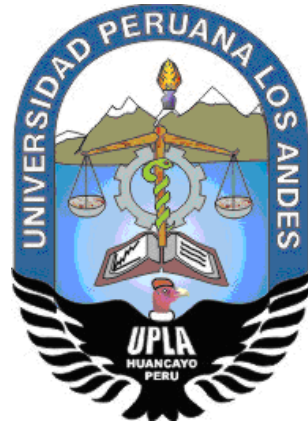


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas



TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Auditoría de Cumplimiento y Sistema de Personal en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga – 2018

Para Optar	: Grado de Bachiller en Contabilidad y Finanzas
Autor (as)	: Pérez Ramos, Yakelin Rocio Pablo Flores, Elsa
Asesor	: Mg. María Del Pilar Marticorena Córdova
Lugar o Institución de Investigación	: Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga
Línea de Investigación Institucional	: Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

**Huancayo – Perú
2020**

ÍNDICE

Portada	
CONTENIDO.....	5
Título	5
Autoras	5
Resumen	6
Abstract	7
Introducción.....	8
Metodología - Material y métodos.....	10
Resultados	16
Discusión	19
Conclusiones.....	19
Referencias bibliográficas	21
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	24

Índice de tablas

Tabla 1	Las auditorías son a base de evidencias.....	16
Tabla 2	La entidad practica el control previo, simultáneo y posterior en el sistema de personal	16
Tabla 3	Las recomendaciones de auditorías son claras y precisas	17
Tabla 4	La entidad implementa oportunamente las recomendaciones de auditoría	18
Tabla 5	Los movimientos del personal docente y administrativo están sustentados.....	18

Índice de Figuras

Figura 1	Las auditorías son a base de evidencias	16
Figura 2	La entidad practica el control previo, simultáneo y posterior en el sistema de personal	16
Figura 3	Las recomendaciones de auditorías son claras y precisas	17
Figura 4	La entidad implementa oportunamente las recomendaciones de auditoría	18
Figura 5	Los movimientos del personal docente y administrativo están sustentados	18

CONTENIDO

Título

Auditoria de Cumplimiento y Sistema de Personal en la
Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga - 2018

Autoras

- Yakelin Pérez Ramos
- Elsa Pablo Flores

Resumen

La Investigación denominada: Auditoria de Cumplimiento y Sistema de Personal en la UGEL Huamanga – 2018; su importancia reside ya que el Sistema de Personal en las Unidades de Gestión Educativa Local a nivel nacional su objetivo principal es la administración de recursos humanos en sus diferentes modalidades como son; convocatorias, selección, contrata, movimientos de personal como destaque, rotación permuta, designación, reasignación y otros, además son encargados de la formulación de las planillas de remuneraciones tanto del personal administrativo y docente en sus diferentes niveles como son inicial, primaria y secundaria, planillas normales, planillas de reintegros, pagos devengados y otros. Los problemas identificados son deficiente administración en las diferentes convocatorias, en la selección de personal para docentes por la modalidad contrata, así mismo, los movimientos de personal no se efectúan de acuerdo a las disposiciones emanadas sobre todo el proceso de destaque, reasignaciones, así mismo se aprecia que existen deficiencias en la formulación de planillas de docentes sobre todo en los reintegros se aprecia que muchos de ellos no están debidamente sustentados, así mismo existe pagos devengados por diversos motivos los cuales se pagan después de meses a pesar que la entidad cuenta con los fondos disponibles. El objetivo principal de la auditoria moderna es contribuir a la mejora de la gestión administrativa, financiera y presupuestal, implementando las sugerencias y/o recomendaciones establecidas en diversos reportes de auditoría.

Términos claves: Auditoría, cumplimiento, administración, Sistema, Personal.

