

UNIVERSIDAD NACIONAL
“SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO”

FACULTAD DE ECONOMÍA Y CONTABILIDAD
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



**“LA AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO EN LA
DETERMINACIÓN DE EVIDENCIAS DE LA GESTIÓN DE
RECURSOS HUMANOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL
SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO, AÑO 2016”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
CONTADOR PÚBLICO**

AUTORES:

Bach. GARCIA HUARANGA, Rafito Julian

Bach. PRINCIPE SALINAS, Abimael

ASESOR:

Mag. CASTRO PALMA, José Luis.

HUARAZ – PERU

2018



UNIVERSIDAD NACIONAL
SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO
"Una nueva Universidad para el Desarrollo"

REPOSITORIO
INSTITUCIONAL
UNASAM



Dirección del
Instituto de
Investigación

**FORMATO DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS Y TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN,
PARA OPTAR GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES EN EL
REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL - UNASAM**

Conforme al Reglamento del Repositorio Nacional de Trabajos de Investigación – RENATI.
Resolución del Consejo Directivo de SUNEDU N° 033-2016-SUNEDU/CD

1. Datos del Autor:

Apellidos y Nombres: GARCIA HUARANGA, Rafito Julián

Código de alumno: 121.1403.237

Teléfono: 949056875

Correo electrónico: rafito_17_@hotmail.com

DNI o Extranjería: 71721017

2. Modalidad de trabajo de investigación:

- Trabajo de investigación Trabajo académico
 Trabajo de suficiencia profesional Tesis

3. Título profesional o grado académico:

- Bachiller Título Segunda especialidad
 Licenciado Magister Doctor

4. Título del trabajo de investigación:

"La auditoría de cumplimiento en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos en la UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO, AÑO 2016"

5. Facultad de: Economía y Contabilidad

6. Escuela, Carrera o Programa: Contabilidad

7. Asesor:

Apellidos y Nombres: CASTRO PALMA, José Luis

Teléfono: 943 602 900

Correo electrónico: jcastrop18@hotmail.com

DNI o Extranjería: 31621322

A través de este medio autorizo a la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, publicar el trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, Repositorio Nacional Digital de Acceso Libre (ALICIA) y el Registro Nacional de Trabajos de Investigación (RENATI).

Asimismo, por la presente dejo constancia que los documentos entregados a la UNASAM, versión impresa y digital, son las versiones finales del trabajo sustentado y aprobado por el jurado y son de autoría del suscrito en estricto respeto de la legislación en materia de propiedad intelectual.

Firma:

D.N.I.:  71721017

FECHA: **22/10/2018**



UNIVERSIDAD NACIONAL
SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO
"Una nueva Universidad para el Desarrollo"

REPOSITORIO
INSTITUCIONAL
UNASAM



Dirección del
Instituto de
Investigación

**FORMATO DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS Y TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN,
PARA A OPTAR GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES EN EL
REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL - UNASAM**

Conforme al Reglamento del Repositorio Nacional de Trabajos de Investigación – RENATI.
Resolución del Consejo Directivo de SUNEDU N° 033-2016-SUNEDU/CD

1. Datos del Autor:

Apellidos y Nombres: PRINCIPE SALINAS Abimael

Código de alumno: 121.1403.243

Teléfono: 962904791

Correo electrónico: principe.pk7@gmail.com

DNI o Extranjería: 70112946

2. Modalidad de trabajo de investigación:

Trabajo de investigación

Trabajo académico

Trabajo de suficiencia profesional

Tesis

3. Título profesional o grado académico:

Bachiller

Título

Segunda especialidad

Licenciado

Magister

Doctor

4. Título del trabajo de investigación:

"La auditoria de cumplimiento en la determinacion de evidencias de la gestion de recursos humanos en la
UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO, AÑO 2016"

5. Facultad de: Economía y Contabilidad

6. Escuela, Carrera o Programa: Contabilidad

7. Asesor:

Apellidos y Nombres: CASTRO PALMA, José Luis

Teléfono: 943 602 900

Correo electrónico: jcastrop18@hotmail.com

DNI o Extranjería: 31621322

A través de este medio autorizo a la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, publicar el trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, Repositorio Nacional Digital de Acceso Libre (ALICIA) y el Registro Nacional de Trabajos de Investigación (RENATI).

Asimismo, por la presente dejo constancia que los documentos entregados a la UNASAM, versión impresa y digital, son las versiones finales del trabajo sustentado y aprobado por el jurado y son de autoría del suscrito en estricto respeto de la legislación en materia de propiedad intelectual.

Firma: 

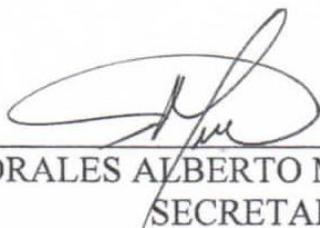
D.N.I.:

FECHA:

MIEMBROS DEL JURADO



Dr. BEDON PAJUELO LOEL SALUTOR
PRESIDENTE



Dr. MORALES ALBERTO MANUEL NICOLAS
SECRETARIO



Mag. ALLAUCA CASTILLO WENDY JULY
VOCAL

DEDICATORIA

“Dedicamos esta tesis a Dios, a nuestros padres y toda nuestra familia, quienes nos acompañaron en nuestro proceso de formación profesional”

Los Tesistas

AGRADECIMIENTOS

*Agradecemos a nuestros docentes,
familiares y amigos quienes participaron e
impulsaron a no declinar para que esta
tesis se haga realidad,*

Los Tesistas

RESUMEN

El objetivo general de este estudio es: Determinar la incidencia de la auditoría de cumplimiento en la determinación de evidencias de gestión de los recursos humanos de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, año 2016. Enfoque estadístico: Inferencial. Población 93 servidores por ser cantidad pequeña se trabajó con toda la población. Modelos estadísticos: Chi cuadrado y coeficiente de determinación de Pearson. Conclusiones: 1. Se ha demostrado que la auditoría de cumplimiento influye positivamente en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos en la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, año 2016; fundamentado en la opinión del 60,2% de servidores administrativos y el coeficiente de determinación de Pearson de 0,40. 2. Se ha demostrado que la planificación de la auditoría de cumplimiento influye positivamente en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos; fundamentado en la opinión del 61,3% de servidores administrativos. 3. Se ha demostrado que la ejecución de la auditoría de cumplimiento incide positivamente en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos; fundamentado en la opinión del 59,1% de servidores administrativos. 4. Se ha demostrado que la elaboración del informe de la auditoría de cumplimiento influye positivamente en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos; fundamentado en la opinión del 59,1% de servidores administrativos.

Palabras clave: Auditoría de cumplimiento. Gestión de recursos humanos.

ABSTRACT

The general objective of this study is: To determine the incidence of compliance auditing in the determination of evidence of human resources management of the National University Santiago Antúnez de Mayolo, 2016. Statistical approach: Inferential. Population 93 servers and the sample is 74 servers. Statistical models: Chi square and Pearson coefficient of determination. Conclusions: 1. It has been demonstrated that the compliance audit positively influences the determination of evidence of human resources management at the Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, 2016; based on the opinion of 60.2% of administrative servers and the Pearson coefficient of determination of 0.40. 2. It has been demonstrated that the planning of the compliance audit positively influences the determination of evidence of human resources management; based on the opinion of 61.3% of administrative servers. 3. It has been demonstrated that the execution of the compliance audit has a positive impact on the determination of evidence of human resources management; based on the opinion of 59.10% of administrative servers. 4. It has been demonstrated that the preparation of the compliance audit report positively influences the determination of evidence of human resources management; based on the opinion of 59.10% of administrative servers.

Keywords: Compliance audit. Human resources management

ÍNDICE

RESUMEN.....	05
ABSTRACT.....	06
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	09
1.1. DESCRIPCIÓN Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	10
1.2. OBJETIVOS.....	17
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	17
1.4. HIPÓTESIS.....	19
1.5. VARIABLES.....	19
CAPÍTULO II. MARCO REFERENCIAL.....	20
2.1. ANTECEDENTES.....	20
2.2. MARCO TEÓRICO.....	28
2.3. MARCO LEGAL.....	57
2.4. MARCO CONCEPTUAL.....	59
CAPÍTULO III. MATERIALES Y MÉTODOS.....	67
3.1. TIPIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	67
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	67
3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	68
3.4. FORMALIZACIÓN DE LA HIPÓTESIS O MODELO ECONOMETRICO...	70
3.5. TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y FUENTES DE RECOPIACIÓN DE DATOS.....	70
3.6. FORMA DE TRATAMIENTO DE DATOS.....	71
3.7. PROCESAMIENTO DE DATOS.....	71

3.8. FORMAS DE ANÁLISIS DE LAS INFORMACIONES.....	71
CAPÍTULO IV. RESULTADOS.....	72
4.1. RELACIONADO CON CADA OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN.....	72
4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	78
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN.....	88
CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES.....	96
CAPÍTULO VII. RECOMENDACIONES.....	98
CAPÍTULO VIII. BIBLIOGRAFÍA.....	100
8.1. REFERIDO AL TEMA.....	100
8.2. REFERIDO A LA METODOLOGÍA.....	106
CAPÍTULO IX. ANEXOS.....	107
CUESTIONARIO.....	107

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

La Auditoría de Cumplimiento es la comprobación o examen de las operaciones financieras, administrativas, económicas y de otra índole de una entidad para establecer que se han realizado conforme a las normas legales, reglamentarias, estatutarias y de procedimientos que le son aplicables. Esta auditoría se practica mediante la revisión de los documentos que soportan legal, técnica, financiera y contablemente las operaciones para determinar si los procedimientos utilizados y las medidas de control interno están de acuerdo con las normas que le son aplicables y si dichos procedimientos están operando de manera efectiva y son adecuados para el logro de los objetivos de la entidad.

Es responsabilidad de la administración asegurar que las operaciones de la entidad se conducen de acuerdo con las leyes y regulaciones. Las siguientes políticas y procedimientos, entre otros, pueden ayudar a la administración para controlar sus responsabilidades de la prevención y detección de incumplimiento: Vigilar las regulaciones legales y asegurar que los procedimientos de operación estén diseñados para cumplir estas regulaciones. Instituir y operar sistemas apropiados de control interno. Desarrollar, hacer público, y seguir un código de conducta empresarial. Asegurar que los empleados están apropiadamente entrenados y comprenden el código de conducta.

Cuando el auditor observa la existencia de una irregularidad, deberá tener en cuenta si la irregularidad detectada puede constituir indicio de fraude, y de ser así, deberá

tener presente las implicaciones de dicha irregularidad en relación con otros aspectos de la auditoría, en particular, la habilidad de las manifestaciones hechas por la dirección. Si el auditor ha llegado a la conclusión de que la irregularidad es, o puede venir originada por fraude, evaluará las implicaciones, en especial, aquellas que datan de la posición de la persona o personas involucradas en la organización.

Los recursos humanos, sin lugar a dudas, constituyen, en la actualidad, el activo más valioso con que cuenta una organización. La tecnología, los materiales, hasta el capital financiero, que son recursos organizacionales, no son importantes por sí mismos sin la intervención humana. Es el hombre, quien con sus conocimientos, experiencia, sensibilidad, compromiso, esfuerzo y trabajo, quien hace posible integrar y potenciar estos recursos a fin de lograr el desarrollo de la organización, y por ende, el de su misión, mejorando la calidad, cantidad y oportunidad de los bienes y servicios que produce.

1.1. DESCRIPCIÓN Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Descripción.

Para Fariñas, M. J. (2012) la cultura de la ilegalidad o del incumplimiento no es un problema nuevo, pero sí poco analizado, teniendo en cuenta que constituye un factor determinante del infra desarrollo democrático de las sociedades y, en especial, de las latinoamericanas. Y no sólo el incumplimiento individual de las normas jurídicas, sino también el colectivo, así como el incumplimiento sistemático por parte de las autoridades o de los políticos, el incumplimiento derivado de la mala elaboración de las normas y

de su escasa o nula correspondencia con las necesidades sociales e, incluso, el abuso gubernamental de las legislaciones de excepción. Desde el ámbito de la ciencia jurídica, a veces, se ha prestado poca atención a la dimensión social de la eficacia y de la implementación del Derecho, siendo éste, sin embargo, un tema que afecta directamente a los mecanismos de la cohesión social y de la vertebración de una sociedad, a la vez que determina las condiciones de la existencia misma de un ordenamiento jurídico. No es sólo un problema normativo jurídico, sino también un problema social y cultural, una cuestión, en fin, de solidaridad interna que afecta a la misma estructuración del Estado de Derecho.

