

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**AUDITORÍA FINANCIERA Y LA GESTIÓN
DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
HUAURA**

PRESENTADO POR:

MELISSA DEYANIRA PARIAMACHI GALLARDO

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

ASESOR:

M(º) FREDY JAVIER HUACHUA HUARANCCA

HUACHO - 2018

**AUDITORÍA FINANCIERA Y LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS
HUMANOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA**

MELISSA DEYANIRA PARIAMACHI GALLARDO

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: M(°) FREDY JAVIER HUACHUA HUARANCCA

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRO EN CONTABILIDAD, CON MENCIÓN EN AUDITORÍA
HUACHO**

2018



DEDICATORIA

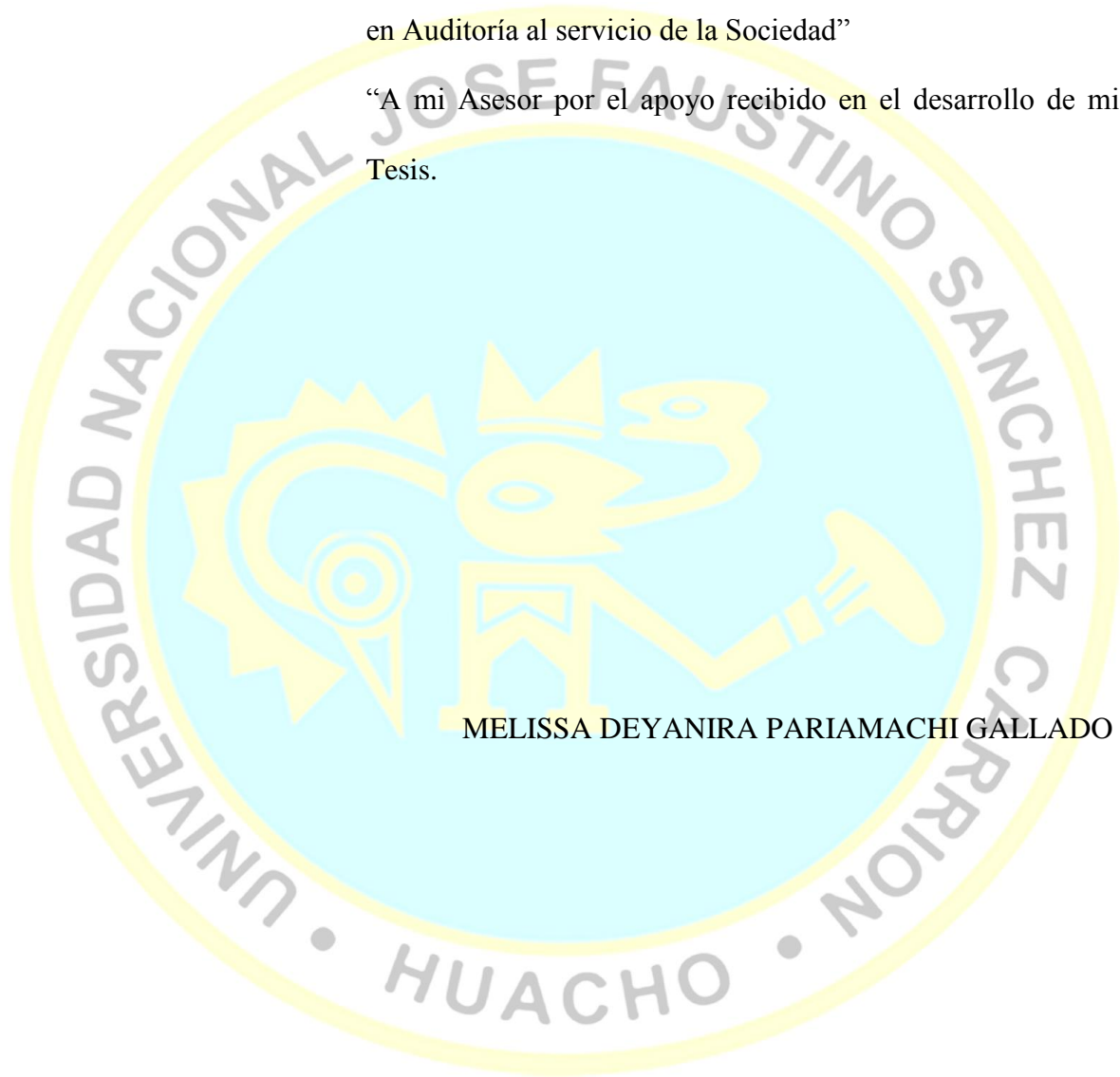
“A Dios, porque es mi guía y la luz que ilumina mi camino, que me ha permitido lograr mi objetivo y a mis Padres y Hermana por el apoyo constante que me han brindado para hacer realidad mi sueño de ser un Maestro en Contabilidad con mención en Auditoría”

MELISSA DEYANIRA PARIAMACHI GALLARDO

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.




MELISSA DEYANIRA PARIAMACHI GALLADO

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	7
1.2.1 Problema general	7
1.2.2 Problemas específicos	7
1.3 Objetivos de la investigación	7
1.3.1 Objetivo general	¡Error! Marcador no definido.
1.3.2 Objetivos específicos	8
1.4 Justificación de la investigación	8
1.5 Delimitaciones del estudio	8
1.6 Viabilidad del estudio	¡Error! Marcador no definido.
CAPÍTULO II	10
MARCO TEÓRICO	10
2.1 Antecedentes de la investigación	10
2.1.1 Investigaciones internacionales	10
2.1.2 Investigaciones nacionales	11
2.2 Bases teóricas	12
2.3 Bases filosóficas	17
2.4 Definición de términos básicos	20
2.5 Hipótesis de investigación	23
2.5.1 Hipótesis general	24
2.5.2 Hipótesis específicas	24
2.6 Operacionalización de las variables	24
CAPÍTULO III	29
METODOLOGÍA	29
3.1 Diseño metodológico	29
3.2 Población y muestra	32
3.2.1 Población	33

3.2.2	Muestra	33
3.3	Técnicas de recolección de datos	34
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	36
CAPÍTULO IV		39
RESULTADOS		39
4.1	Análisis de resultados	39
4.2	Contrastación de hipótesis	60
CAPÍTULO V		70
DISCUSIÓN		70
5.1	Discusión de resultados	70
CAPÍTULO VI		73
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		73
6.1	Conclusiones	73
6.2	Recomendaciones	75
REFERENCIAS		76
7.1	Fuentes documentales	76
7.2	Fuentes bibliográficas	77
7.3	Fuentes hemerográficas	78
7.4	Fuentes electrónicas	78
ANEXO		79



INDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 La Auditoria Financiera / Gestion De Los Recursos Humanos	38
Tabla N° 2 La Auditoria Financiera /Gestion De Los Recursos Humano/ Politicas De Personal	40
Tabla N° 3 La Auditoria Financiera/ Gestion De Los Recursos Humanos/ Cuadro De La Asignacion De Personal	41
Tabla N° 4 La Auditoria Financiera /Gestion De Los Recursos Humanos/ Proceso De Provision De Personal	43
Tabla N° 5 La Auditoria Financiera / Gestion De Los Recursos Humanos / Proceso De Reclutamiento Del Personal	45
Tabla N° 6 La Auditoria Financiera / Gestion De Los Recursos Humanos / Proceso De Selección Del Personal	46
Tabla N° 7 La Auditoria Financiera /Gestion De Los Recursos Humanos /Diseño De Modelos Para Tomar Decisiones	48
Tabla N° 8 La Auditoria Financiera/ Gestion De Los Recursos Humanos /Asignacion De Funciones Al Personal	49
Tabla N° 9 La Auditoria Financiera / Gestion De Los Recursos Humanos/ Evaluacion Del Desempeño Del Personal.....	51
Tabla N° 10 La Auditoria Financiera / Gestion De Los Recurso Humanos/ Proceso De Rotacion Del Personal	52
Tabla N° 11 La Auditoria Financiera / Gestion De Los Recurso Humanos	54
Tabla N° 12 La Auditoria Financiera / Gestion De Los Recurso Humanos	55
Tabla N° 13 La Auditoria Financiera / Gestion De Los Recurso Humanos	56
Tabla N° 14 La Auditoria Financiera / Gestion De Los Recurso Humanos	56

Tabla N° 15 La Auditoria Financiera / Gestion De Los Recurso Humanos / Cuadro De Asignacion De Personal	57
Tabla N° 16 La Auditoria Financiera/Evaluacion Del Cumplimiento De Las Obligaciones Tributarias/ Otras Obligaciones Tributarias	58
Tabla N° 17 La Auditoria Financiera/Gestion De Los Recursos Humanos / Proceso De Provision Del Personal	59
Tabla N° 18 Auditoria Financiera/Gestion De Los Recursos Humanos / Proceso De Provision Del Personal	60



INDICE DE FIGURAS

Figura N° 1 Auditoria Financiera/ Gestion De Los Recursos Humanos.....	39
Figura N° 2 La Auditoria Financiera /Gestion de Los Recursos Humanos/ Politicas de Personal	40
Figura N° 3 La Auditoria Financiera/ Gestion de los Recursos Humanos / Cuadro de la Asignacion de Personal	42
Figura N° 4 La Auditoria Financiera /Gestion de los Recursos Humanos / Provision de Personal	43
Figura N° 5 La Auditoria Financiera / Gestion de Recursos Humanos / Proceso de Reclutamiento del Personal	45
Figura N° 6 La Auditoria Financiera / Gestion de Los Recursos Humanos / Proceso de Selección del Personal	47
Figura N° 7 La Auditoria Financiera / Gestion de los Recursos Humanos / Diseño de Modelos Para Tomar Decisiones.....	48
Figura N° 8 La Auditoria Financiera / Gestion de los Recursos Humanos / Asignacion de Funciones al Personal	50
Figura N° 9 La Auditoria Financiera/ Gestion de los Recursos Humanos / Evaluacion del Desempeño del Personal.....	51
Figura N° 10 La Auditoria Financiera / Gestion de los Recursos Humanos / Proceso de Rotacion del Personal	53

RESUMEN

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

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 Huaura 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 Financiera influye de manera significativa en la Gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura.