Abstract

The Research called: Compliance Audit and Personnel System in the Huamanga Local Education Management Unit - 2018; its importance lies in the fact that the Personnel System in the Units of Local Educational Management at national level its main objective is the administration of human resources in its different modalities such as; Calls, selection, contracts, personnel movements such as highlighting, swap rotation, designation, reassignment and others, are also responsible for the formulation of the payroll for both administrative and teaching staff at their different levels as they are initial, primary and secondary, normal forms, reimbursement forms, accrued payments and others. The problems identified are deficient administration in the different calls, in the selection of staff for teachers by the contract modality, likewise, the movements of staff are not carried out according to the provisions emanating from the whole process of highlighting, reassignments, likewise It can be seen that there are deficiencies in the formulation of teacher forms, especially in reimbursements, it can be seen that many of them are not properly supported, there are also payments accrued for various reasons which are paid after months despite the fact that the entity has The available funds. The main objective of the modern audit is to contribute to the improvement of the administrative, financial and budgetary management, making the implementation of the recommendations established in the various audit reports.

Key terms: Audit, compliance, administration, System, Personnel

Introducción

La Investigación denominada: Auditoria de Cumplimiento y Sistema de Personal en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga – 2018; la investigación determinó, como problemas identificados como la deficiente administración en las diferentes convocatorias, en la selección de personal para docentes por la modalidad contrata, así mismo, los movimientos de personal no se efectúan de acuerdo a las disposiciones emanadas sobre todo el proceso de destaque, reasignaciones, así mismo se aprecia que existen deficiencias en la formulación de planillas de docentes sobre todo en los reintegros se aprecia que muchos de ellos no están debidamente sustentados, así mismo existe pagos devengados por diversos motivos los cuales se pagan después de meses a pesar que la entidad cuenta con los fondos disponibles.

La Auditoria de Cumplimiento es de vital importancia al Sistema de Personal en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga, con la finalidad de mejorar la gestión por cuanto el objetivo principal de la auditoria moderna es contribuir a la mejora de la gestión administrativa, financiera y presupuestal, efectuando la implementación de las recomendaciones establecidas en los diversos informes de auditoría. La investigación determinó una población de 120 empleados de la UGEL Huamanga, de los cuales el muestreo representativo fue de 30 servidores (5 funcionarios, 19 profesionales y 6 técnicos de las áreas administrativas), donde se procedió a la encuesta respectiva y los resultados fueron interpretados.

La presente investigación, tiene como problema de investigación: ¿Cuál es la relación existente entre la Auditoria de Cumplimiento y la administración del Sistema de Personal en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga – 2018?, donde su principal objetivo

general: Determinar la relación existente entre la Auditoría de Cumplimiento y la administración del Sistema de Personal en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga – 2018. Tiene como método utilizado el cuantitativo; se utilizó la técnica de la encuesta previamente formulado el cuestionario de preguntas en relación al tema de investigación.

La presente investigación, cuyo problema planteado es a nivel internacional en muchos países de América se aprecia estos hechos y a nivel nacional se advierte en las diferentes instituciones públicas sobre todo en los diversos Ministerios y a nivel Regional y Local se aprecia, a nivel del ámbito del Gobierno Regional de Ayacucho, así mismo en los Gobiernos Locales, la investigación está justificada para mejorar los problemas existentes. La investigación es de tipo correlacional, con un diseño experimental, se implementó la encuesta como método de recolección de datos, aplicando las entrevistas y el cuestionario como instrumento; luego se ejecutó la tabulación, así como la interpretación de los resultados a través de las tablas y figuras.

Se llegó a las siguientes conclusiones: Los resultados muestran que, la mayoría de los encuestados señalan que en las auditorías se debe identificar los riesgos, deben ser objetivos y claros. Por otra parte los encuestados señalan que la entidad No practica los controles previo, simultáneo y posterior al sistema de personal, que las recomendaciones de auditorías no son claras y precisas, que la entidad No implementa oportunamente las recomendaciones de auditoría, las Planillas de pago No están debidamente calculados, así mismo, señalan que los reintegros de remuneraciones No cuentan con el sustento respectivo, que los diferentes movimientos del personal docente y administrativo No están sustentados. El presente trabajo de investigación consta de: Contenido, introducción, metodología, desarrollo, análisis, resultados, discusión, conclusiones, referencias bibliográficas y anexos, entre otros.

