



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Financieras
Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras

Auditoria administrativa y la gestión de los recursos humanos en la
Municipalidad Distrital de Supe: año 2022

Tesis

Para optar el Título Profesional de Contador Público

Autor

Damaso Isay Tello Evangelista

Asesora

Dra. CPCC. Nidia Elena Romero Herbozo

Huacho – Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

FACULTAD DE: Ciencias Económicas, Contables Y Financieras

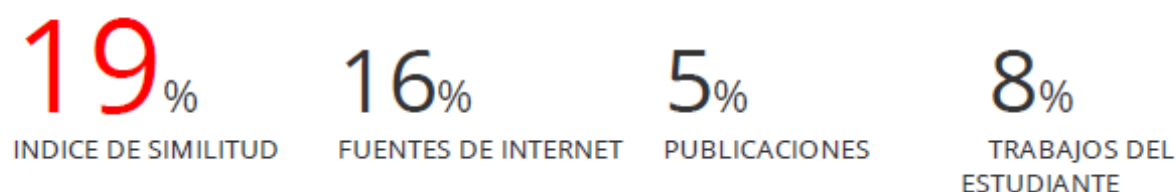
ESCUELA PROFESIONAL: Ciencias Contables y Financieras

INFORMACIÓN DE METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Damaso Isay Tello Evangelista	46845297	09/01/2024
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Nidia Elena Romero Herboso	15590319	0000-0001-8226-4656
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Pablo Fernando Vasquez Morante	15580912	0000-0001-7608-7315
Héctor Orlando Echegaray Romero	15607816	0000-0002-9198-9058
Manuel Augusto Rodríguez Ramírez	15587210	0000-0002-0670-5058

AUDITORIA ADMINISTRATIVA Y LA GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SUPE, AÑO 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to City University of New York System Trabajo del estudiante	2%
2	repositorio.upeu.edu.pe:8080 Fuente de Internet	1%
3	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	1%
4	redi.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.unfv.edu.pe	

TESIS

**AUDITORIA ADMINISTRATIVA Y LA GESTION DE LOS RECURSOS
HUMANOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SUPE: AÑO 2022**

JURADO EVALUADOR

Dr. CPCC. PABLO FERNANDO VASQUEZ MORANTE

PRESIDENTE

Mg. CPCC. HECTOR ORLANDO ECHEGARAY ROMERO

SECRETARIO

Mg. CPCC. MANUEL AUGUSTO RODRIGUEZ RAMIREZ

VOCAL

DEDICATORIA

A mis padres, por la confianza y el apoyo brindado en el trayecto de mi carrera profesional, ya que son el motor y motivo de mis logros y porque siempre estarán conmigo en el camino de mi vida personal y profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco primeramente a Dios por brindarme salud, sabiduría y sobre todo por darme las fuerzas para poder superarme como persona y profesional.

A mis padres, por creer en mí y por brindarme su apoyo incondicional en todo este proceso.

A mi compañera de vida Raiza Mejía y nuestra hija, quienes son el motor de mi vida y la razón de cada escalón en mi carrera profesional.

RESUMEN

Título de la investigación: “Auditoría Administrativa y la gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital De Supe: Año 2022”. **Objetivo:** Establecer de qué manera la auditoría administrativa se relaciona con la gestión de los recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Supe: año 2022. En cuanto a la metodología fue de diseño no experimental. En cuanto a su dimensión fue temporal, siendo de tipo transversal. **Hipótesis:** La auditoría administrativa se relaciona significativamente con la gestión de los recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Supe: año 2022. **Población:** La presente investigación tuvo como población a un total de 120 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe. En cuanto a las técnicas utilizadas en este estudio se utilizó la encuesta, cuyo instrumento a poner en práctica fue el cuestionario. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario constituido de preguntas para poder medir variables independientes y otro para medir variables dependientes; a continuación, se utilizó la herramienta para la recolección de datos, teniendo como paquete de software estadístico SPSS 26.0. **Resultados:** La normalidad “Kolmogorov-Smirnov”, ya que la muestra está conformada por 120 encuestados, teniendo para las variables de estudio valores menores al 0.05 indicando que no presentan una distribución normal, por lo tanto, la correlación de las variables serán medidas mediante Rho de Spearman.

Palabras Claves: Auditoría Administrativa, gestión de los recursos humanos.

ABSTRACT

Title of the research: “Administrative Audit and the management of Human Resources in the District Municipality of Supe: Year 2022”. Objective: Establish how the administrative audit is related to the management of human resources in the District Municipality of Supe: year 2022. Regarding the methodology, it was a non-experimental design. In terms of its dimension, it was temporal, being transversal. Hypothesis: The administrative audit is significantly related to the management of human resources in the District Municipality of Supe: year 2022. Population: The population of this research was a total of 120 workers from the District Municipality of Supe. Regarding the techniques used in this study, the survey was used, the instrument to be put into practice was the questionnaire. For data collection, a questionnaire consisting of questions was used to measure independent variables and another to measure dependent variables; Next, the tool was used for data collection, using SPSS 26.0 as the statistical software package. Results: The “Kolmogorov-Smirnov” normality, since the sample is made up of 120 respondents, having values less than 0.05 for the study variables, indicating that they do not present a normal distribution, therefore, the correlation of the variables will be measured using Spearman's Rho.

Keywords: Administrative Audit, human resources management.

INDICE

DEDICATORIA	vii
AGRADECIMIENTO	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
ÍNDICE DE TABLA	xiii
ÍNDICE DE FIGURA	xiv
INTRODUCCIÓN.....	1
Capítulo I. Planteamiento del problema.....	3
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	3
1.2. Formulación del problema	5
1.2.1. Problema General.	5
1.2.2. Problemas Específicos.	5
1.3. Objetivos de la investigación	5
1.3.1. Objetivo General.	6
1.3.2. Objetivos Específicos.....	6
1.4. Justificación de la investigación.....	6
1.5. Delimitaciones del estudio	7
1.6. Viabilidad del estudio	8
Capítulo II. Marco teórico.....	9
2.1. Antecedentes de la Investigación	9
2.1.1. Antecedentes Internacionales.	9
2.1.2. Antecedentes Nacionales.	10
2.2. Bases Teóricas	11
2.3. Definiciones Conceptuales	26
2.4. Formulación de las Hipótesis	27
2.4.1 Hipótesis General.....	27
2.4.2 Hipótesis Específica.....	28
2.5. Operacionalización de Variables	28

Capítulo III. Metodología	30
3.1. Diseño Metodológico	30
3.2. Población y Muestra	30
3.2.1 Población.	30
3.2.2 Muestra.....	30
3.3. Técnicas de Recolección de Datos	31
3.4. Técnicas Para el Procedimiento de la Información.....	31
Capítulo IV. Resultados	32
4.1. Análisis Descriptivo de la Auditoria Administrativa.....	32
4.2. Análisis descriptivo de la gestión de recursos humanos	36
4.3. Prueba de normalidad	40
4.4. Comprobación de hipótesis	41
Capítulo V. Discusión.....	45
5.1. Discusión	45
Capítulo VI. Conclusiones y recomendaciones	48
6.1. Conclusiones	48
6.2. Recomendaciones	49
Capítulo VII. Referencias bibliográficas	50
ANEXOS	52

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1: Distribución de frecuencias absolutas y relativas según la Metodología de auditoria	32
Tabla 2: Distribución de frecuencias absolutas y relativas según la técnica de la auditoria	33
Tabla 3 Distribución de frecuencias absolutas y relativas según la evidencia de la auditoria	35
Tabla 4 Distribución de frecuencias absolutas y relativas según la Planificación de recursos humanos	36
Tabla 5 Distribución de frecuencias absolutas y relativas según la Organización de recursos humanos	38
Tabla 6 Distribución de frecuencias absolutas y relativas según el Control de recursos humanos	39
Tabla 7 Pruebas de normalidad.....	40
Tabla 8 Pruebas de Rho de Spearman entre la auditoria administrativa y gestión de recursos humanos	41
Tabla 9 Pruebas de Rho de Spearman entre la metodología de auditoria y gestión de recursos humanos	42
Tabla 10 Pruebas de Rho de Spearman entre las técnicas de auditoría y gestión de recursos humanos	43
Tabla 11 Pruebas de Rho de Spearman entre las evidencias de auditoria y gestión de recursos humanos	44

ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1. Metodología de auditoria.....	32
Figura 2. Técnica de la auditoria.....	34
Figura 3. Evidencia de la auditoria	35
Figura 4. Planificación de recursos humanos.....	37
Figura 5. Organización de recursos humanos	38
Figura 6. Control de recursos humanos	39

INTRODUCCIÓN

A lo largo de los años se puede observar que muchas instituciones tanto públicas como privadas no han podido cumplir con sus metas trazadas por causa de una mala gestión, es por ello que, una auditoria administrativa, siempre será considerada una herramienta muy importante en la administración, la cual será considerada como un medio capaz de llegar a visualizar y analizar desde lo más profundo a la institución, dando así a entender el nivel de importancia en la se encuentra.

En ese sentido, encontramos variadas definiciones en cuanto a la auditoria administrativa, tal como Franklin E. (2007) en la cual menciona que la auditoria administrativa viene a ser “un contexto analítico abundante o mínimo de una organización con la finalidad de especificar su nivel de desempeño y analizar una variedad de oportunidades de ser mejor para innovar, valorar y lograr una ventaja competitiva sustentable.”

Es por ello que se debe realizar una auditoria administrativa sabiendo que, es de vital importancia para las empresas, ya que eso permitirá ver las fallas y errores que se pueden cometer por parte del personal respecto al cumplimiento de sus objetivos. Los expertos advierten realizar una auditoria administrativa cada año, para así identificar en qué aspecto se tiene errores, como brindar una mejor solución y saber qué se debe hacer para lograrlas, permitiendo así a la organización estar en una ventaja competitiva.

Las personas encargadas de la gestión de los recursos humanos en el municipio de Supe toman decisiones en varios niveles que se logran a través de actividades específicas, procesos, actividades frecuentes y vigorosas que funcionan en la entidad. El propósito de evaluar las políticas establecidas, los procedimientos para la construcción de cuadros de personal, los procesos de suministro, las designaciones de puestos, la asignación de funciones y su rotación

son utilizados como una herramienta de gestión que permite realizar auditorías profesionales e independientes. Los resultados finales deben ser presentados en el informe correspondiente, el cual también debe incluir recomendaciones para corregir las áreas problemáticas y las deficiencias detectadas a través del plan de mejora de la organización.

Teniendo en cuenta lo antes mencionado, el recurso más importante de gestionar en una organización son los recursos humanos, ya que en ellos se centraliza la base fundamental de la organización y, sobre todo, el triunfo o fracaso de la misma se manifiesta en el desempeño de cada uno de los que laboran en ella.