Palabras clave: Auditoría Financiera, Gestión de Recursos Humanos, Municipalidad Provincial de Huaura, Proceso de la Auditoría Financiera, dictamen.

ABSTRACT

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

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 Huaura 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 the test results higher than the critical value, so the hypotheses were accepted and the null hypotheses were rejected, which means that the Financial Audit influences in a significant in Human

Keywords: Financial Audit, Human Resources Management, Huaura Provincial Municipality, Financial Audit Process, opinion

INTRODUCCIÓN

La persona responsable de la Gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura desarrolla un conjunto de actividades, procesos y operaciones en las que tienen una participación activa y decidida el personal que en sus diferentes niveles laboran en dicha entidad, por lo tanto para efectos de evaluar las políticas establecidas, los procedimientos para estructurar el cuadro de asignación de personal, el proceso de aprovisionamiento, la designación de los puestos, la asignación de función y la rotación del mismo se debe utilizar a la Auditoría Financiera que es una herramienta de control que permite efectuar un examen profesional, independiente y selectivo cuyos resultados se deben apreciar en su correspondiente informe en el que además se deben efectuar las recomendaciones para corregir las áreas problemáticas y las deficiencias encontradas mediante un plan de mejora continua para efectos de mantener la capacidad administrativa y operativa de la Entidad, así como la prestación de más y mejores servicios básicos con valor agregado a la Población en aspectos como la limpieza, la seguridad, la educación, la salud, el transporte con la intención de satisfacer sus necesidades y demandas.

Las conclusiones que consideran los Auditores en el informe final debe servir para que los responsables de la Gestión de dichos recursos en dicha Municipalidad Provincial 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 Entidad y una mejora significativa en la prestación de los servicios básicos a sus usuarios.

La Gestión eficiente de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura es de mucha importancia por cuanto dichos recursos constituyen el principal soporte para que dicha Entidad de Gobierno local funcione de 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

En la actualidad los nuevos contextos empresariales e institucionales exigen a las empresas privadas y a las entidades públicas 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 gestionar 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 estable que logre su participación decidida orientada al cumplimiento de los objetivos y metas que dichas entidades están obligadas a cumplir de manera permanente.

Hoy en día se aprecia que en la mayoría de las entidades públicas de los niveles citados existe muchos problemas e inconvenientes respecto a la Gestión de los recursos humanos debido a que no son administrados 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 gestión 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 Financiera.

El éxito de las empresas privadas y en especial de las entidades públicas 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 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 gestión 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.

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.

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.

El Sistema Nacional de Personal, se vincula con la Contabilidad y a través de ella con la Auditoría Financiera en particular con el registro contable que debe 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 Gestión 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 Huaura 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 una 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 gestión mediante la realización de una Auditoría Financiera.

Si bien es cierto que la Auditoría Financiera a nivel Gubernamental es el examen a la información presupuestaria y a los estados financieros de las entidades públicas, que se practica para expresar una opinión técnica, profesional e independiente sobre la razonabilidad de dichos estados, de acuerdo con la normativa legal vigente y el marco de la información financiera aplicable para la preparación y presentación de la información financiera; también se ocupa de la evaluación del desempeño del personal en el cumplimiento de sus funciones ya que participan activamente en la prestación de los servicios públicos, así como en la formulación y presentación de los estados presupuestarios y financieros.

Una forma de garantizar y fomentar la contribución de la Gestión 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 gestionan los recursos humanos, con la identificación de prácticas y condiciones perjudiciales para la entidad pública, aquellas cuyo costo no compensa o las prácticas y condiciones que deben incrementarse, en suma la auditoría es un sistema de revisión y control que informa a los responsables sobre la eficiencia y eficacia de la gestión de los recursos humanos.

Cuanto mayor sea la organización de la entidad pública, mayor será la necesidad de una auditoría 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 gestión 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.

En función 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 Financiera a nivel de la Municipalidad Provincial de

Huaura, específicamente en lo que respecta a la evaluación del desempeño y los resultados de la Gestión de los Recursos Humanos.

1.2 Formulación del problema

En función a la descripción de la realidad problemática, el problema de la presente investigación queda formulado de la siguiente manera:

1.2.1 Problema general

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

1.2.2 Problemas específicos

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

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

¿De qué modo la Auditoría Financiera influye en la Gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura respecto a la evaluación del proceso de provisión de personal?

1.3 Objetivos de la investigación

Los objetivos de la presente investigación fueron los siguientes:

1.3.1 Objetivo general

Demostrar la forma en que la Auditoría Financiera influye en la Gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura

1.3.2 Objetivos específicos

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

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

Analizar el modo en que la Auditoría Financiera influye en la Gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura respecto a la evaluación del proceso de provisión del personal.

1.4 Justificación de la investigación

La presente investigación se justifica porque es necesario que la Municipalidad Provincial de Huaura utilice a la Auditoría Financiera como un mecanismo de control para evaluar el desempeño y la Gestión de los Recursos Humanos con la finalidad de apreciar la eficiencia y eficacia 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

DELIMITACION 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 Huaura.

DELIMITACION TEMPORAL

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

DELIMITACION SOCIAL

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

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 Huaura.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Los antecedentes que se tomaron en cuenta fueron los siguientes:

2.1.1 Investigaciones internacionales

No existen antecedentes internacionales relacionadas al tema

2.1.2 Investigaciones nacionales

En el desarrollo de la presente Tesis se han tomado en cuenta los siguientes antecedentes nacionales:

(Díaz, 2014) en su tesis “La Auditoría Financiera como factor de Control para mejorar la Gestión Gerencial 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 Financiera es un instrumento de control muy importante que influye de manera significativa en la Gestión de 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 Gestión en a fin de comprobar el cumplimiento de las metas y objetivos previstos en su plan estratégico y operativo en un período determinado.

(Barrera, 2014) en sus tesis “La Auditoría Financiera 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 Financiera 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.

(Talavera & Zavala, 2014) en su tesis “La Auditoría Financiera como Herramienta esencial en la Gestión 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 Financiera influye significativamente como herramienta en la Gestión de los Recursos en las Entidades Públicas de la Provincia de Huaura.

(Valcazar, 2014) en su tesis “La Auditoría Financiera 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 Financiera 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, 2014) en su tesis “La Auditoría Financiera 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 Financiera 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 tomaron en cuenta en la presente investigación fueron las siguientes:

LA TEORIA DE LA AUDITORIA FINANCIERA según Vizcarra,

(Vizcarra, 2015) 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. (pág. 21)

LA TEORÍA DEL CONTROL según Vizcarra,

que significa que todas las actividades que realizan las Empresas 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 Empresas 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 Empresa 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. (pág. 25)

LA TEORÍA DE LA GESTIÓN según Álvarez,

(Alvarez, 2015) 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.

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 d sus clientes y consumidores.

LA TEORÍA DE LAS DECISIONES según Espinoza,

(Espinoza, 2014) 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,

(Chiavenato, 2016) 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 Fernández,

(Fernandez, 2015) 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,

(García, 2015) 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

Las bases filosóficas relacionadas a la presente investigación han sido las siguientes:

La Filosofía de la Contabilidad según Álvarez,

(Álvarez, 2015) 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 ,

(Herrera, 2015) 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, (Chiavenato, 2016) 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,

(Mejía, 2015) 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 han utilizado los siguientes términos:

- **AUDITORÍA FINANCIERA** (Davalos, 2008) dice que: Examen que realizan los auditores en forma objetiva, sistemática y profesional sobre los estados de una entidad o empresa e incluye la evaluación del control contable, a base de los registros, comprobantes y otras evidencias que sustenten las operaciones financieras, mediante la aplicación de normas de auditoría generalmente aceptadas, con el propósito de emitir una opinión profesional con respecto a la razonabilidad de los estados financieros examinados y, en su ausencia, informar respecto a los sistemas financieros y de control interno. Lo mencionado anteriormente permitirá determinar la razonabilidad de los estados financieros presentados por la empresa, conjuntamente con la evaluación del control interno existente.

GESTION DE RECURSOS HUMANOS

Es el conjunto de actividades que se realizan en la Municipalidad Provincial de Huaura 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.

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 deseados., 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

Las Hipótesis formuladas en la presente investigación fueron las siguientes:

2.5.1 Hipótesis general

La Auditoría Financiera influye en la Gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura.

2.5.2 Hipótesis específicas

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

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

La Auditoría Financiera influye en la Gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura respecto a la evaluación del proceso de provisión de personal.

