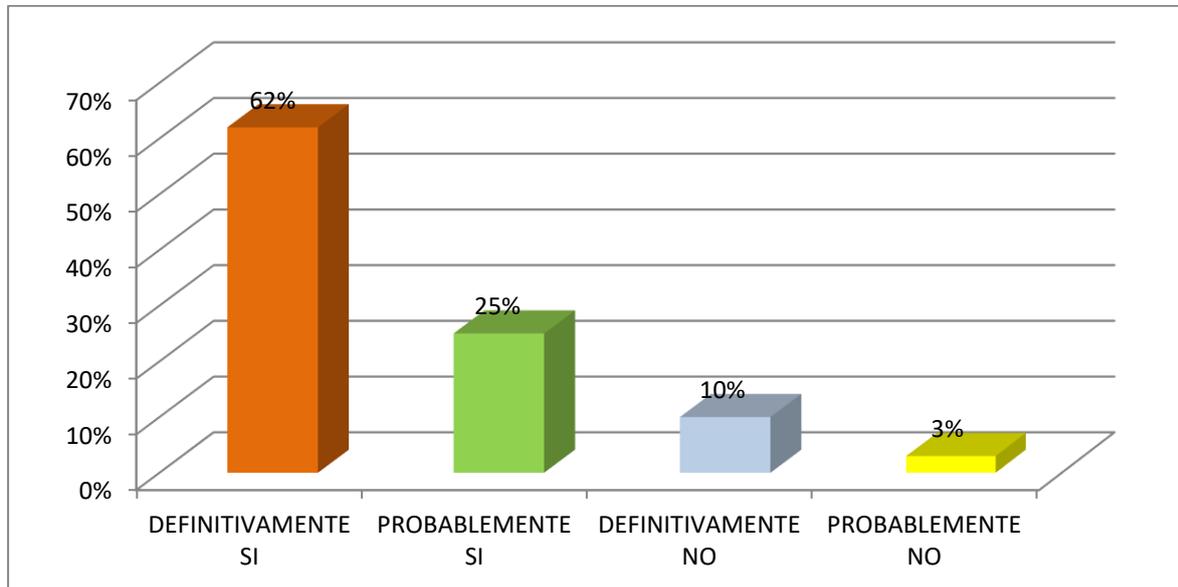
**AUDITORÍA DE GESTIÓN / ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS  
HUMANOS / PROCESO DE RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL**

<b>RESPUESTAS</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
DEFINITIVAMENTE SI	130	62%
PROBABLEMENTE SI	53	25%
DEFINITIVAMENTE NO	21	10%
PROBABLEMENTE NO	6	3%
<b>TOTAL</b>	<b>210</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia

**GRÁFICO N° 05**

**AUDITORÍA DE GESTIÓN / ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**  
**/ PROCESO DE RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL**



**Fuente:** Elaboración propia

El 62% de los encuestados respondieron que definitivamente sí, el 25% que probablemente sí, el 10% que probablemente no y el 3% que definitivamente sí.

Se aprecia que cuando la Auditoría de Gestión es utilizada por los responsables de la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral permite efectuar una evaluación del proceso de reclutamiento del personal efectuada por las personas responsables de su Administración lo que hará posible conocer sus resultados que debe contener el informe de los auditores para efectos de corregir las deficiencias encontradas adecuándolas a las políticas de personal establecidas orientándolas a la participación efectiva y activa en el desarrollo del conjunto de actividades, procesos, programas y operaciones establecidos en sus planes.

6. ¿Considera Usted que la Auditoría de Gestión influye en la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral respecto al proceso de selección del personal?

**CUADRO N° 06**

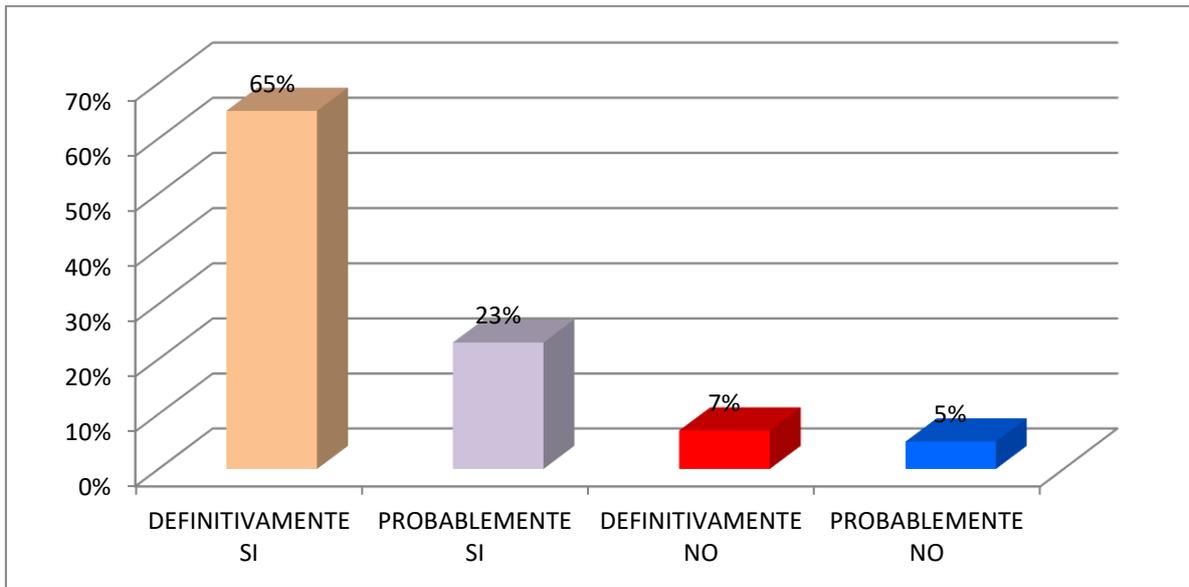
**AUDITORÍA DE GESTIÓN / ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS  
/ PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL**

<b>RESPUESTAS</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
DEFINITIVAMENTE SI	136	65%
PROBABLEMENTE SI	48	23%
DEFINITIVAMENTE NO	14	7%
PROBABLEMENTE NO	12	5%
<b>TOTAL</b>	<b>210</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia

**GRAFICO N° 06**

**AUDITORÍA DE GESTIÓN / ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS  
/ PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL**



**Fuente:** Elaboración propia

El 65% de los encuestados respondieron que definitivamente si, el 23% probablemente sí, el 7% probablemente no y el 5% definitivamente no.