Las instituciones públicas o privadas poseen la necesidad de adicionar en su organización una gestión integrada de los recursos humanos, la cual permita adaptarse a los niveles de cambios que requieran realizar, por ello necesitan herramientas y diferentes mecanismos de control para su desarrollo y el logro de sus objetivos.

El actual trabajo de investigación tuvo como punto principal conocer la relación que existe entre Auditoría Administrativa y Gestión de Recursos Humanos en el municipio de Supe; por tanto, se ha considerado apropiado la utilización de un enfoque cuantitativo, no experimental y transversal, el tipo de investigación es básica y su nivel de investigación es correlacional.

Capítulo I. Planteamiento del problema

1.1. Descripción de la realidad problemática

El día de hoy ante los nuevos cambios empresariales e institucionales de las empresas públicas y privadas, resulta urgente poder contar con recursos fundamentales para una adecuada toma de decisiones, considerando ello resulta relevante la gestión del personal en una organización, ya que su participación es importante para el logro de los objetivos y metas propuestas en los planes correspondientes en un periodo establecido.

El talento humano viene a constituir el pilar principal de una organización ya que de eso depende su éxito o su fracaso. Cualquier organización pública o privada demandan permanentemente implementar una adecuada gestión de sus recursos humanos y que ello posibilite la adaptación a los cambios que se van originando en el entorno donde desarrollan sus actividades, y como todo proceso de integración, necesitan de herramientas y control para el desarrollo continuo y eficaz del mismo, esto debido a las necesidades que se presentan; entonces es ahí en que surge la concepción de realizar una auditoría de la gestión de los recursos humanos como mecanismo efectivo para medir el desempeño laboral.

Se debe conocer que en las entidades del estado a nivel de Gobierno Central, Regional y Local, los que laboran constituyen un enorme recurso estratégico, el cual contribuye al desarrollo del funcionamiento operativo, como también en la prestación de servicios para que de una forma puedan satisfacerse las necesidades y exigencias, así como las demandas de los usuarios en sus diversas manifestaciones; por lo tanto gestionar de manera óptima este recurso es una tarea importante en la 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 y orientada al cumplimiento de los objetivos y metas que dichas entidades están obligadas a cumplir de manera permanente.

Sabemos que en la actualidad se aprecia que, en casi la mayoría de las entidades públicas existen muchos problemas e inconvenientes respecto a la gestión de los recursos humanos, esto debido a que, no son monitoreados de la manera correcta, primordialmente en lo que concierne 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 las acciones orientadas al cumplimiento de la prestación de servicios de calidad a sus usuarios, por lo tanto se 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 Administrativa.

El Municipio Distrital de Supe, es un organismo público a nivel de la provincia de Barranca que desarrolla diversas actividades encaminadas a satisfacer las necesidades de la población a través de la dotación de diversos servicios, por lo que la gestión óptima de los recursos humanos debe ser un desafío continuo para los encargados de la gestión, teniendo en cuenta que también se utilizan recursos financieros de diversas fuentes de financiamiento.

La Auditoría de Gestión es muy importante en cuanto a la Gestión Administrativa, porque puede controlar adecuadamente a la Institución evaluando la eficiencia en la gestión de sus recursos humanos, materiales y financieros, el cumplimiento de sus metas y objetivos de sus resultados y la forma en que se organiza la gestión pública; por lo tanto

resulta un examen objetivo, sistemático de evidencia y profesionalismo realizado con el fin de brindar una evaluación independiente del desempeño o desempeño de un organismo público desde el punto de vista del desarrollo de su política pública, programas, proyectos, procesos y demás actividades relacionadas con su misión y encaminadas a incrementar la eficacia, la eficiencia y el ahorro en el uso de los recursos públicos, incluyendo la evaluación del desempeño del personal en el cumplimiento de sus funciones, por cuanto participan activamente en la prestación de los servicios públicos para facilitar la toma de decisiones por parte de los responsables de tomar acciones correctivas.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General.

1. ¿En qué medida la auditoría administrativa se relaciona con la gestión de los recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Supe: año 2022?

1.2.2. Problemas Específicos.

2. ¿De qué manera la metodología de auditoría influye en la gestión de los recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Supe: año 2022?
3. ¿De qué modo la técnica de auditoría influye en la gestión de los recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Supe: año 2022?
4. ¿De qué manera la evidencia de auditoría influye en la gestión de los recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Supe: año 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General.

Establecer de qué manera la auditoría administrativa se relaciona con la gestión de los recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Supe: año 2022.

1.3.2. Objetivos Específicos.

1. Describir de qué manera la metodología de auditoría influye en la gestión de los recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Supe: año 2022.
2. Establecer de qué modo la técnica de auditoría influye en la gestión de los recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Supe: año 2022.
3. Identificar de qué manera la evidencia de auditoría influye en la gestión de los recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Supe: año 2022.

1.4. Justificación de la investigación

El propósito de esta investigación es contribuir al conocimiento existente sobre la auditoría de gestión, como técnica adecuada de fiscalización total o parcial de los procesos en una organización con el objetivo de conocer el desempeño de cada área, en el sentido de que surge una variedad de oportunidades de mejora para crear una ventaja competitiva en beneficio de la comunidad y su relación con la gestión de los recursos humanos y así crear y lograr un valor agregado, entendido como aquel proceso gerencial consistente en la planificación, organización y desarrollo de todos los elementos relacionados con la promoción del desempeño laboral de todos miembros de la organización que forman una estructura en beneficio de una organización.

Lo que se obtenga de esta investigación podrá ser sistematizado en una propuesta, la cual podrá servir para ser incorporado como parte de estudios y conocimientos y así

poder demostrar que existe relación significativa entre las variables de estudio relacionados a la Municipalidad Distrital de Supe.

a) Justificación práctica

Con relación a los objetivos del estudio, se realiza porque existe la necesidad de conocer en todo su esplendor la auditoria administrativa y su relación con la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Supe, el mismo que al realizarse mostrara mejoras en los servicios que presta la institución.

b) Justificación metodológica

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

1.5. Delimitaciones del estudio

a. Delimitación temporal

La investigación trata sobre la auditoria administrativa y la gestión de los recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Supe: año 2022.

b. Delimitación espacial

La presente investigación se realizó en la Municipalidad Distrital de Supe,

provincia de Barranca, región Lima

c. Delimitación cuantitativa

Esta investigación se lleva a cabo con una encuesta y el procesamiento estadístico correspondiente.

d. Delimitación conceptual

Esta investigación engloba dos conceptos básicos: auditoría administrativa y la gestión de los recursos humanos.

1.6. Viabilidad del estudio

El presente trabajo de investigación es factible puesto que como investigador puedo contar con las herramientas necesarias para trabajar con las variables en estudio. Asimismo, llegamos a contar con la autorización del municipio de Supe para hacer la investigación, cuyos resultados serán transmitidos a efectos de que puedan considerar algunos aspectos de mejora en bien de la institución y población local.

Capítulo II. Marco teórico

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes Internacionales.

Tuquinga, R (2015), en su tesis titulada “Auditoría Administrativa al área de Recursos Humanos de la Gobernación Provincial de Chimborazo, Período 2012”. Su propósito era mejorar el nivel de eficiencia y eficacia con el que los funcionarios gubernamentales llevan a cabo sus actividades. El enfoque mixto se llevó a cabo a través de un estudio de los aspectos teóricos fundamentales que sustentan la aplicación de la auditoría, tipos de investigación exploratoria y descriptiva, diseños de investigación cuasi-experimental, encuestas, entrevistas y métodos analíticos, por lo que los datos utilizados, junto con sus herramientas, cuestionarios de encuestas, guías de entrevista, registros bibliográficos. “Se concluyó que se ha incrementado el nivel de eficiencia y eficacia de cada uno de los funcionarios públicos en el desarrollo de sus actividades, y que se ha mejorado o maximizado el nivel de cumplimiento de los objetivos y metas propuestos al inicio del año. Como resultado de esto, la institución satisface las necesidades de los clientes tanto internos como externos”.

Cruz, Vanessa (2016) en el trabajo de investigación “La auditoría como modelo de gestión del recurso humano en las empresas hoteleras.” Para lograr este objetivo es necesario diagnosticar la situación que presentan las áreas operativas y gerenciales, establecer puntos clave en el proceso , y determinar los indicadores de control necesarios como parámetros de medición y estándares, sin el cual sería imposible descubrir deficiencias y anomalías en los procesos que lleva a cabo el departamento de recursos humanos de la empresa, cuya

fuerza principal es la investigación de campo que determina la situación que presenta Playa Dorada. La técnica utilizada en su trabajo de investigación fue la observación, entrevista y encuesta, la cual la realizó de manera directa.

2.1.2. Antecedentes Nacionales.

Trujillo (2017), en su investigación “Auditoría de recursos humanos y logro de objetivos de la empresa imprenta IMPETU EDITORIAL S.R.L distrito de Callería, Pucallpa, 2016”, tuvo como objetivo el establecer cómo se relaciona la auditoría de recursos humanos con el logro de las metas de la Imprenta IMPETU Editorial SRL Pucallpa. Se elaboraron dos cuestionarios: uno sobre auditoría de recursos humanos y otro sobre el logro de los objetivos de la empresa Imprenta IMPETU Editorial SRL. El 73% de los encuestados afirmó que la auditoría de recursos humanos era importante para el logro de los objetivos de la empresa, el 10% no lo creía y el 17% dijo que no existía relación. El 100% reconoce que la empresa IMPETU es una organización dedicada a la comunicación y la empresa entrega noticias a diversos medios periodísticos en varios lugares de la zona de Ucayali. El 63,9% manifestó que los integrantes conocen la visión de la empresa y el 43,4% sostiene que se logran las metas. La auditoría de recursos humanos está íntimamente relacionada con el logro de los objetivos de la Imprenta IMPETU Editorial SRL Pucallpa.

Pagola (2018), en su investigación “Auditoría de Gestión y Procesos Administrativos en el Municipio de la Provincia de Huaraz, 2017”, tuvo como objetivo determinar si existe relación entre las auditorías de gestión y los procesos administrativos en el Municipio de la Provincia de Huaraz en el año 2017. En cuanto a la metodología de estudio fue inductivo, deductivo, analítico

y cinético, teniendo un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y un diseño no experimental de corte transversal. Los resultados fueron 47,9 El % manifestó que la gestión de auditoría se encuentra en un buen nivel, el 48.9% de los encuestados manifestó que los procesos administrativos se encuentran en un buen nivel, llegando a la conclusión que existe una relación entre la auditoría de gestión y los procesos administrativos en el Municipio de la Provincia de Huaraz en el año 2017; porque los resultados estadísticos muestran que se rechaza la hipótesis nula, debido a que el valor de $p = 0.000$ y la correlación de Spearman $= 0.485$, representa una relación variable moderada y muy significativa.