Metodología - Material y métodos

Para el cumplimiento de los objetivos de la presente investigación, se aplicaron técnicas y métodos de investigación para el análisis de la Auditoría de Cumplimiento a través del Sistema de Personal; para tal fin se utilizó el método deductivo. Esta investigación es correlacional, se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos, aplicando entrevistas y cuestionarios como instrumentos, luego se realizó la tabulación, así como la interpretación de sus resultados a través de tablas; se tuvo como muestra a 30 servidores entre funcionarios, profesionales y técnicos de la UGEL Huamanga. La metodología aplicada fue de tipo Descriptivo, “Cuando la investigación tiene como propósito final solamente describir en todos sus componentes a la variable o variables de investigación, en un contexto temporal y geográfico” (Oré, 2015, pág. 96).

Definición del problema

Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la Auditoría de Cumplimiento y la administración del Sistema de Personal en la UGEL Huamanga – 2018?

Problemas Específicos

- a) ¿De qué manera Auditoría de Cumplimiento efectúa el examen al Sistema de Personal en la UGEL Huamanga – 2018?
- b) ¿De qué manera las sugerencias y/o recomendaciones de los informes de Auditoría contribuyen a la mejora de la gestión en la UGEL Huamanga – 2018?
- c) ¿De qué manera la administración de sistema de personal favorece en la gestión de la

¿UGEL Huamanga – 2018?

OBJETIVOS

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la Auditoría de Cumplimiento y la administración del Sistema de Personal en la UGEL Huamanga – 2018.

Objetivos Específicos

- a) Determinar que la Auditoría de Cumplimiento efectúa el examen al Sistema de Personal en la UGEL Huamanga – 2018.
- b) Describir que las recomendaciones de los informes de Auditoría contribuyen a la mejora de la gestión en la UGEL Huamanga – 2018.
- c) Determinar que la administración de sistema de personal contribuye en la gestión de la UGEL Huamanga – 2018.

Hipótesis General

Existe una relación significativa entre la Auditoría de Cumplimiento y el Sistema de Personal en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga – 2018.

Hipótesis Específicos

- a) La Auditoría de Cumplimiento efectúa el examen al Sistema de Personal en la UGEL Huamanga – 2018.
- b) Las recomendaciones de los informes de Auditoría contribuyen a la mejora de la gestión en la UGEL Huamanga – 2018.

- c) La administración de sistema de personal contribuye en la gestión de la UGEL Huamanga – 2018.

Antecedentes

Ámbito Nacional

El autor, **Asencios, C. (2017)** en su investigación denominado: *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016.* (Tesis Maestría) U.C.V. Lima Perú. Teniendo como objetivo principal establecer el nexo entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima, 2016. Investigación de tipo sustantiva, correlacional, con un enfoque cuantitativo; con diseño investigativo no experimental: de corte transversal. Llegó a las siguientes conclusiones: 1. Este trabajo investigativo alcanzó demostrar la relación significativa existente entre el desempeño laboral y la gestión del talento humano en los empleados administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima. 2. Es decir, aquellos colaboradores conscientes en desprender de su potencial, de sus capacidades, habilidades y su talento en favor de la institución presentaron un moderado desempeño laboral a diferencia de quienes no se comprometieron con sus funciones y menos con la institución. 3. También quedo demostrado la influencia moderada de las capacidades o competencias laborales y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos del nosocomio Nacional Hipólito Unanue. 4. Finalmente, se demostró el nexo moderado entre la compensación de personal y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unanue.

