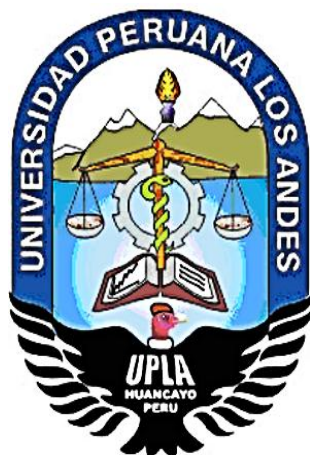


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas



TESIS

Auditoría de Cumplimiento a la Administración de Recursos Humanos y su Incidencia en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga – Ayacucho

- Para Optar** : Título Profesional de Contador Público
- Autores** : Bach. Yeniffer Karen GARCIA RODRIGUEZ
Bach. Viviana HUAYTA TERRES
- Asesor** : Mg. Uldarico Pillaca Esquivel
- Línea de Investigación** : Ciencias Empresariales y Gestion de los Recursos
- Fecha de Inicio** : 28.02.2018
- Fecha de culminación** : 27.02.2019

Huancayo-Perú
2018

HOJA DE APROBACIÓN DE LOS JURADOS
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
TESIS

Auditoría de Cumplimiento a la Administración de Recursos
Humanos en la Unidad de Gestión Educativa Local- Huamanga
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

PRESENTADO POR:

Bach. Yeniffer Karen GARCIA RODRIGUEZ
Bach. Viviana HUAYTA TERRES

PARA OPTAR EL TITULO DE:
CONTADOR PÚBLICO

**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y
FINANZAS**

APROBADA POR LOS SIGUIENTES JURADOS:

PRESIDENTE : _____
DR. FREDI GUTIÉRREZ MARTÍNEZ

PRIMER MIEMBRO : _____
MG. RAFAEL JESUS FERNANDEZ JAIME

SEGUNDO MIEMBRO : _____
C.P.C. GUISELLA MARLENE GOMEZ DURAN

TERCER MIEMBRO : _____
C.P.C. MILDRED LUCIA JAUREGUI LAPA

Huancayo,.....de.....del 2018.

ASESOR
MG. ULDARICO PILLACA ESQUIVEL

Dedicatoria

A Dios por la fe que nos da para seguir luchando por lo que anhelamos. A nuestros padres, por el apoyo incondicional que nos mostró en cada paso de nuestra vida.

A nuestros hermanos, por el apoyo constante e incondicional que siempre supieron brindarnos, a todos nuestros buenos amigos por estar al lado nuestro en los momentos más álgidos que nos tocó vivir, a ellos nuestras gratitudes y agradecimientos mil.

Yeniffer Karen & Viviana.

Agradecimiento

A nuestros Padres por su apoyo incondicional, desde siempre.

A los Docentes de la Universidad Peruana los Andes, por sus enseñanzas, por sus consejos y por su apoyo en este camino de desarrollo profesional en las aulas del saber.

De manera muy especial a nuestro asesor Mg. CPC. Uldarico Pillaca Esquivel, quien con su vasta experiencia y dedicación personalizada hicieron realidad el presenta trabajo de investigación. Y a Dios, nuestro Señor, por permitirnos llegar hasta donde estamos ahora; manteniendo nuestra fe y confianza en nosotras mismas para cumplir nuestro más grande sueño.

Yeniffer Karen & Viviana

ÍNDICE

HOJA DE APROBACIÓN DE LOS JURADOS	ii
ASESOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE TABLAS, FIGURAS, GRÁFICOS, CUADROS	ix
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
INTRODUCCIÓN	xv

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	17
I. Planteamiento, sistematización y formulación del problema	17
1.1. Descripción del problema.....	17
1.2. Formulación del problema	22
1.2.1. Problema general	22
1.2.2. Problemas específicos.....	22
1.3. Objetivos de la investigación	23
1.3.1. Objetivo general.....	23
1.3.2. Objetivos específicos	23
1.4. Justificación de la investigación.....	24
1.4.1. Justificación teórica	24
1.4.2. Justificación práctica.....	25
1.4.3. Justificación metodológica.....	25
1.4.4. Justificación social	26
1.4.5. Justificación de conveniencia	26
1.5. Delimitación de la investigación	27

1.5.1. Delimitación espacial.....	27
1.5.2. Delimitación temporal	27
1.5.3. Delimitación temática.....	27

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO	28
II. Marco teórico	28
2.1. Antecedentes del estudio.....	28
2.2. Bases teóricas	38
2.3. Definición de conceptos	49
2.4. Hipótesis de la investigación.....	52
2.4.1. Hipótesis general.....	52
2.4.2. Hipótesis específicas.....	52
2.5. Operacionalización de las variables	53

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA.....	56
III. Metodología	56
3.1. Método de investigación	56
3.2. Tipo de la investigación	57
3.3. Nivel de investigación.....	58
3.4. Diseño de la investigación.....	58
3.5. Población y muestra	59
3.6. Técnicas e instrumentos de recopilación de datos	62
3.6.1. Técnicas de recolección de datos.....	62
3.6.2. Instrumento de recolección de datos.....	63
3.7. Procedimiento de recolección de datos	63

CAPITULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	65
IV.Análisis y difusión de resultados	65
4.1.Técnicas de procedimiento y análisis e interpretación dedatos.....	65
4.2. Presentación de resultados en tablas, gráficos, figuras, etc.....	65
4.3.Discusión de resultados de las encuestas	95
Conclusiones.....	101
recomendaciones.....	104
referencias bibliográficas	106
consideraciones éticas.....	109
anexos	111
Matriz de consistencia.....	111
operacionalización de las variables.....	113
instrumentos de recolección de datos	115
fotos, etc.....	120

Índice de Tablas, Figuras, Gráficos, Cuadros

Índice de Figuras

Figura 1 ¿Para usted la auditoría de cumplimiento a la administración de recursos humanos genera incidencias para la correcta aplicación de la normativa legal en la UGEL Huamanga?.....	66
Figura 2 ¿Para usted las recomendaciones de la auditoria de cumplimiento a la administración de recursos humanos incide para mejorar la correcta aplicación de la normativa legal en la UGEL Huamanga?	67
Figura 3 ¿Durante el último año recibió usted capacitación en temas de auditoría cumplimiento por parte de la Entidad?.....	69
Figura 4 ¿Para usted la Auditoría de cumplimiento tiene carácter independiente?.....	70
Figura 5 ¿Para usted la auditoría de cumplimiento es un examen objetivo?	71
Figura 6 ¿Para usted la auditoria de cumplimiento sobre todo las observaciones se efectúa a base de evidencias?	73
Figura 7 ¿Para usted la auditoria de cumplimiento se efectúa en base a la planificación, ejecución e informe?	74
Figura 8 ¿Para usted las recomendaciones de los informes de auditoría están orientadas a efectuar las medidas correctivas en la entidad?.....	76
Figura 9 ¿Para usted es eficiente la administración de los recursos humanos en lo que respecta a movimiento de personal en la UGEL Huamanga?	77
Figura 10 ¿Para usted es eficiente la formulación de planillas en UGEL Huamanga?	79
Figura 11 ¿Para usted es importante superar las causas de las irregularidades en lo que respecta a la administración de los recursos humanos en la UGEL Huamanga?.....	80

Figura 12 ¿Para usted las convocatorias de personal son transparentes en la gestión de la UGEL Huamanga?	82
Figura 13 ¿Para usted se efectúa la verificación o confirmación de la veracidad del currículo del personal que fue ganador del concurso de méritos en la UGEL Huamanga?.....	83
Figura 14 ¿Para usted cuál es la causa fundamental de una gestión deficiente?	85
Figura 15 ¿Para usted cuál es el efecto fundamental de una gestión deficiente?	86
Figura 16 ¿Para usted los movimientos de personal como destaque, reasignación y otros se llevan a cabo respetando las normas legales correspondientes?	88
Figura 17 ¿La entidad efectúa la fiscalización a la formulación de planillas en forma oportuna?	89
Figura 18 ¿La formulación de planillas de haberes se efectúa en forma oportuna?.....	91
Figura 19 ¿La entidad fiscaliza a los docentes en sus centros educativos en forma permanente?.....	92
Figura 20 ¿La entidad efectúa los cálculos de los beneficios sociales de acuerdo a la escala establecida?.....	94

Índice de Tablas

Tabla 1 ¿Para usted la auditoría de cumplimiento a la administración de recursos humanos genera incidencias para la correcta aplicación de la normativa legal en la UGEL Huamanga?.....	66
Tabla 2 ¿Para usted las recomendaciones de la auditoria de cumplimiento a la administración de recursos humanos incide para mejorar la correcta aplicación de la normativa legal en la UGEL Huamanga?	67
Tabla 3 ¿Durante el último año recibió usted capacitación en temas de auditoría cumplimiento por parte de la Entidad?.....	68
Tabla 4 ¿Para usted la Auditoría de cumplimiento tiene carácter independiente?	70
Tabla 5 ¿Para usted la auditoría de cumplimiento es un examen objetivo?	71
Tabla 6 ¿Para usted la auditoria de cumplimiento sobre todo las observaciones se efectúa a base de evidencias?	72
Tabla 7 ¿Para usted la auditoria de cumplimiento se efectúa en base a la planificación, ejecución e informe?	74
Tabla 8 ¿Para usted las recomendaciones de los informes de auditoría están orientadas a efectuar las medidas correctivas en la entidad?.....	75
Tabla 9 ¿Para usted es eficiente la administración de los recursos humanos en lo que respecta a movimiento de personal en la UGEL Huamanga?.....	77
Tabla 10 ¿Para usted es eficiente la formulación de planillas en UGEL Huamanga?.....	78
Tabla 11 ¿Para usted es importante superar las causas de las irregularidades en lo que respecta a la administración de los recursos humanos en la UGEL Huamanga?.....	80
Tabla 12 ¿Para usted las convocatorias de personal son transparentes en la gestión de la UGEL Huamanga?	81

Tabla 13 ¿Para usted se efectúa la verificación o confirmación de la veracidad del currículo del personal que fue ganador del concurso de méritos en la UGEL Huamanga?.....	83
Tabla 14 ¿Para usted cuál es la causa fundamental de una gestión deficiente?.....	84
Tabla 15 ¿Para usted cuál es el efecto fundamental de una gestión deficiente?.....	86
Tabla 16 ¿Para usted los movimientos de personal como destaque, reasignación y otros se llevan a cabo respetando las normas legales correspondientes?.....	87
Tabla 17 ¿La entidad efectúa la fiscalización a la formulación de planillas en forma oportuna?.....	89
Tabla 18 ¿La formulación de planillas de haberes se efectúa en forma oportuna?	90
Tabla 19 ¿La entidad fiscaliza a los docentes en sus centros educativos en forma permanente?.....	92
Tabla 20 ¿La entidad efectúa los cálculos de los beneficios sociales de acuerdo a la escala establecida?.....	93

Resumen

El presente trabajo investigativo tiene como propósito elemental: determinar la asociatividad de la auditoría de cumplimiento en la administración de recursos humanos y como es que genera incidencias para la correcta aplicación de la normativa legal en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga – Ayacucho, 2017. La investigación efectuada ha sido de tipo descriptiva correlacional, con un diseño no experimental, se emplearon encuestas y entrevistas como técnicas e instrumentos de recopilación de datos y se tabuló la información, se realizaron tablas, figurase interpretación de resultados. La hipótesis generales la auditoría de cumplimiento es un examen que evalúa la correcta administración de la unidad de recursos humanos, los mismos que generan incidencias de mejora en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga – Ayacucho, 2017 y las hipótesis específicas con las dimensiones en la variable X; Auditoría de cumplimiento y las dimensiones de la variable Y; recursos humanos, se tuvo como muestra a 30 servidores de la UGEL Huamanga. De esta manera se pudo concluir que la auditoría de cumplimiento a la administración de recursos humanos si genera incidencias para la correcta aplicación de la normativa legal en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga – Ayacucho y se establece la recomendación, que los funcionarios y servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga, cumplan con implementar las sugerencias y recomendaciones dadas en los respectivos informes de auditoría por cuanto las auditorías de Cumplimiento están orientadas a mejorar la gestión institucional.

Términos claves: Auditoría, Cumplimiento, Recursos, Humanos, Gestión.

Abstract

The present thesis considers as objective to determine that the audit of compliance to the human resources administration generates incidents for the correct application of the legal regulations in the Huamanga - Ayacucho Local Educational Management Unit, 2017. The research carried out has been descriptive correlational, with a non-experimental design, surveys and interviews were used as techniques and instruments for data collection and information was tabulated, tables, graphs and interpretation of results were made. The general hypothesis is the compliance audit is a test that evaluates the correct administration of the human resources unit, the same ones that generate incidences of improvement in the Huamanga - Ayacucho Local Educational Management Unit, 2017 and the specific hypotheses with the dimensions in the variable X; Compliance audit and the dimensions of the variable Y; human resources, 30 servers of the UGEL Huamanga were shown as a sample. In this way it was concluded that the audit of compliance to the human resources administration if it generates incidents for the correct application of the legal regulations in the Local Educational Management Unit Huamanga - Ayacucho and establishes the recommendation, that the officials and servers of the Huamanga Local Education Management Unit, which comply with implementing the recommendations of the audit reports, as compliance audits are aimed at improving institutional management.

Key terms: Audit, Compliance, Resources, Human, Management.

Introducción

El presente trabajo de investigación denominado: Auditoría de cumplimiento a la administración de recursos humanos en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga – 2017, está orientado a determinar que las recomendaciones de la auditoría de cumplimiento a la administración de recursos humanos inciden para mejorar la correcta aplicación de la normativa legal, estableciendo propuestas en el mejoramiento de la gestión de recursos humanos en lo que respecta a movimiento de personal en sus diferentes modalidades y asimismo en la formulación de planillas de pago de haberes y determinar las causas y efectos de la deficiente administración de recursos humanos y lograr el mejoramiento en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga – Ayacucho.

Este trabajo se justifica al no existir investigaciones rigurosas sobre el tema propuesto referente a la auditoría de cumplimiento a la gestión de los recursos humanos y que incidencias genera en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga – Ayacucho y las recomendaciones están orientadas a mejorar la administración de la referida entidad, además servirá para otras entidades públicas a fin de que tomen en cuenta y se corrijan las irregularidades o deficiencias en forma oportuna.

El Objetivo general de la presente investigación es: Determinar que la auditoría de cumplimiento a la administración de recursos humanos influye en la correcta aplicación de la normativa legal en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga – Ayacucho, 2017 y los objetivos específicos son: Determinar que las recomendaciones de la auditoría de cumplimiento a la administración de recursos humanos influye para mejorar la correcta aplicación de la normativa legal en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga –

Ayacucho. Establecer propuestas para mejorar la administración de recursos humanos en lo que respecta a movimiento de personal en sus diferentes modalidades y en la formulación de planillas de pago de haberes en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga - Ayacucho. Identificar las causas y efectos de la deficiente administración de recursos humanos y proponer alternativas de mejora en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga – Ayacucho.

La presente tesis está dividido en cuatro capítulos: En el primer capítulo describe el planteamiento del problema, formulación del problema de estudio, objetivos, así como la justificación; en el segundo capítulo, se consigna el marco teórico relacionado al trabajo de investigación, los antecedentes, bases teóricas, así como definición de conceptos y se establece las hipótesis y variables; en el tercer capítulo se establece el diseño metodológico, identificando el tipo, nivel y diseño de investigación, la población, la muestra, el método de investigación, así como los instrumentos utilizados; y en el cuarto capítulo se desarrolla los resultados obtenidos en la investigación, mediante los cuales se evidencia la hipótesis, la relación existente entre la auditoria de cumplimiento y la gestión de recursos humanos en la mejora continua para la correcta aplicación de la normativa legal en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga.

Las autoras.

CAPÍTULO I

Problema de la Investigación

I. Planteamiento, sistematización y formulación del problema

1.1. Descripción del problema

La auditoría al área de recursos humanos es un tema importante a tratar a nivel mundial, nacional, regional y local, actualmente en el Perú es un tema de controversia por cuanto existen diversos regímenes de contratación de personal para las distintas entidades públicas y se aprecia diversas irregularidades y el Congreso de la República del Perú ha tratado de unificar a un solo régimen sin haber logrado su objetivo.

Los puntos débiles existentes en el área funcional de Recursos Humanos están relacionados con los pagos indebidos de haberes del personal docente y administrativos que fundamentalmente se debe a los reportes de asistencia que se realiza de manera inoportuna cuya responsabilidad es de los servidores administrativos a cargo, así mismo influye la emisión tardía de las resoluciones directorales, mediante la cual se resuelven los nombramientos, contrataciones, ampliación de contratos, conceder licencias sin goce de remuneraciones, con goce de remuneraciones con más de 20 días de descanso médico, los encargos a docente en cargos directivos por necesidad institucional (es decir son profesores de aula con 30 horas de jornada escolar y son encargados a directores de instituciones educativas con 40 horas de jornada variando los pagos de sus haberes mensuales de S/ 1,739.00 a 1,904.00 soles), en tanto no se emita dicha resolución, la oficina de planillas

remuneraciones y pensiones no puede realizar ni programar los pagos de sus haberes según cronograma de pagos, creando malestar en los trabajadores y servidores.

Por otra parte, los pagos indebidos se producen en el reconocimiento de los beneficios a los docentes nombrados como son: Asignaciones por Tiempo de Servicios (ATS) que le corresponde al cumplir 25 y 30 años de servicios el importe ascendente a 2 remuneraciones integras mensuales, la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) que se otorga al cese del docente el monto de 14% de la remuneración integra mensual por los años de servicios oficiales y los subsidios por luto y sepelio que se otorga al fallecimiento del profesor, cónyuge, padres e hijos monto único de s/. 3,000.00, para dichos pagos los docentes o el interesado deberá solicitarlo previos requisitos establecidos y así se pueda reconocer mediante acto resolutivo pero algunos docentes solicitan por segunda vez los pagos por lo antes manifestado no existiendo un control adecuado y estricto en la institución.

Nuestro tema investigativo: Auditoria de cumplimiento a la administración de recursos humanos en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga – 2017, está referido a la aplicación de la auditoria de cumplimiento, al examen y verificación si la administración de recursos humanos en la UGEL de Huamanga si se ha efectuado en estricta aplicación a la normatividad prevista para dichos objetivos, sobre todo con énfasis al sistema de recursos humanos o también conocido como sistema de personal los mismos que inciden en la gestión de la Entidad UGEL de Huamanga.