Según González, F. (2014) el desacato a las normas no es una cuestión puntual de Colombia sino universal, pero, a diferencia de otros países, el tema ha sido estudiado e investigado poco en el nuestro, hoy en día es una cultura tan arraigada que es común escuchar: “Hecha la ley, hecha la trampa”. En consecuencia, es un problema complejo y estrechamente relacionado con la identidad, la historia, las costumbres, las tradiciones, la moral, la cultura, en una palabra, con la idiosincrasia de los pueblos latinoamericanos. Además, el desacato no solo es por parte del ciudadano común, sino el mismo Estado, que hace, promulga y vela por el cumplimiento de las leyes, lo suele cometer. Podemos ver un ejemplo de esto en las declaraciones similares de altos funcionarios de dos países diferentes: “Se acata, pero no se aplica” y “Se acata, pero no se cumple”. La cultura del incumplimiento de las normas, es un tema que debe abordarse desde diferentes puntos de vista, pues algunas

normas son imprecisas, poco claras, muy flexibles y, a veces, van en contra de las convicciones del ciudadano o son de difícil cumplimiento. (Pág. 01)

Para la Contraloría General de la República (2015) la auditoría de cumplimiento es un tipo de servicio de control posterior realizado por las unidades orgánicas de la Contraloría General de la República y los Órganos de Control Institucional, de acuerdo a su competencia funcional, en el marco de la normativa y principios del control gubernamental, establecidos en la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, así como las normas, métodos y procedimientos técnicos establecidos por este Organismos Superior de Control. Es un tipo de 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 por 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. (Pág. 28)

La Universidad Nacional “Santiago Antúnez de Mayolo”, creada mediante el Decreto Ley N° 21856 del 24 de Mayo de 1977, es una entidad de personería jurídica, ejerce su gobierno bajo el principio de la autonomía normativa,

académica, administrativa, económica y de gobierno conforme lo establece la Constitución Política del Perú, la Ley Universitaria N° 30220 vigente y su Estatuto aprobado mediante la Resolución de Asamblea Estatutaria N° 001-2015-UNASAM-AE del 22 de Enero de 2015.

De acuerdo al Reglamento de Organización y Funciones de la UNASAM, Aprobado mediante R.C.U. N°068-2016 -UNASAM. Artículo 41° Del Órgano de Control Institucional. El Órgano de Control Institucional de la UNASAM, es el encargado de llevar a cabo el control gubernamental, según sus planes y programas anuales, de acuerdo con la normatividad vigente del Sistema Nacional de Control; para fines del desempeño independiente se ubica en el mayor nivel jerárquico de la Universidad; y es conducido por un funcionario reconocido como jefe de OCI por la Contraloría General de la Republica, con quien mantiene una vinculación de dependencia funcional y administrativa con la Contraloría General, conforme lo dispuesto por el art. 6°, 7°, 8° y 18° de la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General, promoviendo la correcta y transparente gestión de los recursos y bienes de la entidad, cautelando la legalidad y eficiencia de sus actos y operaciones, así como, el logro de sus resultados, mediante la ejecución de los servicios de control (simultáneo y posterior) y servicios relacionados, con sujeción a los principios enunciados en el artículo 9 de la Ley N° 27785. En el desempeño de sus labores, actúa con independencia técnica dentro del ámbito de su competencia. Sus funciones son: Efectuar los servicios de control y servicios relacionados con sujeción a

las Normas Generales de Control Gubernamental y demás disposiciones emitidas por la Contraloría General de la República. Cautelar el debido cumplimiento de las normas de control y nivel apropiado de los procesos y productos a cargo del Órgano de Control Institucional en todas sus etapas y de acuerdo a los estándares establecidos por la Contraloría General de la República.

Los problemas de mayor frecuencia en el desarrollo de las auditorías por los auditores del Órgano de Control Institucional, se han generado en la planificación, ejecución e informe de la auditoría de cumplimiento como consecuencia de ser una acción de control de reciente innovación, puesto que para ello es necesario que los auditores estén debidamente preparados. Dificultades en el diagnóstico de incumplimientos previos en el área identificado en la etapa de la planeación de la auditoría de cumplimiento. Escaso dominio de los procedimientos y técnicas por los auditores para la ejecución de auditorías de cumplimiento. Dificultades en la implementación de información para la elaboración del informe de auditoría de acuerdo a las normas técnicas de la Contraloría General de la República. La no inclusión en los planes de preparación temas referentes a este tipo de auditoría traen como consecuencia la falta de atención de áreas críticas importantes diferentes a los campos presupuestales y financieros. La no realización de este tipo de auditorías para proporcionar una seguridad razonable de que las entidades cumplen con las leyes, regulaciones y otros requerimientos. La

existencia de dificultades en la determinación de las evidencias de acuerdo a los procedimientos y técnicas previstos en el programa de auditoría.

Los incumplimientos más frecuentes en la administración de los recursos humanos se han manifestado en: El incumplimiento de las normas técnicas establecidas en el sistema administrativo de personal y otros dispositivos conexos; en la selección y captación de trabajadores administrativos debido a las recomendaciones de las autoridades. El escaso desarrollo de programas de capacitación en concordancia a las necesidades del servicio administrativo. La falta de acciones de implementación de políticas de estímulo e incentivo en el desempeño administrativo. El mejoramiento de las condiciones físicas de los ambientes administrativos de acuerdo a la naturaleza de los cargos; a la falta de programas de evaluación del personal conducentes a la mejora continúa.

Esta situación problemática deviene en la ocurrencia de auditorías sin la objetividad y pertinencia, así como con serias deficiencias en la ejecución de las mismas; así como sin la debida consistencia de los informes de auditoría que se traduzca en mecanismos efectivos de mejora de la gestión de los recursos humanos. Lo que significa que este estudio es importante porque es el segmento de los servidores administrativos y la misma entidad universitaria los más próximos beneficiarios de las recomendaciones que se pretende producir.

Entonces el propósito de este estudio es indagar la operatividad de la determinación de las evidencias en la administración de los recursos humanos a partir de la ejecución de las auditorías de cumplimiento, procurando su mejoramiento, objetividad y pertinencia que repercuta en la gestión institucional.

Formulación del Problema.

Problema General

¿Cuál es la incidencia de la auditoría de cumplimiento en la determinación de evidencias de gestión de recursos humanos en la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, año 2016?

Problemas Específicos.

- a) ¿Cuál es la relación de influencia entre la planificación de la auditoría de cumplimiento y la determinación de evidencias de gestión de los recursos humanos?
- b) ¿Cuál es la relación de incidencia entre la ejecución de la auditoría de cumplimiento y la determinación de evidencias de gestión de los recursos humanos?
- c) ¿Cuál es la relación entre la elaboración del informe de la auditoría de cumplimiento y la determinación de evidencias de gestión de los recursos humanos?

1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

Objetivo General.

Determinar la incidencia de la auditoría de cumplimiento en la determinación de evidencias de gestión de los recursos humanos de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, año 2016.

Objetivos Específicos.

- a) Identificar la relación de influencia entre la planificación de la auditoría de cumplimiento y la determinación de evidencias de gestión de los recursos humanos.
- b) Precisar la relación de incidencia entre la ejecución de la auditoría de cumplimiento y la determinación de evidencias de gestión de los recursos humanos.
- c) Definir la relación de influencia entre la elaboración del informe de la auditoría de cumplimiento y la determinación de evidencias de gestión de los recursos humanos.

1.3. JUSTIFICACIÓN

La justificación económica tiene que ver con los resultados que se obtengan para establecer políticas y estrategias coherentes con auditoría de cumplimiento y su relación de incidencia en la determinación de evidencias en la gestión de recursos humanos, que significan el potencial humano.

La justificación teórica está referida con los procesos de recolección de la correspondiente información sobre la normativa técnica establecida por el Estado, en especial por la Contraloría General de la República acerca de las acciones de control y la auditoría de cumplimiento; así como de la gestión de los recursos humanos.

La justificación social de este estudio está relacionada con las operaciones de la auditoría de cumplimiento, de tal manera que garantice la adecuada determinación de evidencias. En la gestión de los recursos humanos, constituyéndose como indirectos beneficiarios los servidores a través de la ejecución de las operaciones de gestión de los recursos humanos.

La justificación académica está relacionada con los criterios técnicos de seguir un orden lógico secuencial y ordenado a través de objetivos, hipótesis basadas en un proceso de teorización y la recolección de datos para su análisis e interpretación que van a derivarse en conclusiones y recomendaciones. Conforme a las orientaciones de los señores docentes en la construcción del proyecto de investigación y de la tesis para optar el título de Contador Público, en observancia de las normas técnicas del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Economía y Contabilidad.

1.4. HIPÓTESIS.

Hipótesis General.

Existe relación significativa entre la auditoría de cumplimiento y la determinación de evidencias de la gestión de los recursos humanos de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, años 2016.

Hipótesis Específicas.

- a) La planificación de la auditoría de cumplimiento influye positivamente en la determinación de evidencias de gestión de los recursos humanos.
- b) La ejecución de la auditoría de cumplimiento incide positivamente en la determinación de evidencias de gestión de los recursos humanos.
- c) La elaboración del informe de la auditoría de cumplimiento influye positivamente en la determinación de evidencias de gestión de los recursos humanos.

1.5. VARIABLES.

1.5.1. X: Variable Independiente.

La Auditoría de Cumplimiento.

1.5.2. Y: Variable Dependiente.

La determinación de evidencias de gestión de los recursos humanos.

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

2.1. ANTECEDENTES.

Nivel Internacional.

Bravo, A. A. (2015) expone las siguientes conclusiones 1. Los controles existentes de recepción y validación de la documentación soporte presentan un nivel de confianza de un 84%, lo que implica que son efectivos, dando como riesgo de control un 16% sobre los procesos tributarios. 2. No se realizan las declaraciones en los plazos establecidos por la Administración Tributaria, en ocasiones se las realiza con 8 meses de retraso, como consecuencia de estos actos de irresponsabilidad el contribuyente deberá cancelar sanciones pecuniarias, las mismas que van desde los \$ 125 hasta \$ 250 Dólares, mensuales. 3. El informe de auditoría de cumplimiento tributario sobre las obligaciones del contribuyente le permitirá formarse una visión global de cómo está cumpliendo con las obligaciones ante la Administración tributaria, y determinar si los procedimientos aplicados son los correctos o erróneos. (p. 183)

Zamora, D. O. (2014) expone las siguientes conclusiones: • El cumplimiento del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas permitió ejecutar de manera adecuada las partidas presupuestarias asignadas a la institución; durante esta investigación se obtuvieron resultados que evidenciaron el cumplimiento del presupuesto en relación a la ejecución de gastos a través de

los índices de cumplimiento que permiten supervisar las actividades que desarrolla la institución en relación al presupuesto. • El sistema de información e-Sipren permite controlar los bienes y servicios de las partidas presupuestarias que posee la organización, estos controles aplicados en las instituciones estatales, son determinados por la Contraloría General de Estado, las mismas que son de estricto cumplimiento; mediante el cuestionario de Control Interno aplicado se evidenciaron las debilidades que mantiene la entidad; estas falencias fueron detalladas en las hojas de hallazgos. • La medición de la razonabilidad de la ejecución presupuestaria de la Unidad Educativa Siete de Octubre permitió obtener un nivel de confianza aceptable. Los ingresos que perciben las instituciones del sector público corresponden al desembolso que realiza el Gobierno Central, a través del Ministerio de Finanzas; una vez obtenida la evidencia en cuanto a los ingresos y gastos de la entidad, se puede concluir que los recursos que se le asignaron a la entidad investigada, fueron utilizados de acuerdo al cuadro de necesidades que se presentaron durante el período. (p. 129)

Reino, P. D. y Salazar, J. J. (2013) presentan las conclusiones siguientes: 1. En la conciliación de ventas declaradas en IVA vs. Ventas declaradas en Renta del Anexo 4, la empresa H.V. Ingeniería y Construcciones se encuentra una diferencia por US\$ 59,308.71. Esta diferencia se justifica por la aplicación de la normativa NIIF por cuanto es resultado del asiento contable por el registro del anticipo de uno de sus contratos de construcción. 2. La Compañía no ha entregado el comprobante de retención en la fuente dentro

de los cinco días siguientes de haber recibido la factura respectiva. 3. La Compañía realiza declaraciones sustitutivas como agente de retención en la fuente del impuesto a la renta y como agente de retención en la fuente del IVA, por retenciones no consideradas al momento de la declaración. 4. La empresa no concluyó con los trámites de reinversión de utilidades del año 2011, lo cual provocó que ésta pague más Impuesto a la Renta; y; en el 2012 no se acoge a los incentivos tributarios. (p. 80)

Guamán, L. B. (2012) expone las siguientes conclusiones: La Unidad de Cumplimiento de cada institución financiera, ha sido la encargada de prevenir el lavado de activos, sin embargo debido a su falta de fortalecimiento y limitado apoyo de las autoridades jerárquicas de la institución (en esta área), han permitido que se establezcan procedimientos de entidades internacionales ajenas a la realidad local, aplicando mecanismos de prevención de manera autodidacta y en otros casos se han realizado cambios en las metodologías de gestión eficiente, basado en los riesgos, del lavado de activos. De tal forma, se deben cambiar aspectos procedimentales comenzando por la actitud de las máximas autoridades, los procedimientos de control, gestión y cumplimiento adecuando un eficaz cumplimiento de un sistema de prevención anti lavado, e incluso estas acciones deben ir acompañadas por acciones preventivas interinstitucionales e investigativas desarrolladas por la Unidad de Lavado de Activos de la Policía Nacional y Fiscalía, y buscar nuevos procedimientos eficaces de cumplimiento para de esta manera dar opiniones valederas y

reales sobre casos de blanqueo de activos que la institución financiera deba reportar a la Unidad de Análisis Financiero. (p. 45)

A Nivel Nacional.