La Auditoría de Gestión es una herramienta de control que debe ser utilizada de manera permanente por la Municipalidad Provincial de Huara evaluar y para conocer los resultados de las actividades desarrolladas por los responsables de la Administración de los Recursos Humanos desde el punto de vista de la eficiencia, eficacia y economía del manejo de dichos recursos sobre todo en lo que respecta al proceso de selección del personal teniendo en cuenta la naturaleza de los puestos y funciones que deben de desempeñar cuya participación necesariamente debe contribuir al mantenimiento administrativo y operativo de la entidad y a la prestación de servicios básicos de calidad a su Población.

7. ¿Con que frecuencia considera Usted que la Auditoría de Gestión influye en la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral respecto al proceso de Asignación de puestos?

**CUADRO N° 07**

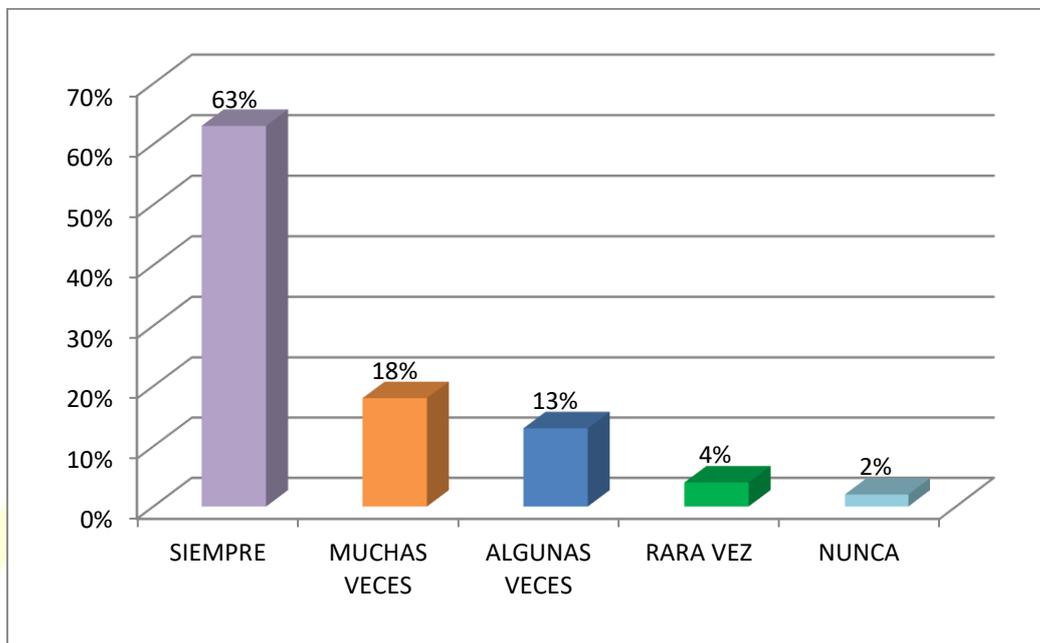
**AUDITORÍA DE GESTIÓN / ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS  
/ PROCESO DE ASIGNACIÓN DE PUESTOS**

<b>RESPUESTAS</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
SIEMPRE	132	63%
MUCHAS VECES	38	18%
ALGUNAS VECES	27	13%
RARA VEZ	9	4%
NUNCA	4	2%
<b>TOTAL</b>	<b>210</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia

**GRÁFICO N° 07**

**AUDITORÍA DE GESTIÓN / ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**  
**/ PROCESO DE ASIGNACIÓN DE PUESTOS**



**Fuente:** Elaboración propia

El 63% de los encuestados respondieron que siempre, el 18% que muchas veces, el 13% algunas veces, el 4% que rara vez y el 2% que nunca.

La Auditoría de Gestión permite evaluar de manera objetiva y sistemática el conjunto de actividades, procesos y operaciones que desarrollan los responsables de la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura especialmente en lo que respecta a los procedimientos que se utilizan para efectos de efectuar el proceso de la asignación de los puestos al personal administrativo disponible, así como para verificar los niveles de autoridad y responsabilidad establecidos para cada puesto con la intención de apreciar la participación del personal administrativo en dichas actividades, el informe de los Auditores contendrá los resultados de la evaluación realizada, las conclusiones y recomendaciones efectuadas.

8. ¿En qué medida considera Usted que la Auditoría de Gestión influye en la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral respecto a la asignación de funciones al personal?