Icanaqué y Neyra (2016), en su investigación “Auditoría administrativa como instrumento de control para la evaluación de los procesos de selección de personal del Centro de Gestión Tributario-Chiclayo, 2016”, el objetivo general fue considerar a la auditoría administrativa como una herramienta para evaluar los procesos de selección de personal del centro de gestión tributario-Chiclayo. En cuanto a la metodología, la investigación fue de tipo descriptivo-propositiva, el cual utilizó la técnica de la encuesta teniendo como instrumento el cuestionario, los cuales estaban constituidos por con 24 preguntas de acuerdo a las dimensiones de la variable de investigación. La muestra estuvo conformada por 50 colaboradores que laboran en la institución. Los principales resultados arrojan que la auditoría administrativa en el centro de gestión tributario-Chiclayo, tiene un nivel bajo, los procesos de selección de personal del Centro de Gestión Tributario-Chiclayo, presentan brechas en el reclutamiento interno y externo, entrevista y pruebas de selección, período de inducción y capacitaciones.

2.2. Bases Teóricas

Auditoría administrativa (X)

Teoría de la auditoría

William Thomas Porter y John C. Burton, declara que una auditoría es de vital importancia para una institución, es como una inspección de datos por parte de personas ajenas, es diferente del usuario y la persona que prepara los datos para determinar su autenticidad y publican los resultados de esta inspección para mejorar la utilidad de dicha información para los usuarios. [Porter, 1983]

Arthur W. Holmes obtiene como resultado en su moderno concepto que la Auditoría es "el examen crítico y sistemático de la actuación y los documentos financieros y jurídicos en que se refleja, con la finalidad de averiguar la exactitud, integridad y autenticidad de los mismos." [Holmes, 1984].

El Instituto Americano de Contadores Públicos Certificados (AICPA) define una auditoría como: Análisis diseñado para una organización u otra institución y presentado al público u otras partes interesadas como base para afirmar su racionalidad, estabilidad y conformidad con los estándares generalmente aceptados. Normas contables Aprobadas a partir de estados financieros [AICPA, 1983]

Teoría general de la administración

En cuanto a la gestión científica, era un enfoque muy mecánico, ya que se trataba de mejorar los talleres o los esfuerzos operativos. March y Simon (1958) (citado en Chiavenato, 2007) llamaron a este cuerpo de conocimiento 'teoría del proceso de gestión'. (Kiavenath, Introducción a la Teoría General de la Administración, 2007).

Fayol fue uno de los primeros en detallar la teoría general de la administración. Se le conoce como “el padre de la teoría administrativa. Sus observaciones se publicaron por primera vez en 1916 bajo el título de Administration Industrielle et Générale y fueron ignoradas en los Estados Unidos hasta que se tradujo al inglés trece años más tarde”. Fayol, director de empresa experimentado y práctico, estableció “catorce principios de administración, considerándolos como verdades universales que podían enseñarse en escuelas y universidades”. Se partió de la premisa de que el conocimiento acerca de las prácticas administrativas puede ser establecido como un cuerpo coherente y uniforme y que pueden transmitirse las generalizaciones de las prácticas correctas y, por lo tanto, efectivas (Chiavenato, Introducción a la Teoría General de la Administración, 2007, pág. 69).

Auditoría administrativa

En cuanto a Suarez (1993) precisa que el vocablo auditoría se origina del inglés: to audit, quiere decir examinar, ver. El termino en inglés, proviene del latín, audire, quiere decir oír, audición, o sea la capacidad de oír.

Al respecto Leonard W. (1957) sostiene que es el “examen constructivo sobre la estructura organizacional de la entidad gubernamental o privada, los planes de diferentes áreas en relación a objetivos aprobados y en resguardo de sus recursos.”

Auditoría administrativa en el sector gubernamental

En ese sentido cabe mencionar que la “auditoría en el sector público recibe el nombre de auditoría gubernamental” pero todavía no es conocida como

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

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

Objetivo de la auditoria administrativa

Viene a ser de vital importancia poder conocer que se realiza este tipo de auditorías con el fin de tener una directriz que nos conduzca durante la ejecución de la misma.

Según Revelo, J. (2012, p.4) menciona que “El objetivo principal de la Auditoría Administrativa consiste en descubrir deficiencias o irregularidades en alguna de las partes de la empresa examinadas y apuntar sus probables soluciones”; por lo que, se entiende que al realizar la Auditoría Administrativa indagaremos las actividades que realiza el área, a fin de encontrar puntos débiles que puedan ser corregidos oportunamente.

Alcance de la auditoria administrativa

Según Revelo, J. (2012) manifiesta que:

Debemos de abarcar un control administrativo que comprenda la totalidad de la organización en lo que se refiere a su estructura, niveles, relaciones y formas

de actuación. Esta connotación incluye aspectos tales como:

- Naturaleza jurídica
- Compromisos de coordinación
- Análisis de funcionamiento
- Crecimiento tecnológico
- Estilo de administración
- TICS
- Centrarse de forma estratégica
- Nivel de desempeño
- Proceso Administrativo
- Trato a clientes (internos y externos)
- Giro industrial
- Entorno
- Sector de Actividad
- Productos y/o servicios
- Ámbito de Operación
- Sistema de calidad.
- Tamaño de la Empresa

- Número de empleados.

El alcance de esta auditoría será el área de Recursos Humanos dentro de la cual se evaluará sus actividades, sus relaciones con los clientes internos y externos, con su entorno, su nivel de desempeño y demás.

Metodología de la auditoría administrativa

Ello facilita al auditor identificar y ordena hechos, hallazgos, evidencias, transacciones, situaciones argumentos y observaciones para su futura examen, informe y seguimiento. Franklin (2007) “señala las etapas que integran la metodología: planeación, instrumentación, examen, informe y seguimiento” (p.35).

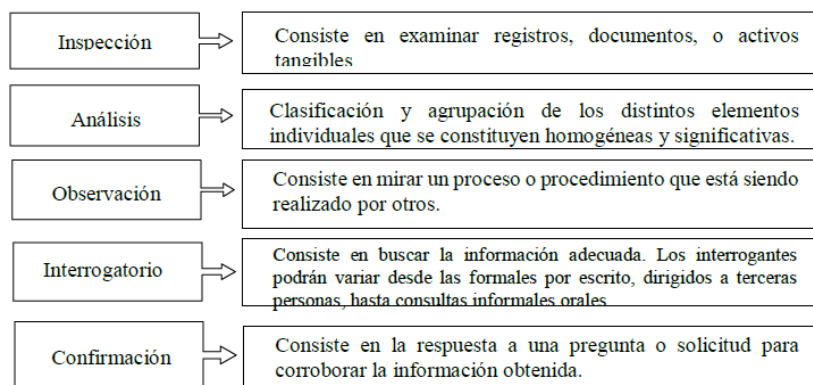
Según las Normas Internacionales de Auditoría 300, aborda la “planificación de una auditoría que implica el establecimiento de una estrategia global de Auditoría en relación con el compromiso y el desarrollo de un plan de auditoría”.

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

Técnicas de la auditoría administrativa

“El encargado de la audiencia, cuenta con evidencia que forma parte de la auditoría, haciendo uso de las técnicas en el llamado estudio general o conocimiento del negocio, de la inspección, análisis, observación, interrogatorio, confirmación, cálculo y otras técnicas que combinadas dentro de una evaluación de auditoría se convierten en procedimientos analíticos”

(Estupiñán Gaitán, 2010, pág. 75).



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

Evidencias de la auditoría administrativa

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

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

b) Suficiencia: es la medida de la cantidad de evidencia de la auditoría. (pág. 22)

Además, (Zanabria Huisa, 2005, pág. 23) nos menciona que las evidencias se consideran de un nivel competente y suficiente si cumple las características

siguientes:

- ✓ Relevancia: cuando se llega a la conclusión gracias al auditor.
- ✓ Autenticidad: a pesar de todas sus características, es verdadero.
- ✓ Verificabilidad: cuando dos o mas auditores, llegan a la misma conclusión.
- ✓ Neutralidad: No debe ser diseñado para apoyar intereses especiales.

Gestión de recursos humanos(Y)

Definiciones

Hitt, Duane y Hoskisson (2015) lo conceptualiza como aquel grupo diverso de opiniones, representaciones y virtudes principales que se brindan en todas las organizaciones y que tienen que ver con el modo en el cual desempeñan sus negocios.

Viendo los más destacados, entre diferentes autores consideramos los siguientes:

La gestión de recursos humanos, viene hacer en si el grupo de políticas y prácticas que son necesarias para dirigir los diversos aspectos de los cargos gerenciales que en si se encuentran relacionados con las personas o recursos humanos, son el reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño (Dessler, 1997).

En cuanto a la gestión de recursos humanos esto se basa en planear, organizar, desarrollar y controlar aquellas técnicas capaces de promover un desempeño

eficiente por parte del personal empleado, paralelamente a que la organización enseñe la manera en la cual permite la colaboración de las personas en cuanto a la realización de las metas individuales que estén relacionadas directa o indirectamente con la empresa. (T. Milkovich & W. Boudreau, 1994).

Aspectos fundamentales de la gestión de los recursos humanos

La gestión de los recursos humanos cuenta con tres aspectos de vital importancia (Chiavenato. Idalberto, 2002):

- Personas: ellas vienen con conocimientos, diversas habilidades, destrezas, variedad de capacidades, etc., que son de vital importancia, para poder llevar una gestión adecuada.
- Activadores inteligentes de los recursos organizacionales, esto quiere decir que las persona vienen a ser fuentes muy importantes, las cuales van a impulsar propiamente.
- Socios de la organización, los cuales, son capaces de dirigir a la excelencia y éxito de una empresa. cualquier inversión solo se justifica cuando atrae un retorno razonable.

Objetivos de la gestión de recursos humanos

La gestión de recursos humanos, deben promover que la empresa produzca más y sea la mejor en fiel cumplimiento a su estrategia de negocio. “En ese marco la gestión de los recursos humanos busca mejorar el rendimiento del trabajo, ofrecer bienestar a los empleados y explicar claramente las tareas a desempeñarse”.

De acuerdo con (L. Dolan, Valle Cabrera, & Jackson, 2003), los objetivos pueden clasificarse en tres categorías:

➤ **Objetivos Explícitos**

- Captar postulantes de vital importancia, que sean calificados con capacidad de adquirir nuevas y necesarias competencias por la organización.
- Mantener a los empleados deseables.
- Incentivarlos para que alcancen un compromiso con la organización y estén implicados en ello.
- Ayudar a los colaboradores a que puedan crecer y desarrollarse dentro de la organización.

➤ **Objetivos Implícitos**

- El perfeccionamiento de la productividad, a través de la gestión de recursos humanos, puede gestionar una variedad de acciones, las cuales nos lleven al incremento de productividad de las personas, más que todo por el tratamiento y orientación que dan a la gestión de recursos humanos. La mayor productividad dependerá de la capacidad y conocimientos poseídos por la persona; mientras que el diseño de incentivos es importante, el segundo que adquiere relevancia es la calidad el proceso de selección y el diseño adecuado de los procesos de formación. Esto significa que, combinar la cantidad con la calidad es una de

las muchas fuerzas que impulsan la necesidad de una gestión eficiente de los recursos humanos.