De acuerdo con el autor, **Trujillo, A. (2017)**, en su investigación denominado: *Auditoria de Recursos Humanos y Logro de Objetivos de la Empresa Imprenta Impetu Editorial S.R.L Distrito de Callería, Pucallpa 2016*. (Tesis grado) presentada ante la U.P. de Pucallpa. Objetivo: Determinar de qué forma la auditoría de recursos humanos se vincula con el alcance de los objetivos de la Compañía Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa. Material y métodos: es una investigación de tipo descriptiva, transeccional y correlacional realizada en el 2do semestre del 2016. Se realizaron 2 cuestionarios: el primero en base a la auditoría de recursos humanos, el segundo con relación al alcance de los objetivos de la compañía IMPRENTA IMPETU EDITORIAL S.R.L., dedicada a las comunicaciones en Pucallpa, Perú. El muestreo estuvo conformado de forma estratificada e intencional, compuesta por 36 empleados (incluyendo miembros de la gerencia, finanzas, administración, contabilidad y logística. Resultados: un 73% de encuestados coincidieron en decir que la auditoría de recursos humanos es trascendental en el alcance de los objetivos de la compañía, mientras que un 10% se abstuvo, finalmente un 17% manifestó la no existencia de dicha relación. La totalidad (100%) admite que la compañía IMPETU es una institución destinada a la comunicación y la compañía distribuye la noticia a distintos medios periodísticos en lugares diferentes de todo el territorio del Ucayali. Un 63.9% coinciden en afirmar que los miembros reconocen la visión de la compañía, por otra parte, el 43.4% sustenta que si hay alcance de los objetivos. Conclusión: Existe de manera significativa una relación entre la auditoría de recursos humanos con los alcances de los objetivos de la compañía Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa.

Ámbito Internacional

El autor, **España, G. (2016)**, en su tesis denominado: *Auditoría Administrativa en el Área de Recursos Humanos para la empresa Brisas del Cristal en la ciudad de Montalvo*. (Tesis Grado) Universidad Regional Autónoma de los Andes UNIANDES. Quevedo, Ecuador. Su principal objetivo fue realizar una auditoría administrativa que establezca la eficacia y eficiencia en el desempeño laboral del Área de Recursos Humanos de la compañía Brisas del Cristal, en la ciudad de Montalvo. Llegando a las siguientes conclusiones: El progreso del marco teórico de esta investigación fundamenta su síntesis principalmente de las diferentes conceptualizaciones de la bibliografía de los autores extranjeros y nacionales citados en la propuesta, otorgando tener un criterio definido y amplio con relación a la Auditoría Administrativa del Departamento de Recursos Humanos de la compañía Brisas del Cristal en Montalvo. Este trabajo demostró la importancia de aplicar la auditoría administrativa, en verificar la eficacia y eficiencia administrativa en las organizaciones. Permitió también hacer un estudio objetivo a los motivantes influyentes en generar el fracaso o el éxito de la auditoría administrativa, propone un programa para aplicar la auditoría, haciendo posible integrar herramientas administrativas distintas, las que serán empleadas en la implementación en la empresa, y en la toma de decisiones institucionales. La auditoría administrativa está creada como todo un procedimiento integral, que abarca los aspectos generales de la compañía, el proceso de planificación, realización hasta el informe final, ya que, es un esquema que permite en todas las áreas de la administración de la compañía mejorar la información en la toma de decisiones.

Se establece como marco teórico lo siguiente:

Auditoría de Cumplimiento

Según la **Resolución de Contraloría N° 473-2014-CG (2014)**, que aprueba la *Directiva N° 007-2014-CG/GCSII denominada “Auditoría de cumplimiento” y el “Manual de Auditoría de Cumplimiento”*, publicado en el diario El Peruano el 23 de octubre de 2014, establece y define a la auditoría de cumplimiento como un examen objetivo, profesional a base de evidencias que se efectúa posterior sobre todo tiene como objetivo monitorear el cumplimiento cabal de las normas establecidas para la ejecución de los recursos públicos.

Control Interno

Según la **Contraloría General de la República (2019) Control Interno**, recuperado de: https://apps.contraloria.gob.pe/packanticorruccion/control_interno.html, Es un compuesto de actividades, acciones, políticas, planes, registros, normas, métodos y procedimientos comprendidos en las actitudes y entorno que desarrollan autoridades y su personal a cargo, con el propósito de evitar posibles conflictos que perjudique a una entidad pública, que contribuyen al cumplimiento de los objetivos institucionales y promueven una gestión eficaz, eficiente, ética y transparente.