2.6 Operacionalización de las variables

VARIABLE INDEPENDIENTE

LA AUDITORIA FINANCIERA

CONCEPTO OPERACIONAL

Es el examen a la información presupuestaria y a los estados financieros de la municipalidad Provincial de Huaura, que se practica para expresar una opinión técnica, profesional e independiente sobre la razonabilidad de dichos estados, así como la evaluación de la Gestión de los recursos humanos tiene por finalidad incrementar el grado de confianza de los usuarios de los estados presupuestarios y financieros, está basado en la identificación de riesgos y controles asociados a los procesos vinculados a la información presupuestaria y financiera.

DIMENSIONES

- Es el examen a la información presupuestaria y a los estados financieros de la Municipalidad Provincial de Huaura
- Que se practica para expresar una opinión técnica, profesional e independiente
- Sobre la razonabilidad de dichos estados, así como la evaluación de la Gestión de los recursos humanos
- Tiene por finalidad incrementar el grado de confianza de los usuarios
- De los estados presupuestarios y financieros
- Está basado en la identificación de riesgos y controles asociados
- A los procesos vinculados a la información presupuestaria y financiera

INDICADORES

- Etapa de planificación
- Identificación de las áreas de riesgos
- Problemas potenciales que afectan el proceso de auditoría
- Etapa de ejecución
- Ejecutar procedimientos de auditoría
- Revisión de la documentación de auditoría
- Etapa de elaboración del informe
- Obtener la carta de manifestaciones
- Tipos de opinión
- Resumen de diferencias de auditoría

INDICES

- Acreditar e instalar la comisión auditora
- Comprender la entidad y su entorno

- Aplicar procedimientos de revisión analítica
- Determinar la materialidad
- Evaluar el control interno
- Muestreo de auditoría
- Obtener evidencias
- Determinar las deficiencias significativas
- Opinión limpia
- Opinión con salvedades
- Opinión adversa o negativa
- Abstención de opinión

VARIABLE DEPENDIENTE (VD)

GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS

CONCEPTO OPERACIONAL

Es el conjunto de actividades que se realizan en la Municipalidad Provincial de Huaura 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 Huaura 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 de los procesos de provisión de personal
- Proceso de reclutamiento del personal
- Proceso de selección del personal
- Proceso de rotación del personal
- Asignación de funciones al personal
- Evaluación del desempeño del personal
- 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 fue el no experimental transversal y causal, la investigación fue aplicada por cuanto se ha apreciado la importancia de la utilización de la Auditoría Financiera para evaluar la Gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura 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 Financiera respecto a la evaluación de la Gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial

de Huaura en lo que respecta al proceso de la Administración 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 Financiera en la Gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura 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 Financiera y la Gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura, 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 Financiera respecto a la evaluación de la Gestión 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 Financiera con la finalidad de evaluar la Gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura, 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 Financiera como los que conforman la Gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura 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 Financiera

i = Influencia de la variable independiente sobre la variable dependiente

Oy = Observación de Variable Dependiente

Gestión de los Recursos Humanos

El procedimiento de este diseño, implicó los siguientes pasos:

- Medición o Evaluación de la Variable Independiente la Auditoría Financiera Ox en la muestra representativa preparada.
- Medición o Evaluación de la Variable Dependiente Gestión de los Recursos Humanos Oy en la muestra representativa preparada.
- Análisis de la existencia de la influencia de la Variable Independiente Ox sobre la Variable Dependiente Oy, 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

La Población y la Muestra de la presente investigación fueron las siguientes:

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 Huaura.

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 Huaura, 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:

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

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

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

$$n = 210$$

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 Huaura.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Las Técnicas que se utilizarán 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, y así se pudo medir el impacto de la influencia de la Auditoría Financiera en la Gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura.

Se utilizaron cuatro tipos de fuentes, que fueron 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
- 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 Huaura.
- Revisión de las informes sobre la Gestión 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 elaboradas 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 Financiera para evaluar la Gestión de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura.

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

- Un Primer Factor, implicó que el tratamiento individual de las variables fue 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 será el siguiente:

- Obtenida la información de la muestra objeto de estudio de la investigación la misma que 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 X².



CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

En el presente capítulo se presenta y analiza los resultados establecidos derivados de la encuesta aplicada en la muestra correspondiente, la cual constó de 10 preguntas efectuadas 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 existe entre la Auditoría Financiera y la Gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura.

De acuerdo a la información recolectada; analizada y procesada de la encuesta efectuada a las Autoridades, funcionarios y empleados que laboran en las diferentes oficinas de la Municipalidad Provincial de Huaura considerados en la muestra se han

construido los respectivos cuadros en los cuales se han establecido los porcentajes acompañados de sus correspondientes gráficos.

La interpretación y el análisis de los resultados de la encuesta hace posible observar que estos son favorables respecto a la influencia significativa que ejerce la Auditoría Financiera sobre la Gestión de los Recursos Humanos en lo que se refiere a la evaluación de las actividades, procesos y operaciones realizadas, así como a la consistencia de sus controles internos y la adecuada participación de dichos recursos en el mantenimiento operativo de la entidad y en el cumplimiento de sus objetivos y metas previstos en sus planes que deben considerarse en el correspondiente informe

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

Se presenta a continuación las tablas con sus respectivos porcentajes y gráficos porque ha permitido analizar e interpretar los resultados, tal como se muestra en el siguiente detalle:

ENCUESTA

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

Tabla N° 1

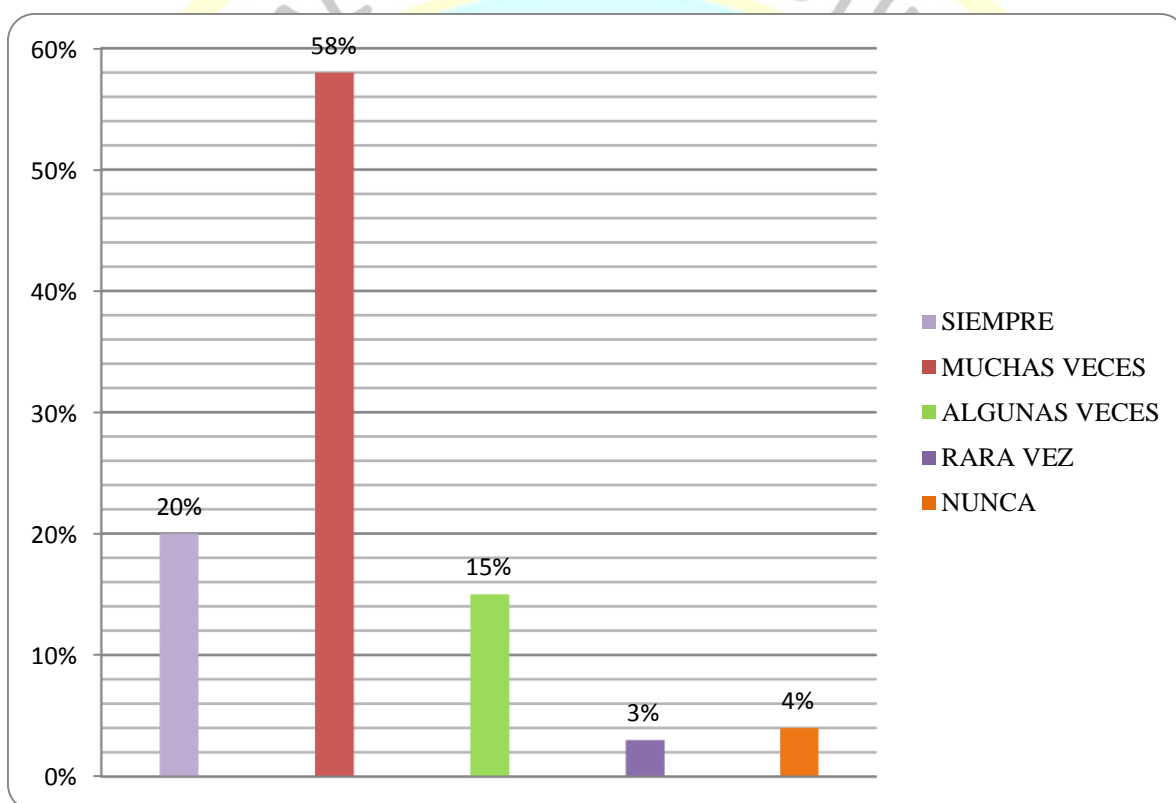
LA AUDITORIA FINANCIERA / GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS

RESPUESTAS	N°	%
SIEMPRE	42	20%
MUCHAS VECES	122	58%

ALGUNAS VECES	32	15%
RARA VEZ	6	3%
NUNCA	8	4%
TOTAL	210	100

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 1
AUDITORIA FINANCIERA/ GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS



INTERPRETACION

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 Financiera influye en la Gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura, por cuanto permite evaluar de manera

profesional e independiente el conjunto de actividades, procesos y operaciones realizadas por los responsables de la Gestión de dichos recursos con la finalidad de encontrar evidencias respecto al desempeño del personal en el cumplimiento de sus funciones, así como los niveles de responsabilidad asignadas con la finalidad de lograr la participación efectiva en la prestación de servicios da calidad a la Población, los resultados se aprecian en el informe para superar las deficiencias encontradas mediante un plan de mejoras.