**CUADRO N° 08**

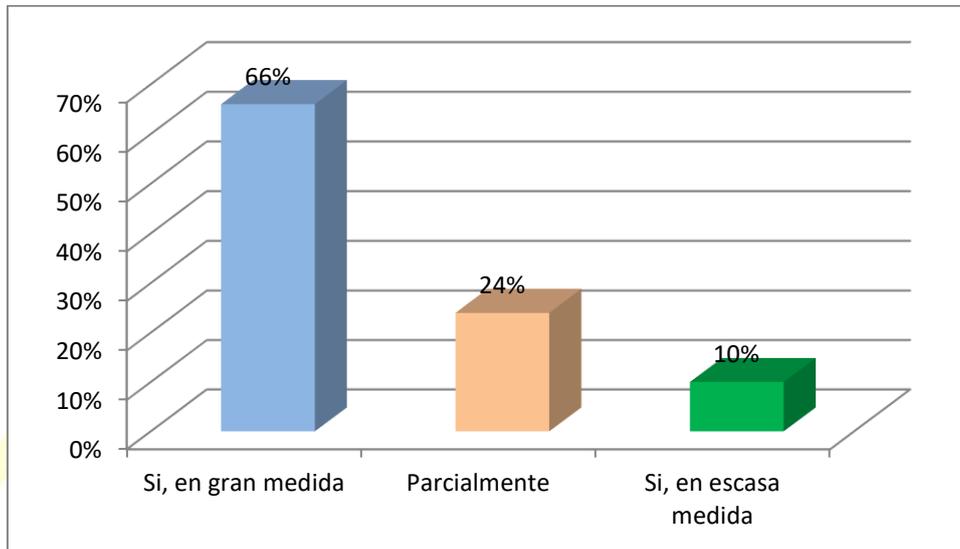
**AUDITORÍA DE GESTIÓN / ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS  
/ ASIGNACIÓN DE FUNACIONES AL PERSONAL**

<b>RESPUESTAS</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Si, en gran medida	139	66%
Parcialmente	50	24%
Si, en escasa medida	21	10%
<b>TOTAL</b>	<b>210</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia

**GRAFICO N° 08**

**AUDITORÍA DE GESTIÓN / ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**  
**/ ASIGNACIÓN DE FUNCIONES AL PERSONAL**



**Fuente:** Elaboración propia

El 66% de los encuestados respondieron si, en gran medida, el 24% que parcialmente y el 10% que si, en escasa medida.

La utilización de la Auditoría de Gestión como herramienta de control por tratarse de un examen objetivo, selectivo, profesional e independiente del conjunto de actividades, procesos y operaciones efectuadas por los responsables de la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral permite evaluar el proceso de asignación de funciones al personal realizado por los responsables, ya que de su cumplimiento eficiente de los procedimientos hará posible el mantenimiento y conservación de la capacidad administrativa y operativa de la Municipalidad Provincial, así como el cumplimiento de sus objetivos y metas previstos en sus planes especialmente en lo que se refiere a la prestación de servicios básicos con valor agregado a su Población.

9. ¿Considera Usted que la Auditoría de Gestión influye en la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral respecto a la evaluación del cumplimiento de las funciones?

**CUADRO N° 09**

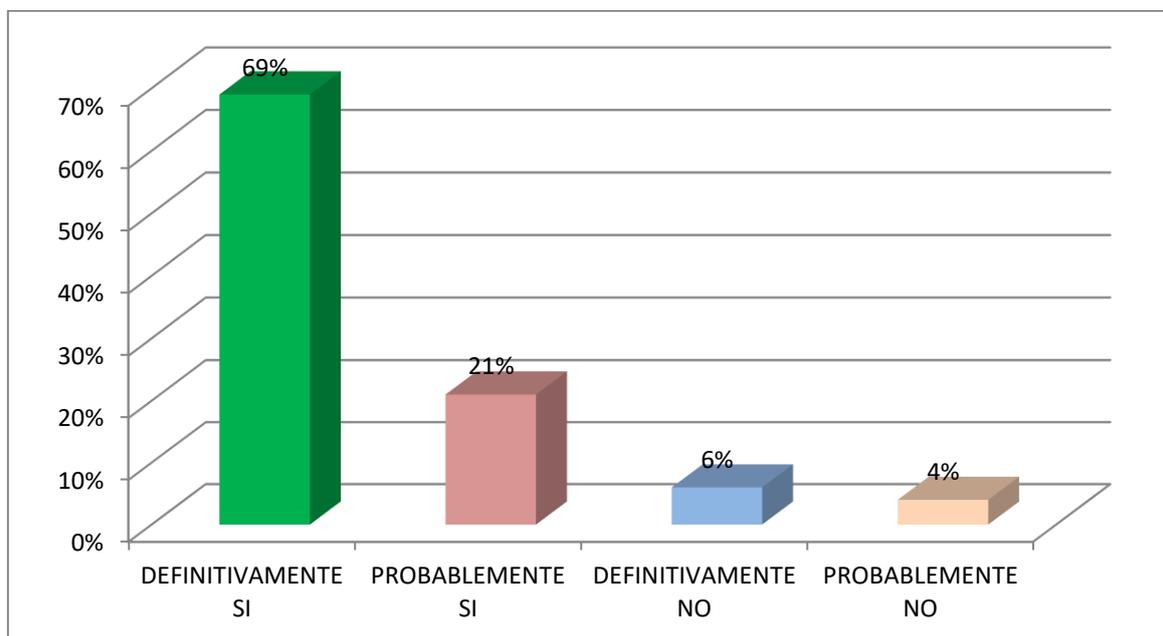
**AUDITORÍA DE GESTIÓN / ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS  
/ EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES**

<b>RESPUESTAS</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
DEFINITIVAMENTE SI	145	69%
PROBABLEMENTE SI	44	21%
DEFINITIVAMENTE NO	13	6%
PROBABLEMENTE NO	8	4%
<b>TOTAL</b>	<b>210</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia

**GRAFICO N° 09**

**AUDITORÍA DE GESTIÓN / ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**  
**/ EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES**



**Fuente:** Elaboración propia

El 69% de los encuestados respondieron que definitivamente sí, el 21% probablemente sí, el 6% probablemente sí y el 4% definitivamente no.

El producto final de la Auditoría de Gestión como herramienta de control al ser utilizada para evaluar el desempeño de los responsables de la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huara es el informe en él se debe expresar una opinión profesional e independiente de la revisión y examen efectuado efectuada al conjunto de actividades, procesos y operaciones desarrolladas por dicha Administración sobre todo en lo que se refiere a la evaluación del desempeño del personal teniendo en cuenta que éste recurso es básico y fundamental para que la Municipalidad Provincial pueda cumplir con sus objetivos y metas sobre todo en lo que respecta a la prestación de servicios básicos de calidad a sus usuarios y el mantenimiento de su capacidad administrativa y operativa.