Gestión de Recursos Humanos

Según el autor, **Martínez S. Larissa G. (2004)**. *Administración de recursos humanos ¿Cómo funciona?* Gestipolis. Disponible en <https://www.gestipolis.com/administracion-de-recursos-humanos-como-funciona/>

Administración de recursos humanos

Es la planeación, organización, desarrollo y coordinación, con el fin de fomentar el buen desempeño funcional de los colaboradores de una organización, vale decir promover a que

el componente vivo de la empresa de lo máximo de sí, sea eficiente, efectivo, eficaz, productivo, identificado con su organización.

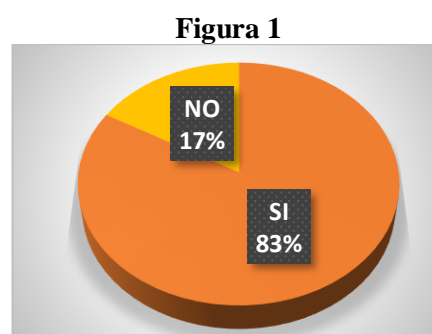
Resultados

Descripción de datos:

1. ¿Las auditorías son a base de evidencias?

Alternativa	Sujetos	Porcentaje
Si	25	83%
No	5	17%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada



Fuente: Elaboración propia del equipo

Interpretación:

De acuerdo a las encuestadas realizadas el 83% señalan que las auditorías se efectúan en base a evidencias y el 17% señala que no es así.

Análisis:

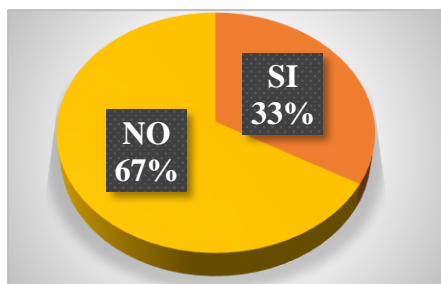
Como resultado, se aprecia que la mayoría de los encuestados señalan que las auditorías se efectúan en base a evidencias.

2. ¿La entidad practica el control simultaneo, previo y posterior en el sistema de personal?

Alternativa	Sujetos	Porcentaje
Si	10	33%
No	20	67%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada

Figura 2



Fuente: Elaboración propia del equipo

Interpretación:

De acuerdo a las encuestadas realizadas el 33% señalan que la entidad practica el control previo, simultáneo y posterior al sistema de personal y el 67% señala que no efectúan.

Análisis:

Como resultado, se aprecia que la mayoría de los encuestados señalan que la entidad No practica el control previo, simultáneo y posterior al sistema de personal.

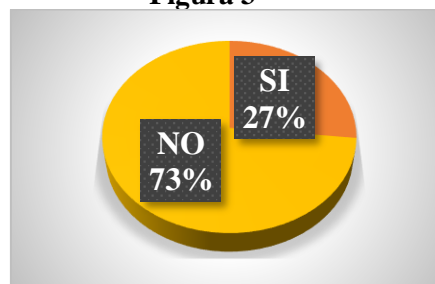
3. ¿Las recomendaciones de auditorías son claras y precisas?

Tabla 3

Alternativa	Sujetos	Porcentaje
Si	8	27%
No	22	73%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada

Figura 3



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo a las encuestadas realizadas el 27% señalan que las recomendaciones de auditorías son claras y precisas y el 73% señalan que no es así.

Análisis:

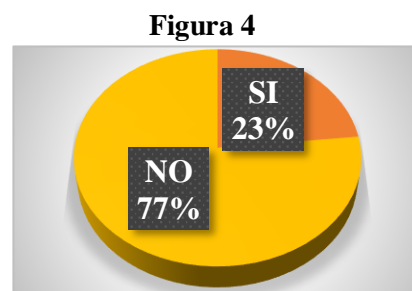
Como resultado, se aprecia que los encuestados en su mayoría indican que las sugerencias de auditorías NO son precisas ni claras.