- Calidad de vida en el trabajo. Sabemos que hoy en día, existe tendencias para buscar que los empleados aumenten su nivel de convenio con sus acciones y apoyarlos a que ello tenga lugar; existen programas y enfoques cuyo propósito es mejorar la calidad de vida en el trabajo y en lo cual el departamento de recursos humanos desempeña un papel importante a la hora de su implantación (diseño de trabajo, diseño de sistemas de carrera y formación, sistemas retributivos equitativos, ergonomía, etc.).

➤ **Objetivos a largo plazo**

- Ellos tiene que ver con la rentabilidad y la competitividad, al incremento del valor de la empresa y en definitiva a un progreso de la eficiencia y eficacia de la organización. El permanecer en el balance final u objetivos a largo plazo y orientación hacia los resultados es el camino mediante el cual la gestión de los recursos humanos puede ganarse el reconocimiento y el respeto en las organizaciones.

Planificación de los recursos humanos

La gestión de recursos humanos, tiene que ver con el reciente rol que se le da dentro de la empresa, teniendo como principal herramienta los cambios experimentales de una sociedad general a un mundo laboral en particular. Se mencionan seis aspectos claves en la importancia de la gestión de los recursos

humanos (L. Dolan, Valle Cabrera, & Jackson, 2003):

- Aumento de la competencia, el se sostiene con las técnicas de gestión, es la nueva competencia; el mundo es un mercado único, por ende, la competencia se hace más intensa, denominado “Globalización”. La competencia está supeditada al uso de nuevos planteamientos y nuevas herramientas, si la empresa retiene, atrae y motiva a los empleados con su talento, potenciar sus capacidades y habilidades, será la empresa victoriosa del futuro.
- Precio de los recursos humanos: el departamento de recursos humanos puede actuar mediante la retención de accidentes laborales y ausentismo laboral, así la tasa de errores se verá disminuida y definitivamente habla una correcta gestión, con efectos y resultados positivos.
- Crisis de la productividad, incide directa e indirectamente sobre la eficiencia de la organización y sus niveles de productividad.
- Ritmo y complejidad del cambio, a medida que va creciendo la globalización la sociedad se ve más informada, así mismo se vuelve más crítica, aceptando menos aciertos del comportamiento de las autoridades. La gestión eficiente de los recursos humanos no solamente debe ser gestionar y canalizar, sino también incorporar nuevos valores sociales adaptándose a las situaciones que se presentan.
- Síntomas en el lugar de trabajo, como el “estrés, alineación del trabajador, aburrimiento y descontento”, donde estos existen se pueden

eliminar a través de programas de recursos humanos, participando activamente en las decisiones relacionadas al trabajo. Los directivos de recursos humanos son el centro de atención en las reuniones, por hacerles preguntas relacionadas con el personal y la cultura.

- Tendencias para el siglo XXI, llevar la reducción de empleados, las fusiones y las adquisiciones; aumento de la participación estratégica; la relaciones con los directivos de línea; prioridades en las funciones y actividades de los recursos humanos.

Planificación de los recursos humanos

Esto conforma un conjunto de técnicas que pueden determinar de forma coherente la provisión, los cuales manifiestan:

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

Organización de los recursos humanos

Las cualidades de cada empresa u empleador, tienen que ir de la mano con sus objetivos, la cuales requieren que esta esté estructurada de forma adecuada para conseguir las metas planteadas, en ese sentido la estructura de la empresa estará condicionada por el número de trabajadores, por la complejidad de las

operaciones que se realicen, por el sector de actividad, por el estilo de liderazgo, etc.

(Pérez Fernández, 2012) “cada uno de los departamentos que componen una empresa, tienen algo que aportar a dicha organización” ya sea de forma directa o indirecta. Entre las aportaciones del Departamento de Recursos Humanos podemos destacar que influye en el comportamiento del personal, de la defensa del empleado y en la estrategia de la empresa” (p.76).

Procesos De La Gestión De Recursos Humanos

Según (Chiavenato, Idalberto, 2009); “cada proceso tiende a beneficiar o perjudicar a los demás, dependiendo de si se utilizan bien o mal, todos estos procesos están relacionados entre sí, e influyen recíprocamente”.

Los seis procesos de la gestión de recursos humanos:

- Admisión de personas, procesos utilizados para incluir a nuevas personas en la organización, incluyen reclutamiento y selección de personal.
- Aplicación de personas, utilizados para diseñar las actividades que las personas realizarán en la empresa, orientar y acompañar su desempeño.
- Indemnización de las personas, proceso utilizado para incentivar a las personas y satisfacer sus necesidades individuales.
- Progreso de las personas, empleado para capacitar e incrementar el desarrollo profesional e individual, incluye entrenamiento y desarrollo de personas.

- Mantenimiento de personas, para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas; incluye administración de disciplina, higiene, seguridad y calidad de vida
- Evaluación de personas, desarrollo para acompañar y controlar las actividades y verificar los resultados; incluye base de datos y sistemas de información.

Gestión por competencias

“Vine a ser de vital importancia, útil y eficaz, por lo que hace posible, su identificación, formulación, desarrollo y aplicación de las competencias personales (conocimientos, habilidades, actitudes e intereses) en la que la empresa precisa, que la Dirección de Recursos Humanos esté alineada con la estrategia del negocio” (Moreno Domínguez, Pelayo Díaz, & Vargas Sánchez, 2014, pág. 61).

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

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

2.3. Definiciones Conceptuales

Auditoria de gestión:

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

Gestión:

Es asumir y llevar a cabo las responsabilidades acerca de un proceso (es decir, sobre un conjunto de actividades), esto puede ser empresarial o personal.

Talento:

Viene a ser la capacidad intelectual o aptitud que brinda una persona para lo cual, tiende a aprender las cosas con facilidad o puede desarrollar con mucha habilidad una actividad.

Talento humano:

“Viene a ser el conocimiento para saber identificar, captar y retener al individuo con más capacidades para realizar una labor dentro de la organización cumpliendo los objetivos y metas de la entidad” (Jericó 2008 p. 24).

Capacitación:

Viene A ser la captación de conocimientos y mejoramiento de aptitudes, capacidades, rendimiento y condiciones naturales de una persona, así como el crecimiento de sus creencias y valores que forma parte de su comportamiento.

Reclutamiento y selección:

Viene a ser cualquier acción para poder adoptar o adquirir algo, desde diversos enfoques. De este modo para un mejor entendimiento de los aspirantes que se quieren captar, para después seleccionarlos y posteriormente retenerlos en una organización (Alles, 2010).

Ejecución de auditoría:

Viene a ser la etapa en la que se aplican diversos 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.

Procedimiento de auditoría:

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

Recursos humanos:

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

2.4. Formulación de las Hipótesis

2.4.1 Hipótesis General.

La auditoría administrativa se relaciona significativamente con la gestión de los recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Supe: año 2022.

2.4.2 Hipótesis Específica.

- a. la metodología de auditoría se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Supe: año 2022.
- b. La técnica de auditoría se relaciona significativamente con los recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Supe: año 2022.
- c. La evidencia de auditoría se relaciona significativamente con la gestión de los recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Supe: año 2022.

2.5. Operacionalización de Variables

Variable	Dimensiones	Indicadores
Variable Independiente: Auditoría administrativa	Metodología de auditoría	- Objetivo de auditoría
		- Programa de auditoría.
	Técnica de auditoría	- Procedimiento de auditoría.
		- Resultado de auditoría.
Variable Dependiente: Gestión de los recursos humanos	Planificación de recursos humanos	- Inspección.
		- Análisis.
	Evidencia de auditoría	- Observación.
		- Interrogatorio.
Variable Dependiente: Gestión de los recursos humanos	Planificación de recursos humanos	- Evidencia física.
		- Evidencia documental.
	Organización de recursos humanos	- Evidencia testimonial.
		- Evidencia analítica.
Variable Dependiente: Gestión de los recursos humanos	Planificación de recursos humanos	- Necesidad de RR.HH.
		- Estrategia de RR.HH.
	Organización de recursos humanos	- Diseño del puesto.
		- Motivación laboral.
Variable Dependiente: Gestión de los recursos humanos	Organización de recursos humanos	- Reclutamiento de personal.
		- Selección de personal.
	Organización de recursos humanos	- Capacitación del personal.
		- Gestión de las remuneraciones.

Control de recursos humanos

- Evaluación de desempeño
 - Productividad laboral
 - Auditoría de recursos humanos.
 - Sistema de recompensas.
-

Capítulo III. Metodología

3.1. Diseño Metodológico

En el presente trabajo de investigación, se propuso un diseño no experimental: el cual se enfoca a recolectar la información de estudio, sin ser manipulado.

Según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006) “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (p. 149).

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

3.2. Población y Muestra

3.2.1 Población.

El presente trabajo de investigación tiene como población a 120 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe: año 2022.

3.2.2 Muestra.

Por considerarse una población muy razonable para el presente estudio se tomará en cuenta como la muestra el 100% identificada en la población.

3.3. Técnicas de Recolección de Datos

Técnica a emplear

El presente trabajo de investigación el cual se tiene a continuación utilizará la técnica de la encuesta, cuyo instrumento a poner en práctica será el cuestionario.

Descripción del instrumento

El cuestionario como instrumento, tendrá una serie de preguntas en la que serán contestadas por escrito a fin de obtener la información adecuada. Este instrumento medirá las variables de la investigación.

3.4. Técnicas Para el Procesamiento de la Información

En el procesamiento de la información se empleará la técnica estadística descriptiva de distribución de frecuencias.

Para ello se tendrá en cuenta el software a emplear, siendo este el Statical Package for the Social Sciences - SPSS versión N° 26. En la cual los resultados serán presentados en tablas y figuras estadísticas.