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

Tabla N° 2

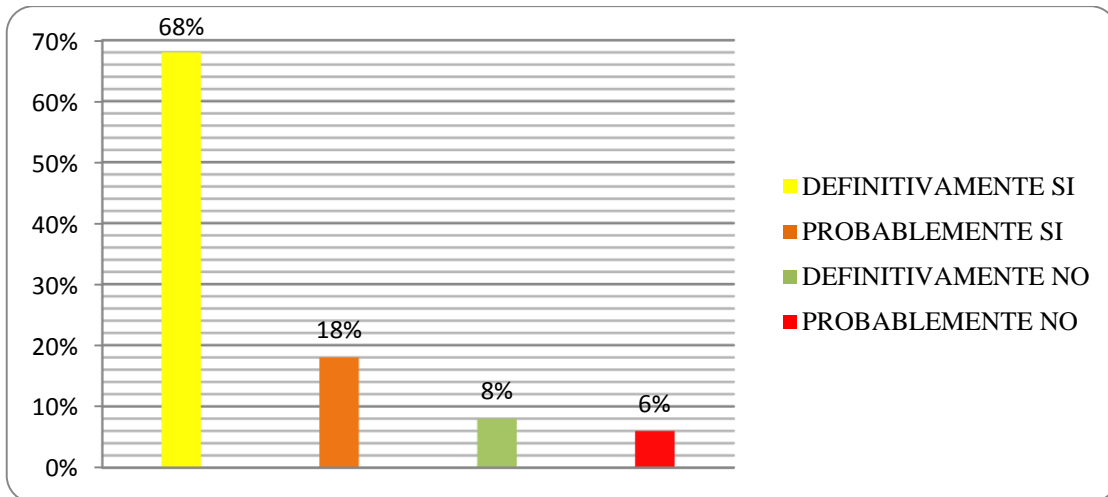
**LA AUDITORIA FINANCIERA /GESTION DE LOS RECURSOS HUMANO/
POLITICAS DE PERSONAL**

RESPUESTAS	N°	%
DEFINITIVAMENTE SI	143	68%
PROBABLEMENTE SI	38	18%
DEFINITIVAMENTE NO	17	8%
PROBABLEMENTE NO	12	6%
TOTAL	207	100

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 2

**LA AUDITORIA FINANCIERA /GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS/
POLITICAS DE PERSONAL**



INTERPRETACION

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

Esto significa que en efecto, la Auditoría Financiera influye de manera significativa en la Gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura, por cuanto es una herramienta de control que permite 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 la persona responsable de dicha gestión, especialmente en lo que se refiere a su observancia y aplicación.

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

Tabla N° 3

LA AUDITORIA FINANCIERA/ GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS/ CUADRO DE LA ASIGNACION DE PERSONAL

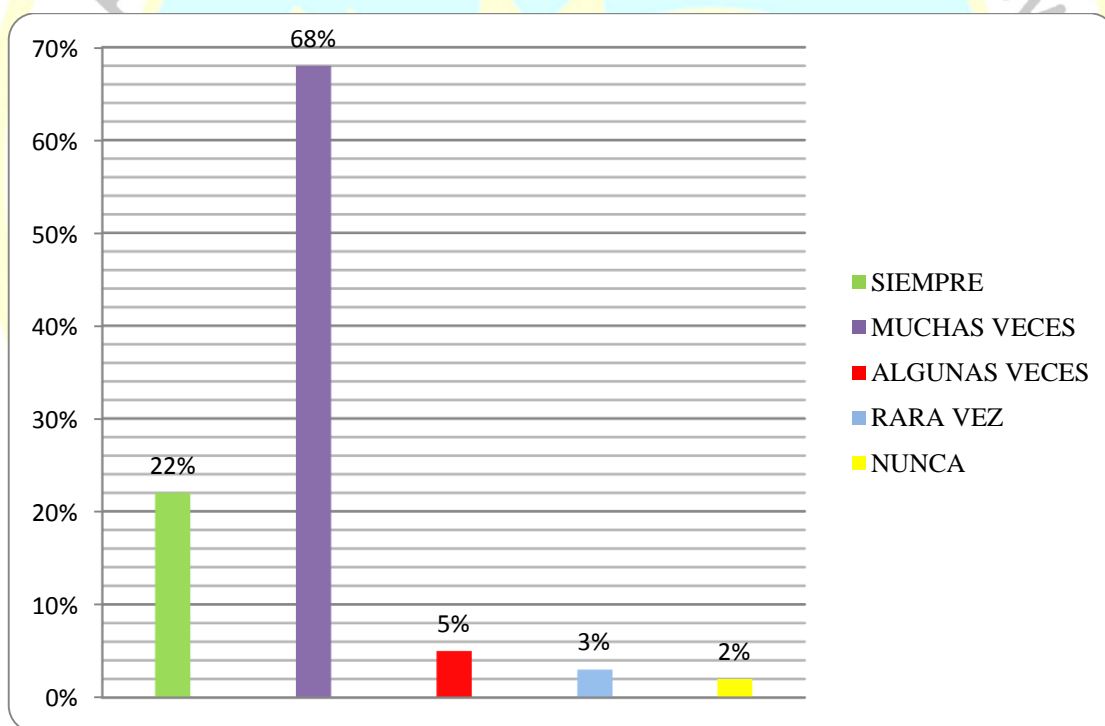
RESPUESTAS	N°	%
------------	----	---

SIEMPRE	46	22%
MUCHAS VECES	143	68%
ALGUNAS VECES	11	5%
RARA VEZ	6	3%
NUNCA	4	2%
TOTAL	207	100

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 3

**LA AUDITORIA FINANCIERA/ GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS /
CUADRO DE LA ASIGNACION DE PERSONAL**



INTERPRETACION

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.

Significa que la Auditoría Financiera influye en la Gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura, por cuanto 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 Gestión de dichos recursos sobre todo en lo que respecta a la evaluación de los procedimientos 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 Entidad.

4. ¿En qué medida considera Usted que la Auditoría Financiera influye en la Gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura respecto al proceso de provisión de personal?

Tabla N° 4

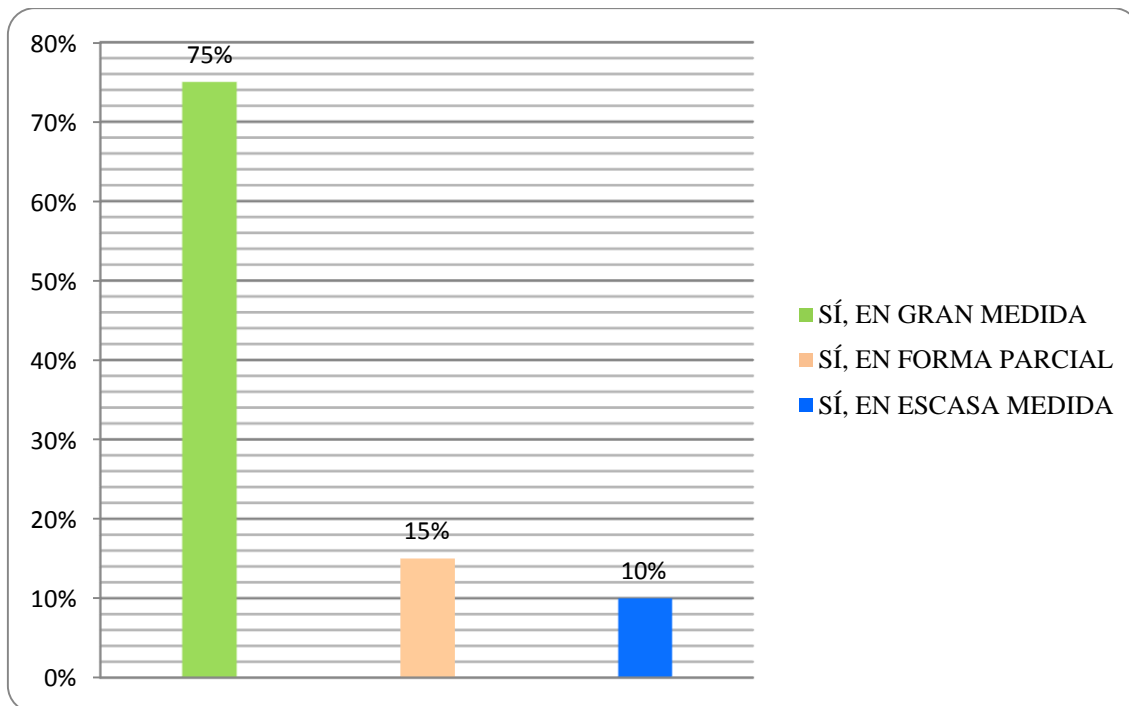
**LA AUDITORIA FINANCIERA /GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS/
PROCESO DE PROVISION DE PERSONAL**

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

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 4

**LA AUDITORIA FINANCIERA /GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS /
PROVISION DE PERSONAL**



INTERPRETACION

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

Significa que la Auditoría Financiera influye en la Gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura, por cuanto los resultados y recomendaciones que debe contener el informe resultante de la Evaluación efectuada al conjunto de actividades, procesos y operaciones realizadas por los responsables de la Gestión de dichos recursos permitirá conocer los procedimientos y estrategias utilizadas para un adecuado aprovisionamiento del personal en dicha Entidad teniendo en cuenta que la participación del personal es básica y fundamental a fin de que se puede lograr el cumplimiento de sus objetivos y metas previstos en sus planes.