La auditoría de cumplimiento tiene como fin medir el nivel de cumplimiento eficaz de la normatividad aplicable para nuestro caso en la administración de recursos humanos en la UGEL de Huamanga, por tanto la auditoría de cumplimiento contribuye a la mejora de una

eficiente gestión de recursos del estado, mediante el buen servicio público y es una evaluación independiente sobre una entidad el mismo que mejorará el manejo adecuado de recursos públicos, y así lograr la adecuada toma de decisiones por parte de los responsables de optar acciones correctivas buscando el mejoramiento y el cumplimiento de metas y objetivos.

Así mismo, no se cumplen los cronogramas de pagos en el sector educativo, los que mayormente son perjudicados son los profesores contratados por el mal proceso administrativo que estos realizan es decir los profesores nombrados solicitan licencias sin goce de remuneraciones, en reemplazo de estos el director de la institución educativa efectúa la propuesta de contrata a profesores quienes laboraran en algunos casos hasta tres meses sin percibir su haberes; esto debido a que no se emite las resoluciones directoral de licencias sin goce de remuneraciones oportunamente, el cual es denegado por no corresponder, ya que según la ley de la Reforma Magisterial el docente no puede superar dentro los 5 años con 2 años de licencia sin goce de remuneraciones, por lo tanto los docentes que son contratados no perciben sus haberes de manera oportuna, asimismo las renuncias constantes después de haber efectuado los pagos de sus haberes de los docentes contratados que son informados tardíamente.

Por otra parte, los desplazamientos de los profesores provenientes de otras Unidades de Gestión Educativa son situaciones administrativas que en muchos casos perjudica en el cumplimiento de pagos al personal debido a que son por motivos de reasignación, permutas y sin embargo no presentan sus constancias de ceses de pagos efectuando doble percepción en la UGEL de procedencia y en la UGEL de Huamanga.

Así mismo, en el sistema empleado en la oficina de remuneraciones al cierre de planillas se produce el desorden por cuanto el servidor administrativo a cargo incorpora información al Sistema Único de Planillas SUP - SIAF, el cual hace que colapse el sistema alterando la información ingresada y como consecuencia el sector no cumple el cronograma de pagos a esto se a una la falta de disposición de capacitación al personal sobre funciones a desarrollar en el puesto a ocupar generando desorden de funciones y la falta de responsabilidades administrativas por no realizar la entrega de cargo, cuando un personal bajo contrato administrativo de servicio (CAS) se retira por el corte inesperado de contrato o renuncia.

Por otra parte la rotación constante de los colaboradores afecta negativamente en el desempeño individual de los mismos, así mismo la falta de coordinación e información oportuna sobre movimiento de los docentes nombrados, contratados y administrativos genera pagos indebidos en algunos casos por doble percepción, contratos y/o adendas a destiempo generando que no se declaren oportunamente los beneficios sociales de los trabajadores a los aspectos comentados se agrega la falta de ambientes adecuados el mismo que genera la deficiente atención a los usuarios por reclamos y desarrollo de actividades, así mismo las condiciones de trabajo inadecuado, remuneraciones ínfimas y contrariamente se solicita productividad alta por parte de los jefes inmediatos.

No se tiene una visión estratégica en la gestión de recursos humanos. Por lo que los procedimientos son muy burocráticos, generando niveles de insatisfacción, no se da crédito a la meritocracia, no hay coordinación y menos disponibilidad de presupuesto debido a que no se contrata de acuerdo a la necesidad de plazas a cubrir.

La UGEL Huamanga, actualmente tiene 2975 profesores nombrados, 374 trabajadores nombrados administrativos de sede e Instituciones Educativas, 17 pensionistas D.L. 20530, 2180 profesores contratados y 260 trabajadores administrativos contratados bajo la modalidad de CAS, incluidos personal de programas implementados por el Ministerio de Educación, haciendo un total de 5806 trabajadores por distintas modalidades. Por tanto, la auditoria de cumplimiento a la gestión de recursos humanos, es de vital importancia para mejorar la gestión de la UGEL de Huamanga.

Por otra parte la presente investigación, se efectuará en base a la normatividad vigente emitida por la Contraloría General de la República en su condición de órgano rector del Sistema Nacional de Control, con exclusividad a las normas de auditoría de cumplimiento en las Entidades Públicas, si bien es cierto estas normas se dieron hace poco tiempo vale decir 3 años, sin embargo la aplicación en esta parte de región de Ayacucho se han efectuado pocas auditorias de cumplimiento, por cuanto su realización es de vital importancia en todas las Entidades Públicas para el mejor funcionamiento y sobre todo coadyuva a mejorar la gestión Institucional y orientado a una gestión transparente.

En tanto, la auditoria de cumplimiento a la administración de recursos humanos que genera incidencia en la UGEL Huamanga, es preponderante para la mejora continua de la gestión; como se han manifestado los servidores existe el desconocimiento a la referida auditoria, por el mismo hecho que no recibieron la capacitación correspondiente sobre el tema en referencia, por cuanto nuestra investigación se relaciona a la auditoria de cumplimiento en la gestión de la UGEL de Huamanga, por tanto existe la necesidad permanente de capacitarse en temas afines a su desempeño laboral y efectuar una gestión efectiva y eficiente, el mismo

que para nuestro caso influye en la correcta gestión de los recursos humanos, en la gestión de la UGEL Huamanga.

Entonces, la investigación nos permitirá implementar la auditoría de cumplimiento a la administración de recursos humanos con incidencia en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga, para tal efecto se utilizará diversas técnicas de investigación, los mismos que tendrán efectos en la gestión.

Por otra parte, se observa, que en la UGEL Huamanga, en los servidores existe el desconocimiento a las bondades de una auditoría de cumplimiento, por el mismo hecho que no recibieron la capacitación correspondiente sobre el tema en referencia, por cuanto nuestro tema de investigación está relacionado al examen a la administración de recursos humanos que tienen efectos en la gestión de la Unidad de Recursos Humanos.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la auditoría de cumplimiento y los recursos humanos para generar incidencias en la correcta aplicación de la normativa legal en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga – Ayacucho.

1.2.2. Problemas específicos

Del problema general se derivan los siguientes problemas específicos:

- a. ¿De qué manera las recomendaciones de la auditoría de cumplimiento a la administración de recursos humanos inciden para mejorar la correcta aplicación de la normativa legal en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga - Ayacucho?
- b. ¿Qué alternativas de propuesta se debe dar para mejorar la administración de recursos humanos en lo que respecta a movimiento de personal en sus diferentes modalidades y en la formulación de planillas en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga? Ayacucho?
- c. ¿De qué manera se debe identificar las causas y efectos de la deficiente administración de recursos humanos y proponer alternativas de mejora en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga – Ayacucho?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Demostrar la relación entre la auditoría de cumplimiento y la administración de recursos humanos influyen para la correcta aplicación de la normativa legal en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga – Ayacucho, 2017.

1.3.2. Objetivos específicos

- a. Determinar que las recomendaciones de la auditoría de cumplimiento a la administración de recursos humanos influye para mejorar la correcta aplicación de la normativa legal en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga - Ayacucho.

- b. Establecer propuestas para mejorar la administración de recursos humanos en lo que respecta a movimiento de personal en sus diferentes modalidades y en la formulación de planillas en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga. Ayacucho.
- c. Identificar las causas y efectos de la deficiente administración de recursos humanos y proponer alternativas de mejora en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga – Ayacucho.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación teórica

La investigación presente, el mismo que genera incidencias en la aplicación teórica y conceptos básicos referentes a la auditoría de cumplimiento, por estos hechos se hace necesario la realización de una auditoría de cumplimiento relacionado a la administración de los recursos humanos en sus diversas modalidades en la Entidad Pública de la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga – Ayacucho, por otra parte se utilizará teorías relacionados al sistema de personal como son las normas generales y específicas además la normativa interna de la propia entidad.

La investigación consiste en promover a través de las normativas legales vigentes a la auditoría de cumplimiento para nuestro caso relacionado al sistema de personal en la UGEL Huamanga – Ayacucho.

1.4.2. Justificación práctica

La investigación y sus resultados servirán para consultar y orientación a todas las entidades públicas en particular a las Unidades de Gestión Educativa Local del Perú y demás entidades de alcance del Gobierno Regional de Ayacucho, referente a la auditoria de cumplimiento al sistema de recursos humanos o sistema de personal, teniendo en cuenta las fortalezas, oportunidades, amenazas y debilidades de la entidad, articulando con todos sus actores potenciales y directos de acuerdo a nuestro caso planteado.

Esta Investigación se realiza porque existe la necesidad de mejorar la administración de la Unidad de recursos humanos, a través de la auditoria de cumplimiento para nuestro caso en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga y para enfocar en forma real y de acuerdo a las normas vigentes.

1.4.3. Justificación metodológica

Para la presente investigación para el cumplimiento de los objetivos del estudio, se acudirá al uso de métodos y técnicas de investigación para analizar la incidencia de la implementación de la auditoria de cumplimiento para nuestro caso a la administración de recursos humanos, para facilitar la correcta administración el mismo que generará incidencias en la gestión de la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga – Ayacucho y para la presente investigación se utilizará el método deductivo.

Por tanto, esta investigación permitirá el mejoramiento en la administración institucional a través de la auditoria de cumplimiento. La presente investigación servirá como punto de

partida para ver la mejora continua de la gestión, para tal efecto en la implementación se efectuará recomendaciones a través de los informes de auditoría y la aplicación de estrategias correspondientes.

1.4.4. Justificación social

El tema de investigación se justifica porque está referido al examen a la administración de recursos humanos en sus diferentes modalidades si bien es cierto la Entidad a evaluarse está relacionado directamente con los docentes en sus diferentes niveles y alumnos, existiendo a la fecha diversos problemas tanto de carácter social y económico, por tanto se hace necesario esta investigación para mejorar la gestión del área de personal a través de la auditoría de cumplimiento en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga – Ayacucho, por lo cual este trabajo de investigación permitirá determinar que la auditoría de cumplimiento es preponderante para la gestión y por ende para los usuarios de la entidad en estudio, entonces existe la necesidad de efectuar auditorías permanentes sobre todo al área de recursos humanos.

Por tanto, la presente investigación nos permitirá la mayor transparencia, eficiencia de la gestión y sobre todo al logro de propósitos y fines institucionales planificados en los documentos de gestión Institucional, para aportar a los usuarios una mejor atención y que se sientan satisfechos con los servicios que brinda la entidad.

1.4.5. Justificación de conveniencia

La presente investigación, es de vital importancia, por cuanto los servidores deben capacitarse para afrontar una auditoría de cumplimiento sobre todo a la administración de

recursos humanos los mismos que generan incidencia en la gestión de la UGEL Huamanga – Ayacucho, por tanto, es importante que se efectúen auditorias de cumplimiento en forma frecuente a fin de mejorar la gestión institucional.

1.5. Delimitación de la investigación

1.5.1. Delimitación espacial

La investigación se realizó en las Oficinas de la UGEL Huamanga – Ayacucho y con algunas informaciones obtenidas de otras entidades públicas del ámbito de la Región de la Ayacucho que tienen las mismas coincidencias en la ejecución del sistema de personal.

1.5.2. Delimitación temporal

El trabajo investigativo fue desarrollado en el periodo 2017.

1.5.3. Delimitación temática

En la investigación se utilizó textos, tesis, revistas científicas, artículos científicos, periódicos, como antecedentes y conceptos que tengan contenido adecuado con el tema de investigación, sobre todo las normas emitidas por la Contraloría General de la República, con incidencia a la auditoria de cumplimiento, por tanto la investigación buscó establecer que las sugerencias así lo recomendado a través de los informes de auditoría se orienten al mejoramiento de la administración de la entidad por cuanto recomienda a superar las causas para nuestro caso de la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga – Ayacucho.

CAPÍTULO II

Marco Teórico

II. Marco teórico

2.1. Antecedentes del estudio

Para efectuar la presente investigación se ha encontrado estudios similares, así como informaciones que podrían ayudar como antecedentes, tales como:

Ámbito Internacional

De acuerdo con el autor, **Tuquinga Reino, R. D. P. (2015)**, en su tesis denominada: *Auditoría administrativa al Área de Recursos Humanos de la Gobernación Provincial de Chimborazo, período 2012*. Trabajo investigativo para obtener el título de Ingeniera en Contabilidad y Auditoría CPA en la Universidad Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. Rio Bamba – Ecuador. La autora tuvo como objetivo general realizar una Auditoría Administrativa al área de Recursos Humanos de la Gobernación Provincial de Chimborazo, período 2012; para mejorar el cumplimiento de la normativa legal de forma eficiente, eficaz y económica de los objetivos y metas establecidas. Tipo de investigación exploratorio y descriptivo.

Conclusiones:

- El cumplimiento de la normativa legal vigente no se ha realizado en su totalidad por lo cual ha disminuido la eficiencia, eficacia y economía de las actividades realizadas en la institución.
- A través de la ejecución del proceso de Auditoría Administrativa se analizó y examinó los procedimientos institucionales, los mismos que demostraron tener debilidades en algunos hechos significativos.
- Se elaboró un informe final con la recopilación de la información básica y relevante de la institución, además con los resultados de su análisis, es decir, con las conclusiones y recomendaciones de todos los hallazgos encontrados.

El autor, **España Herrería, G. J. (2016)**, en su tesis denominada: *Auditoría Administrativa en el Área de Recursos Humanos para la empresa Brisas del Cristal en la ciudad de Montalvo*. Tesis para alcanzar el título de Ingeniera en Contabilidad Superior, Auditoría y Finanzas CPA de la Universidad Regional Autónoma de los Andes UNIANDES. Quevedo, Ecuador. El objetivo general es implementar una auditoría administrativa que determine la eficiencia y eficacia en el desempeño laboral del Área de Recursos Humanos de la Empresa Brisas del Cristal, en la ciudad de Montalvo.

Llegando a las siguientes conclusiones:

- En el desarrollo del marco teórico de la investigación se basa su síntesis fundamentalmente de las diversas conceptualizaciones de la bibliografía de los autores nacionales y extranjeros mencionados en la propuesta, permitiendo tener un

criterio amplio y definido relacionado a la Auditoría Administrativa en el Departamento de Recursos Humanos de la Empresa Brisas del Cristal de la ciudad de Montalvo. Este trabajo demostró la importancia de la aplicación de la auditoría administrativa, en medir la eficiencia y eficacia administrativa en las organizaciones. Permitió también hacer un estudio objetivo a los motivantes influyentes en generar el éxito o fracaso de la auditoría administrativa, propone un esquema para la aplicación de 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 diseñada como todo un proceso integral, que incluye aspectos generales de la empresa, el proceso de planeación, ejecución y el informe final, por tanto, es un esquema que permite mejorar la información de todas las áreas administrativas de la empresa en la toma de decisiones.

De acuerdo con el autor **Naveda Lluglla, J. F. (2016)** en su tesis titulada: *Auditoría de gestión a la unidad administrativa de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el gobierno autónomo descentralizado Municipal del Cantón Mera, en el período de enero a diciembre del 2014*. Tesis de grado previa a la obtención del título de Ingeniero en Contabilidad Superior Auditoría y Finanzas C.P.A. de la Universidad Regional Autónoma de los Andes Uniandes. Puyo, Ecuador.

El autor establece como objetivo mejorar los sistemas de control interno y procesos administrativos en el Departamento de Talento Humano; del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Tosagua en base a la integración y cumplimiento de

normas y leyes establecidas para el efecto Dentro del presente proceso de investigación se efectuó los métodos investigativos como método descriptivo y analítico sintético, descriptivo.

El autor llegó a las siguientes conclusiones:

- Al desarrollar la auditoría de gestión en la UATH se pudo constatar el cumplimiento de la normativa legal aplicadas a los subsistemas de administración de talento humano, las que no se realizan debidamente, ocasionando un nivel bajo de desempeño por parte de los colaboradores, así mismo el no observar Normas del Control Interno, han generado ineficiencia Institucional en la parte administrativa.
- El control interno aplicado a la UATH, no da cumplimiento a los procesos recomendados para su ejecución, por lo que el nivel de riesgo está presente como resultado de la inobservancia, e irresponsabilidad de su máxima autoridad y jefe de personal. Por lo que como resultado de la auditoría de gestión se hicieron las recomendaciones del caso a fin de que se dé fiel cumplimiento a lo estipulado por la LOSEP y las Normas de Control Interno para el desarrollo de los procesos de la UATH esto permitirá a la Institución contar con colaboradores efectivos e eficientes que logran impulsar el control interno, y cumplir con los propósitos planificados.

Ámbito Nacional

De acuerdo con el autor, **Oscoco Peralta, H.(2015)**, en su investigación: *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha - Andahuaylas – Apurímac, 2014*. Realizada para obtener el Título Profesional de

Licenciado en Administración de Empresas en la Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas, Perú. Teniendo como fin primordial determinar el nexo entre gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, Apurímac, 2014. Teniendo un diseño investigativo no experimental.

Llegando a las conclusiones siguientes:

1. La Gestión del Talento Humano presenta una débil asociatividad con el desempeño laboral de los colaboradores de la organización edil del Distrito de Pacucha, según el coeficiente de correlación de Spearman (0.552).
2. La Planificación del TT.HH., presenta una débil asociatividad (0.475, coeficiente de correlación de Spearman) con el desempeño laboral de los colaboradores ediles del Municipio Distrital de Pacucha.
3. La Integración del Talento Humano presenta una débil asociatividad (0.483, coeficiente de correlación de Spearman) con el desempeño laboral de los colaboradores de la organización edil Pacucha.
4. El Desarrollo del Talento Humano presenta una débil asociatividad (0.417, coeficiente de correlación de Spearman) con el desempeño laboral.

El autor, **Asencios Trujillo, C. (2017)**, en su tesis denominada: *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016*. Para obtener la Maestría en gestión pública en la Universidad César Vallejo. Lima Perú. Teniendo objetivo principal determinar 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:

- La presente investigación logró demostrar que existe una relación significativa moderada entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los servidores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima.
- 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.
- También quedó demostrado la influencia moderada de las capacidades o competencias laborales y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos del nosocomio Nacional Hipólito Unanue.
- 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 Wong, A. J. (2017)**, en su tesis denominada: *Auditoria de Recursos Humanos y Logro de Objetivos de la Empresa Imprenta Impetu Editorial S.R.L*

Distrito de Callería, Pucallpa 2016. Trabajo desarrollado a fin de obtener el título profesional de Contador Público en la Universidad Privada de Pucallpa. Perú. Cuyo objetivo primordial fue establecer de qué manera la auditoría de recursos humanos se asocia con el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa.