Capítulo IV. Resultados

4.1. Análisis Descriptivo de la Auditoría Administrativa

Tabla 1:
Distribución de frecuencias absolutas y relativas según la Metodología de auditoría

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. El responsable de auditar sus funciones administrativas les explica el objetivo de dicha auditoría.	32	26.7%	11	9.2%	24	20.0%	23	19.2%	30	25.0%
2. Previo a realizar una auditoría a su área, el responsable les explica el detalle del programa de auditoría.	25	20.8%	26	21.7%	24	20.0%	25	20.8%	20	16.7%
3. Participa activamente en el desarrollo de la auditoría de su área.	25	20.8%	28	23.3%	13	10.8%	24	20.0%	30	25.0%
4. Se toman acciones correctivas de los resultados obtenidos en la auditoría.	28	23.3%	21	17.5%	19	15.8%	28	23.3%	24	20.0%

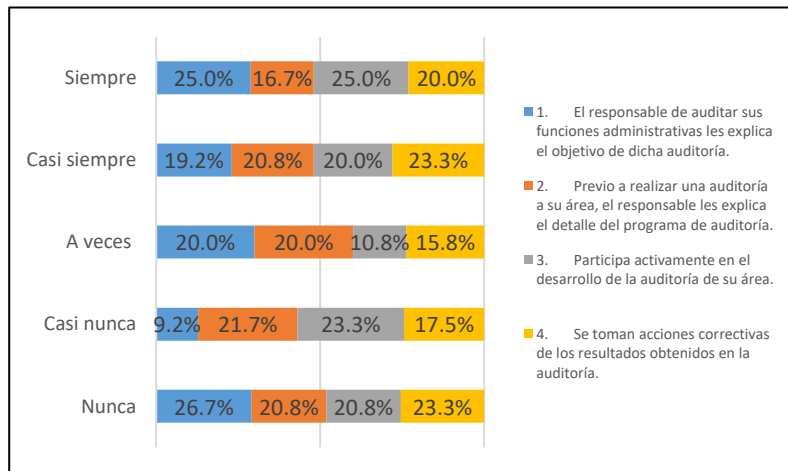


Figura 1. Metodología de auditoría

Se muestra en la Tabla 1 que con respecto a si el responsable de auditar sus funciones administrativas les explica el objetivo de dicha auditoría el 35.8% menciono que nunca y casi

nunca, el 20% indico que a veces y el 44.2% resalto que casi siempre y siempre. En segundo lugar, en cuanto a si previo a realizar una auditoría a su área, el responsable les explica el detalle del programa de auditoría el 42.5% acoto que nunca y casi nunca, el 20% determino que a veces y el 37.5% respondió que casi siempre y siempre. En tercer lugar, en mención a si participa activamente en el desarrollo de la auditoría de su área el 44.2% indico que casi nunca y nunca, el 10.8% menciono que a veces y el 45% asumió que casi siempre y siempre. En cuarto lugar, en cuanto a si se toman acciones correctivas de los resultados obtenidos en la auditoría el 40.8% determino que nunca y casi nunca, el 15.8% asumió que a veces y el 43.3% resalto que casi siempre y siempre.

Tabla 2:
Distribución de frecuencias absolutas y relativas según la técnica de la auditoria

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
5. La inspección responde a las expectativas de los planes preestablecidos	31	25.8%	11	9.2%	26	21.7%	25	20.8%	27	22.5%
6. El resultado de la gestión administrativa es analizado y contrastado con lo planificado.	27	22.5%	25	20.8%	24	20.0%	24	20.0%	20	16.7%
7. Los procesos o procedimientos realizados en su área son observados por el Órgano de Control Interno.	29	24.2%	25	20.8%	15	12.5%	23	19.2%	28	23.3%
8. Los procedimientos administrativos son comunicados de forma escrita en los interrogatorios.	28	23.3%	20	16.7%	22	18.3%	30	25.0%	20	16.7%

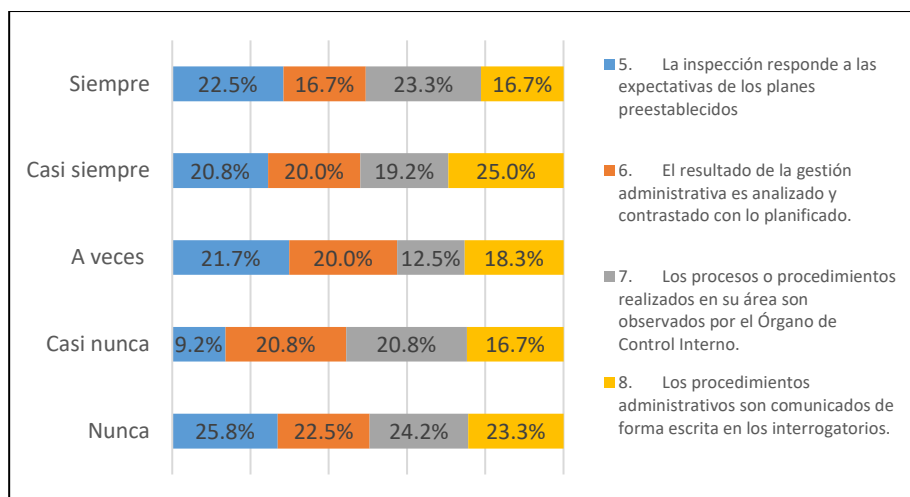


Figura 2. Técnica de la auditoría

Se muestra en la Tabla 2 que con respecto a si la inspección responde a las expectativas de los planes preestablecidos el 35% menciona que nunca y casi nunca, el 21.7% indicó que a veces y el 43.3% resalta que casi siempre y siempre. En segundo lugar, en cuanto a si el resultado de la gestión administrativa es analizado y contrastado con lo planificado el 43.3% acotó que nunca y casi nunca, el 20% determinó que a veces y el 36.7% respondió que casi siempre y siempre. En tercer lugar, en mención a si los procesos o procedimientos realizados en su área son observados por el Órgano de Control Interno el 45% indicó que casi nunca y nunca, el 12.5% menciona que a veces y el 42.5% asumió que casi siempre y siempre. En cuarto lugar, en cuanto a si los procedimientos administrativos son comunicados de forma escrita en los interrogatorios el 40% determinó que nunca y casi nunca, el 18.3% asumió que a veces y el 41.7% resalta que casi siempre y siempre.

Tabla 3
Distribución de frecuencias absolutas y relativas según la evidencia de la auditoría

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
9. Se contrasta la información (evidencia física) de las actividades programadas por las áreas según plan de trabajo.	30	25.0%	14	11.7%	23	19.2%	23	19.2%	30	25.0%
10. Se cuenta con documentos (evidencia documental) que respaldan las funciones desarrolladas en su área.	27	22.5%	25	20.8%	26	21.7%	22	18.3%	20	16.7%
11. Cumple con informar la ejecución de sus funciones a las instancias superiores en el plazo establecido (evidencia testimonial).	28	23.3%	27	22.5%	13	10.8%	25	20.8%	27	22.5%
12. Los resultados obtenidos en su área se analizan al término de su ejecución (evidencia analítica).	27	22.5%	22	18.3%	21	17.5%	31	25.8%	19	15.8%

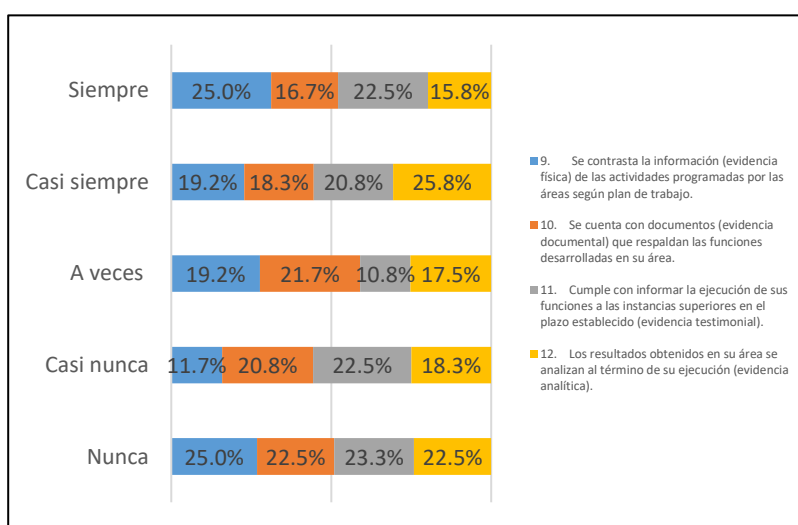


Figura 3. Evidencia de la auditoría

Se muestra en la Tabla 3 que con respecto a si se contrasta la información (evidencia física) de las actividades programadas por las áreas según plan de trabajo el 36.7% menciono que nunca y casi nunca, el 19.2% indico que a veces y el 44.2% resalto que casi siempre y siempre. En segundo lugar, en cuanto a si se cuenta con documentos (evidencia documental) que respaldan las funciones desarrolladas en su área el 43.3% acoto que nunca y casi nunca, el 21.7% determino que a veces y el 35% respondió que casi siempre y siempre. En tercer lugar, en mención a si cumple con informar la ejecución de sus funciones a las instancias superiores en el plazo establecido (evidencia testimonial) el 45.8% indico que casi nunca y nunca, el 10.8% menciono que a veces y el 43.3% asumió que casi siempre y siempre. En cuarto lugar, en cuanto a si los resultados obtenidos en su área se analizan al término de su ejecución (evidencia analítica). el 40.8% determino que nunca y casi nunca, el 17.5% asumió que a veces y el 41.7% resalto que casi siempre y siempre.

4.2. Análisis descriptivo de la gestión de recursos humanos

Tabla 4
Distribución de frecuencias absolutas y relativas según la Planificación de recursos humanos

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Es suficiente la cantidad de trabajadores para las funciones que se desempeña en el área.	3	25.0	1	12.5	2	17.5	2	20.8	2	24.2
	0	%	5	%	1	%	5	%	9	%
2. La institución crea un ambiente adecuado para el desarrollo de las funciones estratégicas de los recursos humanos.	2	20.0	2	24.2	2	19.2	2	19.2	2	17.5
	4	%	9	%	3	%	3	%	1	%
3. Los puestos son diseñados de acuerdo a las competencias y funciones según el Manual de Organización y Funciones.	2	20.8	2	21.7	1	10.8	2	23.3	2	23.3
	5	%	6	%	3	%	8	%	8	%
4. La institución motiva a los trabajadores para el	2	23.3	1	15.8	2	18.3	2	24.2	2	18.3
	8	%	9	%	2	%	9	%	2	%

cumplimiento de sus funciones.

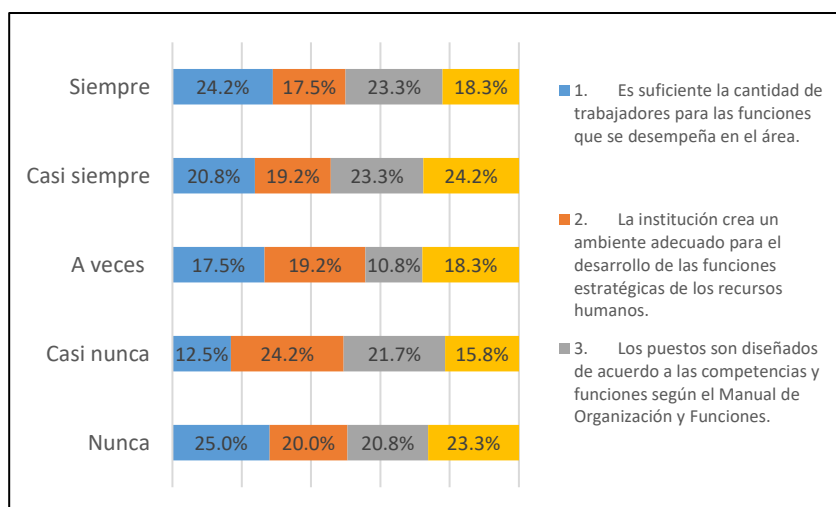


Figura 4. Planificación de recursos humanos

Se muestra en la Tabla 4 que con respecto a si es suficiente la cantidad de trabajadores para las funciones que se desempeña en el área el 37.5% menciono que nunca y casi nunca, el 17.5% indico que a veces y el 45% resalto que casi siempre y siempre. En segundo lugar, en cuanto a si la institución crea un ambiente adecuado para el desarrollo de las funciones estratégicas de los recursos humanos el 44.2% acoto que nunca y casi nunca, el 19.2% determino que a veces y el 36.7% respondió que casi siempre y siempre. En tercer lugar, en mención a si los puestos son diseñados de acuerdo a las competencias y funciones según el Manual de Organización y Funciones el 42.5% indico que casi nunca y nunca, el 10.8% menciono que a veces y el 46.7% asumió que casi siempre y siempre. En cuarto lugar, en cuanto a si la institución motiva a los trabajadores para el cumplimiento de sus funciones el 39.2% determino que nunca y casi nunca, el 18.3% asumió que a veces y el 42.5% resalto que casi siempre y siempre.