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

Tabla N° 5

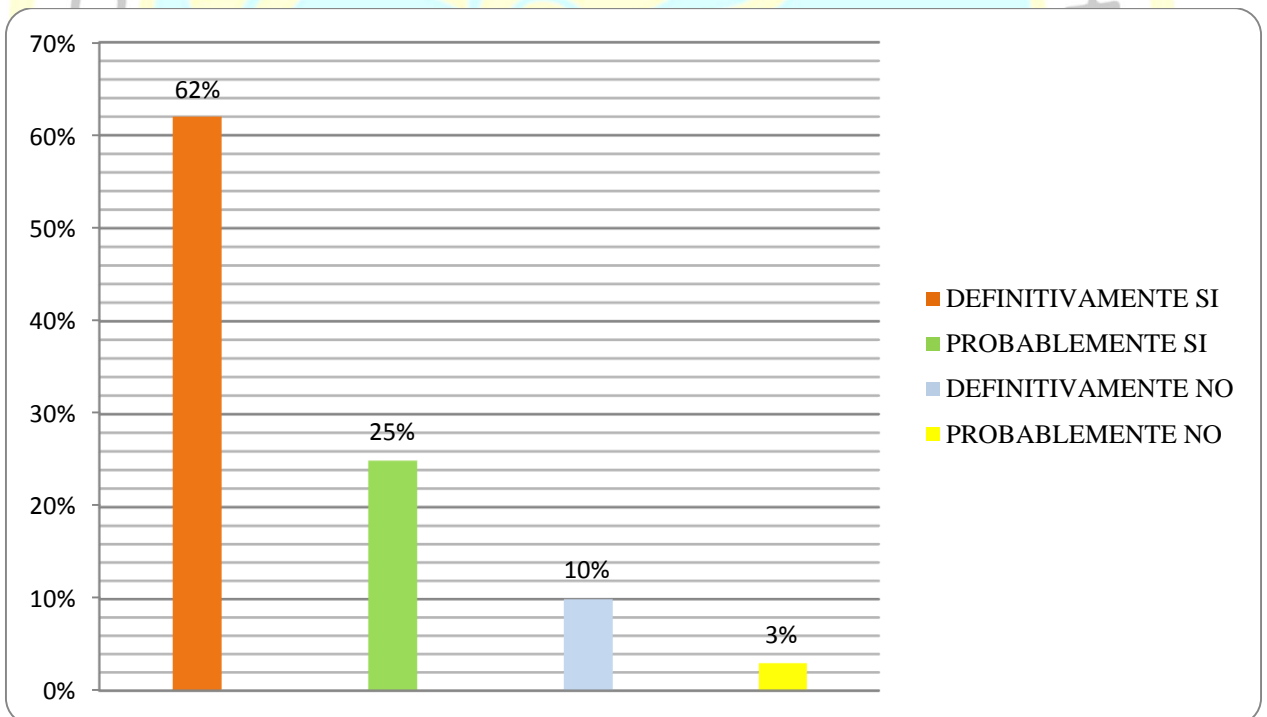
**LA AUDITORIA FINANCIERA / GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS /
PROCESO DE RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL**

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

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 5

**LA AUDITORIA FINANCIERA / GESTION DE RECURSOS HUMANOS /
PROCESO DE RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL**



INTERPRETACION

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.

Significa que cuando la Auditoría Financiera es utilizada por los responsables de la

Gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura permite efectuar una evaluación del proceso de reclutamiento del personal efectuada por la persona responsable de la gestión de dichos recursos 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.

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

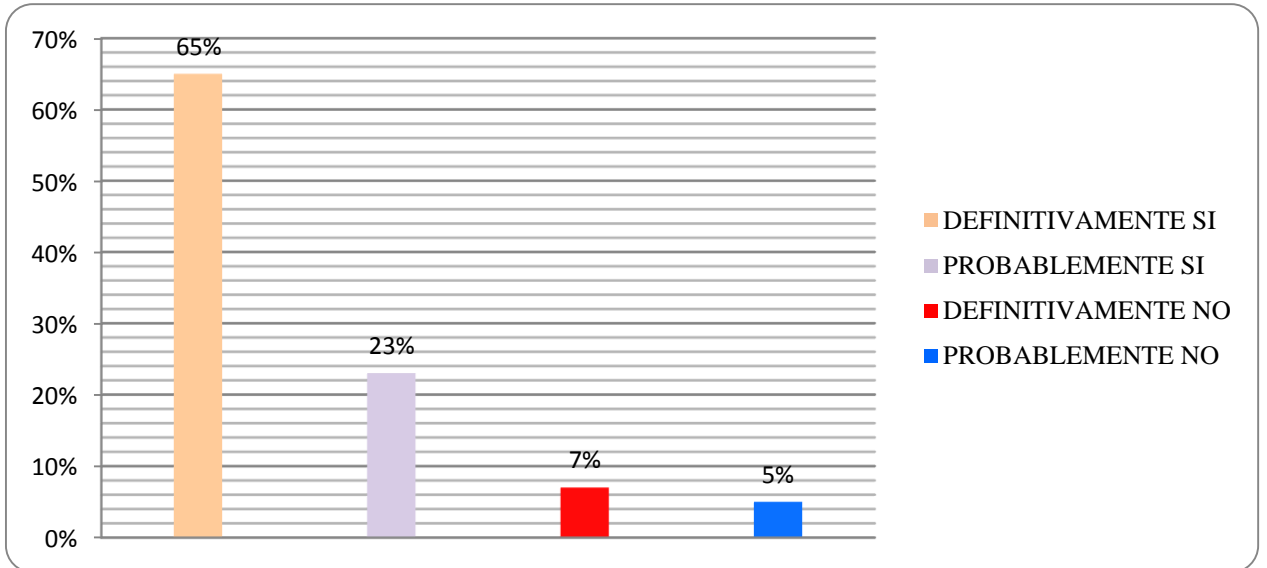
Tabla N° 6
LA AUDITORIA FINANCIERA / GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS /
PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL

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

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 6

**LA AUDITORIA FINANCIERA / GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS /
PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL**



INTERPRETACION

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

La Auditoría Financiera es una herramienta de control que debe ser utilizada de manera permanente por la Municipalidad Provincial de Huaura para conocer los resultados de las actividades evaluadas 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 sus usuarios.

7. ¿Con que frecuencia considera Usted que la Auditoría Financiera influye en la Gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura respecto al diseño de modelos para tomar decisiones?

Tabla N° 7

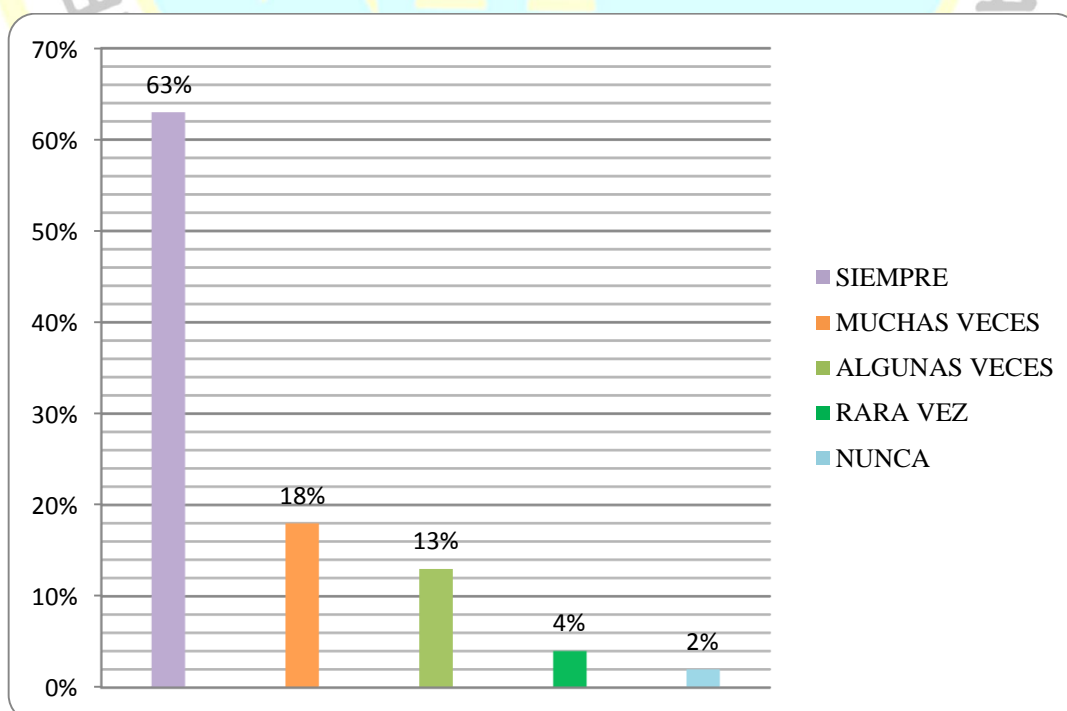
LA AUDITORIA FINANCIERA /GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS /DISEÑO DE MODELOS PARA TOMAR DECISIONES

RESPUESTAS	N°	%
SIEMPRE	132	63%
MUCHAS VECES	38	18%
ALGUNAS VECES	27	13%
RARA VEZ	9	4%
NUNCA	4	2%
TOTAL	207	100

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 7

LA AUDITORIA FINANCIERA / GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS / DISEÑO DE MODELOS PARA TOMAR DECISIONES



INTERPRETACION

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.