Prado, A. (2016) ha arribado a las siguientes Conclusiones. 1.- La Auditoría de Cumplimiento contribuye ampliamente con la optimización de la gestión empresarial, asimismo contribuye a asegurar la integridad de la estructura del control interno de la administración y asisten a la gestión administrativa en el cumplimiento de sus responsabilidades. 2.- Los resultados de la Auditoría Cumplimiento contribuyen con la optimización de la gestión empresarial, su eficacia y su eficiencia, otorgando al proceso de su trabajo la efectividad que se requiere. 3.- La opinión del auditor que se da en la mayoría de las Auditorías de Cumplimiento es el dictamen con salvedades, lo que muestra la razonabilidad de los Estados Financieros Auditados. 4.- La implementación de las recomendaciones del informe final de la Auditoría de Cumplimiento facilitan la asesoría y consultoría que requieran estas entidades para competir ventajosamente, por lo tanto, mejora la gestión empresarial ofreciendo alternativas de mejora. (p. 65)

Villanueva, C. R. (2015) presenta las siguientes conclusiones: a. Los datos obtenidos en el trabajo de campo, permitieron determinar que la aplicación de la auditoría de cumplimiento influyó en la evaluación del Plan Anual de Contrataciones de la Entidad. b. El análisis de los datos permitió conocer que la aplicación de los procedimientos de auditoría considerados en el programa

de auditoría influye favorablemente en la revisión de la disponibilidad presupuestal y de recursos para la ejecución de las adquisiciones y contrataciones en las entidades públicas. c. Se ha demostrado, a través de la contrastación de hipótesis, que la evaluación de la estructura de control interno influye en la oportuna realización de los actos preparatorios. d. Los datos obtenidos permitieron precisar que la evaluación de riesgos de auditoría influye en los procesos de selección y cumplimiento del cronograma establecido. e. El análisis de los resultados de trabajo de campo ha permitido determinar que la elaboración del Informe de Auditoría de Cumplimiento incide positivamente en la revisión de una adecuada ejecución contractual. f. Los datos permitieron demostrar que el seguimiento a la implementación de las recomendaciones, influye en la conformidad formulada por el área usuaria de los bienes y servicios contratados. g. La correcta aplicación de los exámenes especiales (auditoría de cumplimiento) influye favorablemente en la gestión de las adquisiciones y contrataciones de una entidad pública. (P. 123-124)

Cabezas, J. (2015) presenta las siguientes conclusiones: a. Los datos obtenidos en el trabajo de campo, permiten establecer que el control posterior efectuado por la auditoría de cumplimiento incide en el cumplimiento de las metas y objetivos de la Entidad. b. El análisis de los datos permitió determinar que las técnicas y procedimientos de auditoría, inciden en la evaluación de la eficacia, eficiencia y economía del Centro Vacacional Huampaní. c. Se ha establecido, a través de la contrastación de hipótesis, que la evaluación del

Sistema de Control Interno incide favorablemente en el planeamiento de actividades del Centro Vacacional Huampaní. d. Los datos obtenidos permitieron evaluar que las recomendaciones de los informes de auditoría, inciden en el nivel de organización del Centro Vacacional Huampaní. e. El análisis de los datos ha permitido establecer que el control de operaciones incide en la calidad de servicios del Centro Vacacional Huampaní f. Los datos obtenidos permitieron determinar que los instrumentos de fiscalización inciden en la evaluación de la estrategia empresarial del Centro Vacacional Huampaní. g. En conclusión, se ha determinado que la auditoría de cumplimiento incide favorablemente en la gestión del Centro Vacacional Huampaní. Lurigancho Chosica – Lima 2014. (pp. 171-172)

Huamán, F. M. (2014) presenta las siguientes conclusiones: 1. Por la efectividad de las pruebas realizadas el presente proyecto de fin de carrera se presenta como una herramienta muy útil en el proceso de evaluación en el cumplimiento de las Normas Técnicas Peruanas NTP-ISO/IEC 17799 y NTPISO/IEC 27001 que se quiera realizar a las empresas del estado que estén regidas por la regulación pertinente que las obliga a tenerlas implementadas. 2. La presentación de estos procedimientos de auditoría de cumplimiento son resultados de la motivación generada por las capacidades obtenidas al llevar los cursos del área de Tecnologías de Información del plan de estudios de la especialidad Ingeniería Informática de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Esto es una llamada a poder tener más atención en esta área ya que se necesitan cubrir estos vacíos que se presentan en el escenario informático

nacional, pues se declara la obligatoriedad de las NTP tener los mecanismos de poder verificar su cumplimiento. 3. La actualización de las normas ISO 27001 e ISO 27002 en su versión del año 2013 no afectan a la aplicabilidad de los procedimientos presentados en este proyecto ya que éstos se basan en las NTP que son equivalentes a las normas ISO 27001 e ISO 27002 en su versión del año 2005. 4. Luego del levantamiento de evidencias y la presentación de los hallazgos se concluye el cumplimiento por parte de la empresa del estado peruano en un 91,66% del Dominio 5 y un 83.33% del Dominio 7 de la NTP-ISO/IEC 17799:2007 como parte del proceso de implementación de la NTP-ISO/IEC 27001:2008 (Sistema de Gestión de Seguridad de Información). (p. 51)

Cruz, K. Y. y Palomino, V. A. (2014) presenta las siguientes conclusiones: El centro educativo Colegio Bruning S.A.C, no cumple con las normas tributarias y contables, por lo que una de sus casusas es el desconocimiento e incumplimiento de las normas tributarias y contables. Entre los problemas más preocupantes se encuentra, que algunas compras realizadas con letras no cuentan con el sello de no negociable, las cuentas por cobrar no tienen sustento físico, existe facturas de compras que son gasto personal del gerente. En el aspecto tributario se encontró que en la cuenta 34 (intangibles), no cuenta con un respaldo documentario de su valor real, la revaluación del terreno está presente en el balance como gasto. - La auditoría incide de manera positiva, puesto que se identificó los problemas más relevantes que presenta el Centro Educativo Colegio Bruning S.A.C, ya que la información que utiliza no es

fiable y afecta a la toma de decisiones poniendo en riesgo la aplicación de multas o fiscalización por parte de la entidad reguladora. - Para superar las deficiencias se diseñó una propuesta para que sea considerada por el Centro Educativo, y de esta manera mejore el cumplimiento en base a las normas y leyes, tanto de orden tributario como contable, evitando futuras contingencias. (p. 76).

A Nivel Regional.

Palacios, C. L. (2016) ha arribado a las siguientes Conclusiones. La auditoría de cumplimiento consiste en la comprobación o examen de las operaciones financieras, administrativas, económicas y de otra índole con el objetivo de establecer que se han realizado conforme a las normas legales, estatutarias y de procedimientos que le son aplicables. El auditor debe diseñar la auditoría de cumplimiento para proporcionar una seguridad razonable de que la entidad cumple con las leyes, regulaciones y otros requerimientos importantes para el logro de los objetivos. La auditoría de cumplimiento ayudara a la dirección Regional Agraria de Ayacucho a cumplir las normas que rigen a la Unidad de Abastecimiento y Servicios Auxiliares, basándose en normas y políticas establecidas. (p. 72)

2.2. MARCO TEÓRICO.

La Auditoría de Cumplimiento.

Para Rosales, A. (2015) la palabra auditoría viene del latín Auditorius, y de ésta proviene auditor, que tiene la virtud de oír, y el diccionario lo considera revisor de cuentas colegiado, pero se asume que esa virtud de oír y revisar cuentas está encaminada a la evaluación de la economía, la eficiencia y la eficacia en el uso de los recursos, así como al control de los mismos. El profesor Coulter define la auditoría como "el examen de los libros y cuentas de un negocio, que permite al auditor formular y presentar los estados financieros en tal forma que el balance refleje la verdadera situación financiera del negocio y el estado de pérdidas y ganancias que exprese correctamente el resultado de las operaciones a la fecha de cierre del ejercicio que se revisa." "La auditoría es la comprobación científica y sistemática de los libros de cuentas, comprobantes y otros registros financieros y legales de un individuo, firma o corporación, con el propósito de determinar la exactitud e integridad de la contabilidad; mostrar la verdadera situación financiera y las operaciones, y certificar los estados e informes que se rindan." "La American Accounting Association ha preparado la siguiente definición general de la auditoría: La auditoría es un proceso sistemático para obtener y evaluar de manera objetiva las evidencias relacionadas con informes sobre actividades económicas y otros acontecimientos relacionados. El fin del proceso consiste en determinar el grado de correspondencia del contenido informativo con las evidencias que le dieron origen, así como determinar si dichos informes se han elaborado observando principios establecidos para el caso". La auditoría

de cumplimiento: es la comprobación, evaluación y examen que se realiza con el objetivo de verificar el cumplimiento de las disposiciones jurídicas, reglamentarias, estatutarias y de procedimientos inherentes a la actividad sujeta a revisión, vinculando la eficacia de la norma en relación con los objetivos y metas de la entidad. (p. 5)

Según Aguilar, M. (2014) la Auditoría de Cumplimiento es un examen objetivo técnico profesional de las operaciones, procesos, actividades financieras, presupuestales y administrativas, tiene como propósito: Determinar en qué medida las entidades públicas 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. 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. La auditoría de cumplimiento se origina como resultado del proceso de planeamiento desarrollado conforme a las disposiciones establecidas por la Contraloría, el mismo que señala las entidades y materias a ser examinadas con base al análisis de riesgo y prioridades derivadas de las denuncias, pedidos de las entidades, servicio de control, seguimiento de medidas correctivas, evaluación del sistema de control interno. (p. 3)

Según el INTOSAI (2014) las auditorías de cumplimiento son una evaluación independiente para determinar si un asunto en particular cumple con las disposiciones normativas y legales pertinentes identificadas como criterios (ISSAI 400/12). El propósito de estas auditorías es verificar si las acciones del gestor son acordes a las leyes, reglamentos e instrucciones oficiales. En las auditorías de cumplimiento, el gobierno es considerado como una maquinaria burocrática, con procesos, procedimientos y criterios pre-establecidos que requieren de una fuerte supervisión. En la auditoría de cumplimiento, la organización que funciona bien cuenta con criterios de funcionamiento adecuados y con sistemas regulatorios que mantienen bajo control sus actividades, sus operaciones y sus personas. El principal objetivo de una auditoría de cumplimiento es garantizar que las organizaciones y las personas se rijan por criterios o reglamentos. La meta es evitar procedimientos que representen una desviación de las normas. Por otro lado, en la auditoría de desempeño, la idea es que una organización debe ser cuestionada más por el resultado de sus actos que por sus medios operativos. (pp. 40-42)

Para Zamora, D. O. (2014) la auditoría de cumplimiento es un examen completo y constructivo de la estructura organizativa de una empresa, institución o departamento gubernamental; o de cualquiera otra entidad y de sus métodos de control, medios de operación y empleo que de sus recursos humanos y materiales. Es el revisar y evaluar si los métodos, sistemas y procedimientos que se siguen en todas las fases del proceso administrativo

aseguran el cumplimiento con políticas, planes y programas, leyes y reglamentaciones que puedan tener un impacto significativo en la operación y en los reportes y asegurar si la organización los está cumpliendo y respetando. La auditoría de cumplimiento es un examen positivo de recomendaciones para posibles mejoras en las 5 E. Es un examen objetivo, sistemático y profesional de evidencias, realizado con el fin de proporcionar una evaluación independiente sobre el desempeño de una entidad, programa o actividad gubernamental, orientada a mejorar la efectividad, eficiencia y economía en el uso de los recursos públicos, para facilitar la toma de decisiones por quienes son responsables de adoptar acciones correctivas y mejorar su responsabilidad ante el público. La auditoría de cumplimiento por su enfoque involucra una revisión sistemática de las actividades de una entidad en relación a determinados objetivos y metas y, respecto a la utilización eficiente y económica de los recursos. Su propósito general puede verse seguidamente: a) Identificación de las oportunidades de mejoras b) Desarrollo de recomendaciones para promover mejoras u otras acciones correctivas; c) Evaluación del desempeño. (p. 129)