Se presentó las conclusiones siguientes:

- a) Que, los informes respecto a la eficacia y eficiencia en el cumplimiento de sus funciones por parte de los colaboradores tienen una relación significativa con el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa.
- b) Que, los informes de control interno respecto a la eficiencia en el desempeño de los colaboradores tienen una relación significativa con el cumplimiento de los propósitos organizacionales de la Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa.
- c) Las medidas correctivas oportunas tienen relación significativa en el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa.
- d) Las debilidades encontradas en los procesos de reclutamiento, selección, adiestramiento y desarrollo personal tienen relación significativa en el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa.
- e) La comunicación organizacional tiene relación significativa con el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa.

Ámbito Local

De acuerdo con el autor, **Berrocal Arango, M. (2016)**, en su tesis denominada: *Calidad en la auditoría gubernamental y sus implicancias en la Auditoría de Cumplimiento en la Municipalidad Provincial de Cangallo, 2016*. Desarrollada para obtener el título profesional de Contador Público en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Ayacucho, Perú. El cual tuvo como fin preponderante el de determinar que la calidad de la auditoría gubernamental genera incidencias en la auditoría de cumplimiento en la Municipalidad Provincial de Cangallo, 2016; el modelo investigativo fue la revisión Cualitativo Descriptivo bibliográfica documental de caso.

Llegando a las siguientes conclusiones:

1. El 87% de los participantes en las encuestas manifiestan que los procedimientos de control de calidad inciden en los procesos de la auditoría de cumplimiento en la organización edil de la Provincial de Cangallo.
2. El 90% de participantes en las encuestas indican que los controles de calidad durante la ejecución de la auditoría de cumplimiento mejoran significativamente la administración de la organización edil de la Provincia de Cangallo.
3. El 73% indican la eficiencia de los controles de calidad para la preparación y presentación del informe de auditoría de cumplimiento en el Municipio de la Provincia de Cangallo.
4. El 80% considera que el Municipio tiene colaboradores capacitados.

5. El 77% considera que el Municipio si tiene colaboradores idóneos responsables de ejecutar la Auditoria.

El autor, **De La Cruz Huamán, P. V. (2016)**, en su tesis denominada: *Gestión de talento humano y desempeños laborales en las carpinterías metálicas en la ciudad de Ayacucho. 2013-2014*. Desarrollado a fin de obtener el título profesional de Licenciado en Administración en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Ayacucho, Perú. Teniendo como propósito general conocer el planeamiento que permita el desarrollo de las Carpinterías Metálicas en la ciudad de Ayacucho 2013-2014. Trabajo investigativo de carácter descriptivo, de nivel investigativo exploratorio, descriptivo, explicativo, correlacional y de campo.

Llegó a las siguientes conclusiones:

1. Los ejecutivos y colaboradores de las carpinterías metálicas de Ayacucho, deben de tener la capacidad de adaptación al entorno cambiante para lo que se hace necesario también adoptar un sistema novísimo de gestión de TT.HH., para garantizar la calidad organizacional dada su influencia preponderante.
2. Se debe de orientar el accionar institucional a un sistema de administración de talento humano como una estrategia que permitirá desarrollar y generar cambio sustancial en las organizaciones públicas, dado que los talentos inciden en el desempeño laboral de los colaboradores.

3. Los formatos desfasados de gestión generan individualización, burocracias administrativas, resistencia al cambio, evasión de responsabilidades etc., lo que termina mermando a la organización por incidir negativamente en los colaboradores, el desempeño laboral, productividad e imagen organizacional, esto encontramos en las carpinterías metálicas de Ayacucho. Por ende, como solución se recomienda implementar un nuevo modelo de administración del talento humano y organización.

4. Contrariamente se tiene en claro que una buena organización de equipos de trabajo influye positivamente en el mejoramiento permanente del desempeño laboral en las carpinterías metálicas de Ayacucho. Es allí donde se justifica que es mejor trabajar considerando equipos de trabajo funcional, multidisciplinario y de solución de problemas siendo esto alternativas frente a los modelos desfasados.

De acuerdo con el autor, **Curi Acha, J. J. (2018)**, en su tesis denominada: *Satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017*. Trabajo investigativo que le permitió obtener el título profesional de obtener el Grado Académico de Maestro en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa en la Universidad César Vallejo. Perú. Teniendo como fin principal determinar el nexo entre nivel de satisfacción laboral y desempeño docente en las escuelas y colegios públicos de Pomabamba. Ayacucho, 2017. Teniendo una metodología, correlacional y transversal.

Llegó a las siguientes conclusiones:

1. El nexo existente del nivel de satisfacción laboral y el desempeño docente es directo en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017 (rtb = 0,709; p = 0,000).
2. El nexo existente del nivel de satisfacción laboral y el desempeño docente en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes es directo en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017 (rtb = 0,560; p = 0,000).
3. El nexo existente entre el nivel de satisfacción laboral y desempeño docente en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es directo en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017 (rtb = 0,780; p = 0,000).
4. El nexo existente de nivel de satisfacción laboral y el desempeño docente en la administración de la escuela articulada la comunidad es directo en I.E.P. institución pública de Pomabamba. Ayacucho, 2017 (rtb = 0,480; p = 0,000).
5. El nexo existente entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño docente y el desarrollo de la profesionalidad-identidad es directo en I.E.P. de Pomabamba. Ayacucho, 2017. (rtb = 0,601; p = 0,000)

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Auditoria de cumplimiento

El autor, **Pillaca Esquivel, U. (2014)**, en su investigación: *La auditoría integral: Su incidencia en la lucha contra el fraude y la corrupción en los Gobiernos regionales del Perú;*

caso Gobierno Regional de Ayacucho – 2014. Manifiesta que en el sector público las auditorías no vienen cumpliendo con su fin, menos proponen alternativas, que mejoren el diseño actual y permitan implementar con técnicas novísimas y procedimientos que mitiguen los casos de corrupción, ilícitos etc, por lo que hace una interesante propuesta de implementar la auditoría integral para dar una lucha frontal al fraude y corrupción que se da en los gobiernos regionales y otras entidades públicas.

De acuerdo a las Normas Internacionales de Auditoría – NIA (2004) El Comité Internacional de Prácticas de Auditoría de la Federación Internacional de Contadores - IFAC es el encargado de emitir *las Normas Internacionales de Auditoría (NIAs)*. Su aplicación en el Perú es aprobada por la Junta de Decanos el 31 de diciembre del 2004.

Estas normativas de talla internacional brindan criterios, principios, procedimientos y lineamientos básicos que permitirán estandarizar la ejecución de las auditorías en el mundo. Por lo que estas normas son de trascendental importancia para el desarrollo de una auditoría.

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.

Este tipo de auditoría es de reciente creación por parte del ente rector y regulador que es la Contraloría General de la República cuyo propósito es garantizar el fiel cumplimiento de la normativa y la verificación del uso adecuado de los fondos públicos.

Finalidad

Una de las finalidades es regular permanentemente la auditoría de cumplimiento la misma que es ejecutada por la Contraloría General de la República y los Órganos de Control Institucional, con el propósito de lograr eficiencia en el ejercicio del control de la legalidad en las entidades sujetas al ámbito del Sistema Nacional de Control, a fin de cautelar el correcto uso y destino de los recursos y bienes del Estado. También busca estandarizar la ejecución de las auditorías de cumplimiento.

Alcance

Debe ser considerada por todos los colaboradores de la gestión pública, de acuerdo al siguiente detalle:

- a) Los trabajadores inmersos en unidades orgánicas de la Contraloría General de la República.
- b) Por todos los Órganos de Control Institucional.
- c) Los titulares, directivos y colaboradores de las organizaciones públicas, que ejercen o han ejercido funciones, con prescindencia de su régimen laboral, contractual,

estatutario, administrativo, civil, ad honorem o relación de cualquier naturaleza. Por tanto, es aplicable para todos los servidores de las entidades públicas del Perú.

Normatividad de Auditoria

Según la Ley N° 27785 (2002), *Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República*, publicada en el diario El Peruano el 23 de julio de 2002, esta Ley está referida al Sistema Nacional de Control que constituyen la Contraloría General de la República, los Órganos de Control Institucional y las Sociedades de Auditoria designadas bajo concurso por la Contraloría General de la República que establece las normas que regulan el ámbito, organización, atribuciones y funcionamiento del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República como ente técnico rector de dicho Sistema Nacional de Control.

Normatividad de la Ley de Control Interno

Según la **Ley N° 28716 (2006), *Ley de Control Interno de las Entidades del Estado***, se establece las normas necesarias que permitirán garantizar la regulación, formulación, aprobación, implementación, mejoramiento y supervisión del control interno en las entidades del Estado., con el fin proteger y lograr el fortalecimiento de todos los sistemas administrativos y operativos de control previo, a fin de hacer frente a la corrupción, comisión de ilícitos y fraude y así contribuir al cumplimiento óptimo de los objetivos institucionales.

Componentes de la Presente Ley:

- El ambiente de control; es el entorno empresarial que favorece el ejercicio de las buenas prácticas, los valores, conductas y reglas apropiadas para el funcionamiento del control interno y una gestión escrupulosa.
- La evaluación de riesgos; es la identificación de las desviaciones que afectan el proceso de auditoría y sus fines y por ende a los objetivos institucionales.
- Actividades de control gerencial; como procedimientos de monitoreo y prevención para asegurar la calidad en la consecución de los objetivos del control interno.
- Los sistemas de información y comunicación; necesarios en el procesamiento de datos, en la integración y divulgación de la información, para dar claridad seguridad y confianza a los procesos de gestión y control interno institucional.
- El seguimiento de resultados; trata de la verificación de los logros obtenidos y de sus recomendaciones para potenciarlas o maximizarlas si el caso lo amerite, siempre que estos estén los informes formulados por los órganos del Sistema Nacional de Control.
- Los compromisos de mejoramiento; que resultan de las autoevaluaciones realizadas por el personal responsable, orientadas a maximizar y mejorar el desarrollo del control.

Artículo 9.- Principios del control gubernamental, los principios que rigen el ejercicio del control gubernamental son:

- a) La universalidad
- b) El carácter integral.
- c) La autonomía funcional
- d) El carácter técnico y especializado del control.
- e) La legalidad
- f) El debido proceso de control
- g) La eficiencia, eficacia y economía
- h) La oportunidad y circunstancias debidas.
- i) La objetividad.
- j) El carácter selectivo del control.
- k) La presunción de licitud.
- l) El acceso a la información.

Normatividad de Auditoría Generalmente Aceptada

Según el autor, **Falconi Panana, Ó. (2013)**, *Auditoría y las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas*. Revista de Actualidad empresarial Actualidad Empresarial N° 280 - Primera Quincena de junio 2013, V-1; menciona que la auditoría es un proceso de información realizada por un tercero ajeno al que lo preparó para establecer su razonabilidad del que da a conocer sus resultados con el fin de incrementar las utilidades que tal información posee.

Concepto de evidencia de auditoría

De acuerdo con el autor, **Falconi Panana, Ó. (2014)**. *NIA 500 Evidencia de Auditoria*. Revista de Actualidad Empresarial N° 310 - Primera Quincena de setiembre 2014, V-1 y V-2, Las evidencias se obtienen de las pruebas de control como de los procedimientos sustantivos. Estas deben de ser persuasivas y no conclusivas; Según criterio del auditor una evidencia debe de ser influenciada por los factores siguientes: La evaluación del auditor de la naturaleza y nivel del riesgo inherente tanto a nivel de los estados financieros como a nivel del saldo de la cuenta o clase de transacciones.

Evidencia de auditoría.

Esta información obtenida por el auditor a través de fuentes documentarias, registros contables subyacentes a los estados financieros e información corroborativa de otras fuentes, es útil para emitir el informe respectivo de dicho proceso.

Pruebas de control.

Tienen la finalidad de evidencias de auditoría sobre la adecuación del diseño y eficacia operativa de los sistemas de contabilidad y de control interno.

Procedimientos Sustantivos.

Son pruebas realizadas para obtener evidencia de auditoría para detectar representaciones erróneas y son de dos tipos:

- (a) pruebas de detalles de transacciones y balances; y
- (b) procedimientos analíticos.

Auditoría financiera

Es el examen a los estados financieros de las entidades

La auditoría de desempeño

Es un examen de la eficacia, eficiencia, economía y calidad de la producción y entrega de los bienes o servicios que realizan las entidades con la finalidad de alcanzar resultados en beneficio del ciudadano.

La auditoría de cumplimiento

Tiene el propósito de verificar y determinar el cumplimiento que han dado a las normas disposiciones, estipulaciones contractuales establecidas, en el ejercicio de la función o la prestación del servicio público y en el uso de la gestión de los recursos del Estado, su finalidad es generar mejoramiento de gestión, garantizar la transparencia, la adecuada rendición de cuentas y el buen gobierno de las organizaciones, a través de las recomendaciones incluidas en el informe de auditoría.

2.2.2. Recursos humanos

Según el autor, **Martínez S. Larissa G. (2004)**. *Administración de recursos humanos ¿Cómo funciona?* Gestipolis. Recuperado de <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.

Funciones del Departamento de Recursos Humanos

1. Describir las funciones y responsabilidades de cada puesto laboral y el perfil de quienes lo deben ocupar.
2. Supervisar el desempeño individual y organizacional, promoviendo el crecimiento en liderazgo.
3. Desarrollar adecuadamente los procesos de reclutamiento, selección y contratación del personal idóneo para cada cargo y puesto.
4. Ejecutar los programas de capacitación integral y permanente en beneficio de todo el personal.
5. Salvaguardar la seguridad y salud ocupacional.
 6. Diseñar políticas de estímulo e incentivos.

7. Desarrollar un marco personal basado en competencias.

Objetivos del Departamento de Recursos Humanos

Los objetivos de RR.HH., tienen que estar alineados a los propósitos organizacionales por ende contribuir a la buena imagen y reputación corporativa, preservación del medio ambiente, responsabilidad social, innovación y creación de nuevos productos y servicios.

El principal objetivo es mejorar las contribuciones productivas del personal a la organización, de forma que sean responsables desde el punto de vista estratégico, ético y social.

Sistema Nacional de Gestión de Recursos Humanos

Según manifiesta Martínez Trelles, A. (2015), *Manual de sistemas administrativos del sector público*, primera edición setiembre 2015, editorial Gaceta Jurídica S.A. Lima – Perú. Página 97. Es un sistema administrativo vital en la gestión Pública, por ser el responsable de la regulación y vigilancia del capital humano del Estado.

Los regímenes laborales en la administración pública

Según define Martínez Trelles, A. (2014), *Los derechos colectivos laborales en la Ley del Servicio Civil*. En: Administración Pública & Control N° 3, Gaceta Jurídica, marzo 2014, pp. 24-26. Menciona: Aquí la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir), es el ente regulador del sistema administrativo de gestión de recursos humanos del Estado, que tiene el objetivo

de mejorar la administración del Estado a través del fortalecimiento del servicio civil, para lo que han desarrollado una sinopsis de cuáles y cuántos son los regímenes laborales de la administración estatal, siendo estos dieciséis (16) los regímenes laborales en el aparato estatal, señalados en el cuadro siguiente:

Los regímenes laborales en el Servicio Civil Peruano

Servicio Civil		
Generales	Carreras especiales	Carreras especiales
<p>Carrera</p> <p>-</p> <p>Administrativa (D. Leg. N° 276 de 1984)</p> <p>- Servicio Civil (Ley N° 30057 de 2013) (Nuevo)</p>	<p>- Profesorado y magisterial (Ley N° 24029 de 1984 y Ley N° 29062 de 2007).</p> <p>- Docentes universitarios (Ley N° 23733 de 1983).</p> <p>- Profesionales de la salud (Ley N° 23536 de 1982).</p> <p>- Asistenciales de la salud (Ley N° 28561 de 2005)</p> <p>- Magistrados (Ley N° 29277 de 2008)</p> <p>- Carrera Fiscal (D. Leg. N° 052 de 1981 y modificada en 2010).</p> <p>- Diplomáticos (Ley N° 28091 de 2003 y modificada en el 2005).</p> <p>- Servidores penitenciarios (Ley N° 29709 de 2011).</p> <p>- Militares y Policías (Ley N° 28359 de 2004 y Ley N° 27238 de 1999).</p>	<p>Sin carrera con vínculo laboral</p> <p>- Gerentes públicos (D. Leg. N° 1024 de 2007).</p> <p>Sin carrera con vínculo civil</p> <p>- Convenio de administración con PNUD.</p> <p>- Fondo de Apoyo Gerencial (D.L N° 25650 de 1992).</p>

Elaboración: MARTÍNEZ TRELLES, Antony

2.2.3. Relación entre la auditoría de cumplimiento y el sistema de recursos humanos

De acuerdo con el autor, **Soto (2013)** *Régimen del servicio Civil*.1ª edición, Instituto Pacífico, Lima-Perú, pp. 41-42. Indica que la auditoría de cumplimiento dentro de sus alcances y fines busca practicar el examen objetivo y profesional al sistema de Recursos Humanos, área de vital importancia dentro de la administración pública, por lo que este tipo de auditoría es necesaria si es que se quiere generar un buen desarrollo y funcionamiento de las entidades públicas, para nuestro caso el sistema de recursos humanos, que genera incidencias en la gestión pública, por cuanto las recomendaciones de los informes de auditoría buscan corregir los puntos débiles y brechas encontradas a fin de superar las causas que generan las irregularidades.

2.3. Definición de conceptos

Contraloría General de la República (2016), según resolución N°122-2016-CG,

recuperado el 04 de mayo del 2016,

Auditoría

Es el examen crítico que efectúa un auditor de los controles internos y otros procedimientos utilizados dentro de una organización.

Es un proceso sistemático para obtener y evaluar de manera objetivo las evidencias relacionadas con informes sobre actividades económicas y acontecimientos relacionados. El

fin del proceso consiste en determinar el grado de correspondencia del contenido informativo con la evidencia que dieron origen, así como determinar si dichos informes se han elaborado observando criterios establecidos en el caso.

Actividad: Acción que transforma insumos en un bien o servicio público, de forma articulada con otras actividades.

Auditoría de Desempeño: Examen de la eficacia, eficiencia, economía y calidad de la producción y entrega de los bienes o servicios que realizan las entidades públicas, con la finalidad de alcanzar resultados en beneficio del ciudadano.

Cadena de valor: Estructura de una intervención pública, la cual comprende, insumos, actividades, productos, resultados, específicos, y resultado final.

Desempeño Eficiente: Es el cumplimiento oportuno de objetivos y metas con un mínimo uso de recursos, representando por el grado de acercamiento de la productividad a un estándar.