Tabla 5
Distribución de frecuencias absolutas y relativas según la Organización de recursos humanos

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
5. Se atrae al nuevo personal cumpliendo las directivas de la institución (reclutamiento).	2	21.7	2	21.7	2	20.8	1	15.8	2	20.0
	6	%	6	%	5	%	9	%	4	%
6. Se cumplen los criterios legales de selección del nuevo personal.	3	25.0	1	10.8	2	20.8	2	17.5	3	25.8
	0	%	3	%	5	%	1	%	1	%
7. Con que frecuencia la institución programa capacitaciones para el mejor desempeño de sus funciones.	2	20.0	2	22.5	2	20.8	2	20.0	2	16.7
	4	%	7	%	5	%	4	%	0	%
8. Considera usted que la remuneración del personal de la institución es adecuada en función del grado de responsabilidad del puesto.	2	21.7	2	22.5	1	11.7	2	21.7	2	22.5
	6	%	7	%	4	%	6	%	7	%

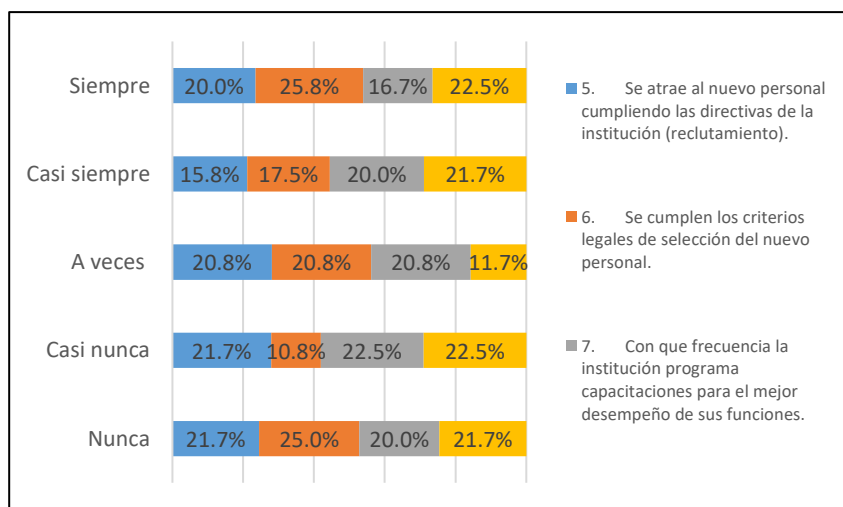


Figura 5. Organización de recursos humanos

Se muestra en la Tabla 5 que con respecto a si se atrae al nuevo personal cumpliendo las directivas de la institución (reclutamiento) el 43.3% menciono que nunca y casi nunca, el 20.8% indico que a veces y el 35.8% resalto que casi siempre y siempre. En segundo lugar, en cuanto a si se cumplen los criterios legales de selección del nuevo personal el 35.8% acoto que nunca y casi nunca, el 20.8% determino que a veces y el 43.3% respondió que casi siempre y

siempre. En tercer lugar, en mención a si con qué frecuencia la institución programa capacitaciones para el mejor desempeño de sus funciones el 42.5% indico que casi nunca y nunca, el 10.8% menciono que a veces y el 46.7% asumió que casi siempre y siempre. En cuarto lugar, en cuanto a si considera que la remuneración del personal de la institución es adecuada en función del grado de responsabilidad del puesto el 44.2% determino que nunca y casi nunca, el 11.7% asumió que a veces y el 44.2% resalto que casi siempre y siempre.

Tabla 6
Distribución de frecuencias absolutas y relativas según el Control de recursos humanos

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
9. Los trabajos ejecutados son monitoreados por las jefaturas respectivas para conocer la productividad laboral.	2	20.8	2	20.8	2	20.8	2	19.2	2	18.3
	5	%	5	%	5	%	3	%	2	%
10. Con que frecuencia se evalúa el desempeño de los trabajadores.	2	22.5	2	22.5	1	10.8	2	18.3	3	25.8
	7	%	7	%	3	%	2	%	1	%
11. Con qué frecuencia las áreas de la institución son auditadas por el Órgano de Control Interno.	3	25.0	1	15.8	2	18.3	2	22.5	2	18.3
	0	%	9	%	2	%	7	%	2	%
12. Los trabajadores reciben alguna recompensa cuando por su desempeño laboral.	2	21.7	2	23.3	2	24.2	1	14.2	2	16.7
	6	%	8	%	9	%	7	%	0	%

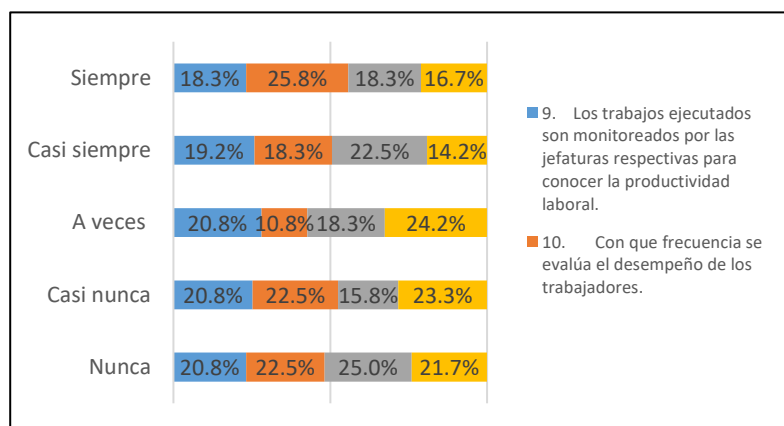


Figura 6. Control de recursos humanos

Se muestra en la Tabla 6 que con respecto a si los trabajos ejecutados son monitoreados por las jefaturas respectivas para conocer la productividad laboral el 41.7% menciona que nunca y casi nunca, el 20.8% indico que a veces y el 37.5% resalto que casi siempre y siempre. En segundo lugar, en cuanto a con qué frecuencia se evalúa el desempeño de los trabajadores el 45% acoto que nunca y casi nunca, el 10.8% determino que a veces y el 44.2% respondió que casi siempre y siempre. En tercer lugar, en mención a si con qué frecuencia las áreas de la institución son auditadas por el Órgano de Control Interno el 40.8% indico que casi nunca y nunca, el 18.3% menciona que a veces y el 40.8% asumió que casi siempre y siempre. En cuarto lugar, en cuanto a si considera que los trabajadores reciben alguna recompensa cuando por su desempeño laboral el 45% determino que nunca y casi nunca, el 24.2% asumió que a veces y el 30.8% resalto que casi siempre y siempre.

4.3. Prueba de normalidad

Tabla 7

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Auditoria administrativa	0.100	120	0.005
Metodología de auditoria	0.098	120	0.007
Técnicas de auditoria	0.098	120	0.006
Evidencia de auditoria	0.090	120	0.019
Gestión de recursos humanos	0.054	120	,200*

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se muestra en la Tabla 7 que el nivel crítico (significación asintótica bilateral: p) siendo este en la mayoría de los casos presentados valores menores a 0.05, y solo en el caso de la gestión de recursos humanos presenta valores mayores a 0.05; para lo cual, al no haber un sustento

para el uso de las Pruebas paramétricas, siendo estas más estrictas que las no paramétricas, se concluye que se utilizara en la contrastación de hipótesis la Prueba de Rho de Spearman.

4.4. Comprobación de hipótesis

Hipótesis General

Ho: La auditoría administrativa no se relaciona significativamente con la gestión de los recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Supe: año 2022.

Ha: La auditoría administrativa se relaciona significativamente con la gestión de los recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Supe: año 2022.

Tabla 8
Pruebas de Rho de Spearman entre la auditoria administrativa y gestión de recursos humanos

		Auditoria administrativa	Gestión de recursos humanos
Rho de Spearman	Auditoria administrativa	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,855**
	N		120
	Gestión de recursos humanos	Coefficiente de correlación	,855**
Sig. (bilateral)		1.000	
N		120	

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

Se muestra en la Tabla 8 que la auditoría administrativa se relaciona significativamente con la gestión de los recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Supe: año 2022. Se evidencio una relación positiva alta; esto de acuerdo con los resultados de la Prueba de Rho de Spearman obteniendo un valor de 0.855 y con un nivel de significancia de $p = 0.00$ siendo este menor que 0.05.

Hipótesis Secundaria 1

Ha: La metodología de auditoría no se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Supe: año 2022.

Ha: La metodología de auditoría se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Supe: año 2022.

Tabla 9
Pruebas de Rho de Spearman entre la metodología de auditoría y gestión de recursos humanos

			Metodología de auditoría	Gestión de recursos humanos
Rho de Spearman	Metodología de auditoría	Coefficiente de correlación	1.000	,871**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	120	120
	Gestión de recursos humanos	Coefficiente de correlación	,871**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	120	120

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

Se muestra en la Tabla 9 que la metodología de auditoría se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Supe: año 2022. Se evidencio una relación positiva alta; esto de acuerdo con los resultados de la Prueba de Rho de Spearman obteniendo un valor de 0.871 y con un nivel de significancia de $p = 0.00$ siendo este menor que 0.05.

Hipótesis Secundaria 2

Ho; La técnica de auditoría no se relaciona significativamente con los recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Supe: año 2022.

Ha: La técnica de auditoría se relaciona significativamente con los recursos humanos en la

Municipalidad Distrital de Supe, año 2022.

Tabla 10

Pruebas de Rho de Spearman entre las técnicas de auditoría y gestión de recursos humanos

			Técnicas de auditoría	Gestión de recursos humanos
Rho de Spearman	Técnicas de auditoría	Coefficiente de correlación	1.000	,793**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	120	120
	Gestión de recursos humanos	Coefficiente de correlación	,793**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	120	120

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

Se muestra en la Tabla 10 que la técnica de auditoría se relaciona significativamente con los recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Supe: año 2022. Se evidencio una relación positiva alta; esto de acuerdo con los resultados de la Prueba de Rho de Spearman obteniendo un valor de 0.793 y con un nivel de significancia de $p = 0.00$ siendo este menor que 0.05.