Para Nudman, P. (2009). Las Fases de la auditoría de cumplimiento, son:

1. Programación. En esta fase se establecen las relaciones entre auditores y la entidad, para determinar alcance y objetivos. Se hace un bosquejo de la situación de la entidad, acerca de su organización, sistema contable, controles internos, estrategias y demás elementos que le permitan al

auditor elaborar el programa de auditoría que se llevará a efecto. Conocimiento y comprensión de la entidad a auditar. Previo a la elaboración del plan de auditoría, se debe investigar todo lo relacionado con la entidad a auditar, para poder elaborar el plan en forma objetiva. Este análisis debe contemplar: su naturaleza operativa, su estructura organizacional, giro del negocio, capital, estatutos de constitución, disposiciones legales que la rigen, sistema contable que utiliza, volumen de sus ventas, y todo aquello que sirva para comprender exactamente cómo funciona la empresa. Para el logro del conocimiento y comprensión de la entidad se deben establecer diferentes mecanismos o técnicas que el auditor deberá dominar y estas son entre otras: a) Visitas al lugar b) Entrevistas y encuestas c) Análisis comparativos de estados financieros d) Análisis FODA (Fortalezas, oportunidades, debilidades, amenazas) e) Análisis causa-efecto o espina de pescado. Objetivos y alcance de la auditoría. Los objetivos indican el propósito por lo que es contratada la firma de auditoría, qué se persigue con el examen, para qué y por qué. Si es con el objetivo de informar a la gerencia sobre el estado real de la empresa, o si es por cumplimiento de los estatutos que mandan efectuar auditorías anualmente, en todo caso, siempre se cumple con el objetivo de informar a los socios, a la gerencia y resto de interesados sobre la situación encontrada para que sirvan de base para la toma de decisiones. El alcance tiene que ver por un lado, con la extensión del examen, es decir, si se van a examinar todos los estados financieros en su totalidad, o solo uno de ellos, o una parte de uno de ellos, o más específicamente

solo un grupo de cuentas o solo una cuenta. Por otro lado, el alcance también puede estar referido al período a examinar, puede ser de un año, de un mes, de una semana, y podría ser hasta de varios años. Análisis de los riesgos y la materialidad. El riesgo en auditoría representa la posibilidad de que el auditor exprese una opinión errada en su informe debido a que los estados financieros o la información suministrada a él estén afectados por una distorsión material o normativa y pueden ser tres tipos de riesgo: inherente, de control y de detección. La materialidad es el error monetario máximo que puede existir en el saldo de una cuenta sin dar lugar a que los estados financieros estén sustancialmente deformados. A la materialidad también se le conoce como importancia relativa. Planeación específica de la auditoría. Para cada auditoría que se va a practicar, se debe elaborar un plan. Esto lo contemplan las normas para la ejecución. Este plan debe ser técnico y administrativo. El plan administrativo debe contemplar todo lo referente a cálculos monetarios a cobrar, personal que conformarán los equipos de auditoría, horas hombres. Elaboración de programa de auditoría Cada miembro del equipo de auditoría debe tener en sus manos el programa detallado de los objetivos y procedimientos de auditoría objeto de su examen. (p. 2)

2. Evidencia de auditoría de cumplimiento. Cualquier información que utiliza el auditor para determinar si la información cuantitativa o cualitativa que se está auditando, se presenta de acuerdo al criterio establecido. También se define la evidencia, como la prueba adecuada de

auditoría. La evidencia adecuada es la información que cuantitativamente es suficiente y apropiada para lograr los resultados de la auditoría y que cualitativamente, tiene la imparcialidad necesaria para inspirar confianza y fiabilidad. La evidencia para que tenga valor de prueba debe cumplir con ciertos requisitos, entre ellos: Suficiente: La evidencia es suficiente, si el alcance de las pruebas es adecuado. Solo una evidencia encontrada, podría ser no suficiente para demostrar un hecho. Competente: La evidencia es competente, si guarda relación con el alcance de la auditoría y además es creíble y confiable. Pertinente: La evidencia es pertinente, si el hecho se relaciona con el objetivo de la auditoría. Además de las tres características mencionadas de la evidencia, existen otras que son necesarias mencionar, porque están ligadas estrechamente con el valor que se le da a la evidencia: relevancia, credibilidad, oportunidad y materialidad. Existen cuatro tipos de evidencia de auditoría que son: a) Evidencia física: Muestra de materiales, mapas, fotos. b) Evidencia documental: Cheques, facturas, contratos, etc. c) Evidencia testimonial: obtenida de personas que trabajan en el negocio o que tienen relación con el mismo. d) Evidencia analítica: datos comparativos, cálculos. (p. 3).

3. Hallazgo de auditoría. Se considera que los hallazgos en auditoría son las diferencias significativas encontradas en el trabajo de auditoría con relación a lo normado o a lo presentado por la gerencia. Al plasmar el hallazgo el auditor primeramente indicará el título del hallazgo, luego los atributos, a continuación, indicarán la opinión de las personas auditadas

sobre el hallazgo encontrado, posteriormente indicarán su conclusión sobre el hallazgo y finalmente hará las recomendaciones pertinentes. Es conveniente que los hallazgos sean presentados en hojas individuales. Solamente las diferencias significativas encontradas se pueden considerar como hallazgos (generalmente determinadas por la materialidad), aunque en el sector público se deben dar a conocer todas las diferencias, aun no siendo significativas. El hallazgo debe cumplir con los siguientes atributos: a) Condición: la realidad encontrada b) Criterio: cómo debe ser (la norma, la ley, el reglamento, lo que debe ser) c) Causa: qué originó la diferencia encontrada. d) Efecto: qué efectos puede ocasionar la diferencia encontrada. e) Conclusión: Determinación de las posibles soluciones. f) Recomendación: Sugerencias realizadas a la administración. (p. 4)

4. Comunicación de resultados. Esta fase es la final del proceso de auditoría en la cual, a través del informe del auditor, se da a conocer en forma resumida o extensa el resultado de la evaluación, sus aspectos más relevantes, a opinión del auditor y las recomendaciones.
5. Informe de auditoría de cumplimiento. Los informes por escrito son necesarios para comunicar los resultados de la auditoría a los dirigentes y funcionarios que correspondan de los niveles de dirección facultados para ello; reducen el riesgo de que los resultados sean mal interpretados; y facilitan el seguimiento para determinar si se han adoptado las medidas

correctivas apropiadas. El informe no debe ser muy corto ni muy largo, debe mantener una descripción lógica y clara de los temas que han sido auditados, sin embargo, se lo puede presentar con unas síntesis del informe, la cual debe ir en otro color de papel y pueden prepararse dos juegos; la que consta como parte propia del informe y otra que se anexa a las hojas sueltas para que el usuario la lleve en forma separada y la lea el momento más propicio: (p. 4)

Para Castro (2014) la Auditoría de Cumplimiento es la comprobación o examen de las operaciones financieras, administrativas, económicas y de otra índole de una entidad, para establecer que dichas operaciones se han realizado conforme a las normas legales; reglamentarias, estatutarias y de procedimientos que le son aplicables. Esta auditoría se practica mediante la revisión de los documentos que soportan legal, técnica, financiera y contablemente las operaciones para determinar si los procedimientos utilizados y las medidas de control interno están de acuerdo con las normas que le son aplicables y si dichos procedimientos están operando de manera efectiva y son adecuados para el logro de los objetivos de la entidad. Una auditoría de cuentas suele comprender las siguientes fases: Fase de planificación. Fase de ejecución del trabajo de revisión. Fase comunicación de los resultados obtenidos. Fase de control de calidad. (p. 12).

Fase de planificación. La fase de planificación es muy importante, pues su correcta asignación de recursos debe permitir llegar a unos niveles altos de

eficiencia y eficacia. En esta fase se deben prever las pruebas a realizar, el número de horas máximo en que se debería ejecutar toda la auditoría, desde que se recibe la aceptación de cliente, hasta la lectura y entrega al cliente del informe de auditoría, así como la necesaria supervisión de todos los análisis realizados. La asignación de las personas con mayor experiencia en unas determinadas áreas de mayor riesgo y la asignación de trabajos más rutinarios a personas de menor experiencia son muestras de una buena planificación. Esta primera fase se inicia cuando ya se dispone de una primera entrega de información tanto legal, escrituras, contratos, libros de actas y documentos de propiedad, como contable, libro diario, registro de mayor de cuentas, balances y cuentas de resultados tanto del ejercicio anterior como del actual que se va a auditar, facilitada por el cliente. (p. 13)

Fase de ejecución del trabajo. Una vez realizada la plasmación por escrito de la planificación, se inicia la ejecución del trabajo en la sede del cliente, la cual comprende las siguientes fases: Solicitud de datos a la empresa. Es muy recomendable efectuar una primera solicitud de datos, la cual podrá ser ampliada en el transcurso de la auditoría si se considera necesario. Dicha solicitud debe ser adaptada al volumen y sector de la sociedad a auditar. Asignación del personal y número de horas. En función de los recursos humanos de cada auditor o firma de auditoría disponga, es necesario una asignación de diferentes personas para cada área a revisar. Asignación de hojas de trabajo. Una vez se dispone de la información solicitada, se inicia el trabajo en cada una de las áreas, siendo necesaria la apertura de los papeles

de trabajo. Seguimiento de los programas de trabajo. Plasmación de las debilidades encontradas. Durante la ejecución de los trabajos por parte del auditor, mediante el seguimiento del programa de trabajo, puede suponer la detección de debilidades, las cuales han de estar perfectamente identificadas y soportadas. Cualquier debilidad encontrada debe quedar perfectamente reflejada en los papeles de trabajo, incluyendo una breve descripción explicativa de las razones e incumplimientos de la normativa contable o legal, así como la incorporación, si es posible, de un soporte documental. Dejando al criterio del supervisor del trabajo su posible mención o no en el informe de auditoría, en el supuesto que la Sociedad auditada no procediera a corregir dicha debilidad encontrada. Evaluación de resultados y conclusiones. Una vez cerrada la revisión de un área en concreto, el auditor debe redactar sus conclusiones, así como el estudio de dichas conclusiones conjuntamente con las debilidades que pudieran haberse encontrado por sí podrían tener una mención expresa en su informe de auditoría. Toda evaluación debe ser siempre supervisada por otra persona y con ello contribuir a una mayor seguridad de la consistencia de unas conclusiones, las cuales puede o no confirmarse en dicha segunda revisión. (p. 14)

Fase de comunicación de los resultados obtenidos. Una vez finalizada la fase ejecución de los trabajos de revisión, es muy recomendable efectuar una primera reunión con los gestores de la empresa, y todo el equipo de auditores que han intervenido. El objetivo de esta fase es contrastar unas conclusiones preliminares y conocer la opinión de la empresa para que pueda rebatir o en

su caso aceptar la certeza de dichas conclusiones. Un aspecto que se debe tener muy en cuenta es la fecha en la cual se realiza dicha reunión de comunicación de conclusiones, pues si la empresa aún no tiene el cierre del ejercicio totalmente cerrado, es posible que alguna de las conclusiones del trabajo que pudiera comportar el ajuste del saldo de una determinada cuenta, se puede todavía realizar y corregir antes del cierre la debilidad contable detectada por el equipo revisor. Esta fase suele conllevar una primera redacción de un borrador de informe de auditoría donde se le comunica al cliente no tanto la redacción del texto en sí, sino las conclusiones que se derivan de todo el trabajo de verificación efectuado hasta esa fecha. Toda comunicación de resultados preliminares, una vez concluidos los trabajos, debe ir acompañada de una batería de recomendaciones como muestra de valor añadido que el auditor debería aportar siempre que le sea posible. (p. 15)

Fase de redacción del informe. La fase de redacción del informe es quizás la de mayor importancia, dado que representa plasmar en un documento escrito las conclusiones alcanzadas y previamente comunicadas a la empresa. La opinión que plasme el auditor se fundamenta en el alcance de su trabajo, habitualmente la revisión de cuentas anuales, la mención de aspectos significativos que han superado los niveles de materialidad, previamente fijados por el auditor y la expresión en positivo (opinión favorable) o su expresión en negativo (opinión desfavorable) respecto de las cuentas auditadas. (p. 16)

Fase de control de calidad. El control de calidad comprende los mecanismos de rigor y fiabilidad que ha tenido que seguir un auditor de cuentas durante todas las fases que comprende una auditoría de cuentas para poder asegurar, en caso de revisión de sus papeles de trabajo, una total consistencia de su trabajo. Dicho control de calidad debe realizarlo el mismo auditor y tiene como principal objetivo garantizar que se han seguido todas las Normas Técnicas de Auditoría y se han aplicado correctamente, así como garantizar que el auditor dispone de los conocimientos técnicos necesarios, de recursos humanos suficientes, mecanismos de control interno en su organización que avisen de posibles debilidades en su trabajo y que finalmente todo este control de calidad se encuentre debidamente revisado y soportado documentalmente y con ello poder garantizar el compromiso adquirido con la empresa auditada de ofrecer un servicio profesional y técnicamente correcto.(p. 20)

En el Manual de Auditoría de Cumplimiento aprobado por la Contraloría General de la República por Resolución de Contraloría N° 473-2014-CG, para una mejor comprensión del auditado, se ha distribuido los derechos y obligaciones durante las tres etapas por las que discurre una auditoría de cumplimiento: planificación, ejecución e informe.