Desempeño: Es la medición del rendimiento puede ser definida generalmente, como una serie de acciones orientadas a medir, evaluar, ajustar y regular las actividades de una institución. Está íntimamente relacionado con los términos gestión y responsabilidad y se utiliza especialmente en la Auditoría Operacional e integral.

- **Auditoría de Cumplimiento.** -Examen objetivo, sistemático, constructivo y profesional a base de evidencias que se efectúa posterior sobre todo tiene como objetivo verificar el cumplimiento de la normatividad en la ejecución de los recursos públicos.

- **Acción de control.** -La acción de control es la herramienta esencial del Sistema, por la cual el personal técnico de sus órganos conformantes, mediante la aplicación de las normas, procedimientos y principios que regulan el control gubernamental, efectúa la verificación y evaluación, objetiva y sistemática, de los actos y resultados producidos por la entidad en la gestión y ejecución de los recursos, bienes y operaciones institucionales.
- **Carrera Administrativa.** -Es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública.
- **Control gubernamental.-** El control gubernamental consiste en la supervisión, vigilancia y verificación de los actos y resultados de la gestión pública, en atención al grado de eficiencia, eficacia, transparencia y economía en el uso y destino de los recursos y bienes del Estado, así como del cumplimiento de las normas legales y de los lineamientos de política y planes de acción, evaluando los sistemas de administración, gerencia y control, con fines de su mejoramiento a través de la adopción de acciones preventivas y correctivas pertinentes. El control gubernamental es interno y externo y su desarrollo constituye un proceso integral y permanente.(Ley N° 27785, 2002)

2.4. Hipótesis de la Investigación

2.4.1. Hipótesis General

La auditoría de cumplimiento es un examen que evalúa la correcta administración de la unidad de recursos humanos, los mismos que genera incidencias de mejora en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga- Ayacucho, 2017.

2.4.2. Hipótesis Específicas

Hipótesis específica N°01

Las recomendaciones de la auditoria de cumplimiento a la administración de recursos humanos inciden para mejorar la correcta aplicación de la normativa legal en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga – Ayacucho, 2017.

Hipótesis específica N°02

Establecer mejoras para la administración de recursos humanos en lo que respecta a movimiento de personal en sus diferentes modalidades y en la formulación de planillas en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga–Ayacucho, 2017.

Hipótesis específica N°03

Identificación de las causas y efectos de la deficiente administración de recursos humanos permiten proponer alternativas de mejora en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga – Ayacucho, 2017.

2.5. Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Dimensión	Indicador	Escala de Medición
V1 Auditoria de Cumplimiento	Según la Resolución de Contraloría N° 473-2014-CG (2014) , que aprueba la <i>Directiva N° 007-2014-CG/GCSII denominada “Auditoría de cumplimiento”</i> y el <i>“Manual de Auditoría de Cumplimiento”</i> , publicado en el diario El Peruano el 23 de octubre de 2014. Auditoría de cumplimiento La auditoría de cumplimiento es un tipo de servicio de control posterior realizado por las unidades orgánicas de la Contraloría y los OCI, de acuerdo con su competencia funcional en el marco de la normativa y principios del control gubernamental, establecidos en la Ley: así como las normas, métodos y procedimientos técnicos establecidos	Auditoria de cumplimiento	Examen	Nominal
			Objetivos	Nominal
			Evidencias	Nominal
			Independiente	Nominal
		Ejecución de Auditoria de Cumplimiento.	Programación	Nominal
			Ejecución	Nominal
			Informe	Nominal
		Observaciones de auditoría de cumplimiento	Condición	Nominal
			Criterio	Nominal
			Causa y efecto	Nominal

	<p>por la Contraloría.</p> <p>Es un examen objetivo y profesional que tiene como propósito determinar en qué medida las entidades sujetas al ámbito del Sistema, han observado la normativa aplicable, disposiciones internas y las estipulaciones contractuales establecidas, en el ejercicio de la función o la prestación del servicio público y en el uso y gestión de los recursos del Estado. Tiene como finalidad fortalecer la gestión, transparencia, rendición de cuentas y buen gobierno de las entidades, mediante las recomendaciones incluidas en el informe de auditoría, que permitan optimizar sus sistemas administrativos, de gestión y de control interno.</p>	<p>Cumplimiento de Normatividad</p>	<p>Legalidad de gasto</p>	<p>Nominal</p>
			<p>Normatividad</p>	<p>Nominal</p>
			<p>Medidas correctivas</p>	<p>Nominal</p>
			<p>Disposiciones de mejora de la gestión</p>	<p>Nominal</p>
Variable	Definición conceptual	Dimensión	Indicador	Escala de Medición
<p>V2 Recursos Humanos</p>	<p>Según manifiesta Martínez Trelles, A. (2015), <i>Manual de sistemas administrativos del sector público</i>, primera edición setiembre 2015, editorial Gaceta Jurídica S.A. Lima – Perú. Página 97. Con respecto al Sistema Nacional de Gestión de Recursos Humanos, se debe señalar que se trata de un sistema administrativo de suma importancia para la Administración Pública, porque se encarga de regular y vigilar todo el capital humano del Estado, en sus</p>	<p>Recursos Humanos</p>	<p>Eficiente</p>	<p>Nominal</p>
			<p>Convocatoria de personal</p>	<p>Nominal</p>
			<p>Superar causas</p>	<p>Nominal</p>
			<p>Evaluación de Currículo</p>	<p>Nominal</p>
			<p>Evaluación de conocimiento</p>	<p>Nominal</p>
			<p>Gestión deficiente</p>	<p>Nominal</p>
			<p>Efectos de una gestión deficiente</p>	<p>Nominal</p>

	diversas formas de administración como son la formulación de planillas tanto del personal administrativo en sus diversas modalidades, la administración y movimiento de personal.	Correcta administración de personal	Administración de Personal	Nominal
			Movimiento de personal	Nominal
			Destaque	Nominal
			Reasignación	Nominal
			Permuta	Nominal
		Elaboración de Planillas	Formulación de planillas	Nominal
			Beneficios sociales	Nominal
			Fiscalización	Nominal

CAPÍTULO III

Metodología

III. Metodología

3.1. Método de Investigación

Descriptivo:

A través de este método se dio a conocer que las auditorías de cumplimiento están orientadas a la mejora de la gestión institucional, a través de sus recomendaciones de los informes de auditoría y su relación con el sistema de Recursos Humanos en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga- Ayacucho

Inferencial:

Se aplicó la inducción ya que se analizó las diferentes aplicaciones de la propuesta de la auditoría de cumplimiento dirigida a lograr el mejoramiento de la administración del Sistema de Recursos Humanos.

El método general de la investigación será el método Científico, que, según Mendoza, (2013, Pág.75) que significa “El camino para definir conocimientos organizados, a fin de conocer la verdad de los hechos. El hombre de ciencia dedica su vida a esa búsqueda, hasta alcanzar la mayor verosimilitud en los hechos. El realiza cuidadosas investigaciones y plantea sus experimentos”.

El método Descriptivo según Mendoza, (2013, pág. 75) “Consiste en describir, un hecho o fenómeno en cuanto a sus características, cualidades o relaciones exactas entre sus elementos. El método Descriptivo está orientado a estudiar el fenómeno en su estado actual y su forma natural; por lo tanto, las posibilidades de tener un control directo sobre las variables de estudio son mínimas por lo cual su validez interna es discutible”.

3.2. Tipo de la investigación

En la presente investigación titulada: Auditoria de cumplimiento a la administración de recursos humanos en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga – 2017, el tipo de investigación es tipo Aplicada, que, según Mendoza, (2013, pág. 39), “llamada también práctica, empírica, activa o dinámica, y se encuentra íntimamente ligada a la investigación básica, ya que depende de sus descubrimientos y aportes teóricos para poder generar beneficios y bienestar a la sociedad. Se sustenta en la investigación teórica; su finalidad específica es aplicar las teorías existentes a la producción de normas y procedimientos tecnológicos, para controlar situaciones o procesos de la realidad”.

La investigación aplicada según Sánchez & Reyes, (2006), señalan que la investigación aplicada busca solucionar los problemas prácticos para condicionar el fenómeno de estudio, su objetivo es resolver un problema con posibles aplicaciones prácticas.

En nuestro caso utilizamos las teorías relacionadas a la auditoria de cumplimiento en relación al sistema de RR.HH., orientados al mejoramiento de la administración para nuestro caso la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga, Ayacucho.

3.3. Nivel de investigación

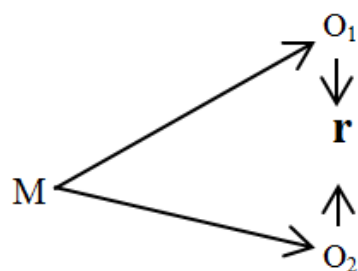
En la presente investigación, el nivel de la investigación es el nivel Explicativo, Según Mendoza, (2013, pág. 45), “Las investigaciones explicativas va más allá de la descripción de conceptos, fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos. Está dirigida a responder a las causas de los eventos físicos o sociales. Como su nombre lo indica, su interés se centra en descubrir la razón por la que ocurre un fenómeno determinado, así como establecer en qué condiciones se da este, o porque dos o más variables están relacionadas”.

3.4. Diseño de la investigación

En la presente investigación, el diseño general fue el No Experimental, que, según Mendoza, (2013) “Es una investigación sistemática y empírica, en la que las variables independientes no se manipulan, porque ya están dadas. Las inferencias sobre las relaciones entre variables se realizan sin intervención o influencia directa, y dichas relaciones se observan tal y como se han dado en su contexto natural”.

La tipología investigativa es no experimental, según (Sánchez & Reyes, 2009), el diseño descriptivo correlacional, tiene como propósito averiguar la incidencia y los valores en que se manifiestan en una o más variables. Son por lo tanto, estudios puramente descriptivos que cuando establecen hipótesis, estas son también descriptivas.

El diagrama o esquema de este tipo de diseño es el siguiente:



Dónde:

M = Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga - Ayacucho

O1 =Variable1: Auditoria de Cumplimiento

O2 =Variable2: Recursos Humanos

r =Relación entre las variables.

Por tanto, su diseño de investigación es no experimental por que los datos recogidos están en su fase de información documental.

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

La presente investigación titulada: Auditoria de cumplimiento a la administración de recursos humanos en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga – 2017, se define la población, para (Mendoza, 2013, pág. 182) la población “Es un conjunto finito o infinito de elementos, seres o cosas, que tienen atributos a características comunes, susceptibles de ser observados”.

La Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga, tiene 2975 profesores nombrados, 374 trabajadores nombrados administrativos de sede e Instituciones Educativas, 17 pensionistas D.L 20530, 2180 profesores contratados y 260 trabajadores administrativos contratados incluidos personal de programas, haciendo un total de 5806 trabajadores el mismo que será la población.

Según, Tamayo (2012) indica que la población es la totalidad de un fenómeno de estudio, el cual debe de cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación.

Delimitación espacial

Este trabajo se desarrolló sobre la base de la data generada por los colaboradores de la UGEL Local Huamanga – Ayacucho.

Unidad de análisis

En la presente investigación la población está conformada por los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga – Ayacucho.

Delimitación temporal

Se consideró el periodo 2017.

3.5.2. Muestra

Según Ramírez, (1999, pág. 106); La muestra fue de tipo probabilístico, la técnica a utilizarse fue aleatoria simple Mendoza (2013, pág. 184), la muestra “Es un subconjunto representativo de un universo o población. Es representativo, porque refleja fielmente las características de la población cuando se aplica la técnica adecuada de muestreo de la cual procede; difiere de ella solo en el número de unidades incluidas y es adecuada, ya que se debe incluir un número óptimo y mínimo de unidades; este número se determina mediante el empleo de procedimientos diversos, para cometer un error de muestreo dado al estimar las características poblacionales más relevantes”. El número de la muestra según (Mendoza, 2013, pág. 186), “Cuando el tamaño de la población es conocido y se desea estimar la proporción poblacional con variable cualitativa, sin tener datos anteriores para determinar la varianza”, mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2(p)(q)N}{e^2(N - 1) + z^2(p)(q)}$$

Dónde:

N= 5806 (tamaño de la población)

Z= límite de confianza 95% (z=1.78) valor de distribución normal

p= proporción 0.3

q= desviación estándar 0.08

E= error de estándar 0.05

Hallando “n”

$$n = \frac{(1.78)(1.78)(0.3)(0.08)5806}{(0.05)(0.05)(5805)+(1.78)(1.78)(0.3)(0.08)} = 30.26$$

$$n = 30$$

3.6. Técnicas e instrumentos de recopilación de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

Se utilizó las técnicas por ser el cuarto nivel jerárquico al interior de las ciencias (procedimientos por medio de los cuales se observa, se analiza y manipula la realidad).

Las técnicas utilizadas de fuente primaria es la Encuesta Según (Mendoza, 2013, pág. 194)“Es utilizada para medir niveles de conocimiento y escalas de actitudes”.

Cada técnica tiene preestablecido un tipo de instrumento que es adecuado para ella, igualmente en cada técnica se sabe si corresponde reunir a imperantes (s) o tomar fuentes. Por lo tanto, en la presente investigación se utilizó la siguiente técnica de recolección de datos:

Técnica	Ventajas
Encuesta	Aplicable a gran número de informantes, sobre gran número de datos.

La técnica utilizada fue la encuesta.

3.6.2. Instrumento de recolección de datos

Mendoza, (2013); Para la presente investigación los Instrumentos de medición es el cuestionario que fue elaborado por el investigador, con el propósito de recoger información que pueden ser formularios, pruebas de conocimiento o escalas de actitudes (Anexo 02).

Instrumento
Cuestionario

El cuestionario se estructuro con 18 Preguntas relacionadas al tema de investigación.

3.7. Procedimiento de recolección de datos

Para la elaboración de datos se tuvo en cuenta el siguiente procedimiento:

- Selección de la muestra de estudio
- Establecimiento de las actividades de investigación
- Concertación con los servidores de Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga - Ayacucho.

Procedimiento	Cuantitativa
---------------	--------------

1. Se elaboró un marco muestral conteniendo las unidades de análisis (Servidores de la UGEL Local Huamanga – Ayacucho, de ellas cuenta con su propio marco muestral que contiene el análisis correspondiente.
2. Mediante el muestreo aleatorio se seleccionaron a los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga – Ayacucho.
3. En la elaboración del instrumento de medición, se seleccionó los ítems teniendo muy en cuenta la definición de los variables.
4. Se invirtió un tiempo de 15 minutos para cada encuesta.
5. Para la organización se elaboró una matriz de tabulación de variables por persona. mediante el paquete estadístico para ciencias sociales (SPSS) las principales variables de interés. (Prueba de Hipótesis).

3.8. Técnicas de procedimiento y análisis de datos

- Tabulación de la información.
- Presentación de figuras.
- Interpretación y análisis de resultados.

CAPITULO IV

Resultados de la Investigación

IV. Análisis y difusión de resultados

4.1. Técnicas de procedimiento y análisis e interpretación de datos

La organización de la información obtenida se realizó a través de una matriz de tabulación, instalada en una PC y construida mediante el programa estadístico SPSS. Usando el análisis descriptivo, la distribución de frecuencias de las variables manuales, figuras de barras, comparación de frecuencia y medidas de tendencias central entre grupos. Mendoza, (2013, pág., 229.230).

Las encuestas fueron elaboradas por el equipo de investigación.

4.2. Presentación de resultados en tablas, gráficos, figuras, etc.

4.2.1. Variable independiente

Auditoría de Cumplimiento

Descripción de datos:

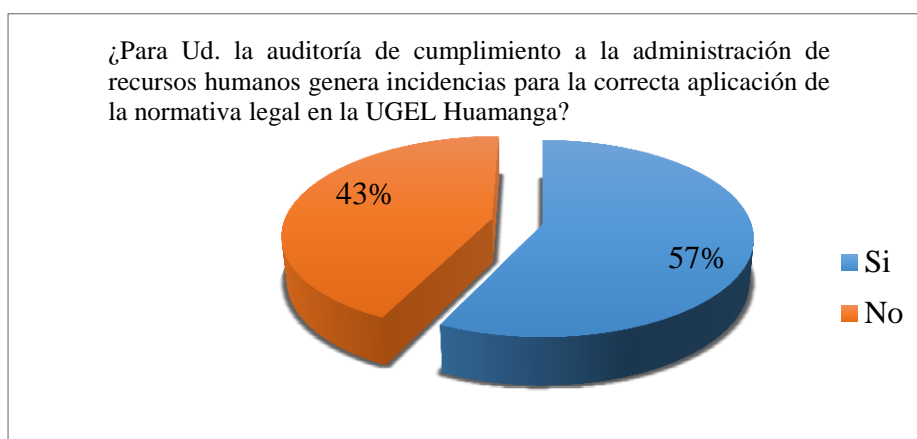
1. ¿Para usted la auditoría de cumplimiento a la gestión de RR.HH., genera incidencias para la correcta aplicación de la normativa legal en la UGEL Huamanga?

Tabla 1

Alternativa	Sujetos	Porcentaje
Si	17	57%
No	13	43%
Total	30	100%

Fuentes: Encuesta aplicada

Figura 1



Fuentes: Elaboración propia del equipo

Interpretación:

El 57% de los servidores encuestados mencionan que la Auditoría de Cumplimiento a la administración de recursos humanos genera incidencias para la correcta aplicación de la normatividad legal y el 43% manifiestan que la auditoria de Cumplimiento a la administración de recursos humanos no genera incidencias para la correcta aplicación de la normatividad legal.

Análisis

Queda demostrado que la aplicación de la auditoría de cumplimiento conlleva a poder identificar la correcta aplicación de las normativas vigentes en la UGEL Huamanga.

Descripción de datos:

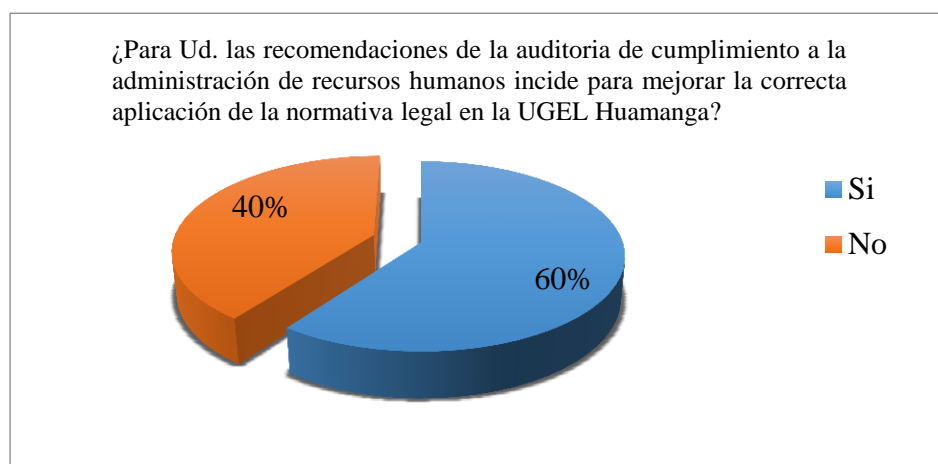
2. ¿Para usted las recomendaciones de la auditoría de cumplimiento a la administración de recursos humanos incide para mejorar la correcta aplicación de la normativa legal en la UGEL Huamanga?