Hipótesis Secundaria 3

Ho: La evidencia de auditoría no se relaciona significativamente con la gestión de los recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Supe: año 2022.

Ha: La evidencia de auditoría se relaciona significativamente con la gestión de los recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Supe: año 2022.

Tabla 11
Pruebas de Rho de Spearman entre las evidencias de auditoría y gestión de recursos humanos

			Evidencia de auditoria	Gestión de recursos humanos
Rho de Spearman	Evidencia de auditoria	Coeficiente de correlación	1.000	,815**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	120	120
	Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	,815**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	120	120

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

Se muestra en la Tabla 11 que la evidencia de auditoria se relaciona significativamente con la gestión de los recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Supe: año 2022. Se evidencio una relación positiva alta; esto de acuerdo con los resultados de la Prueba de Rho de Spearman obteniendo un valor de 0.815 y con un nivel de significancia de $p = 0.00$ siendo este menor que 0.05.

Capítulo V. Discusión

5.1. Discusión

En referencia al objetivo principal: Establecer de qué manera la auditoría administrativa se relaciona con la gestión de los recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Supe, año 2022. Se evidenció una relación positiva alta; esto de acuerdo con los resultados de la Prueba de Rho de Spearman obteniendo un valor de 0.855 y con un nivel de significancia de $p = 0.00$ siendo este menor que 0.05. En este sentido, el talento humano viene a constituir la base fundamental de una organización para el éxito o el fracaso y de igual manera esto radica, fundamentalmente en el desempeño de cada uno de sus colaboradores. Cualquier organización pública o privada demandan permanentemente implementar una adecuada gestión de sus recursos humanos y que ello posibilite la adaptación a los cambios que se van originando en el entorno donde desarrollan sus actividades y como todo proceso de integración, necesitan de herramientas y control para el desarrollo continuo y eficaz del mismo, esto debido a las necesidades presentadas, aquí surge la concepción de una realización de una auditoría de la gestión de los recursos humanos, como mecanismo efectivo para medir el desempeño laboral. Por otro lado, el autor Tuquinga, R (2015), en su investigación “Auditoría Administrativa al área de Recursos Humanos de la Gobernación Provincial de Chimborazo, Período 2012”. Estableció como objetivo, mejorar el nivel de eficiencia y eficacia con la que ejecutan las actividades cada uno de los funcionarios de la Gobernación, la cual concluye que hay una mejora en el nivel de eficiencia y eficacia con la que ejecutan las actividades cada uno de los funcionarios de la Gobernación, además se elevó o maximizó el nivel de cumplimiento de los objetivos y metas propuestos al inicio del año, y así, por consecuencia de ello la institución satisfaga las necesidades tanto de sus clientes internos como de los externos”.

En referencia al primer objetivo describir de que modo la metodología de auditoría tiene que ver con la gestión de los recursos humanos en el Municipio de Supe, año 2022. Se evidencio una relación positiva alta; esto de acuerdo con los resultados de la Prueba de Rho de Spearman obteniendo un valor de 0.871 y con un nivel de significancia de $p = 0.00$ siendo este menor que 0.05. En este sentido, el autor Cruz, Vanessa (2016), en su investigación “Auditoría como modelo de gestión de recursos humanos de una empresa hotelera, propone acciones encaminadas a mejorar la situación que presenta el Hotel Playa Dorada”, a través de la Auditoría de Gestión la cual ayuda a las empresas a ejecutar procesos de manera eficiente, eficaz y eficiente, donde para lograr estos objetivos es necesario diagnosticar la situación que presentan las áreas operativas y administrativas, determinar puntos críticos del proceso, y determinar indicadores de gestión necesarios como parámetros de medición y criterios. La ausencia de una Auditoría de Gestión no permite el descubrimiento de deficiencias o anomalías en los procesos realizados por los Recursos Humanos de la empresa. El objetivo es examinar y estimar métodos y desempeño en las áreas que presenta el Hotel”. Las técnicas utilizadas en la investigación fueron: observación directa, encuestas y entrevistas, las mismas que dieron como resultado una falta de desempeño en los procesos realizados por el personal, esto se debió a la falta de capacitación, motivación y fluidez de los procesos lo que dificultó el desarrollo. tareas y por lo tanto reducen la calidad del servicio.

En referencia al segundo objetivo Establecer de qué modo la técnica de auditoría influye en la gestión de los recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Supe, año 2022. Se evidencio una relación positiva alta; esto de acuerdo con los resultados de la Prueba de Rho de Spearman obteniendo un valor de 0.793 y con un nivel de significancia de $p = 0.00$ siendo este menor que 0.05. En este sentido, Pagola (2018), en su investigación “Auditoría de Gestión y Procesos Administrativos en la Municipalidad Provincial de

Huaraz, 2017”, estableciendo, como resultado, el 47,9% afirmó que la auditoría administrativa estuvo en un buen nivel, y el 48,9% de los encuestados afirmó que el proceso administrativo estuvo en un buen nivel, se concluyó que Wallace en 2017. Debido a que el valor de $p = 0,000$ y la correlación de Spearman = 0,485, el resultado estadístico indica rechazo de la hipótesis nula, lo que representa una asociación moderada de las variables, que es altamente significativa.

En referencia al tercer objetivo Identificar de qué manera la evidencia de auditoría incide en la gestión de los recursos humanos en el Municipio de Supe, año 2022. Se evidencio una relación positiva alta; esto de acuerdo con los resultados de la Prueba de Rho de Spearman obteniendo un valor de 0.815 y con un nivel de significancia de $p = 0.00$ siendo este menor que 0.05. En este sentido, el autor Icanaqué y Neyra (2016), en su investigación “Auditoría administrativa como instrumento de control para la evaluación de los procesos de selección de personal del Centro de Gestión Tributario-Chiclayo, 2016”, plantea como principales resultados que, la auditoría administrativa es la principal fuente de la gestión tributario-Chiclayo, tiene un nivel bajo, los procesos de selección de personal del Centro de Gestión Tributario-Chiclayo, presentan brechas en el reclutamiento interno y externo, entrevista y pruebas de selección, período de inducción y capacitaciones.

Capítulo VI. Conclusiones y recomendaciones

6.1. Conclusiones

La metodología de auditoria se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Supe: año 2022. Se evidencio una relación positiva alta; esto de acuerdo con los resultados de la Prueba de Rho de Spearman obteniendo un valor de 0.871 y con un nivel de significancia de $p = 0.00$ siendo este menor que 0.05. Esto implica que a medida que se implemente acciones correctivas claras y precisas basados en los resultados obtenidos en la auditoría será mayor la eficiencia y eficacia para el cumplimiento de los objetivos y fines establecidos.

La técnica de auditoria se relaciona significativamente con los recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Supe: año 2022. Se evidencio una relación positiva alta; esto de acuerdo con los resultados de la Prueba de Rho de Spearman obteniendo un valor de 0.793 y con un nivel de significancia de $p = 0.00$ siendo este menor que 0.05. Es decir, a medida que se efectuó evaluaciones mediante los procesos o procedimientos de manera estricta por el Órgano de Control Interno para medir la eficiencia y eficacia de cada área de la entidad será mayor el desarrollo de las funciones estratégicas del recurso humano.

La evidencia de auditoria se relaciona significativamente con la gestión de los recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Supe: año 2022. Se evidencio una relación positiva alta; esto de acuerdo con los resultados de la Prueba de Rho de Spearman obteniendo un valor de 0.855 y con un nivel de significancia de $p = 0.00$ siendo este menor que 0.05. Esto implica que a medida que se contrasta la información (evidencia física) de las actividades programadas por las áreas según plan de trabajo mejorara las áreas de la institución que son auditadas por el Órgano de Control Interno.

Por lo expuesto:

La auditoría administrativa se relaciona significativamente con la gestión de los recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Supe: año 2022. Se evidencio una relación positiva alta; esto de acuerdo con los resultados de la Prueba de Rho de Spearman obteniendo un valor de 0.855 y con un nivel de significancia de $p = 0.00$ siendo este menor que 0.05.

6.2. Recomendaciones

Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Supe, implementar una auditoria de gestión que permita tomar acciones correctivas claras y precisas con el fin de incrementar mejoras para el cumplimiento de los objetivos y fines establecidos

Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Supe, realizar evaluaciones de manera estricta por el Órgano de Control Interno para medir el nivel de eficiencia y eficacia de cada área de la entidad y sobre todo del desarrollo de las funciones estratégicas del recurso humano.

Se recomienda a la Municipalidad de Supe, gestionar de manera frecuente la contrastación de la información (evidencia física) sobre las actividades programadas de acuerdo a cada área según plan de trabajo

Capítulo VII. Referencias bibliográficas

- Tuquinga, R (2015), en su investigación Auditoría Administrativa al área de Recursos Humanos de la Gobernación Provincial de Chimborazo, Período 2012.
- Cruz, Vanessa (2016), en su investigación Auditoría como modelo de gestión de recursos humanos de una empresa hotelera.
- Trujillo (2017), en su investigación Auditoria de recursos humanos y logro de objetivos de la empresa imprenta IMPETU EDITORIAL S.R.L distrito de Callería, Pucallpa, 2016.
- Pagola (2018), en su investigación Auditoria de Gestión y Procesos Administrativos en la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2017.
- Icanaqué y Neyra (2016), en su investigación Auditoria administrativa como instrumento de control para la evaluación de los procesos de selección de personal del Centro de Gestión Tributario-Chiclayo, 2016
- Mendoza Fernández, D., López Juvinao, D., & Salas Solano, E. (2016). Planificación Estratégica de recursos humanos: efectiva forma de identificar necesidades de personal. *Económicas CUC* 37:(1), 61-79.
- Chiavenato, I. (2016). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill Educación.
- AREENS SCOTT, Alvin. 2015. *Auditoria: Un Enfoque Integral*. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Claver Cortés, E., Pereira Moliner, J., & Andreu Guerrero, R. (2004). *Recursos Humanos en el Sector Hotelero: Acciones para aumentar la calidad del servicio*. Alicante (España): Universidad pública de Alicante.

Franklyn, E. B. (2013). AUDITORIA ADMINISTRATIVA, Evaluación y diagnóstico empresarial. México: Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana.

Santé, J. E. (2003 - 2004). AUDITORIA A LA GESTION ADMINISTRATIVA DE PERSONAL. Lima: Ediciones Gráficas "MAC".