Planificación de la auditoría de cumplimiento. Es la etapa con la cual inicia la auditoría de cumplimiento, consiste en acreditar e instalar a la comisión auditora en la entidad sujeta a control, comprender la entidad y la materia a

examinar y aprobar el plan de auditoría. La planificación no constituye una etapa de la auditoría separada de las demás, sino un proceso continuo e iterativo. Acreditación e instalación de la comisión auditora. La comisión auditora con el oficio de acreditación suscrito por la autoridad competente de la Contraloría, se presenta ante el titular de la entidad o funcionario de mayor nivel jerárquico por este. Cuando el caso amerite, el gerente de la unidad orgánica de la Contraloría a cargo de la auditoría, acompaña y presenta a la comisión auditora ante el titular de la entidad auditada o funcionario de mayor nivel jerárquico. Comprensión de la entidad y la materia a examinar. Con base a los resultados de la reunión sostenida con el responsable del planeamiento y gerente o jefe de la unidad orgánica competente u OCI respectivo; la comisión auditora establece aquellos aspectos que deben ser profundizados, a fin de lograr una total comprensión de la entidad y su entorno, y la materia a examinar, deben también considerar en su valoración. Evaluación de la efectividad de los controles internos. Asimismo, la comisión auditora debe evaluar la efectividad de los controles internos de la materia a examinar, a fin de determinar la necesidad de aplicar nuevos procedimientos de auditoría a los propuestos por el responsable del planeamiento en el plan de auditoría inicial. Aprobación del plan de auditoría. La comisión auditora debe evaluar el diseño, implementación y efectividad de los controles internos establecidos por la entidad para la materia a examinar. Para ello, con base a los riesgos inherentes determinados, se debe identificar y comprender los controles y evaluar su diseño mediante la aplicación de recorrido.

Ejecución de la auditoría de cumplimiento. Con la aprobación del plan de auditoría definitivo se inicia la etapa de ejecución de la auditoría de cumplimiento, que comprende la selección de la muestra de ser el caso; la ejecución del programa de auditoría con el fin de obtener y valorar evidencias sobre el cumplimiento normativo, disposiciones internas y estipulaciones contractuales; así como, determinar las observaciones y registrar el cierre de la ejecución de auditoría. Definición y selección de la muestra de auditoría. Para determinar la muestra de auditoría, la comisión auditora define los criterios para la estimación del tamaño y selección de la muestra; en función de la evaluación del control interno a la materia a examinar y la estimación de los riesgos de auditoría, la misma que se detalla en la metodología aprobada por la Contraloría. Aplicación de los procedimientos de auditoría. Los procedimientos de auditoría son el conjunto de técnicas de investigación necesarias para efectuar el examen o revisión de una partida, hecho o circunstancia. Un procedimiento de auditoría es la aplicación de una o varias técnicas de auditoría para obtener evidencia de auditoría. El desarrollo de los procedimientos con sus respectivas conclusiones debe ser registradas por la comisión auditora en la documentación auditora. Obtención y valoración de las evidencias. La comisión auditora obtiene evidencias de auditoría, para sustentar las opiniones y conclusiones, desarrollando los procedimientos de auditoría que incluye la aplicación de una o varias técnicas de auditoría según las circunstancias. Las técnicas de auditoría son los métodos prácticos de investigación y pruebas que el auditor utiliza para obtener la evidencia necesaria que permita fundamentar su opinión profesional. Determinación de

las observaciones. Consiste en identificar, elaborar y comunicar las desviaciones de cumplimiento, evaluar los comentarios; que incluya el señalamiento del tipo de presuntas responsabilidades de ser el caso.

Identificación de las desviaciones de cumplimiento. Como resultado de la aplicación de los procedimientos contenidos en el programa de auditoría a la materia a examinar y con la obtención y valoración de la evidencia de auditoría suficiente y apropiada, la comisión auditora fundamenta la conclusión respecto del trabajo realizado, identificando de ser el caso.

Redacción de las desviaciones de cumplimiento. Cuando la comisión auditora, advierta el incumplimiento de la normativa aplicable, disposiciones internas y estipulaciones contractuales establecidas, se procede a redactar las desviaciones de cumplimiento, considerando los elementos siguientes: condición, criterio, efecto y causa.

Registro de cierre del trabajo de campo. Terminado el trabajo de campo, la comisión auditora registra la fecha de sus conclusiones y los comentarios precisando que mediante acta o documento dirigido al titular o persona encargada de la custodia y archivo de la información de la entidad auditora, se realizó la devolución de toda la documentación original.

Elaboración del informe de auditoría. Al término de la auditoría, la comisión auditora debe elaborar un informe por escrito, en el que comunique al titular o las instancias competentes de la entidad y el sistema de observaciones derivadas de las desviaciones de cumplimiento, deficiencias de control interno, conclusiones y recomendaciones para mejorar la gestión de la

entidad, a fin de que se adopten las medidas preventivas y correctivas, y de ser el caso, se inicie el procedimiento sancionador por los órganos competentes de la Contraloría o las acciones legales por parte de los organismos jurisdiccionales pertinentes. Redacción escrita del informe. La redacción del informe se realiza empleando un tono constructivo, utilizando un lenguaje sencillo y entendible, que permita su comprensión incluso por los usuarios que no tengan conocimientos detallados sobre los temas incluidos en el mismo. De considerarse pertinente, se incluirán gráficos, fotos o cuadros que apoyen a la exposición. Deficiencias del control interno identificadas. La evaluación de la estructura de control interno debe realizarse de acuerdo a la materia a examinar en la auditoría de cumplimiento, tomando en cuenta las normas y estándares profesionales pertinentes; así como, las disposiciones específicas para las diferentes áreas de la entidad previstas en la normativa vigente. Presentación de las observaciones de auditoría. En este del informe, de la comisión auditora desarrolla cada una de las observaciones que haya determinado, una vez concluido el proceso de evaluación y contrastación de las desviaciones de cumplimiento comunicadas, con los comentarios emitidos por el personal comprendido en las mismas y la evidencia sustentante. Presentación de las conclusiones de auditoría. En este rubro la comisión auditora debe expresar las conclusiones del informe de auditoría, entendiéndose como tales a los juicios del auditor de carácter profesional a los que arriba como producto de las observaciones determinadas. Presentación de recomendaciones a las instancias jerárquicas. Las recomendaciones constituyen las medidas específicas y posibles orientadas a

promover la superación de las causas y las deficiencias evidenciadas durante la auditoría y se formulan con orientación constructiva a efectos que la administración de la entidad, mediante la implementación de medidas correctivas, propicia el mejoramiento de la gestión y la eficiencia operativa de los controles.

La Directiva N° 007-2014-CG/GCSII que aprueba la Auditoría de Cumplimiento, señala que la Auditoría de Cumplimiento es un tipo de servicio de control posterior realizado por las unidades orgánicas de la Contraloría y os OCI, de acuerdo con su competencia funcional, en el marco de la normativa y principios de control gubernamental, establecidos en la Ley, así como las normas, métodos y procedimientos técnicos establecidos por la Contraloría. 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. Las etapas de la auditoría de cumplimiento comprenden: la planificación, ejecución y elaboración de informe, las cuales son realizadas por la comisión auditora.

Planeación. Consiste en las actividades siguientes: Acreditación e instalación de la comisión auditora, aplicación de técnicas de auditoría para el conocimiento y comprensión de la entidad, su entorno y materia a examinar, con base a la información contenida en la carpeta de servicio; así como, la aprobación del plan de auditoría definitivo.

Ejecución. Consiste en las actividades siguientes: Definir la muestra de auditoría; ejecutar los procedimientos del programa de auditoría aprobados en el plan de auditoría definitivo, mediante la aplicación de las técnicas de auditoría las mismas que permitan obtener y valorar la evidencias; y a su vez identificar, elaborar y comunicar las desviaciones de cumplimiento. Asimismo, comprende evaluar los comentarios, señalar de ser el caso, el tipo de la presunta responsabilidad, identificando las personas comprendidas en los hechos, así como, registrar el cierre de la ejecución de la auditoría en el sistema correspondiente.

Elaboración del informe. Consiste en las actividades de elaboración del informe de auditoría y aprobación y remisión a las instancias correspondientes, las mismas que se describen a continuación: Elaboración del informe por escrito, inclusión de las deficiencias del control interno, observaciones derivadas de las desviaciones de cumplimiento, las conclusiones y recomendaciones para mejorar la gestión de la entidad.

Las Evidencias de Auditoría. Gestión de Recursos Humanos.

Para Acuña, S. W. (s.f.) evidencia de auditoría es la información que obtiene el auditor para extraer conclusiones con los cuales sustente sus opiniones o apreciaciones. La NIA-500 Evidencia de auditoría El propósito de esta norma es ampliar el principio básico relacionado con la evidencia de auditoría suficiente y adecuada que debe obtener el auditor para poder arribar a conclusiones razonables en las que basar su opinión con respecto a la información financiera y los métodos para obtener dicha evidencia. (p. 1)

Los atributos de las evidencias son: suficiencia: si es objetiva, convincente y basta para sustentar los hallazgos, conclusiones y recomendaciones del auditor. Si con la aplicación de una o varias pruebas el auditor adquiere certeza razonable que los hechos revelados se encuentran satisfactoriamente probados. Para aplicar la suficiencia se requiere aplicar el criterio profesional y apropiada: cuando lo obtenido de fuentes independientes es más confiable que lo obtenido en la propia entidad auditada. Si el control interno es apropiado la evidencia obtenida es más confiable. Los documentos originales, es más confiable que las copias. La evidencia testimonial obtenida libremente merece más credibilidad. Se refiere a la relación que existe entre la evidencia y su uso. La información que se utilice para demostrar o refutar un hecho será relevante si guarda relación lógica y patente con los hechos. Los tipos de evidencia son:

Evidencia física: Se obtiene mediante inspección u observación directa de actividades, bienes o sucesos. Puede presentarse en forma de memorándum (donde se resumen los resultados de la inspección o de la observación), fotografías, gráficos, mapas o muestras materiales.

Evidencia documental: Puede ser de carácter físico o electrónico y ser externas o internas a la organización. Las evidencias externas abarcan cartas, facturas de proveedores, contratos, auditorías externas y otros informes o dictámenes y confirmaciones de terceros. Las evidencias internas tienen su origen en la organización e incluyen registros contables, correspondencias enviadas, descripciones de puestos de trabajo, planes, presupuestos, informes internos, políticas. La confiabilidad de las evidencias documentales tiene que valorarse en relación con los objetivos de la auditoría.

Evidencia testimonial: Declaraciones obtenidas de otras personas en el curso de investigaciones o entrevistas. Las declaraciones deben ser confirmada o verificadas de ser posible. Determinar si el informante no ha sido sujeto de presión, es imparcial o tuviera solo conocimiento parcial de los hechos. Más sirve como información para obtener otro tipo de evidencias.

Evidencia analítica: Surge del análisis y verificación de los datos el análisis puede realizarse sobre cálculos, indicadores de rendimiento, también puede efectuarse comparaciones con normas obligatorias o niveles propios del sector al que pertenece la organización.

Evidencia informática: Puede encontrarse en datos, sistemas de aplicaciones, instalaciones y soportes, tecnologías y personal informático.