10.¿Con qué frecuencia considera Usted que la Auditoría de Gestión influye en la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral respecto al proceso de rotación del personal?

**CUADRO N° 10**

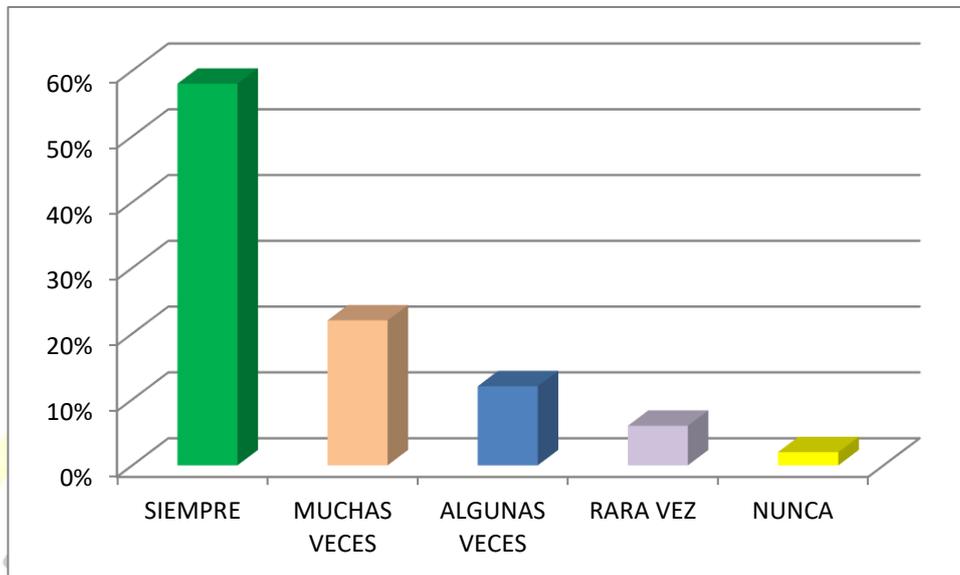
**AUDITORÍA DE GESTIÓN / ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS  
/ PROCESO DE ROTACIÓN DEL PERSONAL**

<b>RESPUESTAS</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
SIEMPRE	122	58%
MUCHAS VECES	46	22%
ALGUNAS VECES	25	12%
RARA VEZ	13	6%
NUNCA	4	2%
<b>TOTAL</b>	<b>210</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia

**GRAFICO N° 10**

**AUDITORÍA DE GESTIÓN / ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**  
**/ PROCESO DE ROTACIÓN DEL PERSONAL**



**Fuente:** Elaboración propia

El 58% de los encuestados respondieron que siempre, el 22% que muchas veces, el 12% algunas veces, el 6% rara vez y el 2% nunca.

Significa que cuando la Auditoría de Gestión es utilizada por una Entidad Pública de Gobierno Local como es la Municipalidad Provincial de Huara para efectos de evaluar el conjunto de actividades, procesos y operaciones realizadas por el responsable de la Administración de los Recursos Humanos especialmente en lo que se relaciona al proceso de rotación del personal teniendo en cuenta que en la medida en que dicha rotación sea efectiva y selectiva permitirá que el desempeño del personal en las diversas oficinas y dependencias sea eficiente sobre todo en lo que respecta a su participación efectiva y activa en la prestación de servicios básicos de calidad a sus Pobladores.

## 4.2 Contrastación de hipótesis

Para contrastar las hipótesis se ha utilizado la prueba no paramétrica denominada la chi cuadrada, se ha construido una tabla de doble entrada con las frecuencias observadas y las frecuencias esperadas con la finalidad de determinar la influencia de la Variable Independiente sobre la Variable Dependiente, en base al procedimiento que a continuación se detalla:

### **HIPÓTESIS PRINCIPAL**

**H1: La Auditoría de Gestión influye en la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral.**

**Ho: La Auditoría de Gestión no influye en la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral.**

**TABLA 11**

### FRECUENCIAS OBSERVADAS

LA AUDITORIA DE GESTION	ADMINISTRACION DE LOS RECURSOS HUMANOS					TOTAL
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Rara vez	Nunca	
Siempre	9	25	6	1	1	<b>42</b>
Muchas Veces	24	81	16	0	1	<b>122</b>
Algunas veces	8	14	5	3	2	<b>32</b>
Rara vez	0	1	3	1	1	<b>6</b>
Nunca	1	1	2	1	3	<b>8</b>
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>122</b>	<b>32</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>210</b>

### FRECUENCIAS ESPERADAS

LA AUDITORIA DE GESTION	ADMINISTRACION DE LOS RECURSOS HUMANOS					TOTAL
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Rara vez	Nunca	
Siempre	8.40	24.40	6.40	1.20	1.60	<b>42.00</b>
Muchas veces	24.40	70.88	18.59	3.49	4.64	<b>122.00</b>
Algunas veces	6.40	18.59	4.88	0.91	1.22	<b>32.00</b>
Rara vez	1.20	3.49	0.91	0.17	0.23	<b>6.00</b>
Nunca	1.60	4.64	1.22	0.23	0.31	<b>8.00</b>
<b>TOTAL</b>	<b>42.00</b>	<b>122.00</b>	<b>32.00</b>	<b>6.00</b>	<b>8.00</b>	<b>210.00</b>

Teniendo en cuenta que la muestra es una muestra aleatoria simple, la estadística de prueba es:

$$X^2 = \sum \frac{(O-E)^2}{E}$$

Se observa que cuando  $H_0$  es verdadero  $X^2$ , sigue una distribución aproximada de chi cuadrada con  $(5-1) (5-1) = 16$ , siendo el nivel de significación de 0.05, entonces la regla de decisión es la siguiente:

Rechazar la Hipótesis nula ( $H_0$ ) si el valor calculado de  $X^2$  es mayor o igual a 26.30

Al calcular la estadística de prueba  $X^2 = \sum \frac{(O-E)^2}{E} = 59.25$

Entonces la decisión estadística que se observa es que  $59.25 > 26.30$  entonces se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la Hipótesis planteada.