Tabla 2

Alternativa	Sujetos	Porcentaje
Si	18	60%
No	12	40%
Total	30	100%

Fuentes: Encuesta aplicada

Figura 2



Fuentes: Elaboración propia del Equipo

Interpretación:

El 60% de los encuestados mencionan que las recomendaciones de la auditoría de cumplimiento a la administración de recursos humanos inciden en la mejora de la correcta aplicación de la normatividad legal y el 40% opinan que no incide en la mejora de la correcta aplicación de la normatividad legal.

Análisis:

Queda demostrado la importancia de las recomendaciones que son derivadas del informe de auditoría de cumplimiento, ello permitirá una correcta aplicación de las normativas legales que se encuentran vigentes, para el desarrollo de la entidad.

Descripción de datos:

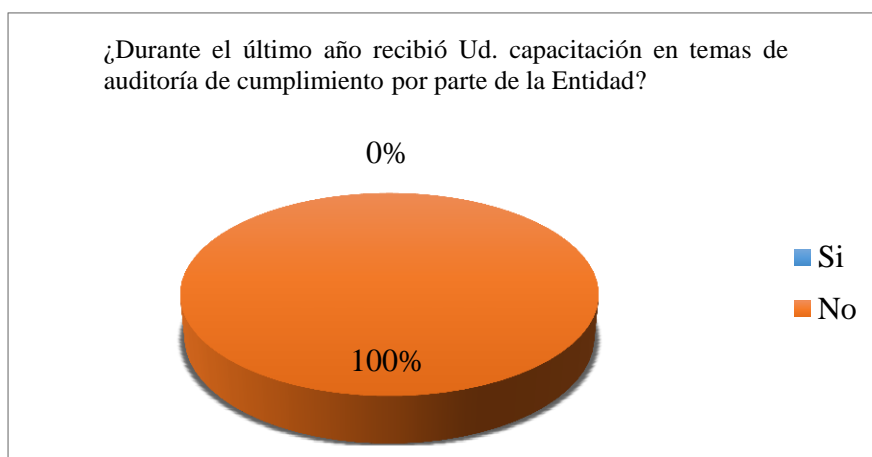
3. ¿Durante el último año recibió usted capacitación en temas de auditoría cumplimiento por parte de la Entidad?

Tabla 3

Alternativa	Sujetos	Porcentaje
Si	0	0%
No	30	100%
Total	30	100%

Fuentes: Encuesta aplicada

Figura 3



Fuentes: Elaboración propia del Equipo

Interpretación:

El 100% de los encuestados durante el último año no han recibido capacitación alguna sobre temas de auditoría de cumplimiento.

Análisis:

Queda demostrado que el personal de la UGEL Huamanga no recibió capacitación sobre temas de auditoría de cumplimiento, las capacitaciones son de vital importancia para contar con un personal calificado y productivo por medio de sus conocimientos prácticos y teóricos.

Descripción de datos:

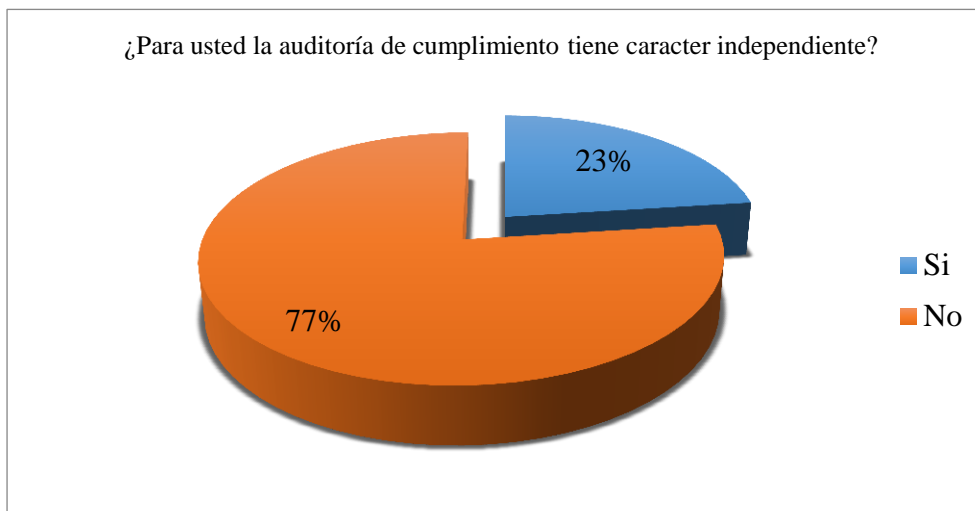
4. ¿Para usted la Auditoría de cumplimiento tiene carácter independiente?

Tabla 4

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

Fuentes: Encuesta aplicada

Figura 4



Fuentes: Elaboración propia del equipo

Interpretación:

El 23% de los encuestados manifiestan que la auditoria de cumplimiento si tiene carácter de independencia y el 77% manifiestan que no tiene carácter de independencia.

Análisis:

Al respecto los encuestados en su mayor porcentaje no confía en la auditoría de cumplimiento, por la falta de independencia de los señores auditores, para tal efecto ya se dio la Ley de a fin de que los OCIS pasen a la Contraloría General.

Descripción de datos:

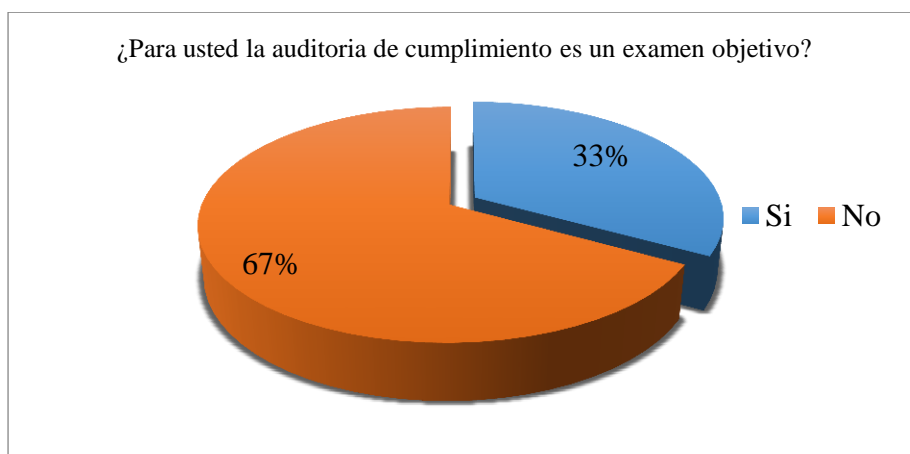
5. ¿Para usted la auditoría de cumplimiento es un examen objetivo?

Tabla 5

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

Fuentes: Encuesta aplicada

Figura 5



Fuentes: Elaboración propia del Equipo

Interpretación:

El 33% de los encuestados manifiestan que la auditoria de cumplimiento si es un examen objetivo y el 67% opinan que la auditoria de cumplimiento no es un examen objetivo.

Análisis:

Al respecto se aprecia que el mayor porcentaje de los encuestados manifiestan que la auditoria de cumplimiento no es un examen objetivo, porque desconocen las bondades de la auditoria de cumplimiento, el mismo que genera mejoras en la gestión institucional.

Descripción de datos:

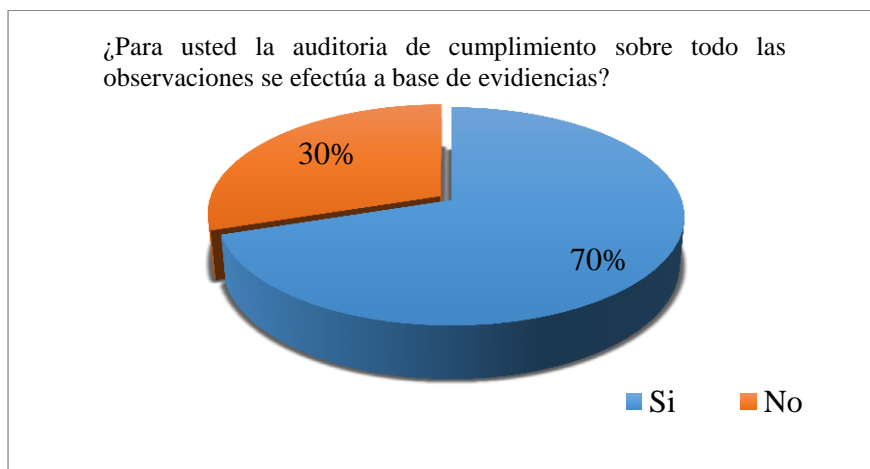
6. ¿Para usted la auditoria de cumplimiento sobre todo las observaciones se efectúan a base de evidencias?

Tabla 6

Alternativa	Sujetos	Porcentaje
Si	21	70%
No	9	30%
Total	30	100%

Fuentes: Encuesta aplicada

Figura 6



Fuentes: Elaboración propia del equipo

Interpretación:

El 70% de los encuestados manifiestan que la auditoria de cumplimiento sobre todo las observaciones se efectúan en base a evidencias y el 30% de los encuestados manifiestan que la auditoria de cumplimiento no utiliza evidencias.

Análisis:

Al respecto se manifiesta que la auditoria de cumplimiento sobre todo las observaciones si, utiliza las evidencias de auditoría para demostrar sus conclusiones, vale decir que sus observaciones están demostradas con pruebas.

Descripción de datos:

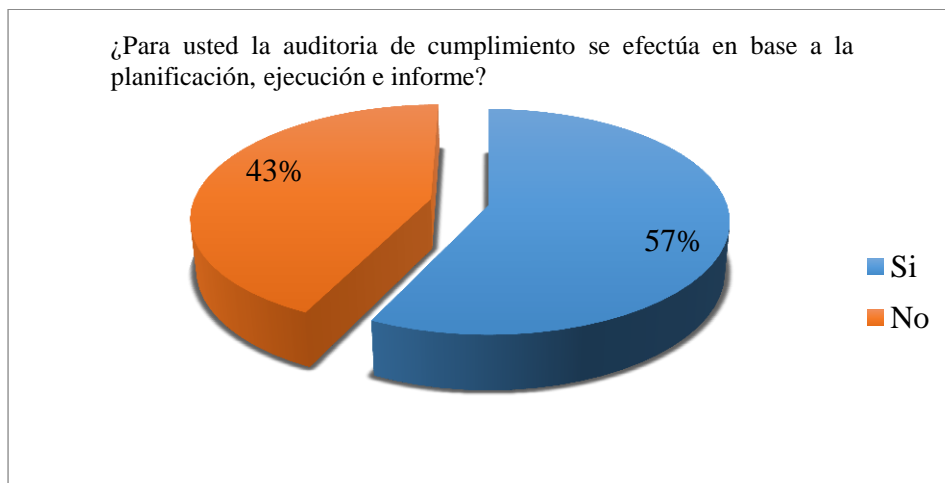
7. ¿Para usted la auditoria de cumplimiento se efectúa en base a la planificación, ejecución e informe?

Tabla 7

Alternativa	Sujetos	Porcentaje
Si	17	57%
No	13	43%
Total	40	100%

Fuentes: Encuesta aplicada

Figura 7



Fuentes: Elaboración propia del equipo

Interpretación:

El 57% manifiestan que la auditoria de cumplimiento se efectúa en base a la planificación, ejecución e informe y el 43% manifiestan que la auditoria de cumplimiento no se efectúa en base a planificación, ejecución e informe.

Análisis:

Al respecto se manifiesta que el mayor porcentaje de los encuestados indica que la auditoria de cumplimiento si se efectúa en base a la planificación, ejecución e informe si bien es cierto que un gran porcentaje también indican que no, lo hacen por desconocimiento a la auditoria de cumplimiento.

Descripción de datos:

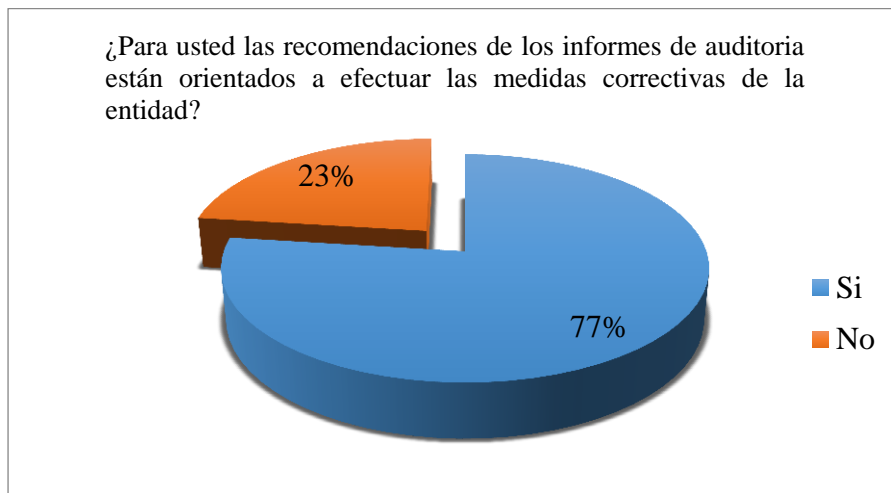
8. ¿Para usted las recomendaciones de los informes de auditoría están orientadas a efectuar las medidas correctivas en la entidad?

Tabla 8

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

Fuentes: Encuesta aplicada

Figura 8



Fuentes: Elaboración propia del equipo

Interpretación:

El 77% de los encuestados manifiestan que las recomendaciones de los informes si están orientados a efectuar las medidas correctivas de la entidad y el 23% de los encuestados manifiestan que las auditorias no están orientadas a efectuar las medidas correctivas de la entidad.

Análisis:

El hecho demuestra que las recomendaciones de los informes de auditoría si están encaminados a superar las irregularidades a través de las medidas correctivas en la entidad.

4.2.2. Variable dependiente

Recursos Humanos

Descripción de datos:

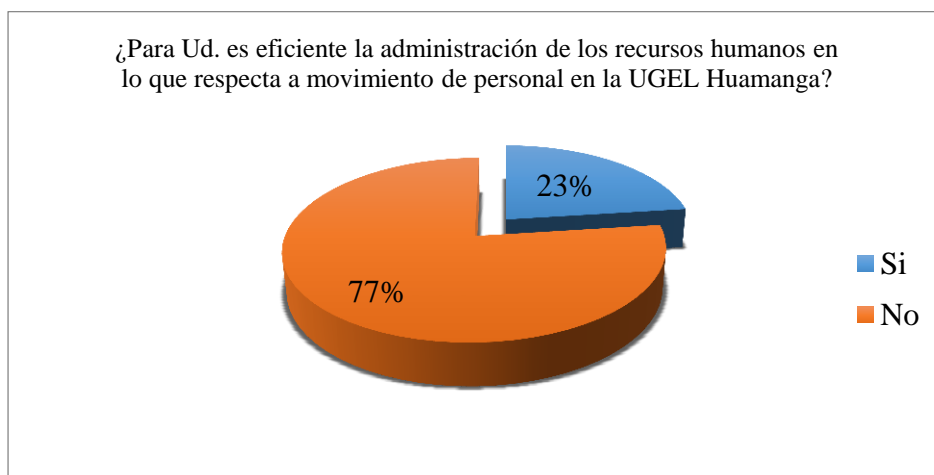
9. ¿Para usted es eficiente la gestión de los recursos humanos en lo que respecta a movimiento de personal en la UGEL Huamanga?

Tabla 9

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

Fuentes: Encuesta aplicada

Figura 9



Fuentes: Elaboración propia del equipo

Interpretación:

El 23% de los encuetados opinan que la administración de los recursos humanos en lo que respecta a movimiento de personal es eficiente y el 77% opinan que la gestión del talento Humano que respecta a movimiento de personal es deficiente en la entidad.

Análisis:

Lo que nos demuestra que la administración de los recursos humanos en lo que respecta a movimiento de personal en sus diferentes modalidades en la entidad no es eficiente.

Descripción de datos:

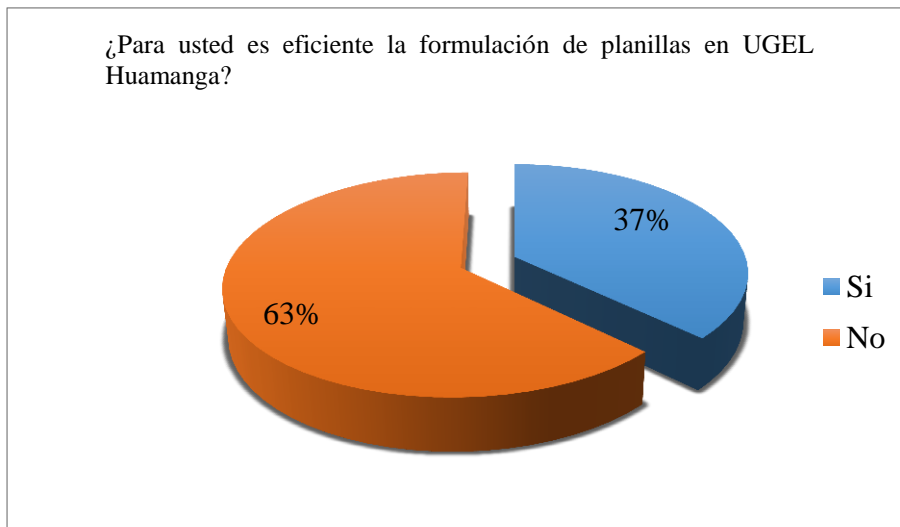
10. ¿Para usted es eficiente la formulación de planillas en UGEL Huamanga?

Tabla 10

Alternativa	Sujetos	Porcentaje
Si	11	37%
No	19	63%
Total	30	100%

Fuentes: Encuesta aplicada

Figura 10



Fuentes: Elaboración propia del equipo

Interpretación:

El 37% de los encuestados manifiestan que la gestión del talento humano en lo que respecta a la formulación de planillas es Eficiente y el 63% manifiestan que la formulación de planillas es no Eficiente.