Para Velásquez, F., Zorrilla, Ch. y Argandoña, M. (2015) la evidencia es la información utilizada por el auditor para sustentar sus conclusiones relativas a la organización, función, proceso, programa o actividad auditada y el informe de auditoría. Incluye información de carácter financiera, presupuestal, administrativa, legal u operativa de la entidad. La evidencia de auditoría comprende tanto la información que sustenta y corrobora las afirmaciones de la entidad auditada con cualquier información que contradiga dichas informaciones. El proceso de recopilación de evidencias es sistemático e iterativo y considera lo siguientes: a) Obtención de evidencia mediante la aplicación de procedimientos de auditoría idóneos. b) Evaluación de la evidencia obtenida en términos de suficiente y apropiada. c) En caso de ser necesario, considerar la posibilidad de obtener pruebas adicionales, como producto de una reevaluación. El proceso de recolección de evidencias termina cuando el auditor considera que existe evidencia suficiente y apropiada para fundamentar su conclusión; sin embargo, en los casos de ausencia total o parcial de documentación, dichas limitaciones deben ser reveladas en el informe. (p. 3)

Para Rodríguez, Y. L. (2013) la Gestión de Recursos Humanos es el proceso administrativo aplicado al incremento y preservación del esfuerzo, las prácticas, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros

de la estructura, en beneficio de un sujeto, de la propia organización y del país en general. De igual manera, podemos decir que realizar el proceso de auxiliar a los empleados a alcanzar un nivel de desempeño y una calidad de conducta personal y social que cubra sus necesidades y expectativas personales. La Gestión de Recursos Humanos consiste en planear, organizar y desarrollar todo lo concerniente a promover el desempeño eficiente del personal que compone una estructura. La Gestión de Recursos Humanos en una organización representa el medio que permite a las personas colaborar en ella y alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo. Los principales objetivos de la Gestión de Recursos Humanos son: Crear, mantener y desarrollar un conjunto de personas con habilidades, motivación y satisfacción suficientes para conseguir los objetivos de la organización. Establecer, conservar y atesorar condiciones organizacionales que permitan la aplicación, el desarrollo y la satisfacción plena de las personas y el logro de los objetivos individuales. Alcanzar la eficiencia y eficacia con los recursos humanos disponibles. (p. 1)

Para Santillán, V. (2007) la gestión de recursos humanos es la capacidad de mantener a la organización productiva, eficiente y eficaz, a partir del uso adecuado de su recurso humano. El objetivo de la gestión de recursos humanos son las personas y sus relaciones en la organización, así como crear y mantener un clima favorable de trabajo, desarrollar las habilidades y capacidad de los trabajadores, que permitan el desarrollo individual y

organizacional sostenido. Funciones de la gestión de recursos humanos: (p. 1)

1. Planeación. Consiste en anticiparse y calcular las necesidades futuras de personal que requiere la empresa para sostener su crecimiento y aprovechar todas las oportunidades que se le presenten. Debe determinar entonces el número y calificación de personas necesarias para desempeñar funciones específicas (competencias). Las organizaciones estiman sus necesidades de personal a futuro a fin de prepararse para llevar a cabo sus estrategias operativas, para ello hay que tener en cuenta la demanda y la oferta de los recursos humanos. El propósito de este trabajo de planeación consiste en determinar cuáles son los requerimientos existentes en la organización para la oferta demanda presente y futura de trabajadores.

2. Reclutamiento. El reclutamiento es un conjunto de procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. Es un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar. Para ser eficaz, el reclutamiento debe atraer una cantidad de candidatos suficiente para abastecer de modo adecuado el proceso de selección. Medios de reclutamiento. a. Reclutamiento interno, reubicación de sus empleados. b. Reclutamiento externo, de fuera de la organización.

3. Selección de personal. La selección es un proceso de comparación de los requisitos exigidos para el cargo con las características del candidato. Escoger y clasificar los candidatos más adecuados para satisfacer las necesidades de la organización. Buscando asegurar: Una adecuación del hombre al cargo, y Eficiencia del hombre en el cargo. Elección de las técnicas de selección. a. Entrevistas. b. Pruebas de conocimiento o de aptitud. c. Pruebas psicométricas. d. Pruebas de personalidad. e. Técnicas de simulación. f. Desempeño.

4. Inducción. Entendiendo éste como un proceso permanente, sistemático e integral, que incluye el desarrollo de los aspectos profesional, personal y laboral, de los recursos humanos de una organización, constituyéndose en una de las tareas primordiales que deben asumir las unidades responsables de los recursos humanos en el marco de una planificación a largo plazo, la que debe ser una responsabilidad compartida con todos los directores o jefes de establecimientos de salud.

5. Entrenamiento. ¿Cómo lograr el desarrollo profesional de los trabajadores? a través de la capacitación, ya que constituye un aspecto de gran importancia dentro de la gestión moderna. Se ha señalado que el recurso humano es el principal activo de toda organización. Para que este recurso no sólo mantenga su potencial, sino se fortalezca y sea competente dentro de su contexto laboral, tiene que estar permanentemente inmerso dentro de un proceso de aprendizaje.

6. Gestión del Desempeño. La formación en que la conducta se inicia, se energiza, se sostiene, se dirige, se detiene, y con el tipo de reacción subjetiva que está presente en la organización mientras se desarrolla todo esto.

7. Remuneraciones. Desarrollo Laboral Para determinar el nivel y grupo ocupacional que ocupa en la línea de carrera y niveles remunerativos y beneficios, condiciones de trabajo, así como el aporte del trabajador en el desarrollo organizacional y por ende la mejora de la calidad de los servicios que produce.

8. Promociones. La motivación es el proceso que permite identificar los impulsos y necesidades de los empleados, canalizando su comportamiento hacia el desempeño del trabajo, para lograr sus objetivos personales e institucionales.

9. Estructura organizativa.

Define muchas características de cómo se va a organizar, tiene la función principal de establecer autoridad, jerarquía, cadena de mando, organigramas y departamentalizaciones, entre otras.

Las organizaciones deben contar con una estructura organizacional de acuerdo a todas las actividades o tareas que pretenden realizar, mediante una correcta estructura que le permita establecer sus funciones, y departamentos con la finalidad de producir sus servicios o productos, mediante un orden y un adecuado control para alcanzar sus metas y objetivos.

10. Sistema de trabajo.

Según Perea, J. L. (2006) en la gestión de recursos humanos para los procesos de trabajo como componente psicológico deberán ejercitarse bajo un enfoque sistémico, que, propiciando la sinergia entre todas las áreas de trabajo, beneficiará a todos los usuarios, internos-externos y facilitará al crecimiento y desarrollo saludable de la organización como un todo. En esta perspectiva, planteamos una propuesta de sistematización de las líneas de trabajo como componente psicológico, cuya secuencialidad de ejecución a nivel de procesos no es rígida, puede variar, sea por la política de la organización y/o por la característica de temporalidad de la ejecución de sus programas, que son cíclicos-eventuales como contenidos permanentes. (p. 112)

El proceso de captación de recursos humanos. Tiene como propósito de armonizar la satisfacción de las necesidades de los actores del mercado laboral: la organización y la persona; y se ejecuta a través de programas de reclutamiento, selección e inducción de personal. El programa de reclutamiento de personal. Es uno de los programas más importantes en el proceso de captación de recursos humanos, que requiere de un exigente planeamiento de sus actividades, a fin de que la ejecución de sus eventos logre una eficaz cobertura de sus vacantes. El programa de selección de personal. La selección de personal es una de las etapas claves y decisivas en el proceso de captación de recursos humanos, en razón a que sus resultados deberán exitosamente satisfacer las necesidades de puesto de trabajo, y de los cuales la organización exige una oportuna y eficaz atención. El programa de

inducción de personal. A este programa también se le denomina como admisión, acogida e ingreso, es la actividad que cierra el proceso de captación de recursos humanos. La finalidad es la inducción-orientación del nuevo personal, entendiéndose como inducción al inicio de la socialización organizacional con el propósito de dar una visión global de la organización, sus proyectos, dar calidez a su ingreso, brindar una atmósfera laboral saludable, incluyendo los valores. (p. 113)

El proceso de habilitación de recursos humanos. El proceso de habilitación en la gestión de recursos humanos es de suma importancia para la organización, debido a que se tiene que desarrollar las funciones de planificar, organizar, ejecutar y controlar las acciones de sus programas de formación y capacitación de personas, así como adecuarse a las situaciones que demanda la política de personal que puede considerarlo como parte selectiva o continuación eliminatoria para el nuevo personal. El programa de formación de personal. La formación de personal es un programa importante en el proceso de habilitación de recursos humanos, cuyas acciones ejecutan contenidos que exige el puesto de trabajo de acuerdo a los niveles de responsabilidad de las funciones o labores a cumplir, que guardarán una correspondencia con los niveles de estudio que posee el trabajador o candidato, y(o a la política de personal con respecto a los planes de carrera en la organización. Adiestramiento: trabajo manual. Entrenamiento: semicalificado. Tecnificación: calificado. El programa de capacitación de personal. La capacitación de personal es un programa importante en el

proceso de habilitación de recursos humanos, cuyas acciones debidamente planificadas brindarán contenidos que exige el puesto de trabajo según los niveles de responsabilidad de las funciones o labores que cumplen y/o a la política de personal con respecto a los planes de carrera de la organización. Actualización: aprendizaje cotidiano. Especialización: no focalizada. Perfeccionamiento: flexibilizado. (p. 114)

El proceso de calificación de recursos humanos. El proceso de calificación en la gestión de recursos humanos tiene relevante importancia debido a la información sobre la capacidad cuantitativa y cualitativa del personal, y que la obtiene mediante la aplicación de pruebas diseñadas para el logro de objetivos específicos y/o que respondan a las situaciones que demanda la política de personal de la organización. El programa de evaluación del desempeño (rendimiento). Tiene como objetivos principales el conocimiento del nivel de cumplimiento de las funciones, labores o tareas del trabajador en relación a los estándares asignados para el puesto de trabajo. El programa de evaluación de méritos. Tiene como objetivo conocer las iniciativas que el trabajador ha desarrollado y que ha significado, en la mejora de los procesos de trabajo o de productos, es decir, aportes distintos al rendimiento en el puesto trabajo. El programa de evaluación de la actuación. Tiene como objetivo conocer el nivel actitudinal de los trabajadores hacia la organización. El diseño de evaluación de la actuación toma en cuenta objetivos específicos de la política de la organización relacionados a su crecimiento o desarrollo. (p. 115)

El proceso de potenciación de recursos humano en la gestión de recursos humanos es de significativa importancia para la organización, debido a que se orienta a descubrir, estimular y poner en práctica las cualidades y potencialidades del personal que tiene la responsabilidad de conducir grupos humanos debidamente organizados (supervisores, jefes, gerentes, ejecutivos, directivos). (p. 115)

2.3. MARCO LEGAL.

Constitución Política del Estado Peruano, artículo 118, inciso 8); artículo 211 inciso 11).

Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República.

Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública del 12.AGO.2002. Publicada el 13.AGO.2002. I. Aptitud de Servicio. II. Calidad de Servicio III. Compromiso con el País IV. Cordialidad V. Cuidado y Esmero Profesional VI. Independencia, Objetividad e Imparcialidad VII. Probidad Administrativa VIII. Reserva o Confidencialidad IX. Tecnicismo X. Vocación por la Verdad y la Transparencia.

Directiva N° 005-2014-CG/AFIN establece normas técnicas de "Auditoría Financiera Gubernamental" y el "Manual de Auditoría Financiera Gubernamental"

Directiva N° 006-2014-CG/APROD "Ejercicio del Control Simultáneo"

Directiva N° 016-2013-CG/REG "Disposiciones para la publicación de las recomendaciones de los informes de control en el marco del Reglamento de la Ley de Transparencia.

Directiva N° 016-2013-CG/REG "Disposiciones para la publicación de las recomendaciones de los informes de control en el marco del Reglamento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública".

Directiva N° 004-2014-CG/PRON "Comunicación al Ministerio Público de hechos evidenciados durante el desarrollo de servicios de control posterior"

Directiva N° 004-2014-CG/PRON "Comunicación al Ministerio Público de hechos evidenciados durante el desarrollo de servicios de control posterior"

Directiva N° 009-2014-CG/PEC establece normas técnicas de "Programación, Ejecución y Evaluación del Plan Anual de Control 2015 de los Órganos de Control Institucional"

Directiva "Sistema Nacional de Atención de Denuncias"

Directiva 006-2011-CG/GSND aprobada por R.C. 385-2011-CG

Directiva 007-2011-CG/PEC aprobada por R.C. 321-2011-CG

Directiva 007-2014-CG/GCSII establece normas técnicas de "Auditoría de Cumplimiento" y el "Manual de Auditoría de Cumplimiento", aprobada por R.C. 473-2014-CG, del 23. Octubre.2014.

MOF Y ROF de la UNASAM

2.4. MARCO CONCEPTUAL.

Auditoría de Cumplimiento.

Es la comprobación o examen de las operaciones financieras, administrativas, económicas y de otra índole de una entidad para establecer que se han realizado conforme a las normas legales, reglamentarias, estatutarias y de procedimientos que le son aplicables. Esta auditoría se practica mediante la revisión de los documentos que soportan legal, técnica, financiera y contablemente las operaciones para determinar si los procedimientos utilizados y las medidas de control interno están de acuerdo con las normas que le son aplicables y si dichos procedimientos están operando de manera efectiva y son adecuados para el logro de los objetivos de la entidad. (Blanco 2004).