El conjunto de actividades, procesos y operaciones que desarrolla el responsable de la Gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura significa la constante utilización de modelos para tomar decisiones, por lo tanto la Auditoría Financiera permite evaluar la utilización de dichos modelos en base a los resultados obtenidos en el entendido que los mismos deben contribuir a elaborar políticas de personal que contribuyan a su gestión eficiente que haga posible la participación activa, comprometida e involucrada para efectos de lograr el cumplimiento de los objetivos y metas de la Entidad previstos en sus planes estratégicos y operativos el informe de la Auditoría establecerá los parámetros necesarios para la continuidad o el cambio de dichos modelos.

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

Tabla N° 8

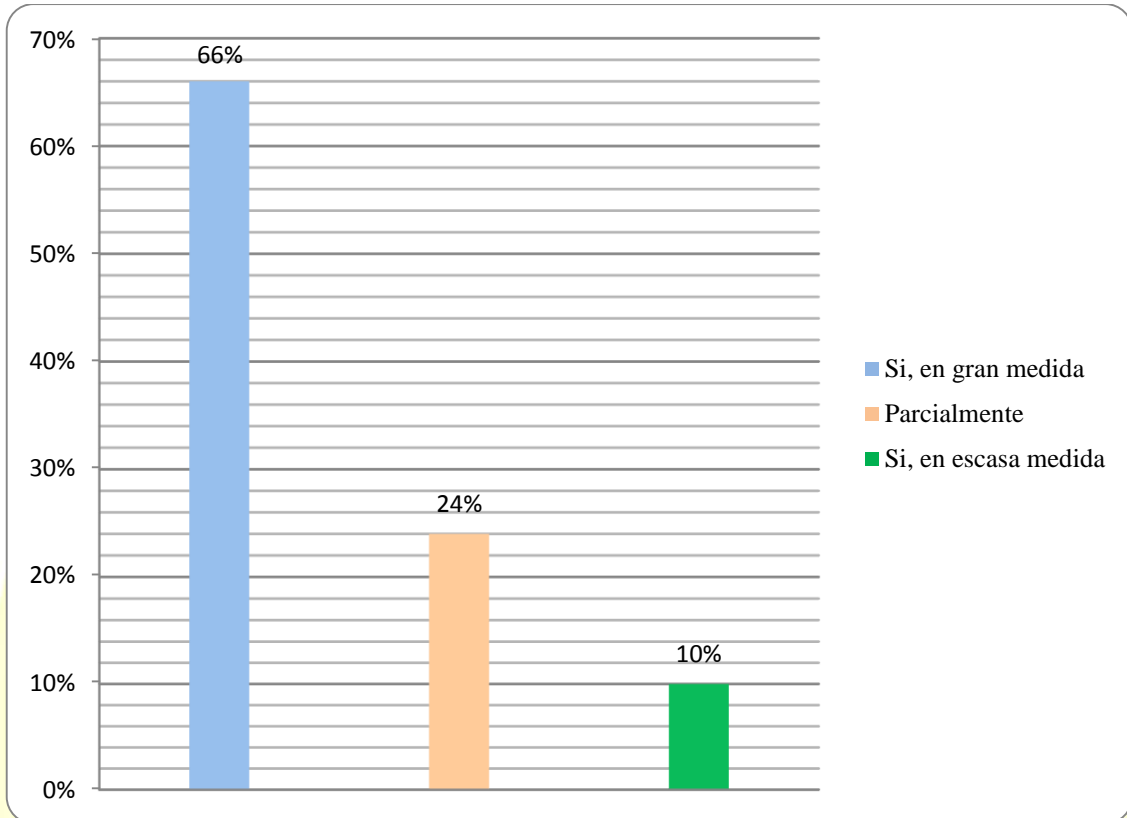
LA AUDITORIA FINANCIERA/ GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS /ASIGNACION DE FUNCIONES AL PERSONAL

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

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 8

LA AUDITORIA FINANCIERA / GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS / ASIGNACION DE FUNCIONES AL PERSONAL



INTERPRETACION

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 Financiera como herramienta de control por tratarse de un examen profesional e independiente del conjunto de actividades, procesos y operaciones efectuadas por el responsable de la Gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura permite mediante el informe especialmente en lo que respecta al proceso de asignación de funciones al personal, ya que de su cumplimiento eficiente se hará posible el mantenimiento administrativo y operativo de la Entidad y el cumplimiento de sus objetivos y metas.

9. ¿Considera Usted que la Auditoría Financiera influye en la Gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura respecto a la evaluación del desempeño del personal?

Tabla N° 9

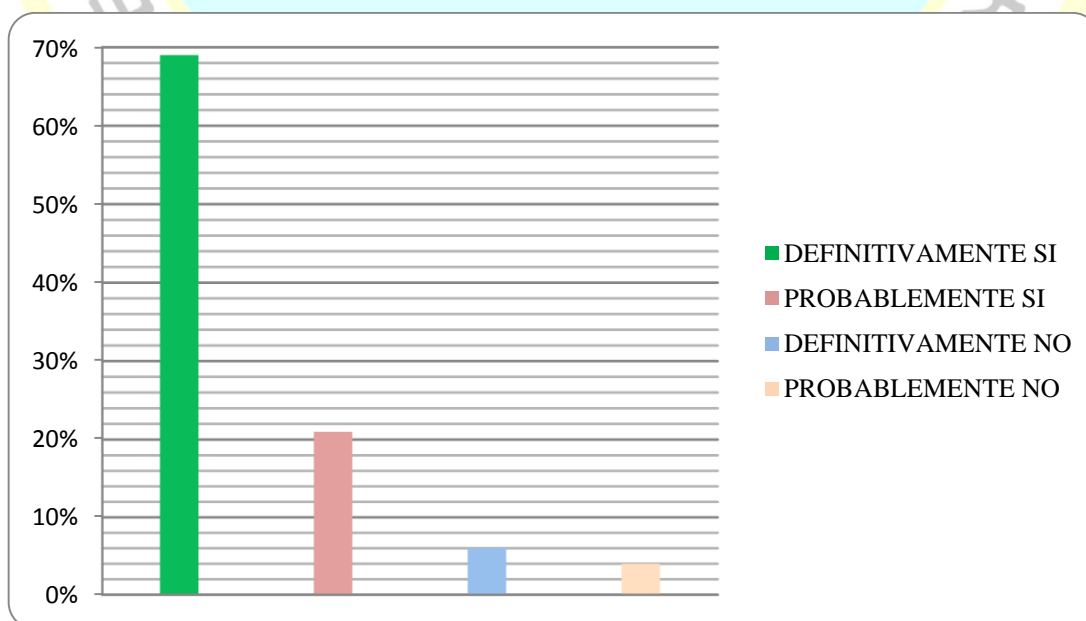
**LA AUDITORIA FINANCIERA / GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS/
EVALUACION DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL**

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

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 9

**LA AUDITORIA FINANCIERA/ GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS /
EVALUACION DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL**



INTERPRETACION

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 utilización de la Auditoría Financiera en la Municipalidad Provincial de Huaura es el informe en él se debe expresar una opinión profesional e independiente de la evaluación efectuada al conjunto de actividades, procesos y operaciones desarrolladas por el responsable de la Gestión de los Recursos Humanos 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 Entidad pueda cumplir con sus objetivos y metas sobre todo en lo que respecta a la prestación de servicios básicos de calidad a sus usuarios.

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

Tabla N° 10

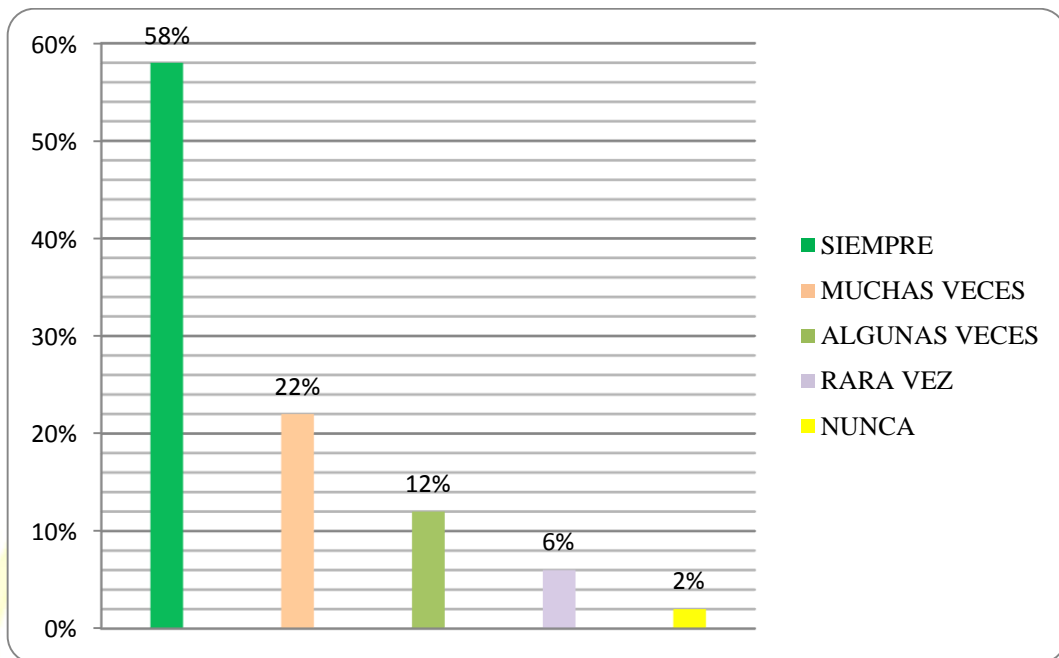
LA AUDITORIA FINANCIERA / GESTION DE LOS RECURSO HUMANOS/ PROCESO DE ROTACION DEL PERSONAL

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

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 10

LA AUDITORIA FINANCIERA / GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS / PROCESO DE ROTACION DEL PERSONAL



INTERPRETACION

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 la Auditoría Financiera cuando es utilizada por una Entidad Pública de Gobierno Local como es la Municipalidad Provincial de Huaura debe estar orientada específicamente a evaluar el conjunto de actividades, procesos y operaciones realizadas por el responsable de la Gestión 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.