Análisis:

El hecho expuesto nos demuestra que la formulación de planillas no es eficiente, cabe indicar que es de suma importancia que el personal encargado de esta área debe contar con la capacitación necesaria y oportuna para poder realizar la formulación de la planilla de manera eficiente.

Descripción de datos:

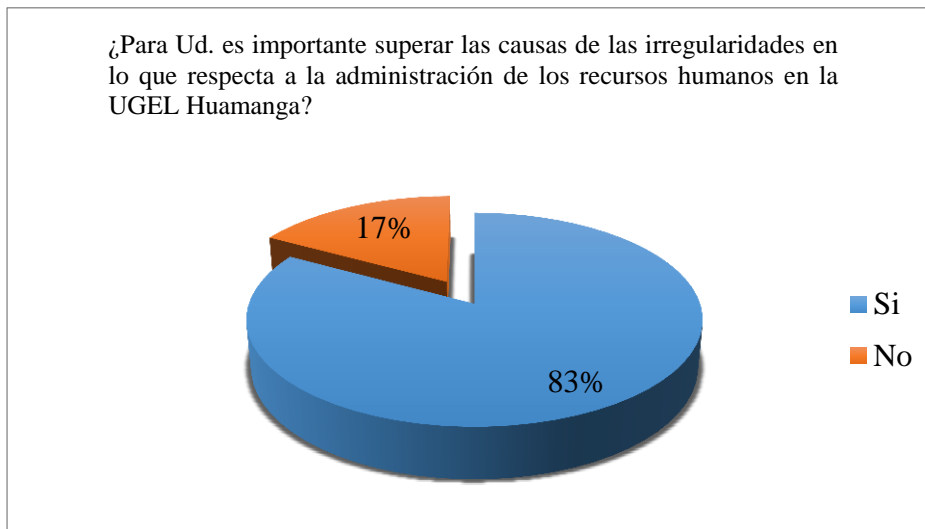
11. ¿Para usted es importante superar las causas de las irregularidades en lo que respecta a la gestión del talento humano en la UGEL Huamanga?

Tabla 11

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

Fuentes: Encuesta aplicada

Figura 11



Fuentes: Elaboración propia del equipo

Interpretación:

El 83% de los encuestados manifiestan que si es importante superar las causas de las irregularidades en lo que respecta a la gestión del talento humano de los recursos humanos y

el 17% manifiesta que no es importante superar las causas de las irregularidades en lo que respecta a la gestión de los RR.HH.

Análisis:

Lo que nos demuestra que es importante superar las causas de las irregularidades que se presenta en la gestión de los RR.HH.

Descripción de datos:

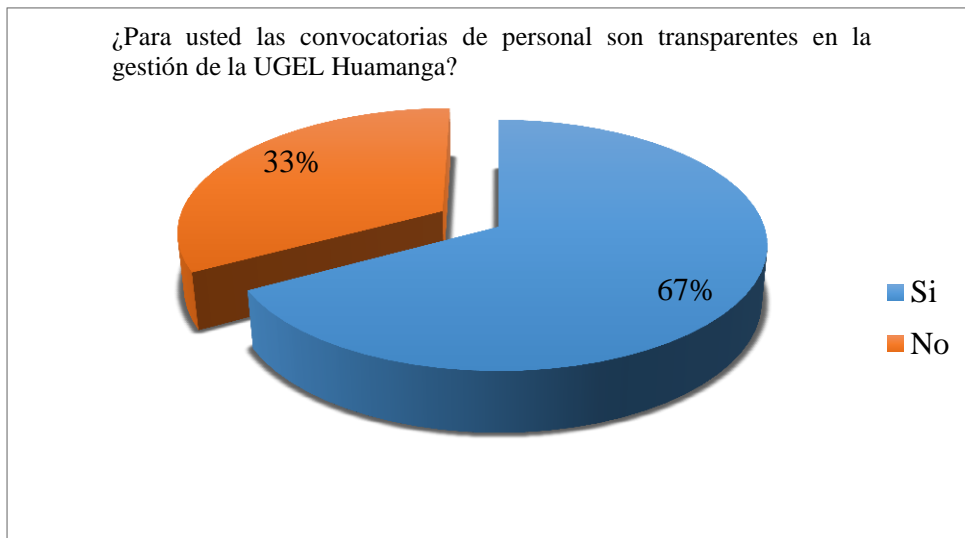
12. ¿Para usted las convocatorias de personal son transparentes en la gestión de la UGEL Huamanga?

Tabla 12

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

Fuentes: Encuesta aplicada

Figura 12



Fuentes: Elaboración propia del equipo

Interpretación:

El 67% de los encuestados manifiestan que las convocatorias de personal si se efectúan de manera transparente en la administración de la UGEL Huamanga y el 33% manifiestan que las convocatorias de personal no son transparentes.

Análisis:

Si bien es cierto un gran porcentaje de los encuestados manifiesta que las convocatorias de personal son transparentes sin embargo también un gran porcentaje manifiesta que no son transparentes, al respecto este hecho es discutible.

Descripción de datos:

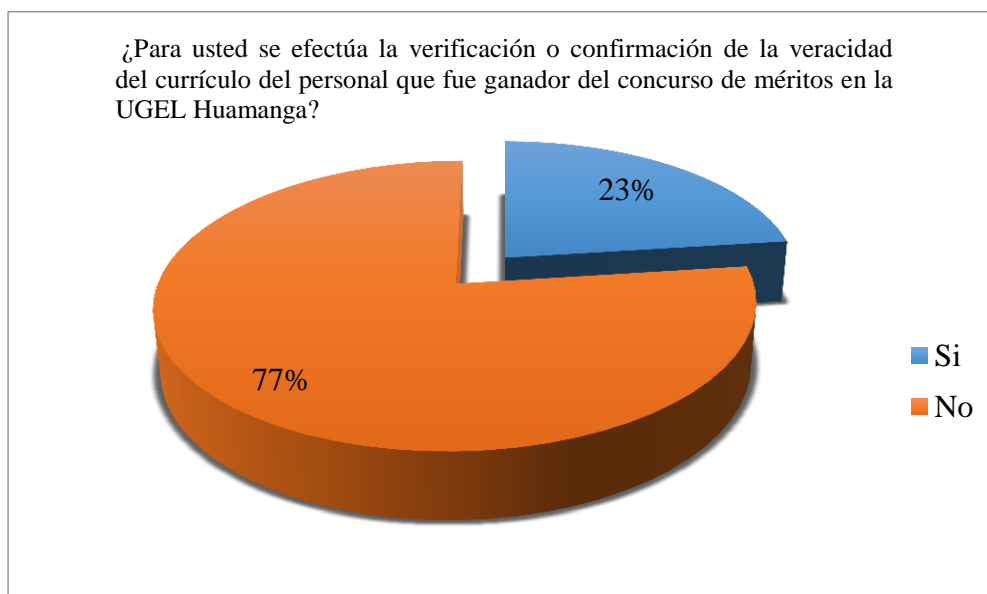
13. ¿Para usted se efectúa la verificación o confirmación de la veracidad del currículum del personal que fue ganador del concurso de méritos en la UGEL Huamanga?

Tabla 13

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

Fuentes: Encuesta aplicada

Figura 13



Fuentes: Elaboración propia del equipo

Interpretación:

El 23% de los encuestados manifiestan que si se efectúan la confirmación de la veracidad de los currículos del personal ganador del concurso y el 77% manifiestan que no se efectúan la confirmación del currículo.

Análisis:

Como se aprecia no se efectúan la confirmación de la veracidad de los currículos del personal que ganó el concurso, este hecho genera documentos fraudulentos.

Descripción de datos:

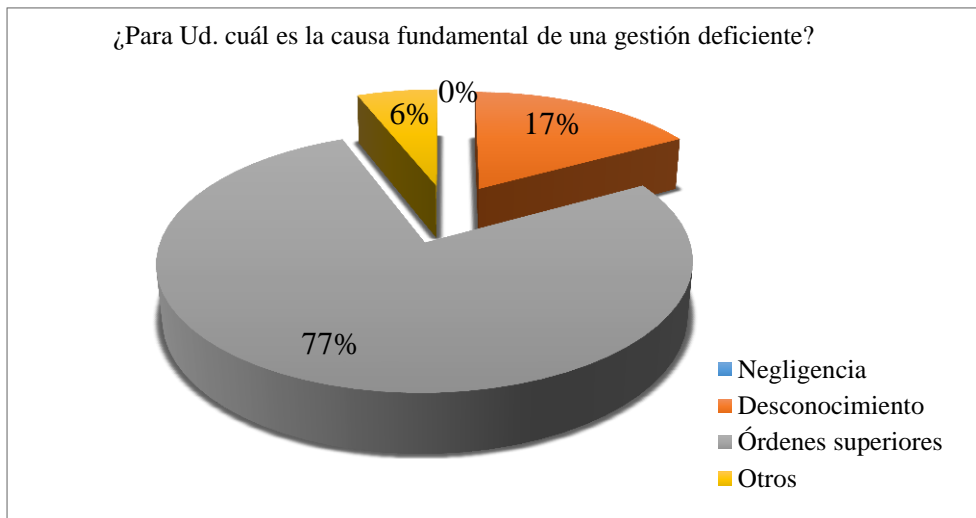
14. ¿Para usted cuál es la causa fundamental de una gestión deficiente?

Tabla 14

Alternativa	Sujetos	Porcentaje
Negligencia	2	6%
Desconocimiento	5	17%
Órdenes superiores	23	77%
Otros	0	0%
Total	30	100%

Fuentes: Encuesta aplicada

Figura 14



Fuentes: Elaboración propia del equipo

Interpretación:

El 17% de los encuestados manifiestan que el motivante principal de una administración de una gestión deficiente es el desconocimiento, mientras que el 77% de los encuestados manifiestan que la causa fundamental son las órdenes superiores, en tanto el 6% de los encuestados manifiestan que la causa fundamental es la negligencia de funciones.

Análisis:

Los resultados nos demuestran que la causa fundamental de una gestión deficiente son las órdenes superiores al margen de la normatividad vigente, que perjudican la gestión.

Descripción de datos:

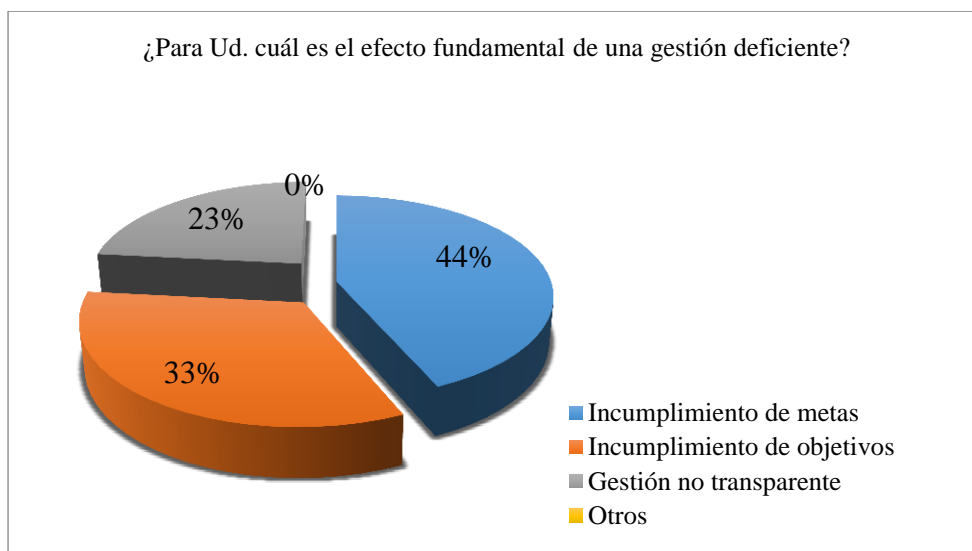
15. ¿Para usted cuál es el efecto fundamental de una gestión deficiente?

Tabla 15

Alternativa	Sujetos	Porcentaje
Incumplimiento de metas	13	44%
Incumplimiento de objetivos	10	33%
Gestión no transparente	7	23%
Otros	0	0%
Total	30	100%

Fuentes: Encuesta aplicada

Figura 15



Fuentes: Elaboración propia del equipo

Interpretación:

Los resultados nos demuestran que el 44% de los encuestados manifiestan que el efecto fundamental de una gestión deficiente es el incumplimiento de metas, el 33% manifiestan que el efecto fundamental es el incumplimiento de objetivos y el 23% de los encuestados manifiestan que el efecto fundamental es la Gestión no transparente.

Análisis:

Como se aprecia el efecto fundamental de una gestión deficiente es el incumplimiento de objetivos, metas y una gestión no transparente.

Descripción de datos:

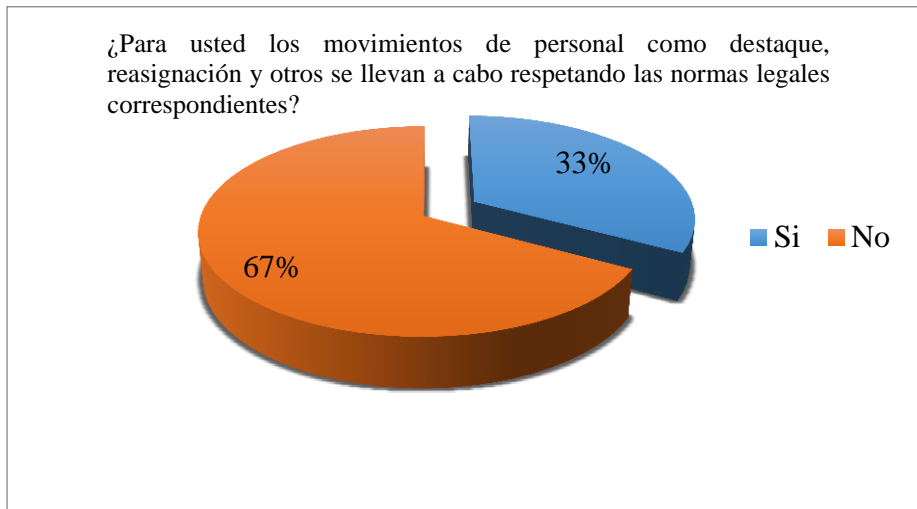
16. ¿Para usted los movimientos de personal como destaque, reasignación y otros se llevan a cabo respetando las normas legales correspondientes?

Tabla 16

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

Fuentes: Encuesta aplicada

Figura 16



Fuentes: Elaboración propia del equipo

Interpretación:

Los resultados nos muestran que el 33% de los encuestados opinan que los movimientos de personal como destaque, reasignación y otros si se llevan a cabo respetando las normas legales correspondientes, mientras que el 67% opinan que los movimientos de personal no se llevan a cabo de acuerdo a las normas legales.

Análisis:

El hecho expuesto nos demuestra que los movimientos de personal no se llevan a cabo de acuerdo a las normas legales, hechos que perjudican a la Institución.

Descripción de datos:

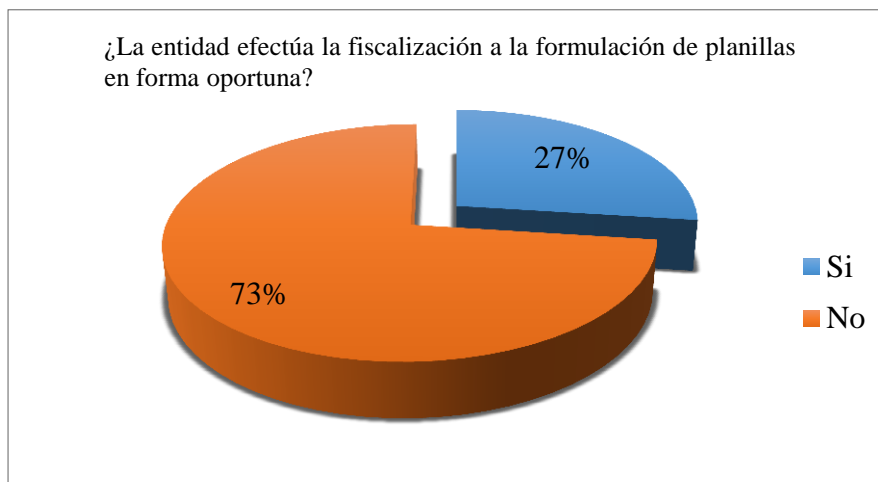
17. ¿La entidad efectúa la fiscalización a la formulación de planillas en forma oportuna?

Tabla 17

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

Fuentes: Encuesta aplicada

Figura 17



Fuentes: Elaboración propia del equipo

Interpretación:

Los resultados nos muestran que el 27% de los encuestados manifiestan que, si se efectúan la fiscalización a la formulación de planillas, mientras que el 73% de los encuestados mencionan que no se practican la fiscalización a la formulación de planillas.

Análisis:

El hecho expuesto nos demuestra que no se efectúa la fiscalización a la formulación de planillas, hechos pueden originar irregularidades, en toda gestión es necesaria la fiscalización oportuna.

Descripción de datos:

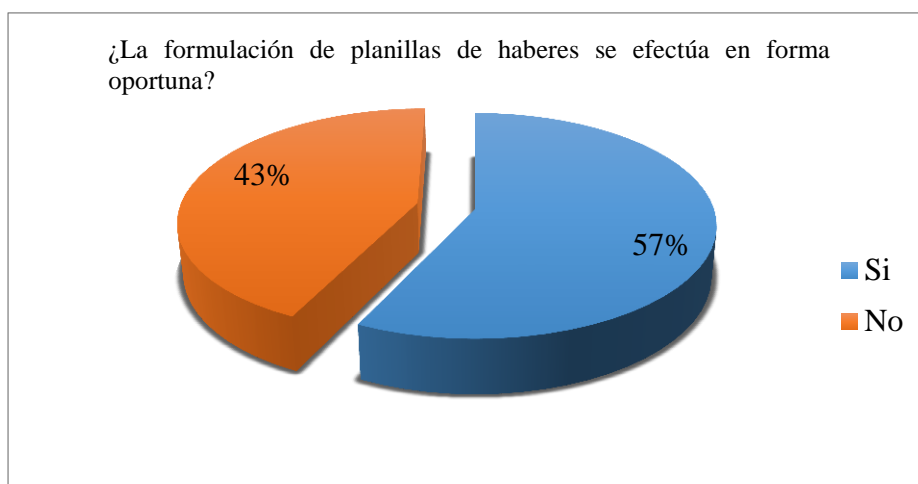
18. ¿La formulación de planillas de haberes se efectúa en forma oportuna?