Comisión Auditora.

Es el grupo multidisciplinario de auditores gubernamentales encargado de realizar la auditoría de conformidad con las disposiciones y procedimientos técnicos aprobados por la Contraloría, integrada por los roles del supervisor, jefes e integrantes de la comisión.

Planificación de la Auditoría.

La planificación de la auditoría comprende el desarrollo de una estrategia global para su administración, al igual que el establecimiento de un enfoque apropiado sobre la naturaleza, oportunidad y alcance de los procedimientos de auditoría que deben aplicarse. El objetivo del Planeamiento es el

determinar la oportunidad de la realización del trabajo y la cantidad de Profesionales para llevar a cabo los aludidos procedimientos de Auditoría. (Andrade, M. J. 2011)

Ejecución de la Auditoría.

En esta fase se realizan diferentes tipos de pruebas y análisis a los estados financieros para determinar su razonabilidad. Se detectan los errores, si los hay, se evalúan los resultados de las pruebas y se identifican los hallazgos. Se elaboran las conclusiones y recomendaciones y se las comunican a las autoridades de la entidad auditada. Están es una de las fases más importante porque aquí se ve reflejado el trabajo del auditor y sus resultados. Elementos de la fase de ejecución: 1. Las Pruebas de Auditoría. 2. Técnicas de Muestreo. 3. Evidencias de Auditoría. 4. Papeles de Trabajo. 5. Hallazgos de Auditoría. (Gavilánez, S. 2012)

El informe de auditoría.

Es el resultado de la información, estudio, investigación y análisis efectuado por los auditores durante la realización de una auditoria, que de forma normalizada expresa por escrito su opinión sobre el área o actividad auditada en la relación con los objetivos fijados, señalando así las debilidades de control interno, si las ha habido, y formula recomendaciones pertinentes para eliminar las causas de tales deficiencias y establecer las medidas correctas adecuadas. Este informe a través de sus observaciones, conclusiones y

recomendaciones, constituye el mejor medio para que las organizaciones puedan apreciar la forma como están operando. E (Yacarina, M. M. 2015)

Procedimiento de Auditoría.

Es el conjunto de técnicas de investigación necesarias para efectuar el examen o revisión de una partida, hecho o circunstancia. Un procedimiento de auditoría es la aplicación de una o varias técnicas de auditoría para obtener evidencia de auditoría.

Evidencia de Auditoría.

La evidencia de auditoría es necesaria para sustentar la opinión y el informe de auditoría. Es de naturaleza acumulativa y se obtiene principalmente de la aplicación de procedimientos de auditoría en el transcurso de la auditoría. No obstante, también puede incluir información obtenida de otras fuentes, tales como auditorías anteriores (siempre y cuando el auditor haya determinado si se han producido cambios desde la anterior auditoría que puedan afectar a la relevancia de ésta para la auditoría actual o los procedimientos de control de calidad de la firma de auditoría para la aceptación y continuidad de clientes. Además de otras fuentes internas o externas a la entidad, los registros contables de la entidad son una fuente importante de evidencia de auditoría. Asimismo, la información que se utiliza como evidencia de auditoría puede haberse preparado utilizando el trabajo de un experto de la dirección. La evidencia de auditoría comprende tanto la información que sustenta y corrobora las afirmaciones de la dirección como cualquier información que

contradiga dichas afirmaciones. Adicionalmente, en algunos casos, el auditor utiliza la ausencia de información (por ejemplo, la negativa de la dirección a realizar una manifestación que se le haya solicitado) y, en consecuencia, constituye también evidencia de auditoría. (Norma Internacional de Auditoría 500 Evidencia de Auditoría)

Gestión.

La definición de gestión que podremos encontrar en cualquier libro o texto informativo acerca de esta herramienta de administración, dice que básicamente la gestión se encarga de ejecutar todas aquellas órdenes planificadas por la administración, en este caso, de empresas. Más específicamente, la definición de gestión nos indica que se trata de realización de diligencias enfocadas a la obtención de algún beneficio, tomando a las personas que trabajan en la compañía como recursos activos para el logro de los objetivos. Como bien hemos explicado a lo largo de este sitio, la gestión se divide en todas las áreas que comprenden a una empresa, ya que todos los departamentos que la administración tiene bajo su cargo, deben estar involucrados con la gestión empresarial.

Gestión de Recursos Humanos.

La gestión de los recursos humanos se encarga de obtener y coordinar a las personas de una organización, de forma que consigan las metas establecidas. Para ello es muy importante cuidar las relaciones humanas. Este proceso requiere un objetivo coherente con las políticas de la empresa en donde este

departamento debe de mantener el activo más valioso de cualquier organización como lo son las personas. La gestión de las personas contratadas por una organización implica el empleo de las personas, el diseño y desarrollo de los recursos relacionados y lo más importante, la utilización y la compensación a sus servicios para optimizar la rentabilidad del negocio a través de desempeño de los empleados. (Sánchez 2013)

Captación de recursos humanos.

Es uno de los procesos más importantes en la gestión de recursos humanos, debido a la toma de decisiones que se tienen que optar en situaciones donde confluyen intereses comunes entre el candidato y la organización. Ambos, la organización y el postulante realizan esfuerzos paralelos para exponer su mejor presentación, por un lado, la organización trata de obtener los mejores recursos humanos del mercado laboral y, los postulantes con su interés de querer el puesto de trabajo, sea porque él considera importante a la organización o para acceder a una fuente que le permita satisfacer otras expectativas individuales. Asimismo, el Proceso de Captación de recursos humanos es de vital importancia para la organización, ya que del éxito de la ejecución de sus programas dependerá la atención satisfactoria de las necesidades de nuevo personal que responda a los requerimientos técnicos de sus unidades productivas o administrativas. En resumen, el Proceso de Captación de recursos humanos tiene como propósito de armonizar la satisfacción de las necesidades de los actores del mercado laboral: la

organización y la persona; y se ejecuta a través de los programas de Reclutamiento, Selección e Inducción de Personal. (Perea 2010).

Reclutamiento de personal.

El reclutamiento se define como el proceso de atraer individuos oportunamente en suficiente número y con los debidos atributos y estimularlos para que soliciten empleo en la organización. Igualmente, puede ser definido como el proceso de identificar y atraer a la organización a solicitantes capacitados e idóneos. Es importante señalar que los planes de reclutamiento, selección, capacitación y evaluación deben reflejar como meta el promover y seleccionar a los colaboradores de la empresa lo cual incluye la elaboración de política de la empresa, los planes de los recursos humanos y la práctica de reclutamiento.

Selección de personal.

El proceso de selección consiste en una serie de pasos específicos que se emplean para decidir qué solicitantes deben ser contratados. El proceso se inicia en el momento en que una persona solicita un empleo y termina cuando se produce la decisión de contratar a uno de los solicitantes.

Inducción de personal.

El propósito fundamental de un programa de inducción según autores, es lograr que el empleado nuevo identifique la organización como un sistema dinámico de interacciones internas y externas en permanente evolución, en

las que un buen desempeño de parte suya, incidirá directamente sobre el logro de los objetivos corporativos. (Ramírez 2011).

Formación del personal.

La formación es un elemento esencial del desarrollo de los RRHH y un medio para asegurar el adecuado suministro de talento humano a la organización. La adaptación a los continuos cambios técnicos y organizativos obliga a que sea imprescindible una casi constante formación de los empleados, ampliando sus conocimientos y transformando sus comportamientos y actitudes. La finalidad de la formación será conseguir adoptar los comportamientos y aptitudes de acuerdo con las mutaciones organizacionales, aportando entrenamiento para las nuevas funciones, ayuda en los nuevos procesos. La formación comprende además la que se deriva del puesto de trabajo, las ayudas intelectuales y prácticas que hacen que en el trabajo diario sea posible una mayor calidad, mayor cantidad y menor coste del producto o servicio.

Capacitación del personal.

La capacitación es el conjunto de acciones de preparación, continuas y planificadas, concebido como una inversión, que desarrollan las organizaciones dirigidas a mejorar las competencias y calificaciones de los trabajadores, para cumplir con calidad las funciones del cargo, asegurar su desempeño exitoso y alcanzar los máximos resultados productivos o de servicios. (Obregón 2008)

Evaluación del desempeño.

La evaluación del desempeño es un instrumento que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual. Este sistema permite una medición sistemática, objetiva e integral de la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados (lo que las personas son, hacen y logran). Es útil para determinar la existencia de problemas en cuanto se refiere a la integración de un empleado/a en la organización. Identifica los tipos de insuficiencias y problemas del personal evaluado, sus fortalezas, posibilidades, capacidades y los caracteriza.

Calificación de méritos.

La calificación de méritos se refiere a una serie de características que señalan la calidad en el desempeño de un puesto, y son el criterio, iniciativa, previsión, cantidad y calidad de trabajo, responsabilidad, entusiasmo, conocimiento, sentido de colaboración, etc. La calificación sólo se ocupa de aquellas cualidades que influyen en la ejecución del trabajo. (Ospina 2015)

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS.

3.1. TIPIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

El tipo de investigación es el aplicado porque se trata de un estudio sobre la aplicación de las normas técnicas de los procedimientos de la auditoría de cumplimiento en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos.

Diseño de Investigación es el transversal cuya representación simbólica es: $X \Rightarrow Y$,

Dónde:

X: es la variable independiente.

Y: es la variable dependiente

\Rightarrow : es la relación de implicancia

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.

3.2.1. Población.

La población está constituida por 93 servidores administrativos profesionales y técnicos que laboran en los sistemas presupuesto, abastecimiento, contabilidad y tesorería de la administración financiera de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.

3.2.2. Muestra.

El grupo de estudio es 93 servidores.

3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.

Variable 01: Independiente

Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
X ₀ Independiente La auditoría de cumplimiento	Es un examen objetivo técnico profesional de las operaciones, procesos, actividades financieras, presupuestales y administrativas, tiene como propósito: Determinar en qué medida las entidades públicas 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. (Aguilar 2014)	La auditoría de cumplimiento se desarrolla en las etapas de planificación, ejecución y elaboración del informe de auditoría y sus respectivas operaciones técnicas acorde a las normas de la Contraloría General de la República	X ₁ La planificación de la auditoría	I ₁ Acreditación e instalación de la comisión auditora
				I ₂ Comprensión de la naturaleza de la entidad
				I ₃ Comprensión de materia a examinar
				I ₄ Evaluación de la efectividad de los controles internos
				I ₅ Aprobación del plan de auditoría de cumplimiento
			X ₂ La ejecución de la auditoría	I ₁ Definición y selección de la muestra de auditoría
				I ₂ Aplicación de los procedimientos de auditoría
				I ₃ Redacción de las desviaciones identificadas
				I ₄ Obtención y valoración de evidencias
				I ₅ Registro de cierre el trabajo de campo
			X ₃ La elaboración del informe de auditoría	I ₁ Redacción escrita del texto de informe
				I ₂ Identificación de las deficiencias de control interno
				I ₃ Presentación de las observaciones definidas
				I ₄ Presentación de las conclusiones de auditoría
				I ₅ Presentación de recomendaciones a instancias jerárquicas

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Y ₀ Dependiente Determinación de evidencias en la gestión de recursos humanos	La gestión de recursos humanos es la capacidad de mantener a la organización productiva, eficiente y eficaz, a partir del uso adecuado de su recurso humano. El objetivo de la gestión de recursos humanos son las personas y sus relaciones en la organización, así como crear y mantener un clima favorable de trabajo, desarrollar las habilidades y capacidad de los trabajadores, que permitan el desarrollo individual y organizacional sostenido. Funciones de la gestión de recursos humanos. (Santillán 2007)	La gestión de recursos humanos incluye los procesos de captación, habilitación y calificación cuyo propósito es mejorar las condiciones de los trabajadores de acuerdo a las necesidades del servicio.	Y ₁ Posibilidad de evidencias en el proceso de captación de recursos humanos.	I ₁ Determinación de los puestos vacantes
				I ₂ Reclutamiento acorde a requisitos establecidos
				I ₃ Evaluación de capacidades de candidatos
				I ₄ Selección de personas según los cargos
			Y ₂ Posibilidad de evidencias en el proceso de habilitación de recursos humanos	I ₁ Preparación para su inducción al puesto de trabajo
				I ₂ Desarrollo de eventos de capacitación
				I ₃ Implementación de normas y materiales
				I ₄ Presentación de condiciones ambientales
			Y ₃ Posibilidad de evidencias en el proceso de calificación de los recursos humanos	I ₁ Evaluación del desempeño en el cargo
				I ₂ Reconocimiento de los méritos logrados
				I ₃ Asignación de incentivos pecuniarios
				I ₄ Desarrollo de acciones de promoción laboral

3.4. FORMALIZACIÓN DE LA HIPÓTESIS.

La formalización de las hipótesis se presenta mediante la función matemática siguiente:

$$Y=f(x)$$

Esta función se lee: Y es función de X, lo que equivale a decir que X es causa de Y. La hipótesis: Existe relación significativa entre la auditoría de cumplimiento y la determinación de evidencias de gestión de recursos humanos. En cambio, formalizado según lo simbólicamente expuesto: la determinación de evidencias de gestión de los recursos humanos en función de la auditoría de cumplimiento.