### **HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1**

**H1: La Auditoría de Gestión influye en la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral respecto a las políticas de personal.**

**H2: La Auditoría de Gestión no influye en la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral respecto a las políticas de personal.**

**TABLA 12**

**FRECUENCIAS OBSERVADAS**

<b>LA AUDITORIA DE GESTION</b>	<b>ASMINISTRACION DE LOS RECURSOS HUMANOS / POLITICAS DE PERSONAL</b>				<b>TOTAL</b>
	Definitiv. Si	Probabl. Si	Definitiv. No	Probabl. No	
Definitivamente si	108	20	10	5	<b>143</b>
Probablemente si	23	12	2	1	<b>38</b>
Definitivamente no	8	2	4	3	<b>17</b>
Probablemente no	4	4	1	3	<b>12</b>
<b>TOTAL</b>	<b>143</b>	<b>38</b>	<b>17</b>	<b>12</b>	<b>210</b>

**FRECUENCIAS ESPERADAS**

<b>LA AUDITORIA DE GESTION</b>	<b>ADMINISTRACION DE LOS RECURSOS HUMANOS/ POLITICAS DE PERSONAL</b>				<b>TOTAL</b>
	Definitiv. Si	Probabl. si	Definitiv. no	Probabl. No	
Definitivamente si	97.38	25.88	11.58	8.16	<b>143.00</b>
Probablemente si	25.88	6.88	3.08	2.16	<b>38.00</b>
Definitivamente no	11.58	3.08	1.38	0.96	<b>17.00</b>
Probablemente no	8.16	2.16	0.96	0.72	<b>12.00</b>
<b>TOTAL</b>	<b>143.00</b>	<b>38.00</b>	<b>17.00</b>	<b>12.00</b>	<b>210.00</b>

Teniendo en cuenta que la muestra es una muestra aleatoria simple, la estadística de prueba es:

$$X^2 = \sum \frac{(O-E)^2}{E}$$

Se observa que cuando  $H_0$  es verdadero  $X^2$ , sigue una distribución aproximada de chi cuadrada con  $(4-1) (4-1) = 9$  siendo el nivel de significación de 0.05, entonces la regla de decisión es la siguiente:

Rechazar la Hipótesis nula ( $H_0$ ) si el valor calculado de  $X^2$  es mayor o igual a 16.92

Al calcular la estadística de prueba  $X^2 = \sum \frac{(O-E)^2}{E} = 30.78$

Entonces la decisión estadística que se observa es que 30.78

>16.92 entonces se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la Hipótesis planteada.

### **HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2**

**H2: La Auditoría de Gestión influye en la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral respecto al cuadro de asignación de personal.**

**H0: La Auditoría de Gestión no influye en la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral respecto al cuadro de asignación de personal.**

**TABLA 13**

**FRECUENCIAS OBSERVADAS**

LA AUDITORÍA DE GESTION	ADMINISTRACION DE LOS RECURSOS HUMANOS/ CUADRO DE ASIGNACION DE PERSONAL					- TOTAL
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Rara vez	Nunca	
Siempre	14	26	4	2	0	<b>46</b>
Muchas veces	28	113	2	0	0	<b>143</b>
Algunas veces	1	3	5	1	1	<b>11</b>
Rara vez	2	1	0	1	2	<b>6</b>
Nunca	1	0	0	2	1	<b>4</b>
<b>TOTAL</b>	<b>46</b>	<b>143</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>210</b>

**FRECUENCIAS ESPERADAS**

LA AUDITORIA DE GESTION	ADMINISTRACION DE LOS RECURSOS HUMANOS/ CUADRO DE ASIGNACION DE PERSONAL					TOTAL
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Rara vez	Nunca	
Siempre	10.08	31.32	2.41	1.31	0.88	<b>46.00</b>
Muchas veces	31.32	97.38	7.49	4.09	2.72	<b>143.00</b>
Algunas veces	2.41	7.49	0.58	0.31	0.21	<b>11.00</b>
Rara vez	1.31	4.09	0.31	0.17	0.12	<b>6.00</b>
Nunca	0.88	2.72	0.21	0.12	0.07	<b>4.00</b>
<b>TOTAL</b>	<b>46.00</b>	<b>143.00</b>	<b>11.00</b>	<b>6.00</b>	<b>4.00</b>	<b>210.00</b>

Teniendo en cuenta que la muestra es una muestra aleatoria simple, la estadística de prueba es:

$$X^2 = \sum \frac{(O-E)^2}{E}$$

Se observa que cuando  $H_0$  es verdadero  $X^2$ , sigue una distribución aproximada de chi cuadrada con  $(5-1) (5-1) = 16$  siendo el nivel de significación de 0.05, entonces la regla de decisión es la siguiente:

Rechazar la Hipótesis nula ( $H_0$ ) si el valor calculado de  $X^2$  es mayor o igual a 26.30

Al calcular la estadística de prueba  $X^2 = \sum \frac{(O-E)^2}{E} = 129.58$

Entonces la decisión estadística que se observa es que  $129.58 > 26.30$  entonces se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la Hipótesis planteada.