La Torre,M (2011) tesis titulada: La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral para optar su grado de Magister en Administración en la Universidad de Autónoma de Nuevo León. <http://www.tesisenred.net/handle/10803/81889>

ANEXOS

Anexo N°1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

“AUDITORIA ADMINISTRATIVA Y GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SUPE: AÑO 2022”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema Principal</p> <p>¿De qué manera la auditoría administrativa se relaciona con la gestión de los recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Supe: año 2022?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Establecer de qué manera la auditoría administrativa se relaciona con la gestión de los recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Supe: año 2022.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>La auditoría administrativa se relaciona significativamente con la gestión de los recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Supe: año 2022.</p>	<p>Variable Independiente: AUDITORIA ADMINISTRATIVA</p> <p>Metodología de auditoria</p> <ul style="list-style-type: none"> - Objetivo de auditoria - Programa de auditoría. - Procedimiento de auditoría. - Resultado de auditoría. <p>Técnica de auditoria</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inspección. - Análisis. - Observación. - Interrogatorio. <p>Evidencia de auditoria</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evidencia física. - Evidencia documental. - Evidencia testimonial. - Evidencia analítica. 	<p>DISEÑO:</p> <p>No experimental.</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Transversal. Correlacional.</p> <p>TÉCNICA:</p> <p>Encuesta</p> <p>INSTUMENTO:</p> <p>Cuestionario</p> <p>POBLACIÓN:</p> <p>La población identificada es de 120, trabajadores de la</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>¿De qué manera la metodología de auditoria influye en la gestión de los recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Supe: año 2022?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Describir de qué manera la metodología de auditoria influye en la gestión de los recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Supe: año 2022.</p>	<p>Hipótesis Secundarias</p> <p>La metodología de auditoria se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de</p>		

<p>¿De qué modo la técnica de auditoria influye en la gestión de los recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Supe: año 2022?</p> <p>¿De qué manera la evidencia de auditoria influye en la gestión de los recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Supe: año 2022?</p>	<p>Establecer de qué modo la técnica de auditoria influye en la gestión de los recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Supe, año 2022.</p> <p>Identificar de qué manera la evidencia de auditoria influye en la gestión de los recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Supe: año 2022.</p>	<p>Supe: año 2022.</p> <p>La técnica de auditoria se relaciona significativamente con los recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Supe: año 2022.</p> <p>La evidencia de auditoria se relaciona significativamente con la gestión de los recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Supe: año 2022.</p>	<p>Variable Dependiente: GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS</p> <p>Planificación de RR. HH</p> <ul style="list-style-type: none"> - Necesidad de RR.HH. - Estrategia de RR.HH. - Diseño del puesto. - Motivación laboral. <p>Organización de RR. HH</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reclutamiento de personal. - Selección de personal. - Capacitación del personal. - Gestión de las remuneraciones. <p>Control de RR. HH</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de desempeño - Productividad laboral - Auditoria de recursos humanos. - Sistema de recompensas. 	<p>Municipalidad Distrital de Supe</p> <p>MUESTRA:</p> <p>Sera tomada como muestra el 100 % de la población.</p> <p>ESTADÍSTICO DE PRUEBA:</p> <p>Estadística descriptiva de distribución de frecuencias.</p>
---	--	--	--	---

Anexo N°2: Instrumento de Recolecta de Datos

CUESTIONARIO DE AUDITORIA ADMINISTRATIVA

Estimados clientes, el presente cuestionario tiene como propósito recoger información para conocer las dificultades que existen sobre la “Auditoría administrativa y la gestión en la Municipalidad Distrital de Supe: año 2022”. Dicha encuesta es de carácter anónimo, por lo que le solicitamos responder con sinceridad, veracidad y con total libertad, marcando con una (x) en el enunciado que indique lo que usted percibe en su ambiente de trabajo.

“Agradecemos anticipadamente su colaboración”

LEYENDA		
Siempre	S	1
Casi siempre	CS	2
A Veces	AV	3
Casi Nunca	CN	4
Nunca	N	5

DATOS GENERALES

Sexo: (1) Femenino (2) Masculino

N°	V1: AUDITORIA ADMINISTRATIVA	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Metodología de auditoría	S	CS	AV	CN	N
1	1. El responsable de auditar sus funciones administrativas les explica el objetivo de dicha auditoría.					
2	2. Previo a realizar una auditoría a su área, el responsable les explica el detalle del programa de auditoría.					
3	3. Participa activamente en el desarrollo de la auditoría de su área.					
4	4. Se toman acciones correctivas de los resultados obtenidos en la auditoría.					
	DIMENSIÓN 2: Técnicas de auditoría	S	CS	AV	CN	N
5	5. La inspección responde a las expectativas de los planes preestablecidos					
6	6. El resultado de la gestión administrativa es analizado y contrastado con lo					
7	7. Los procesos o procedimientos realizados en su área son observados por el Órgano de Control Interno.					
8	8. Los procedimientos administrativos son comunicados de forma escrita en los interrogatorios.					
	DIMENSIÓN 3: Evidencia de auditoría	S	CS	AV	CN	N
9	9. Se contrasta la información (evidencia física) de las actividades programadas					
10	10. Se cuenta con documentos (evidencia documental) que respaldan las funciones desarrolladas en su área.					
11	11. Cumple con informar la ejecución de sus funciones a las instancias superiores en el plazo establecido (evidencia testimonial).					
12	12. Los resultados obtenidos en su área se analizan al término de su ejecución (evidencia analítica).					

CUESTIONARIO GESTION DE RECURSOS HUMANOS

Estimado(a) trabajador, el presente cuestionario tiene como propósito recoger información para conocer sus percepciones sobre la “Auditoria administrativa y la gestión en la Municipalidad Distrital de Supe: año 2022”. Es de carácter anónimo, por lo que le solicitamos responder con sinceridad, veracidad y con total libertad, marcando con una (x) en el enunciado que indique lo que usted percibe en su ambiente de trabajo.

“Agradecemos anticipadamente su colaboración”

LEYENDA		
Siempre	S	1
Casi siempre	CS	2
A Veces	AV	3
Casi Nunca	CN	4
Nunca	N	5

		V2: GESTION DE RECURSOS HUMANOS				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Planificación de recursos humanos		S	CS	AV	CN	N
1	1. Es suficiente la cantidad de trabajadores para las funciones que se desempeña en el área.					
2	2. La institución crea un ambiente adecuado para el desarrollo de las funciones estratégicas de los recursos humanos.					
3	3. Los puestos son diseñados de acuerdo a las competencias y funciones según el Manual de Organización y Funciones.					
4	4. La institución motiva a los trabajadores para el cumplimiento de sus funciones.					
DIMENSIÓN 2: Organización de recursos humanos		S	CS	AV	CN	N
5	5. Se atrae al nuevo personal cumpliendo las directivas de la institución (reclutamiento).					
6	6. Se cumplen los criterios legales de selección del nuevo personal.					
7	7. Con que frecuencia la institución programa capacitaciones para el mejor desempeño de sus funciones.					
8	8. Considera usted que la remuneración del personal de la institución es adecuada en función del grado de responsabilidad del puesto.					
DIMENSIÓN 3: Control de recursos humanos		S	CS	AV	CN	N
9	9. Con que frecuencia se evalúa el desempeño de los trabajadores.					
10	10. Los trabajos ejecutados son monitoreados por las jefaturas respectivas para conocer la productividad laboral.					
11	11. Con que frecuencia las áreas de la institución son auditadas por el Órgano de Control Interno.					
12	12. Los trabajadores reciben alguna recompensa cuando por su desempeño laboral.					

Anexo N°03: Validez y Confiabilidad

Validez de la auditoría administrativa

La validez se determinó a través de un análisis factorial, empleando el estadístico de Kaiser – Meyer-Olkin, y la esfericidad de Bartlett, obteniendo una correlación de (0.769). Este valor indica que estadísticamente el instrumento para aplicarlo es válido.

<i>Prueba de KMO y Bartlett</i>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.769
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	202.782
	gl	66
	Sig.	0.000

Validez de la gestión de recursos humanos

La validez se determinó a través de un análisis factorial, empleando el estadístico de Kaiser – Meyer-Olkin, y la esfericidad de Bartlett, obteniendo una correlación de (0.789). Este valor indica que estadísticamente el instrumento para aplicarlo es válido

<i>Prueba de KMO y Bartlett</i>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.789
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	191.026
	gl	66
	Sig.	0.000

Confiabilidad de la auditoría administrativa

El estadístico de confiabilidad utilizada en esta investigación fue: el Alpha de Cronbach, votando un valor de 0.912 el cual se considera confiable, dentro del análisis de confiabilidad; esto al considerar que los instrumentos altamente confiables son aquellos que logran valores mayores o iguales a 0.80

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.912	12

Confiabilidad de la gestión de recursos humanos

Los estadísticos de confiabilidad utilizados en este estudio son: el Alfa de Cronbach, que tiene un valor de 0,913, que se considera confiable en el análisis de confiabilidad; Esto si se tiene en cuenta que un instrumento muy confiable es aquel que logra una puntuación mayor o igual a 0.80

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.913	12

ANEXO C DATA DE LA VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	a11	a12
3	3	2	3	3	2	1	4	4	5	3	5	3	3	2	3	3	2	1	4	4	5	3	5
5	3	1	5	3	5	2	1	2	3	4	1	5	3	1	5	3	5	2	1	2	3	4	1
2	2	3	5	5	5	4	4	2	2	2	4	2	2	3	5	5	5	4	4	2	2	2	5
5	1	3	5	2	3	5	5	4	5	1	2	5	1	3	5	2	3	5	5	4	5	1	5
5	5	2	3	3	1	2	2	1	2	3	5	5	5	2	3	3	1	2	2	1	2	3	4
4	1	2	4	5	5	1	2	5	1	1	1	4	1	2	4	5	5	1	2	5	1	1	1
5	1	2	5	5	1	2	5	4	4	5	1	5	1	2	5	5	1	2	5	4	4	5	1
1	2	1	4	3	1	2	4	4	1	2	4	1	2	1	4	3	1	2	4	4	1	2	1
3	3	1	4	5	2	4	4	2	3	1	1	3	3	1	4	5	2	4	4	2	3	1	4
5	1	3	2	1	4	4	4	4	1	3	5	5	1	3	2	1	4	4	4	4	1	3	3
4	2	3	4	4	4	1	3	4	1	1	2	4	2	3	4	4	4	1	3	4	1	1	3
1	4	1	3	2	2	3	4	5	1	4	5	1	4	1	3	2	2	3	4	5	1	4	4
4	3	1	1	1	2	2	3	3	1	1	2	4	3	1	1	1	2	2	3	3	1	1	4
2	4	3	1	2	1	5	3	5	3	3	2	2	4	3	1	2	1	5	3	5	3	3	3
3	1	4	1	1	3	3	4	2	1	2	5	3	1	4	1	1	3	3	4	2	1	2	1
2	4	2	4	3	2	5	2	1	1	3	1	2	4	2	4	3	2	5	2	1	1	3	4
2	1	5	5	4	2	4	3	3	3	5	4	2	1	5	5	4	2	4	3	3	3	5	4
2	3	5	5	1	2	3	4	2	2	5	4	2	3	5	5	1	2	3	4	2	2	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3