4. ¿La entidad implementa oportunamente las recomendaciones de auditoría?

Tabla 4

Alternativa	Sujetos	Porcentaje
Si	7	23%
No	23	77%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada



Fuente: Elaboración propia del equipo

Interpretación:

De acuerdo a las encuestadas realizadas el 23% señalan que la entidad implementa oportunamente las recomendaciones de auditoría y el 77% señala que no es así.

Análisis:

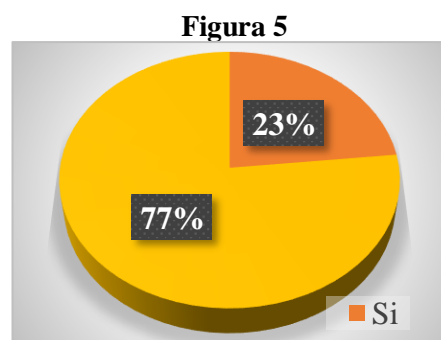
Como resultado, se aprecia que la mayoría de los encuestados señalan que la entidad No implementa oportunamente las recomendaciones de auditoría.

5. ¿Los movimientos del personal docente y administrativo están sustentados?

Tabla 5

Alternativa	Sujetos	Porcentaje
Si	7	23%
No	23	77%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada



Fuente: Elaboración propia del equipo

Interpretación:

De acuerdo a las encuestadas realizadas el 23% señalan que los movimientos del personal docente y administrativo están sustentados y el 77% señala que no están sustentados.

Análisis:

Como resultado, se aprecia que la mayoría de los encuestados señalan que los diferentes movimientos del personal docente y administrativo como destaque, rotación y designación No están sustentados.

Discusión

De acuerdo a las encuestas formuladas y los resultados obtenidos al muestreo contentivo de 30 empleados de la UGEL Huamanga; se advierte los siguientes hechos:

La mayoría de los encuestados señalan que las auditorías se efectúan en base a evidencias, que las auditorías que se efectúan previamente deben identificar los riesgos. Las auditorías deben tener objetivos claros, la entidad No practica los controles previo, simultáneo y posterior al sistema de personal. Las recomendaciones de auditorías NO son claras y precisas. La entidad No implementa oportunamente las recomendaciones de auditoría, las recomendaciones de los informes de auditoría son muy ambiguas. Las Planillas de pago No están debidamente calculados los cuales generan responsabilidades a los responsables que pueden ser de tipo administrativo funcional, civil y penal. Los reintegros de remuneraciones No cuentan con el sustento respectivo. Los diferentes movimientos del personal docente y administrativo como destaque, rotación y designación No están sustentados. Por otra parte, se aprecia que la mayoría de los encuestados señalan que los pagos de devengados No están debidamente justificados.

Conclusiones

1. De acuerdo, a las tablas 1, 2 y 3, los resultados muestran que, la mayoría de los encuestados señalan que las auditorías se deben efectuar en base a evidencias. Los resultados muestran que, la mayoría de los encuestados señalan que la entidad No practica los controles previo, simultáneo y posterior al sistema de personal.

2. De acuerdo a la tabla 4, los encuestados señalan que las recomendaciones de auditorías NO son claras y precisas. Por otra parte, los encuestados señalan que la entidad No implementa oportunamente las recomendaciones de auditoria, por diversos motivos como que las sugerencias de los reportes de auditoría son muy ambiguas vale decir no son claros y precisas, por tanto, es una limitante para la implementación.
3. De acuerdo a la tabla 5, la mayoría de los encuestados señalan que los diferentes movimientos del personal docente y administrativo como destaque, rotación y designación No están sustentados.