### **HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3**

**H3: La Auditoría de Gestión influye en la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral respecto al desempeño del personal.**

**$H_0$ : La Auditoría de Gestión no influye en la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral respecto al desempeño del personal.**

**TABLA 14**

**FRECUENCIAS OBSERVADAS**

LA AUDITORIA DE GESTION	ADMINISTRACION DE LOS RECURSOS HUMANOS/ DESEMPEÑO DEL PERSONAL			TOTAL
	Si, en gran medida	Si, en forma parcial	Si, en escasa medida	
Si, en gran medida	125	23	10	158
Si, en forma parcial	22	3	6	31
Si, en escasa medida	11	5	5	21
<b>TOTAL</b>	<b>158</b>	<b>31</b>	<b>21</b>	<b>210</b>

**FRECUENCIAS ESPERADAS**

LA AUDITORIA DE GESTION	ADMINISTRACION DE LOS RECURSOS HUMANOS / DESEMPEÑO DEL PERSONAL			TOTAL
	Si, en gran medida	Si, en forma parcial	Si, en escasa medida	
Si, en gran medida	118.88	23.32	15.80	158.00
Si, en forma parcial	23.32	4.58	3.10	31.00
Si, en escasa medida	15.80	3.10	2.10	21.00
<b>TOTAL</b>	<b>158.00</b>	<b>31.00</b>	<b>21.00</b>	<b>210.00</b>

Teniendo en cuenta que la muestra es una muestra aleatoria simple,

la estadística de prueba es:

$$X^2 = \sum \frac{(O-E)^2}{E}$$

Se observa que cuando  $H_0$  es verdadero  $X^2$ , sigue una distribución aproximada de chi cuadrada con  $(3-1) (3-1) = 4$  siendo el nivel de significación de 0.05, entonces la regla de decisión es la siguiente:

Rechazar la Hipótesis nula ( $H_0$ ) si el valor calculado de  $X^2$  es mayor o igual a 9.49

Al calcular la estadística de prueba  $X^2 = \sum \frac{(O-E)^2}{E} = 12.40$

Entonces la decisión estadística que se observa es que  $12.40 > 9.49$  entonces se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la Hipótesis planteada.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN

#### 5.1 Discusión de resultados

Los resultados de la investigación permiten hacer conocer que cuando las personas responsables de la Gestión Gerencial en la Municipalidad Provincial de Huaral utilizan a la Auditoría de Gestión como una herramienta de control permite evaluar mediante un examen objetivo, profesional y sistemático el conjunto de actividades, procesos y operaciones desarrolladas por el área encargada de la Administración de los Recursos Humanos en un determinado período con la finalidad de encontrar las evidencias de que se han cumplido con todas las políticas, procedimientos y los controles respecto a la administración de dichos recursos teniendo en cuenta que los mismos constituyen el soporte fundamental para efectos de mantener la capacidad administrativa y operativa de la Entidad, la prestación de servicios a la Población y el cumplimiento de sus objetivos y metas previstos en sus planes; el informe de la Auditoría deberá contener los resultados de la evaluación y las recomendaciones que deben de implementarse para superar las deficiencias mediante un adecuado plan de mejoras sobre todo en lo que se refiere la continuidad de sus actividades especialmente en lo que se relaciona a la prestación de mejores servicios básicos a la Población.

En relación a la Hipótesis principal teniendo en cuenta los antecedentes tomados en la presente investigación se encuentra coincidencia con Espinoza (2015) en el sentido de que la Auditoría de Gestión es una herramienta de control importante por lo es conveniente su utilización para posibilitar la evaluación de las actividades, procesos y operaciones realizadas por las personas responsables de la Administración de los Recursos Humanos a fin de examinar, comprobar y verificar los resultados de las misma especialmente aquellas que se refieren a las políticas, cuadro de asignación,

reclutamiento, selección del personal, así como la asignación de puestos y funciones teniendo en cuenta la importancia de su participación en el desarrollo de las actividades propias de la Entidad en todas sus manifestaciones y a la vez cumplir con las recomendaciones que contiene el informe de la Auditoría mediante un plan de mejoras para corregir las deficiencias encontradas.

En lo que respecta a la primera Hipótesis específica en lo que se refiere a la influencia de la Auditoría de Gestión sobre la evaluación de la Administración de los Recursos Humanos encuentro coincidencia con Balmaceda (2015) en el sentido de que la Auditoría de Gestión como herramienta permite evaluar de manera sistemática, ordenada y consistente las actividades, procesos y operaciones desarrolladas por los Responsables de la Administración de los recursos humanos especialmente en lo que se refiere al análisis de las políticas de personal organizadas y puestas en práctica cuyos resultados se deben mostrar en el informe en lo que respecta a las recomendaciones que servirán para efectos de corregir las deficiencias y áreas problemáticas de dicha administración.

Respecto a la segunda Hipótesis específica encuentro coincidencias con Torres (2015) en el sentido de que la Auditoría de Gestión como herramienta moderna de control ejerce una influencia significativa en la evaluación de la Administración de los Recursos Humanos especialmente en lo que se relaciona a los procedimientos utilizados para estructurar de manera ordenada y sistemática el cuadro de asignación de personal en la Municipalidad considerando que dichos recursos constituyen el soporte fundamental para que las oficinas y dependencias cumplan sus funciones y contribuyan al cumplimiento de sus objetivos y metas previstos en sus planes.

En lo que se refiere a la tercera Hipótesis específica encuentro coincidencia con Valderrama (2015) en lo que se refiere a que la Auditoría de Gestión es un mecanismo importante que permite evaluar las actividades, procesos y operaciones desarrolladas

por las personas responsables de la Administración de los Recursos Humanos especialmente en lo que se refiere al proceso de provisión del personal teniendo en cuenta que éste recurso es importante para la Entidad en lo que respecta especialmente a la prestación de más y mejores servicios a la Población, el informe de la Auditoría mostrará los resultados y la puesta en marcha de las recomendaciones para corregir las deficiencias mediante un plan de mejora continua para hacer posible su Administración eficiente.



## CAPÍTULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1 Conclusiones

- a.** La Auditoría de Gestión influye de manera significativa en la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral, por cuanto permite efectuar un examen objetivo, sistemático, profesional e independiente de evidencias, realizado con el fin de proporcionar una evaluación detallada sobre el desempeño de la entidad especialmente en lo que se refiere al análisis sistemático del proceso de Administración del personal, de las políticas de personal, del proceso de administración de los mismos, de sus prácticas y revisar si ha existido la efectividad, eficiencia y economía en el uso de los recursos públicos para efectos de tomar decisiones por quienes son los responsables de adoptar acciones correctivas y mejorar la responsabilidad ante la población mediante la rendición de cuentas y la prestación de más y mejores servicios con valor agregado a su Población los resultados deben expresarse en el informe que debe contener las conclusiones y las recomendaciones fin de corregir las deficiencias y desviaciones encontradas mediante un plan para efectos de mejorar el desempeño del personal que debe estar orientado a contribuir al mantenimiento de la capacidad administrativa y operativa, así como prestar más y mejores servicios a su Población en sus diferentes manifestaciones.
- b.** La Auditoría de Gestión influye en la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral, por cuanto permite evaluar de manera sistemática el desempeño del área encargada de la administración de los recursos humanos, así como analizar las políticas establecidas respecto a la participación del personal en lo que se refiere al cumplimiento eficiente de sus funciones y su

contribución al logro de sus objetivos y metas previstos en sus planes especialmente en lo que se refiere a la prestación de servicios básicos con valor agregado a la Población en aspectos esenciales como la limpieza, la seguridad, educación, transporte, salud, turismo para satisfacer sus demandas y necesidades.

**c.** La Auditoría de Gestión influye en la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral, por cuanto hace posible evaluar el las funciones que desarrolla el área de recursos humanos especialmente en lo que respecta a los procedimientos establecidos en lo que se relaciona a la estructura del cuadro de asignación del personal en los diferentes puestos o cargos, así como de las funciones que deben de desarrollar y cumplir para efectos de lograr la participación activa especialmente en lo que se relaciona a su contribución en el logro de sus objetivos y metas, los resultados permitirá efectuar las recomendaciones necesarias para corregir las deficiencias encontradas que contiene el informe emitido por los Auditores.

**d.** La Auditoría de Gestión influye en la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral, por cuanto los resultados que se deben de mostrar en el informe de la Auditoría respecto a los resultados de la evaluación efectuada en lo que se refiere a la provisión del personal que hará posible conocer las deficiencias encontradas en dicho proceso especialmente en lo que se relaciona a la eficiencia y eficacia del cumplimiento de las funciones asignadas, identificando las buenas prácticas y las condiciones perjudiciales para la entidad lo que debe considerarse en un plan de mejora continua

## **6.2 Recomendaciones**

- a.** Considerando la importancia de efectuar una evaluación de las políticas de personal, así como el desempeño del mismo y el cuadro de asignación de funciones se recomienda a las Autoridades y al Gerente General de la Municipalidad Provincial de Huaral a utilizar a la Auditoría de Gestión porque se trata de un examen profesional e independiente encaminado a hacer conocer los resultados de la evaluación de las actividades, procesos y operaciones realizadas por las personas responsables de la Administración de los recursos humanos lo que permitirá apreciar su contribución al cumplimiento de sus objetivos y metas, es especial al mantenimiento de la capacidad administrativa y operativa y sobre todo en lo que se relaciona a la prestación de los servicios básicos con valor agregado a la Población.
- b.** Se recomienda a las Autoridades y al Gerente General de la Municipalidad Provincial de Huaral que utilicen a la Auditoría de Gestión para evaluar sus actividades, procesos y operaciones realizadas por las personas responsables de la Administración de los Recursos Humanos a fin de encontrar las evidencias necesarias respecto a las políticas de Personal establecidas especialmente en lo que se refiere a su observancia y aplicación de los procedimientos, teniendo en cuenta la importancia de su participación en el cumplimiento de sus objetivos y metas fijadas en sus planes especialmente en lo que se refiere al mantenimiento administrativo y operativo de la entidad y la prestación de servicios básicos con valor agregado.
- c.** Teniendo en cuenta la importancia significativa de la participación de los Recursos Humanos se recomienda a las Autoridades y al Gerente General de la Municipalidad

Provincial de Huaral que deben utilizar dicha a la Auditoría de Gestión no solamente como una herramienta de control y evaluación, sino para evaluar el proceso referido a la elaboración del cuadro de asignación de personal de la entidad ya que la asignación de puestos y funciones es parte fundamental para cubrir los requerimientos y necesidades de las diversas oficinas y dependencias con cuenta dicha Municipalidad sobre todo en lo que respecta al mantenimiento y conservación de la capacidad administrativa y operativa y a la prestación de los servicios básicos a la Población.

- d. Se recomienda a las Autoridades y al Gerente General de la Municipalidad Provincial de Huaral que de manera frecuente utilicen a la Auditoría de Gestión para efectos de evaluar el conjunto de actividades y operaciones desarrolladas por las personas responsables de la Administración de los Recursos Humanos sobre todo en lo que respecta al proceso de aprovisionamiento del personal teniendo en cuenta que se trata de un examen independiente, profesional y selectivo cuyos resultados se deben apreciar en el informe correspondiente para corregir deficiencias mediante un plan de mejoras para períodos futuros.

## **REFERENCIAS**

### **7.1 Fuentes documentales**

1. **BALMACEDA PEREZ, Juan Carlos (2015)** tesis “La Auditoría de Gestión como instrumento para dinamizar la Gestión Gerencial de las Entidades Públicas de la Provincia de Barranca”.
2. **ESPINOZA VALDERRAMA, Luis Felipe (2015)** tesis “La Auditoría de Gestión como factor de Control para mejorar la Gestión Administrativa en las Entidades Públicas de la Provincia de Huaral”.
3. **TORRES ALVA, Luis Antonio (2015)** tesis “La Auditoría de Gestión como Herramienta esencial en la Administración de los Recursos en las Entidades Públicas de la Provincia de Huaura”.
4. **VALDERRAMA CARRASCO, Luisa María (2015)** tesis “La Auditoría de Gestión en la Gestión Gerencial de las Empresas de Servicios de la Provincia de Huaura”.
5. **VALDERRAMA CASTRO, Jorge Luis (2015)** tesis “La Auditoría de Gestión en la administración de las Entidades Públicas de la Provincia de Huaura”.