Tabla 18

Alternativa	Sujetos	Porcentaje
Si	17	57%
No	13	43%
Total	40	100%

Fuentes: Encuesta aplicada

Figura 18



Fuentes: Elaboración propia del equipo

Interpretación:

Los resultados nos muestran que el 57% de los encuestados manifiestan que la formulación de planilla de haberes se efectúa de manera oportuna y el 43% manifiestan que la formulación de planilla de haberes no se efectúa de manera oportuna.

Análisis:

El hecho expuesto nos demuestra que no se formulan las planillas de remuneraciones en forma oportuna, a pesar de que existe un cronograma de pagos establecidos por el Ministerio de Economía y Finanzas hechos que generar molestias de los docentes y personal administrativo, además estos hechos generan responsabilidades de carácter administrativo y penal.

Descripción de datos:

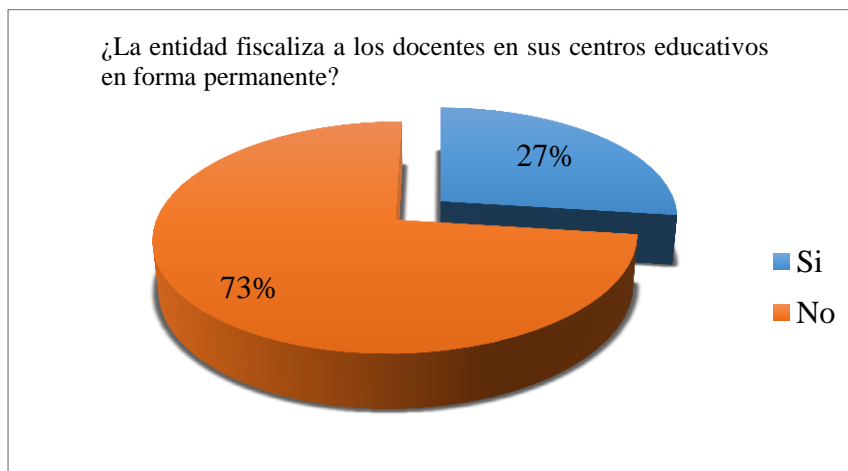
19. ¿La entidad fiscaliza a los docentes en sus centros educativos en forma permanente?

Tabla 19

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

Fuentes: Encuesta aplicada

Figura 19



Fuentes: Elaboración propia del equipo

Interpretación:

Los resultados nos muestran que el 27% de los encuestados manifiestan que la entidad fiscaliza a los docentes en sus centros educativos en forma permanente y el 73% de los encuestados manifiestan que la entidad no fiscaliza a los docentes en sus centros educativos en forma permanente.

Análisis:

El hecho expuesto indica que la entidad no fiscaliza a los docentes en sus centros educativos en forma permanente; es importante que la entidad fiscalice al personal docente en sus centros educativos, para poder identificar si los mismos realizan con normalidad sus labores académicas, ahora si no es así, entonces se debe proceder a efectuar las sanciones correspondientes y por la autoridad competente.

Descripción de datos:

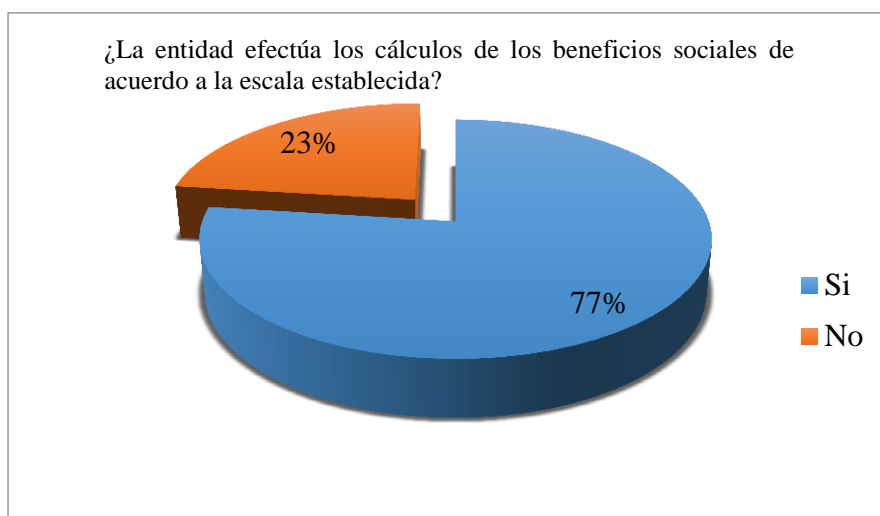
20. ¿La entidad efectúa los cálculos de los beneficios sociales de acuerdo a la escala establecida?

Tabla 20

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

Fuentes: Encuesta aplicada

Figura 20



Fuentes: Elaboración propia del equipo

Interpretación:

El 77% de los encuestados manifiestan que la entidad efectúa los cálculos de los beneficios sociales de acuerdo a la escala establecida y el 23% de los encuestados manifiestan que la entidad no efectúa los cálculos de los beneficios sociales de acuerdo a la escala establecida.

Análisis:

Si bien es cierto que los resultados nos indican que la entidad si formula las planillas de beneficios de beneficios sociales de acuerdo a la normatividad vigente, sin embargo, también un gran porcentaje indica que no, por tanto, es importante que la entidad cumpla con la normatividad correspondiente.

4.3. Discusión de resultados de las encuestas

4.3.1. Variable independiente

Auditoría de cumplimiento

Teniendo la muestra a los servidores y colaboradores de la UGEL Huamanga – Ayacucho, en número de 30 servidores se pudo concluir que la auditoría de cumplimiento a la gestión de RR.HH., genera incidencias para la correcta aplicación de la normatividad legal, por cuanto el propósito de la auditoría de cumplimiento es verificar la correcta ejecución de los fondos públicos en concordancia con la normatividad vigente y que las recomendaciones establecidas en el informe de auditoría deben ser implementadas en forma oportuna a fin de superar las causas del problema identificado, por tanto las recomendaciones de la auditoría de cumplimiento a la gestión de RR.HH., incide en la mejora de la correcta aplicación de la normatividad legal vigente. En resumen la auditoría de cumplimiento tiene por objetivo medir los niveles de cumplimiento de la normatividad aplicable para nuestro caso en la Administración de recursos humanos en la UGEL de Huamanga, por tanto contribuye a la mejora de una eficiente gestión mediante el buen servicio público y es una evaluación independiente sobre una entidad, facilitando la toma de decisiones por parte de los responsables de optar por las acciones que permitan corregir y también lograr el mejoramiento en logro de objetivos y metas en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga. Por otra parte, la auditoría de cumplimiento se basa en la planificación, ejecución e informe, además se llega a la conclusión que el personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga no ha sido capacitado en temas de auditoría de

cumplimiento y que los informes deben estar sustentado con evidencias suficientes y pertinentes.

4.3.2. Variable dependiente

Recursos humanos

Teniendo la muestra a los directivos y colaboradores de la UGEL Huamanga – Ayacucho, en número de 30 servidores se pudo concluir que la gestión de RR.HH., en lo que respecta a movimiento de personal en sus diferentes modalidades en la entidad no es eficiente, además en lo que respecta a la formulación de planillas también es deficiente, por la negligencia y la falta de capacitación del personal administrativo de la UGEL Huamanga – Ayacucho, por tanto es de vital importancia superar las causas de las irregularidades en lo que respecta a la administración de los recursos humanos, además se concluye que una deficiente administración de los recursos humanos genera una mala gestión en la UGEL Huamanga y que durante los últimos años no han recibido capacitación alguna sobre temas de auditoría de cumplimiento, cabe resaltar que cuanto más conocimiento se tenga sobre estos temas, menos posibilidad habrá de incurrir en faltas y errores dentro de la administración pública, las capacitaciones son de vital importancia para contar con un personal calificado y productivo por medio de sus conocimientos prácticos y teóricos y que las causas identificadas de la gestión deficiente es el desconocimiento, las órdenes superiores, la negligencia en el desempeño de sus funciones de los servidores entre otros y los efectos identificados de una gestión deficiente son: el incumplimiento de objetivos y metas, gestión no transparente entre otros.

Además, se concluye que la Unidad de Recursos Humanos no cuenta con la capacidad operativa necesaria, las convocatorias para cubrir plazas tanto de docentes como administrativos no son transparentes, también se administra diferentes regímenes D. Leg. 276, D.L 20530, la Ley de la reforma magisterial entre otros. Por tanto, la auditoria de cumplimiento a la administración de recursos humanos, es de vital importancia para mejorar la gestión de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga.

4.3.3. Alternativas de mejora

4.3.3.1. Proceso de auditoria de cumplimiento

Teniendo en cuenta que la auditoria de cumplimiento a la administración de recursos humanos genera incidencias para la correcta aplicación de la normatividad legal, por cuanto el objetivo de la auditoria de cumplimiento es verificar la correcta ejecución de los fondos públicos en concordancia con la normatividad vigente, por tanto se debe practicar con mayor frecuencia la auditoria de cumplimiento en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga – Ayacucho, específicamente en el sistema de Recursos Humanos.

4.3.3.2. Recomendaciones de los informes de auditoria

Como resultado del proceso de las auditorías de cumplimiento a la administración de recursos humanos se genera las recomendaciones producto de la identificación de las irregularidades previa determinación de las causas, los mismos que están orientados a la superación de las irregularidades a través de la implementación de las recomendaciones para tal efecto el titular de la entidad auditada deberá coordinar y socializar con los servidores su

inmediata implementación a fin de dar cuenta a la entidad que efectuó la auditoría y de esta manera efectuar la correcta aplicación de la normatividad legal y la correcta ejecución de los fondos públicos.

4.3.3.3. Informes de auditoria - toma de decisiones

Las auditorias de cumplimiento a través de sus recomendaciones contribuyen a la mejora de una eficiente gestión mediante el buen servicio público, además facilita la toma de decisiones por quienes son responsables de adoptar acciones correctivas y mejorar su gestión a través del logro de objetivos y metas en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga.

4.3.3.4. Fases de la auditoria de cumplimiento

La realización de las auditorias cumple las fases de planificación, ejecución e informe, por cuanto se efectuará una buena auditoria siempre que se efectúe una adecuada planificación, luego se ejecuta y se elabora el informe final en base a las evidencias obtenidas de acuerdo a las técnicas de auditoría.

4.3.3.5. Recursos humanos

Teniendo la muestra a los funcionarios y servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga – Ayacucho, se puede manifestar que el sistema de personal es de vital importancia dentro de una entidad pública y la administración de recursos humanos en lo que

respecta a movimiento de personal en sus diferentes modalidades en la entidad no es eficiente.

4.3.3.6. Formulación de planillas

La formulación de planillas en las entidades públicas es un proceso continuo que se efectúa generalmente cada mes las diferentes instituciones tienen diferentes regímenes lo cual el gobierno central ha tratado de uniformizar sin haber logrado su objetivo por el mismo hecho que algunas entidades están con régimen privado y perciben 16 sueldos al año, por tanto de acuerdo a nuestra investigación la formulación de las planillas de remuneraciones en la Unidad de Gestión Educativa Local es deficiente por la falta de capacitación y la negligencia de sus servidores encargados de procesar dichas planillas.

4.3.3.7. Gestión deficiente

La gestión deficiente se produce por diversas causas como, por la negligencia en el desempeño de sus funciones, la falta de capacitación del personal administrativo, órdenes superiores, por tanto, es de vital importancia superar las causas de las irregularidades en lo que respecta a la administración de los recursos humanos, además se concluye que una deficiente administración de los recursos humanos genera una mala gestión en la UGEL Huamanga. La gestión deficiente genera efectos como el incumplimiento de objetivos y metas, gestión no transparente entre otros.

4.3.3.8. Capacidad operativa

En toda entidad pública es importante contar con la capacidad operativa necesaria para el adecuado funcionamiento, en nuestra investigación se concluye que la Unidad de Recursos Humanos no cuenta con la capacidad operativa necesaria

4.3.3.9. Convocatorias

El proceso de convocatorias es de vital importancia, siempre en cuando se lleve a cabo en forma transparente y se establezcan los requisitos de acuerdo al perfil profesional que corresponde para cubrir plazas tanto de docentes como administrativos por diferentes regímenes D. Leg. 276, D.L 20530, Ley de la reforma magisterial entre otros en la gestión de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga.

Conclusiones

1. De acuerdo a la tabla y figura 1, podemos manifestar que un gran porcentaje de los encuestados afirman que la Auditoría de Cumplimiento a la administración de recursos humanos si genera incidencias para la correcta aplicación de la normatividad legal.
2. De acuerdo a la tabla y figura 2, podemos manifestar que un gran porcentaje de los encuestados en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga mencionan que las recomendaciones de la auditoria de cumplimiento a la administración de recursos humanos inciden en la mejora para la correcta aplicación de la normatividad legal vigente.
3. De acuerdo a la tabla y figura 3, se observa que un gran porcentaje de los encuestados en la Unidad de Gestión Educativa Local; opinan que la administración de los recursos humanos en lo que respecta a movimiento de personal en sus diferentes modalidades en la entidad es deficiente por la falta de capacitación del personal administrativo.
4. De acuerdo a las tablas y figuras 14 y 15, se observa que los servidores encuestados en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga; manifiestan que las causas de una gestión deficiente es el desconocimiento, órdenes superiores; por otra parte, manifiestan los efectos de una gestión deficiente son; incumplimiento de objetivos, metas y una gestión no transparente.
5. De acuerdo a las tablas y figuras 4, 5, 6 y 7, se observa que un gran porcentaje de los encuestados en la Unidad de Gestión Educativa Local, manifiestan que la auditoria de cumplimiento es un examen objetivo, independiente a base de evidencias y que se efectúa

a base de una planificación, ejecución e informe, los mismos que están orientados a la mejora de la gestión institucional.

6. De acuerdo a la tabla y figura 8, podemos manifestar que un gran porcentaje de los encuestados en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga; manifiestan que las recomendaciones de los informes de auditoría están orientadas a las medidas correctivas a la superación de las causas de los problemas.

7. De acuerdo a las tablas y figuras 9, 10 y 11, podemos manifestar que un gran porcentaje de los servidores encuestados en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga; manifiestan que la administración del área de recursos humanos, referente al movimiento de personal, formulación de planillas es deficiente, por las causas de la negligencia de los servidores en el desempeño de sus funciones, órdenes superiores y otros, por tanto, es importante superar las causas del problema.

8. De acuerdo a las tablas y figuras 12 y 13, podemos manifestar que de los servidores encuestados un gran porcentaje manifiestan que, las convocatorias de personal no son tan transparentes y no se efectúa la verificación y confirmación del currículo del personal que ganó el concurso público de méritos, el cual en su mayoría conduce a que existan documentos fraudulentos.

9. De acuerdo a las tablas y figuras 16, 17, 18 y 19, podemos manifestar que los servidores encuestados en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga; opinan que los movimientos de personal como destacados, reasignaciones no se llevan a cabo de acuerdo a las normas legales; además no se efectúa la formulación de las planillas en forma oportuna

tampoco se efectúa la fiscalización de los mismos, por otra parte, tampoco la entidad fiscaliza la labor de los docentes.

RECOMENDACIONES

A la Directora de la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga:

1. De acuerdo a los resultados de la tabla y figura 1, se sirva instruir a los señores funcionarios y servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga, que la Auditoría de Cumplimiento a la administración de recursos humanos genera incidencias para la correcta aplicación de la normatividad legal, por tanto, los directivos deben preocuparse para solicitar se practiquen en forma permanente las auditorias de cumplimiento.
2. De acuerdo al tabla y figura 2, se sirva socializar con los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga, que las recomendaciones de los informes de auditoría de cumplimiento generan incidencias en la mejora de la correcta aplicación de la normatividad legal, por tanto, el titular de la entidad debe disponer la implementación de las recomendaciones de los informes de auditoría en forma oportuna y eficiente.
3. De acuerdo a la tabla y figura 3, se sirva instruir a los servidores a fin de mejorar la gestión de la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga en lo que respecta a movimiento de personal en sus diferentes modalidades en la entidad para tal efecto debe disponer la capacitación permanente del personal administrativo.
4. De acuerdo a las tablas y figuras 14 y 15, se sirva disponer a los funcionarios de la entidad a superar las causas establecidas de la gestión deficiente como son el desconocimiento, órdenes superiores; para tal efecto los funcionarios deben abstenerse de dar órdenes superiores al margen de la normatividad vigente, además evitar los efectos como son,

incumplimiento de objetivos, metas y una gestión no transparente, los mismos generan una gestión deficiente en la entidad.