4.2 Contrastación de hipótesis

Para la contrastación de las hipótesis se ha considerado la utilización de la prueba no paramétrica denominada la chi cuadrado, por lo tanto se han construido tablas 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 Financiera influye en la Gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura.

Ho: La Auditoría Financiera no influye en la Gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura.

Tabla N° 11

LA AUDITORIA FINANCIERA / GESTION DE LOS RECURSO HUMANOS
FRECUENCIAS OBSERVADAS

LA AUDITORIA FINANCIERA	GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS					TOTAL
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Rara vez	Nunca	
Siempre	8	26	7	1	0	42
Muchas veces	26	80	16	0	0	122
Algunas veces	6	14	4	3	5	32
Rara vez	0	1	3	1	1	6
Nunca	2	1	2	1	2	8
TOTAL	42	122	32	6	8	210

FUENTE: ELABORACION PROPIA

Tabla N° 12

LA AUDITORIA FINANCIERA / GESTION DE LOS RECURSO HUMANOS
FRECUENCIAS ESPERADAS

LA AUDITORIA FINANCIERA	GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS					TOTAL
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Rara vez	Nunca	
Siempre	8.40	24.40	6.40	1.20	1.60	42.00
Muchas veces	24.40	70.88	18.59	3.49	4.64	122.00
Algunas veces	6.40	18.59	4.88	0.91	1.22	32.00
Rara vez	1.20	3.49	0.91	0.17	0.23	6.00
Nunca	1.60	4.64	1.22	0.23	0.31	8.00
TOTAL	42.00	120.00	31.00	6.00	8.00	210.00

FUENTE: ELABORACION PROPIA

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 si el valor calculado de X^2 es mayor o igual a 26.30

Al calcular la estadística de prueba $X^2 = \sum \frac{(0-2)^2}{E} = 61.54$

Entonces la decisión estadística que se observa es que $61.54 > 26.30$ entonces se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la Hipótesis planteada.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

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

Ho: La Auditoría Financiera no influye en la Gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura respecto a las políticas de personal.

Tabla N° 13

**LA AUDITORIA FINANCIERA / GESTION DE LOS RECURSO HUMANOS
FRECUENCIAS OBSERVADAS**

LA AUDITORIA FINANCIERA	GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS/ POLITICAS DE PERSONAL				TOTAL
	Definitiv. si	Probabl. si	Definitiv. No	Probabl. No	
Definitivamente si	105	24	12	2	143
Probablemente si	26	6	2	2	38
Definitivamente no	8	2	2	5	17
Probablemente no	4	4	1	3	12
TOTAL	143	38	17	12	210

FUENTE: ELABORACION PROPIA

Tabla N° 14

**LA AUDITORIA FINANCIERA / GESTION DE LOS RECURSO HUMANOS
FRECUENCIAS ESPERADAS**

LA AUDITORIA FINANCIERA	GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS / POLITICAS DE PERSONAL				TOTAL
	Definitiv. Si	Probabl. si	Definitiv. no	Probabl. No	
Definitivamente si	97.38	25.88	11.58	8.16	143.00
Probablemente si	25.88	6.88	3.08	2.16	38.00
Definitivamente no	11.58	3.08	1.38	0.96	17.00
Probablemente no	8.16	2.16	0.96	0.723	12.00
TOTAL	143.00	38.00	17.00	12.00	210.00

FUENTE : ELABORACION PROPIA

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 $X^2 = \sum \frac{(O-E)^2}{E} = 35.66$

Entonces la decisión estadística que se observa es que $35.66 > 16.92$ entonces se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la Hipótesis planteada.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

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

H_0 : La Auditoría Financiera no influye en la Gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura respecto al cuadro de asignación de personal.

Tabla N° 15

**LA AUDITORIA FINANCIERA / GESTION DE LOS RECURSO HUMANOS /
CUADRO DE ASIGNACION DE PERSONAL**

FRECUENCIAS OBSERVADAS

LA AUDITORIA FINANCIERA	GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS / CUADRO DE ASIGNACION DE PERSONAL					TOTAL
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Rara vez	Nunca	
	Siempre	12	28	4	2	
Muchas veces	30	111	2	0	0	143
Algunas veces	1	3	5	1	1	11
Rara vez	2	1	0	1	2	6
Nunca	1	0	0	2	1	4
TOTAL	46	143	11	6	4	210

Tabla N° 16

LA AUDITORIA FINANCIERA/EVALUACION DEL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES TRIBUTARIAS/ OTRAS OBLIGACIONES TRIBUTARIAS

FRECUENCIAS ESPERADAS

LA AUDITORIA	EVALUACION DEL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES TRIBUTARIAS/ OTRAS OBLIGACIONES TRIBUTARIAS					TOTAL
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Rara vez	Nunca	
	Siempre	10.08	31.32	2.41	1.31	
Muchas veces	31.32	96.38	7.49	4.09	2.72	143.00
Algunas veces	2.41	7.49	0.58	0.31	0.21	11.00
Rara vez	1.31	4.09	0.31	0.17	0.12	6.00
Nunca	0.88	2.72	0.21	0.12	0.07	4.00
TOTAL	46.00	143.00	11.00	6.00	4.00	207.00

FUENTE : ELABORACION PROPIA

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 $X^2 = \sum \frac{(O-E)^2}{E} = 136.79$

Entonces la decisión estadística que se observa es que $136.79 > 26.30$ entonces se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la Hipótesis planteada.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

H3: La Auditoría Financiera influye en la Gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura respecto al proceso de provisión del personal.

H0: La Auditoría Financiera no influye en la Gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura respecto al proceso de provisión del personal.

Tabla N° 17

LA AUDITORIA FINANCIERA/GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS / PROCESO DE PROVISION DEL PERSONAL

FRECUENCIAS OBSERVADAS

FUENTE: ELABORACION PROPIA

LA AUDITORIA FINANCIERA	GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS / PROCESO DE PROVISION DEL PERSONAL			TOTAL
	Si, en gran medida	Si, en forma parcial	Si, en escasa medida	
	Si, en gran medida	130	18	
Si, en forma parcial	20	10	1	31
Si, en escasa medida	8	3	10	21
TOTAL	158	31	21	210

Tabla N° 18

AUDITORIA FINANCIERA/GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS / PROCESO DE PROVISION DEL PERSONAL

FRECUENCIAS ESPERADAS

LA AUDITORIA FINANCIERA	GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS / PROCESO DE PROVISION 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
TOTAL	158.00	31.00	21.00	210.00

FUENTE: ELABORACION PROPIA

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 $X^2 = \sum \frac{(O-E)^2}{E} = 46.25$

Entonces la decisión estadística que se observa es que $46.25 > 9.49$ 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, ayudan a comprender que cuando la persona responsable de la Gestión Gerencial en la Municipalidad Provincial de Huaura utilizan a la Auditoría Financiera como una herramienta de control permite evaluar mediante un examen de manera independiente, profesional y sistemática el conjunto de actividades, procesos y operaciones desarrolladas 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 gestión de dichos recursos teniendo en cuenta que los mismos constituyen la base fundamental para efectos de mantener la capacidad administrativa y operativa de la Entidad, así como 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 Talavera (2014) en el sentido de que la Auditoría Financiera es un instrumento 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 Gestión de dichos recursos 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 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 Financiera sobre la evaluación de la Gestión Administrativa encuentro coincidencia con Valcázar (2014) en el sentido de que la Auditoría Financiera como instrumento de control permite evaluar de manera sistemática, ordenada y consistente las actividades, procesos y operaciones desarrolladas por los Responsables de la Gestión 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 que servirá para efectos de corregir las deficiencias y áreas problemáticas de dicha gestión.

Respecto a la segunda Hipótesis específica encuentro coincidencias con Barrera (2014) en el sentido de que la Auditoría Financiera como herramienta moderna de control ejerce una influencia significativa en la evaluación de la Gestión 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 Entidad teniendo en cuenta que dicho recurso es básico y 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 Díaz (2014) en la consideración de que la Auditoría Financiera es un mecanismo importante que permite evaluar las actividades, procesos y operaciones desarrolladas por las personas responsables de la Gestión 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 mostrará los resultados y la puesta en marcha de las recomendaciones para corregir las deficiencias mediante un plan de mejora continua.



CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

- a. La Auditoría Financiera influye de manera significativa en la Gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura, por cuanto permite efectuar un examen profesional, independiente, selectivo y de análisis sistemático de las políticas, el proceso de gestión de los mismos, sus prácticas y una evaluación de su funcionamiento cuyos resultados deben expresarse en su informe a 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, prestar más y mejores servicios a la Población en sus diferentes manifestaciones.
- b. La Auditoría Financiera influye en la Gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura, por cuanto permite evaluar de manera sistemática el desempeño del área de recursos humanos, así como analizar las políticas establecidas respecto a la participación del personal en lo que se refiere al cumplimiento de sus funciones y su contribución al 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 la Población en aspectos esenciales como la limpieza, la seguridad, educación, transporte, salud, turismo para satisfacer sus demandas y necesidades.

c. La Auditoría Financiera influye en la Gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura, por cuanto hace posible evaluar el funcionamiento del 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, 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 correspondiente.

d. La Auditoría Financiera influye en la Gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura, por cuanto los resultados que se muestran en el informe respecto a los resultados de la evaluación efectuada respecto a la provisión del personal permitirá 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. Teniendo en cuenta la importancia de efectuar una evaluación de las políticas de personal, así como el desempeño del mismo, el cuadro de asignación de funciones se recomienda a las Autoridades y al Gerente General de la Municipalidad Provincial de Huaura utilizar a la Auditoría Financiera 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 la persona responsable de la Gestión de los recursos humanos lo que permitirá apreciar su contribución al cumplimiento de sus objetivos y metas, es especial a la prestación de los servicios básicos a la Población.

- b.** Se recomienda a las Autoridades y al Gerente General de la Municipalidad Provincial de Huaura que utilicen a la Auditoría Financiera para evaluar sus actividades, procesos y operaciones realizadas por la persona responsable de la Gestión 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 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.
- c.** Considerando la importancia de la participación de los recursos humanos se recomienda a las Autoridades y al Gerente General de la Municipalidad Provincial de Huaura que deben utilizar dicha a la Auditoría Financiera como una herramienta de control y evaluación, sino para apreciar como se ha elaborado el 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 a la prestación de los servicios básicos a la Población.
- d.** Se recomienda a las Autoridades y al Gerente General de la Municipalidad Provincial que de manera frecuente utilicen a la Auditoría Financiera para

efectos de evaluar el conjunto de actividades y operaciones desarrolladas por la persona responsable de la Gestión 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 Bibliográficas

Alvarez, J. (2015). *Auditoría Financiera*. . Lima: Pacifico Editores.

Barrera, J. (2014). *La Auditoría Financiera como instrumento para dinamizar la Gestión Gerencial de las Entidades Públicas de la Provincia de Barranca*. Huacho: UNJFSC.

Chiavenato, I. (2016). *Administración de Recursos Humanos*. . Mexico: Mc Graw Hill Educación.

Davalos, N. (2008). *Enciclopedia Basica de Contabilidad, Administracion y Auditoria*. Quito: Corporacion de Estudios y Publicaciones.

Diaz, C. (2014). *La Auditoría Financiera como factor de Control para mejorar la Gestión Gerencial en las Entidades Públicas de la Provincia de Huara*. Huacho: UNJFSC.

Espinoza, C. (2014). *La Auditoría Financiera en la Gestión de las Entidades*. Mexico: Universo.

Fernandez, J. (2015). *La Auditoría Financiera en la Administración de los recursos humanos*. Mexico: Editorial Ediciones Contables y Administrativas.

Garcia, L. (2015). *La Auditoría Financiera en la Gestión de las Entidades Públicas*. . Mexico: Editorial Ediciones Contables Administrativas.

Herrera, A. (2015). *La Auditoría Financiera en la Gestión de Recursos*. . Mexico: Editorial ediciones Contables Administrativas. México.

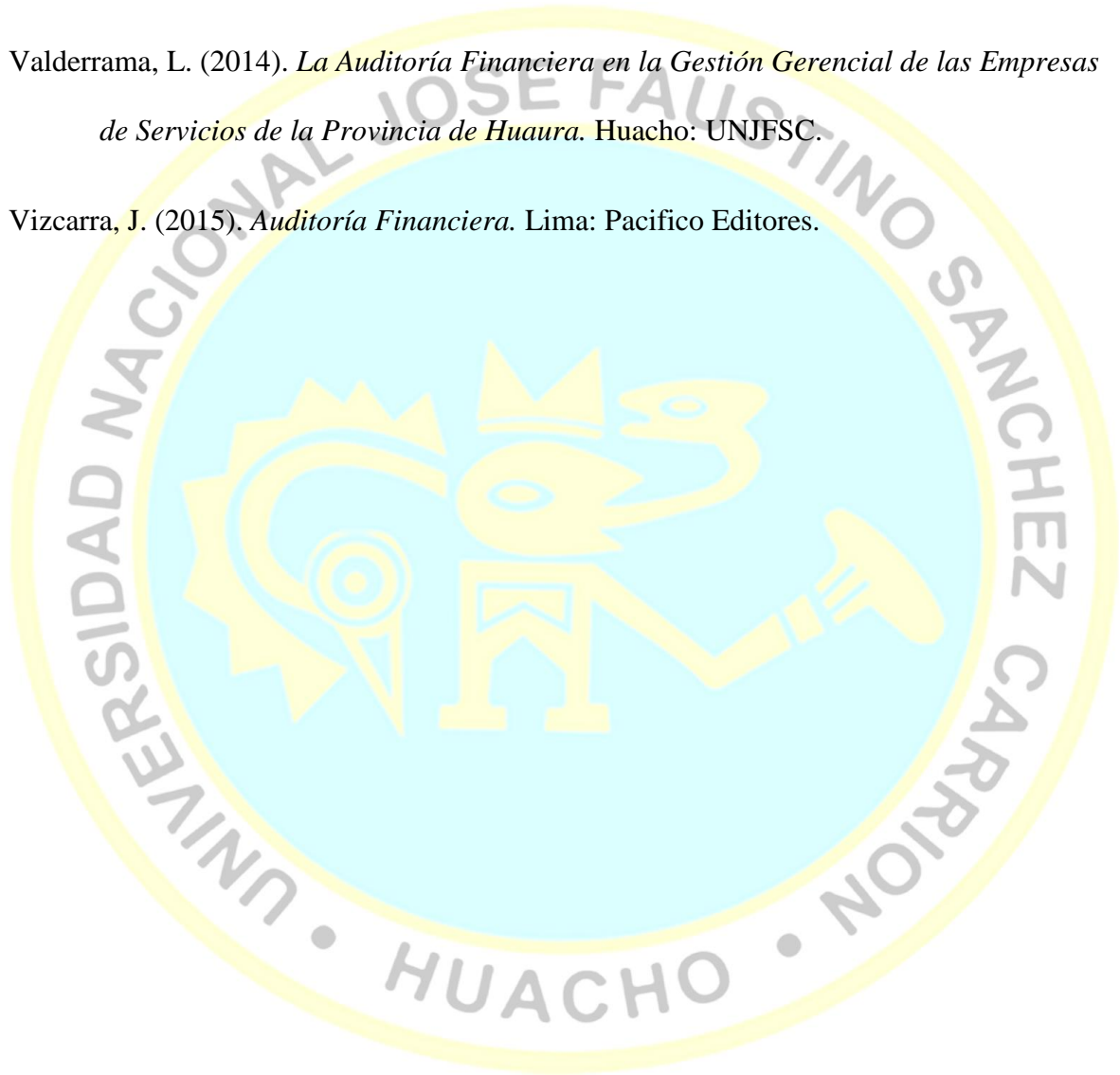
Mejia, C. (2015). *La Auditoría Financiera como instrumento de Gestión*. . Mexico: Editorial Universo S.A. .

Talavera, J., & Zavala, J. (2014). *La Auditoría Financiera como Herramienta esencial en la Gestión de los Recursos en las Entidades Públicas de la Provincia de Huaura*. Huacho: UNJFSC.

Valcazar, L. (2014). *La Auditoría Financiera en la administración de las Entidades Públicas de la Provincia de Huaura*. Huacho: UNJFSC.

Valderrama, L. (2014). *La Auditoría Financiera en la Gestión Gerencial de las Empresas de Servicios de la Provincia de Huaura*. Huacho: UNJFSC.

Vizcarra, J. (2015). *Auditoría Financiera*. Lima: Pacifico Editores.



ANEXOS

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

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

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

2. ¿Considera Usted que la Auditoría Financiera influye en la Gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura 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 Financiera influye en la Gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura 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 l Auditoría Financiera influye en la Gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura respecto a la evaluación del proceso de provisión de personal?

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

c. Si, en escasa medida ()

5. ¿Considera Usted que la Auditoría Financiera influye en la Gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura 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 Financiera influye en la Gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura 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 Financiera influye en la Gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura 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 Financiera influye en la Gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura 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 Financiera influye en la Gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura respecto a la evaluación del desempeño del personal

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

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

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

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

d. Rara Vez () e. Nunca ()

M(o) FREDY JAVIER HUACHUA HUARANCCA
ASESOR

Dr. JORGE HORACIO ROMERO HERBOZO
PRESIDENTE

M(o) HECTOR ORLANDO ECHEGARAY ROMERO
SECRETARIO

Dr. TEODORICO ANGEL VILLANUEVA RODRIGUEZ
VOCAL

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

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