## **7.2 Fuentes bibliográficas**

1. AREENS SCOTT, Alvin. 2015. Auditoria: Un Enfoque Integral. Editorial Mc Graw Hill. México.
2. ALVAREZ LLANES, Juan Francisco. 2015. Auditoría Financiera. Pacífico Editores. Lima. Perú

3. BRAVO CERVANTES, Miguel H. 2015. Auditoría Integral. Editorial San Marcos Lima. Perú.
4. BRAVO CERVANTES, Miguel H. 2015. Control Interno. Editorial San Marcos. Lima. Perú.
5. ESPINOZA ARENAS, Carlos. La Auditoría Financiera en la Gestión de las Entidades. Editorial Universo S.A. México.2014
6. FERNANDES DIAZ, José. 2015. La Auditoría Financiera en la Administración de los recursos humanos. Editorial Ediciones Contables y Administrativas
7. GARCIA DIAZ, Luis. 2015. La Auditoría Financiera en la Gestión de las Entidades Públicas. Editorial Ediciones Contables Administrativas. México.
8. HERNANDEZ CELIS, Domingo. 2015. Auditoría Financiera. Ediciones Contables Administrativas. México.
9. HERRERA CASTRO, Alberto. 2015. La Auditoría Financiera en la Gestión de Recursos. Editorial ediciones Contables Administrativas. México.
10. MEJIA LOPEZ, César Bernardino. 2015. La Auditoría Financiera como instrumento de Gestión. Editorial Universo S.A. México.
11. PARDO ARTEAGA, Carlos. 2015. La Auditoría en el Proceso de la Gestión de las Entidades Públicas. Ediciones Contables Administrativas. México.
12. PEREZ RODRIGUEZ, Juan. 2015. La Auditoría Financiera en las Entidades Privadas y Públicas. Ediciones Contables Administrativas. México.
13. RAMOS HERRERA. Humberto. 2015. La Auditoría Financiera en las Entidades Públicas. Editorial Mc Graw Hill. México.
14. TORRES CARDENAS, Luis. La Auditoría Financiera en la Gestión Administrativa. Ediciones Contables Administrativas. México 2014
15. CHIAVENATO, Idalberto. 2016. Administración de Recursos Humanos. Mc Graw Hill Educación. México

16. VIZCARRA MOSCOSO, Jaime Ernesto. 2015. Auditoría Financiera. Pacífico Editores. Lima. Perú

**7.3 Fuentes hemerográficas**

No se han utilizado en la presente Tesis

**7.4 Fuentes electrónicas**

No se han utilizado en la presente Tesis



## ANEXOS

En la entrevista a efectuarse en la muestra correspondiente se utilizará el siguiente cuestionario:

1. ¿Con qué frecuencia considera Usted que la Auditoría de Gestión influye en la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral?

- a. Siempre ( )    b. Muchas veces ( )    c. Algunas veces ( )**  
**d- Rara Vez ( )    e. Nunca ( )**

2. ¿Considera Usted que la Auditoría de Gestión influye en la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral respecto a las políticas de personal?

- a. Definitivamente si ( )    b. Probablemente si ( )**  
**c. Definitivamente no ( )    d. Probablemente no ( )**

3. ¿Con qué frecuencia considera Usted que la Auditoría de Gestión influye en la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral respecto al cuadro de asignación de personal

- a. Siempre ( )    b. Muchas veces ( )    c. Algunas veces ( )**  
**d. Rara vez ( )    e. Nunca ( )**

4. ¿En qué medida considera Usted que la Auditoría de Gestión influye en la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral respecto a la evaluación del desempeño del personal?

**a. Si, en gran medida** ( ) **b. Si, en forma parcial** ( )

**c. Si, en escasa medida** ( )

5. ¿Considera Usted que la Auditoría de Gestión influye en la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral respecto al proceso de reclutamiento de personal?

**a. Definitivamente si** ( ) **b. Probablemente si** ( )

**c. Probablemente no** ( ) **d. Definitivamente no** ( )

6. ¿Considera Usted que la Auditoría de Gestión influye en la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral respecto al proceso de selección del personal?

**a. Definitivamente si** ( ) **b. Probablemente si** ( )

**c. Probablemente no** ( ) **d. Definitivamente no** ( )

7. ¿Con que frecuencia considera Usted que la Auditoría de Gestión influye en la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral respecto al proceso de Asignación de puestos?

**a. Siempre** ( ) **b. Muchas veces** ( ) **c. Algunas veces** ( )

**d. Rara vez** ( ) **e. Nunca** ( )

8. ¿En qué medida considera Usted que la Auditoría de Gestión influye en la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral respecto a la asignación de funciones al personal?

**a. Si en gran medida** ( )      **b. Parcialmente** ( )

**c. Si, en escasa medida** ( )

9. ¿Considera Usted que la Auditoría de Gestión influye en la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral respecto a la evaluación del cumplimiento de las funciones?

**a. Definitivamente si** ( )      **b. Probablemente si** ( )

**c. Probablemente no** ( )      **d. Definitivamente no** ( )

10. ¿Con qué frecuencia considera Usted que la Auditoría de Gestión influye en la Administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaral respecto al proceso de rotación del personal?

**a. Siempre** ( )      **b. Muchas veces** ( )      **c. Algunas veces** ( )

**d. Rara Vez** ( )      **e. Nunca** ( )

---

Haga clic aquí para escribir texto.

**ASESOR**

---

Haga clic aquí para escribir texto.

**PRESIDENTE**

---

Haga clic aquí para escribir texto.

**SECRETARIO**

---

**[Indique los nombres y apellidos completos del primer vocal]**

**VOCAL**

---

**[Indique los nombres y apellidos completos del segundo vocal]**

**VOCAL**

---

**[Indique los nombres y apellidos completos del tercer vocal]**

**VOCAL**