5. Se sirva socializar con los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga, que la auditoria de cumplimiento es un examen objetivo, independiente a base de evidencias y que se efectúa a base de una planificación, ejecución e informe, los mismos que están orientados a la mejora de la gestión institucional. Además, se sirvan tomar en cuenta que las recomendaciones de los informes de auditoría están orientadas a las medidas correctivas a la superación de las causas de los problemas, por tanto deben brindar el interés a la auditoria de cumplimiento y colaborar con la comisión de auditoría e implementar las recomendaciones de los informes de auditoría.
6. Se sirva socializar con los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga; que la formulación de planillas debe efectuarse de acuerdo a las normas establecidas y que las convocatorias de personal deben ser transparentes y de ser pertinente invitar como veedores al Ministerio Público, defensoría del Pueblo a fin de garantizar la transparencia. Por otra parte, los responsables de la oficina de Recursos Humanos deben efectuar la verificación y confirmación del currículo del personal que ganó el concurso público de méritos a fin de evitar los documentos falsos y garantizar la transparencia del proceso.
7. Se sirva disponer a los funcionarios y directivos de la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga; que los movimientos de personal como destaques, reasignaciones se lleven a cabo de acuerdo a las normas legales; además la formulación de las planillas se efectúe en forma oportuna paralelamente se efectúa la fiscalización, para tal efecto se convoque la participación del personal del Órgano de Control Institucional en calidad de veedor a fin de garantizar la transparencia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asencios Trujillo, C. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016.* Lima, Perú.
- Berrocal Arango, M. (2016). *Calidad en la auditoría gubernamental y sus implicancias en la Auditoria de Cumplimiento en la Municipalidad Provincial de Cangallo, 2016.* Ayacucho, Perú.
- Curi Acha, J. J. (2018). *Satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017.* Ayacucho, Perú.
- De La Cruz Huamán, P. V. (2016). *Gestión de talento humano y desempeños laborales en las carpinterías metálicas en la ciudad de Ayacucho. 2013-2014.* Ayacucho, Perú.
- Decreto Legislativo N° 1023 . (21 de Junio de 2008). Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. *El Peruano.*
- Decreto Legislativo N° 1057. (28 de Junio de 2008). Decreto Legislativo que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios y modificatorias. *El Peruano.*
- Decreto Legislativo N° 276 . (25 de Marzo de 1984). Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público. *El Peruano.*
- Decreto Legislativo N° 728 . (12 de Noviembre de 1991). Ley de fomento del empleo. *El Peruano .*
- Decreto Supremo N° 005-90-PCM. (18 de Enero de 1990). Reglamento de la Carrera Administrativa. *El Peruano.*
- El Comité Internacional de Prácticas de Auditoría de la Federación Internacional de Contadores - IFAC. (2004). *Normas Internacionales de Auditoría (NIAs).*

- 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.
- Falconi Panana, Ó. (2013). Auditoría y las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas. *Actualidad empresarial Actualidad Empresarial N° 280 - Primera Quincena de Junio 2013, V-1,*.
- Falconi Panana, Ó. (2014). NIA 500 Evidencia de Auditoria. *Actualidad Empresarial N° 310 - Primera Quincena de Setiembre 2014, V-1 y V-2.*
- García Quispe, J. L. (2012). La observación ocular como técnica de obtención de evidencias en auditoría. *Actualidad Empresarial N° 260, Primera Quincena de Agosto 2012, V-1 y V-2.*
- Ley N° 27785. (23 de Julio de 2002). Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República. *El Peruano.*
- Ley N° 28716. (18 de Abril de 2006). Ley de Control Interno de las Entidades del Estado. *El Peruano.*
- Martínez S , L. G. (2004). *Administración de recursos humanos ¿Cómo funciona?* Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/administracion-de-recursos-humanos-como-funciona/>
- Martínez Trelles, A. (2014). Los derechos colectivos laborales en la Ley del Servicio Civil. *Gaceta Jurídica, marzo 2014. En: Administración Pública & Control N° 3, 24-26.*
- Martínez Trelles, A. (2015). Manual de sistemas administrativos del sector público. *Gaceta Jurídica S.A. Lima - Primera edición setiembre 2015, 97.*
- Mendoza. (2013).
- Naveda Lluglla, J. F. (2016). *Auditoría de gestión a la unidad administrativa de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el gobierno autónomo descentralizado Municipal del Cantón Mera, en el período de enero a diciembre del 2014*. Puyo, Ecuador.

- Oscoco Peralta, H. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha - Andahuaylas – Apurímac, 2014*. Andahuaylas, Perú.
- Pillaca Esquivel, U. (2014). *La auditoría integral: Su incidencia en la lucha contra el fraude y la corrupción en los Gobiernos regionales del Perú; caso Gobierno Regional de Ayacucho – 2014*. Ayacucho, Perú.
- Ramírez, T. (1999).
- Resolución de Contraloría N° 473-2014-CG. (23 de Octubre de 2014). Directiva N° 007-2014-CG/GCSII denominada “Auditoría de cumplimiento” y el “Manual de Auditoría de Cumplimiento”. *El Peruano*.
- Sánchez, & Reyes. (2006).
- Sánchez, & Reyes. (2009).
- Soto. (2013). Régimen del servicio Civil. *Instituto Pacífico - 1ª edición*, 41 - 42.
- Tamayo. (2012).
- Trujillo Wong, A. J. (2017). *Auditoría de Recursos Humanos y Logro de Objetivos de la Empresa Imprenta Impetu Editorial S.R.L Distrito de Callería, Pucallpa 2016*. Pucallpa, Perú.
- Tuquinga Reino, R. D. (2015). *Auditoría administrativa al Área de Recursos Humanos de la Gobernación Provincial de Chimborazo, período 2012*. Riobamba, Ecuador.

CONSIDERACIONES ÉTICAS

En la realización de esta Investigación denominada: Auditoria de cumplimiento a la administración de recursos humanos en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga – 2017, se respetará el código de ética de la Universidad Peruana Los Andes y el código de ética de la comunidad científica internacional de los Contadores Públicos, por tanto, los datos que se obtengan serán en forma legal.

Se basa en reconocer la capacidad de las personas para tomar sus propias decisiones, es decir, su autonomía. A partir de su autonomía protegen su dignidad y su libertad. El respeto por las personas que participan en la investigación (mejor “participantes” que “sujetos”, puesto esta segunda denominación supone un desequilibrio) se expresa a través del proceso de consentimiento informado, que se detalla más adelante.

Es cumplir todos los principios éticos que siguen a continuación e inclusive cumplir más allá de lo que la ley exige. Integridad es ser recto, sincero y justo. Es ser honesto con el medio ambiente.

El principio de justicia prohíbe exponer a riesgos a un grupo para beneficiar a otro, pues hay que distribuir de forma equitativa riesgos y beneficios. Así, por ejemplo, cuando la investigación se sufraga con fondos públicos, los beneficios de conocimiento o tecnológicos que se deriven deben estar a disposición de toda la población y no sólo de los grupos privilegiados que puedan permitirse costear el acceso a esos beneficios.

Moral es, el conjunto de principios, costumbres, valores y normas de conducta, adquiridos y asimilados del medio (hogar, escuela, iglesia, comunidad). Su asimilación y práctica no

depende de una actitud plenamente consciente o racional, sino principalmente, de un sentimiento de respeto a la autoridad moral de la que provienen.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Metodología
<p>¿Qué relación existe entre la auditoría de cumplimiento y los recursos humanos para generar incidencias en la correcta aplicación de la normativa legal en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga – Ayacucho, 2017</p>	<p>Demostrar la relación entre la auditoría de cumplimiento y la administración de recursos humanos influyen para la correcta aplicación de la normativa legal en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga – Ayacucho, 2017</p>	<p>La auditoría de cumplimiento es un examen que evalúa la correcta administración de la unidad de recursos humanos, los mismos que generan incidencias de mejora en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga, 2017</p>	<p>Variable 1: Auditoría de cumplimiento</p>	<p>Método de investigación: Científico Descriptivo</p> <p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Nivel de investigación: Correlacional</p> <p>Diseño de investigación general: No experimental</p> <p>Específico: Correlacional</p> <p>Esquema:</p> <div style="text-align: center; margin: 10px 0;"> <pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 -- r --> O2 </pre> </div> <p>Donde: M = Muestra O₁ = Observación de la V.1 O₂ = Observación de la V.2</p>
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variables	
<p>a) ¿De qué manera las recomendaciones de la auditoría de cumplimiento a la administración de recursos humanos incide para mejorar la correcta aplicación de la normativa legal en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga - Ayacucho?</p>	<p>a) Determinar que las recomendaciones de la auditoría de cumplimiento a la administración de recursos humanos influye para mejorar la correcta aplicación de la normativa legal en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga - Ayacucho.</p>	<p>a) Las recomendaciones de la auditoría de cumplimiento a la administración de recursos humanos incide para mejorar la correcta aplicación de la normativa legal en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga - Ayacucho.</p>	<p>Variable 2: Recursos Humanos</p>	

<p>b) ¿Qué alternativas de propuesta se debe sugerir para mejorar la administración de recursos humanos en lo que respecta a movimiento de personal en sus diferentes modalidades y en la formulación de planillas en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga? Ayacucho?</p>	<p>b) Establecer propuestas para mejorar la administración de recursos humanos en lo que respecta a movimiento de personal en sus diferentes modalidades y en la formulación de planillas en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga. Ayacucho.</p>	<p>b) Las mejoras en la administración de recursos humanos en lo que respecta a movimiento de personal en sus diferentes modalidades y en la formulación de planillas genera una mejora continua en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga - Ayacucho.</p>		<p>r= Correlación entre dichas variables</p> <p>Población: Está conformado por los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga- Ayacucho por un total de 5806 trabajadores</p> <p>Muestra: Tipo probalístico, muestreo aleatorio simple.</p> <p>Número de la muestra: 30</p> <p>Técnicas: Análisis documental y encuesta</p>
<p>c) ¿De qué manera se debe identificar las causas y efectos de la deficiente administración de recursos humanos y proponer alternativas de mejora en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga – Ayacucho?</p>	<p>c) Determinar las causas y efectos de la deficiente administración de recursos humanos y proponer alternativas de mejora en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga – Ayacucho.</p>	<p>c) La identificación de las causas y efectos de la deficiente administración de recursos humanos permiten proponer alternativas de mejora en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga – Ayacucho.</p>		<p>Instrumentos: Ficha de análisis documental y cuestionario.</p> <p>Técnicas de procesamiento y análisis de datos:</p> <p>Estadística descriptiva: Medidas de tendencia central y dispersión.</p> <p>Estadística inferencial: Prueba t de una muestra para la correlación.</p>

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Dimensión	Indicador	Escala de Medición
V1 Auditoria de Cumplimiento	<p>Vergara (2017), en su tesis: “Resultados de auditorías de cumplimiento, como alternativas de solución para mejorar la gestión del gobierno regional Áncash”</p> <p>Auditoría de cumplimiento:</p> <p>Es un examen objetivo y profesional que tiene como propósito determinar en qué medida las entidades sujetas al ámbito del Sistema, han observado la normativa aplicable, disposiciones internas y las estipulaciones contractuales establecidas, en el ejercicio de la función o la prestación del servicio público y en el uso y gestión de los recursos del Estado.</p>	Auditoria de cumplimiento	Examen	Nominal
			Objetivos	Nominal
			Evidencias	Nominal
			Independiente	Nominal
		Ejecución de Auditoria de Cumplimiento.	Programación	Nominal
			Ejecución	Nominal
			Informe	Nominal
		Observaciones de auditoría de cumplimiento	Condición	Nominal
			Criterio	Nominal
			Causa y efecto	Nominal
		Cumplimiento de Normatividad	Legalidad de gasto	Nominal
			Normatividad	Nominal
			Medidas correctivas	Nominal
Disposiciones de mejora de la gestión	Nominal			
Variable	Definición conceptual	Dimensión	Indicador	Escala de Medición
V2 Recursos Humanos	<p>Oscoco (2015) Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha.</p> <p>Gestión de Talento Humano</p>	Recursos Humanos	Eficiente	Nominal
			Convocatoria de personal	Nominal
			Superar causas	Nominal
			Evaluación de Currículo	Nominal
			Evaluación de conocimiento	Nominal

<p>La Gestión del Talento Humano en las organizaciones, es la función que permite la colaboración eficaz de las personas (empleados, funcionarios, recursos humanos), que tengan como objetivo lograr la identificación plena de los individuos con la organización</p>		Gestión deficiente	Nominal
		Efectos de una gestión deficiente	Nominal
	Correcta administración de personal	Administración de Personal	Nominal
		Movimiento de personal	Nominal
		Destaque	Nominal
		Reasignación	Nominal
		Permuta	Nominal
	Elaboración de Planillas	Formulación de planillas	Nominal
		Beneficios sociales	Nominal
		Fiscalización	Nominal

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Título: Auditoría de cumplimiento a la administración de recursos humanos en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga – 2017.

Sr. (a) servidor (a) de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga, esperamos su colaboración, respondiendo con sinceridad el presente cuestionario. La prueba es anónima. Estamos haciendo una encuesta por parte del investigador, para conocer las opiniones de los trabajadores sobre diferentes aspectos relacionados a la auditoría de cumplimiento a la administración de recursos humanos y su incidencia en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga – Ayacucho. Lea Usted con atención y conteste a las preguntas marcando con una “x” en una sola alternativa.

VARIABLE X= AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO

1. ¿Para usted la auditoría de cumplimiento a la administración de recursos humanos genera incidencias para la correcta aplicación de la normativa legal en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga?
 - a) Si
 - b) No

2. ¿Para usted las recomendaciones de la auditoría de cumplimiento a la administración de recursos humanos incide para mejorar la correcta aplicación de la normativa legal en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga?
 - a) Si
 - b) No

3. ¿Durante el último año recibió usted capacitación en temas de auditoría cumplimiento por parte de la Entidad?
 - a) Si
 - b) No

4. ¿Para usted la Auditoría de cumplimiento tiene carácter independiente?
 - a) Si
 - b) No

5. ¿Para usted la auditoría de cumplimiento es un examen objetivo?
 - a) Si
 - b) No

6. ¿Para usted la auditoría de cumplimiento sobre todo las observaciones se efectúan a base de evidencias?
 - a) Si
 - b) No

7. ¿Para usted la auditoria de cumplimiento se efectúa en base a la planificación, ejecución e informe?
- a) Si
 - b) No
8. ¿Para usted las recomendaciones de los informes de auditoría están orientadas a efectuar las medidas correctivas en la entidad?
- a) Si
 - b) No
9. ¿Para usted es eficiente la administración de los recursos humanos en lo que respecta a movimiento de personal en sus diferentes modalidades en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga?
- a) Si
 - b) No
10. ¿Para usted es eficiente la formulación de planillas en UGEL Huamanga?
- a) Si
 - b) No
11. ¿Para usted es importante superar las causas de las irregularidades en lo que respecta a la administración de los recursos humanos en la UGEL Huamanga?
- a) Si
 - b) No

12. ¿Para usted las convocatorias de personal son transparentes en la gestión de la UGEL Huamanga?
- a) Si
- b) No
13. ¿Para usted se efectúa la verificación o confirmación de la veracidad del currículum del personal que fue ganador del concurso de méritos en la UGEL Huamanga?
- a) Si
- b) No
14. ¿Para usted cuál es la causa fundamental de una gestión deficiente?
- | | | | |
|--------------------|-----|-----------------|-----|
| Negligencia | () | Desconocimiento | () |
| Órdenes Superiores | () | Otros | () |
15. ¿Para usted cuál es el efecto fundamental de una gestión deficiente?
- | | | | |
|--------------------------|-----|-----------------------------|-----|
| Incumplimiento de metas | () | Incumplimiento de objetivos | () |
| Gestión no transparentes | () | Otros | () |
16. ¿Para usted los movimientos de personal como destaque, reasignación y otros se llevan a cabo respetando las normas legales correspondientes?
- a) Si
- b) No
17. ¿La entidad efectúa la fiscalización a la formulación de planillas en forma oportuna?
- a) Si
- b) No

18. ¿La formulación de planillas de haberes se efectúa en forma oportuna?

a) Si

b) No

19. ¿La entidad fiscaliza a los docentes en sus centros educativos en forma permanente?

a) Si

b) No

20. ¿La entidad efectúa los cálculos de los beneficios sociales de acuerdo a la escala establecida?

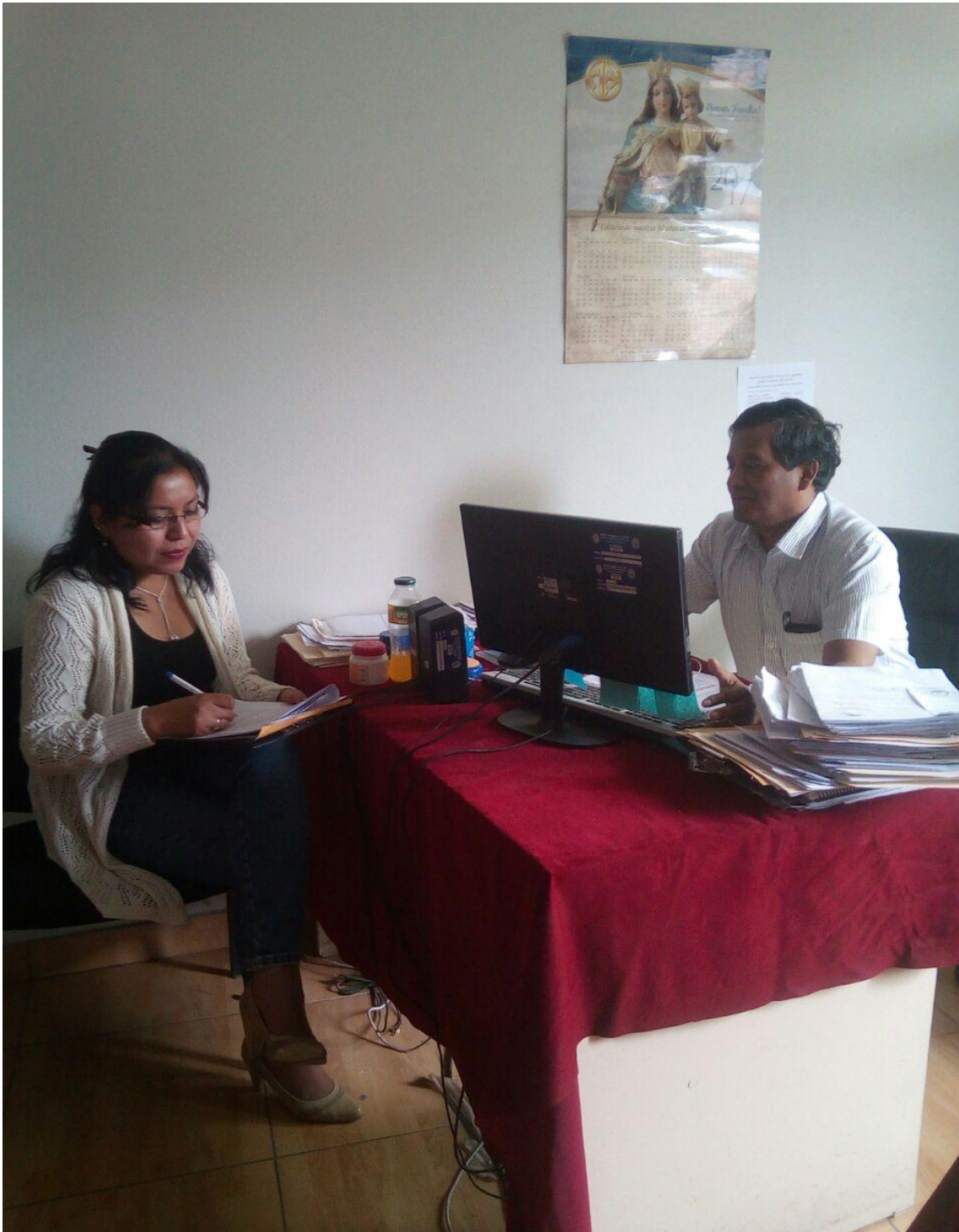
a) Si

b) No

Gracias por su colaboración

FOTOS, ETC.

1. Entrevista al auditor del OCI



2. Entrevista al Especialista de la Oficina de Abastecimiento



3. Entrevista al especialista en Recursos Humanos



4. Entrevista al Jefe Tesorería



5. Entrevista al Especialista en Contabilidad



6.. Entrevista al Especialista en Remuneraciones