Referencias bibliográficas

- Asencios Trujillo, C. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016.* Lima - Perú.
- Contraloría General de la República. (23 de Octubre de 2014). Resolución de Contraloría N° 473-2014-CG Auditoría de cumplimiento. *El Peruano*.
- Contraloría General de la República. (2019). *Control Interno*. Obtenido de https://apps.contraloria.gob.pe/packanticorruccion/control_interno.html
- España Herrería, G. J. (2016). *Auditoría Administrativa en el Área de Recursos Humanos para la empresa Brisas del Cristal en la ciudad de Montalvo.* Quevedo - Ecuador.
- Martínez, S., & Larissa, G. (2004). *Administración de recursos humanos ¿Cómo funciona?* Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/administracion-de-recursos-humanos-como-funciona/>
- Oré, E. (2015). *El ABC de la Tesis con Constrastación de Hipótesis.* Lima - Perú: Multiservicios Publigráf.
- Trujillo Wong, A. J. (2017). *Auditoria de Recursos Humanos y Logro de Objetivos de la Empresa Imprenta Impetu Editorial S.R.L Distrito de Callería, Pucallpa 2016.* Pucallpa - Perú.

Instrumento de investigación

CUESTIONARIO



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

De mi especial consideración, nos dirigimos a su persona para saludarle muy cordialmente asimismo solicitarle su apoyo dando respuesta a las preguntas del presente cuestionario de manera real y objetiva; debo resaltar que esta información se utilizará exclusivamente con fines académicos en el proceso de investigación que nos encontramos desarrollando, para el trabajo de investigación titulado: **Auditoria de Cumplimiento y Sistema de Personal en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga – 2018.**

Instrucciones: Lea Usted con atención y conteste a las preguntas marcando con una “x” en una sola alternativa.

PREGUNTAS		SI	NO
01	¿Las Auditorias son a base de Evidencias?	25	5
02	¿La Entidad Practica el Control Previo, simultáneo y Posterior en el Sistema de Personal?	10	20
03	¿Las recomendaciones de Auditoría son claras y precisas?	8	22
04	¿La Entidad implementa oportunamente las recomendaciones de Auditoría?	7	23
05	¿Los movimientos de personal docente y administrativo están sustentados?	7	23

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Metodología de Investigación	
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación que existe entre la Auditoria de Cumplimiento y la administración del Sistema de Personal en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga – 2018?</p> <p>Problemas Específicos a. ¿De qué manera Auditoria de Cumplimiento efectúa el examen al Sistema de Personal en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga – 2018? b. ¿De qué manera las recomendaciones de los informes de Auditoria contribuyen a la mejora de la gestión en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga – 2018? c. ¿De qué manera la administración de sistema de personal contribuye en la gestión de la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga – 2018?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre la Auditoria de Cumplimiento y la administración del Sistema de Personal en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga – 2018</p> <p>Objetivos Específicos a. Determinar que la Auditoria de Cumplimiento efectúa el examen al Sistema de Personal en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga – 2018. b. Describir que las recomendaciones de los informes de Auditoria contribuyen a la mejora de la gestión en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga – 2018. c. Determinar que la administración de sistema de personal contribuye en la gestión de la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga – 2018.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Existe una relación significativa entre la Auditoria de Cumplimiento y el Sistema de Personal en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga – 2018.</p> <p>Hipótesis específica N° 01 La Auditoria de Cumplimiento efectúa el examen al Sistema de Personal en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga – 2018.</p> <p>Hipótesis específica N° 02 Las recomendaciones de los informes de Auditoria contribuyen a la mejora de la gestión en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga – 2018.</p> <p>Hipótesis específica N° 03 La administración de sistema de personal contribuye en la gestión de la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga – 2018.</p>	<p>POBLACIÓN: 120 servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga</p> <p>MUESTRA: 30 servidores (5 funcionarios, 19 profesionales y 6 técnicos de las áreas administrativas)</p> <p>Tipo de Investigación Básica</p> <p>Nivel de Investigación Explicativa.</p> <p>Diseño de Investigación Experimental</p>	<p>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN - Científica - Descriptivo</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS - Encuesta - Cuestionario</p> <p>APLICACIÓN DE DATOS: Se aplicó antes y después del trabajo de investigación. Se procedió a través del uso de la estadística Descriptiva y principios de estadística inferencial.</p>