3.5. TECNICAS, INSTRUMENTOS Y FUENTES DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Técnicas:

La técnica de la revisión bibliográfica se utilizará para obtener información teórica acorde a la temática de las variables. La técnica de la encuesta para recoger la opinión de los servidores de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.

Instrumentos:

El instrumento que se ha aplicado es el cuestionario para recoger la opinión de los integrantes de la muestra definida.

Fuentes:

La fuente que se ha recurrido es la fuente primaria que ha sido la bibliografía básica acorde a la temática.

3.6. FORMA DE TRATAMIENTO DE DATOS.

El tratamiento de los datos obtenidos se ha efectuado mediante el software Excel en tablas estadísticas y gráficos.

3.7. PROCESAMIENTO DE DATOS.

Los datos obtenidos mediante la aplicación del cuestionario a los servidores han sido tabulados mediante el software Excel en términos absolutos y relativos en tablas estadísticas de acuerdo a los ítems y criterios establecidos en una escala ordinal. Seguidamente se han elaborado los gráficos según los resultados recogidos en las tablas.

3.8. FORMA DE ANÁLISIS DE LAS INFORMACIONES.

La forma de análisis de las informaciones se ha realizado de la siguiente manera: Primero: se ha indicado, en orden de prevalencia de la estructura porcentual de cada uno de los datos recogidos en las tablas estadísticas. Segundo: se ha indicado el resultado del criterio prevalente de acuerdo a la opinión mayoritaria. Tercero: se ha interpretado el resultado prevalente señalando las posibles razones de dicha opinión.

La contrastación de las hipótesis se ha efectuado mediante el chi cuadrado y el coeficiente de determinación de Pearson.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

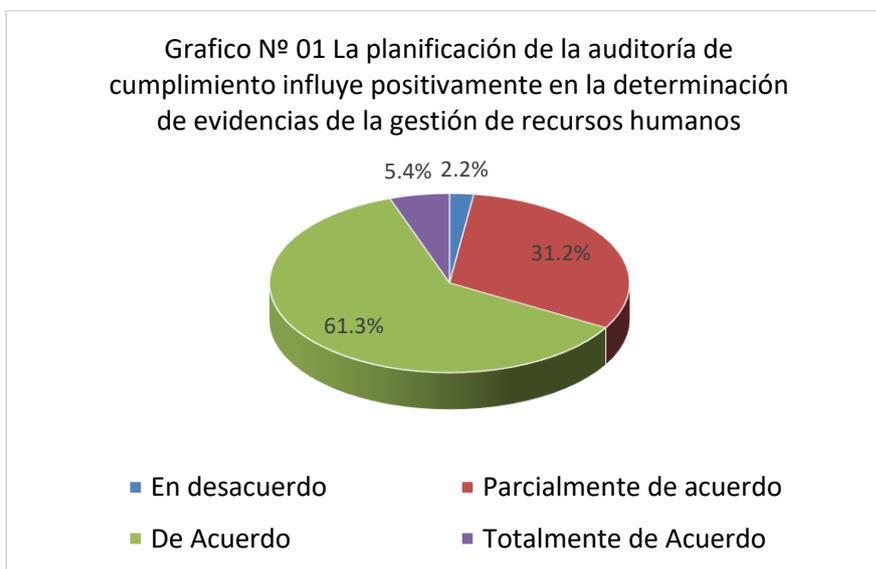
4.1. RELACIONADO CON CADA OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN.

Al Objetivo Específico a) Identificar la relación de influencia entre la planificación de la auditoría de cumplimiento y la determinación de evidencias de gestión de los recursos humanos.

Haciendo un recuento de la Tabla N° 01, encontramos que la mayoría, representado por el 59,1% de los encuestados consideran estar de acuerdo que la Acreditación e instalación de la comisión auditora influye positivamente en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos. Así mismo, se mantiene en la Comprensión de la naturaleza de la entidad por el 61,3%, la Comprensión de materia a examinar por el 58,1%, la Evaluación de la efectividad de los controles internos por el 64,5%, la Aprobación del plan de auditoría de cumplimiento por el 62,4%. En síntesis, el 61,3% de los encuestados manifiestan estar de acuerdo que la planificación de la auditoría de cumplimiento influye positivamente en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos.

Tabla N° 01 La planificación de la auditoría de cumplimiento influye positivamente en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos					
Ítems	Criterios				Total
	En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	
Acreditación e instalación de la comisión auditora	1	31	55	6	93
	1,1%	33,3%	59,1%	6,5%	100,0%
Comprensión de la naturaleza de la entidad	2	29	57	5	93
	2,2%	31,2%	61,3%	5,4%	100,0%
Comprensión de materia a examinar	1	34	54	4	93
	1,1%	36,6%	58,1%	4,3%	100,0%
Evaluación de la efectividad de los controles internos	3	26	60	4	93
	3,2%	28,0%	64,5%	4,3%	100,0%
Aprobación del plan de auditoría de cumplimiento	3	26	58	6	93
	3,2%	28,0%	62,4%	6,5%	100,0%
Totales	10	146	284	25	465
	2,15%	31,40%	61,08%	5,38%	100,01%
Promedio	2	29	57	5	93
	2,2%	31,2%	61,3%	5,4%	100,0%

Elaboración propia.



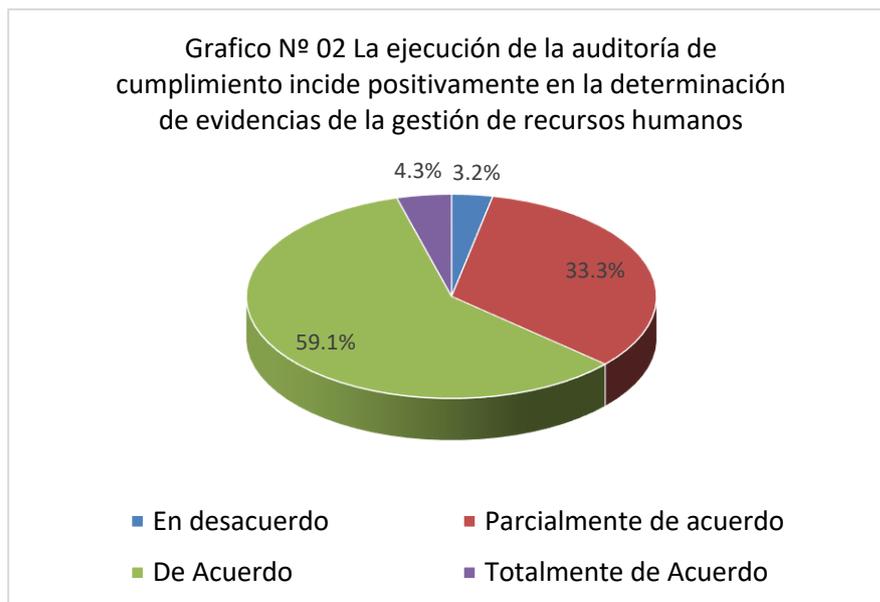
Elaboración propia.

Al Objetivo Específico b) Precisar la relación de incidencia entre la ejecución de la auditoría de cumplimiento y la determinación de evidencias de gestión de los recursos humanos.

De la Tabla N° 02, encontramos que la mayoría, representado por el 59,10% de los encuestados consideran estar de acuerdo que la definición y selección de la muestra de auditoría influye positivamente en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos. Así mismo, en la Aplicación de los procedimientos de auditoría por el 60,2%, la Redacción de las desviaciones identificadas por el 57,0%, la Obtención y valoración de evidencias por el 55,9%, el Registro de cierre el trabajo de campo por el 62,40%. En síntesis, el 59,10% de los encuestados manifiestan estar de acuerdo que la ejecución de la auditoría de cumplimiento influye positivamente en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos.

Tabla N° 02 La ejecución de la auditoría de cumplimiento incide positivamente en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos					
Ítems	Criterios				Total
	En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	
Definición y selección de la muestra de auditoría	2	32	55	4	93
	2,2%	34,4%	59,1%	4,3%	100,0%
Aplicación de los procedimientos de auditoría	3	32	56	2	93
	3,2%	34,4%	60,2%	2,2%	100,0%
Redacción de las desviaciones identificadas	3	34	53	3	93
	3,2%	36,6%	57,0%	3,2%	100,0%
Obtención y valoración de evidencias	2	32	52	7	93
	2,2%	34,4%	55,9%	7,5%	100,0%
Registro de cierre el trabajo de campo	3	28	58	4	93
	3,2%	30,1%	62,4%	4,3%	100,0%
Totales	13	158	274	20	465
	2,80%	33,98%	58,92%	4,30%	100,00%
Promedio	3	31	55	4	93
	3,2%	33,3%	59,1%	4,3%	100,0%

Elaboración propia.



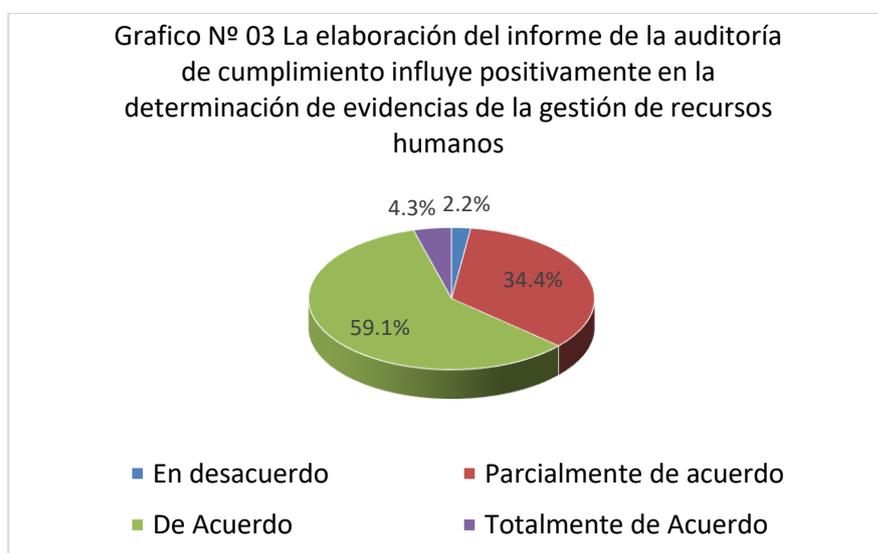
Elaboración propia.

Al Objetivo Específico c) Definir la relación de influencia entre la elaboración del informe de la auditoría de cumplimiento y la determinación de evidencias de gestión de los recursos humanos.

De la Tabla N° 03, encontramos que la mayoría, representado por el 58,10% de los encuestados consideran estar de acuerdo que la Redacción escrita del texto de informe influye positivamente en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos. Así mismo, en la Identificación de las deficiencias de control interno por el 62,40%, la Presentación de las observaciones definidas por el 61,30%, la Presentación de las conclusiones de auditoría por el 69,10%, la Presentación de recomendaciones a instancias jerárquicas por el 55,90%. En síntesis, el 59,19% de los encuestados manifiestan estar de acuerdo que la elaboración del informe de auditoría de cumplimiento influye positivamente en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos.

Tabla N° 03 La elaboración del informe de la auditoría de cumplimiento influye positivamente en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos					
Ítems	Criterios				Total
	En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	
Redacción escrita del texto de informe	2	33	54	4	93
	2,2%	35,5%	58,1%	4,3%	100,0%
Identificación de las deficiencias de control interno	1	31	58	3	93
	1,1%	33,3%	62,4%	3,2%	100,0%
Presentación de las observaciones definidas	4	30	57	2	93
	4,3%	32,3%	61,3%	2,2%	100,0%
Presentación de las conclusiones de auditoría	1	34	55	3	93
	1,1%	36,6%	59,1%	3,2%	100,0%
Presentación de recomendaciones a instancias jerárquicas	3	33	52	5	93
	3,2%	35,5%	55,9%	5,4%	100,0%
Totales	11	161	276	17	465
	2,37%	34,62%	59,35%	3,66%	100,00%
Promedio	2	32	55	4	93
	2,2%	34,4%	59,1%	4,3%	100,0%

Elaboración propia.



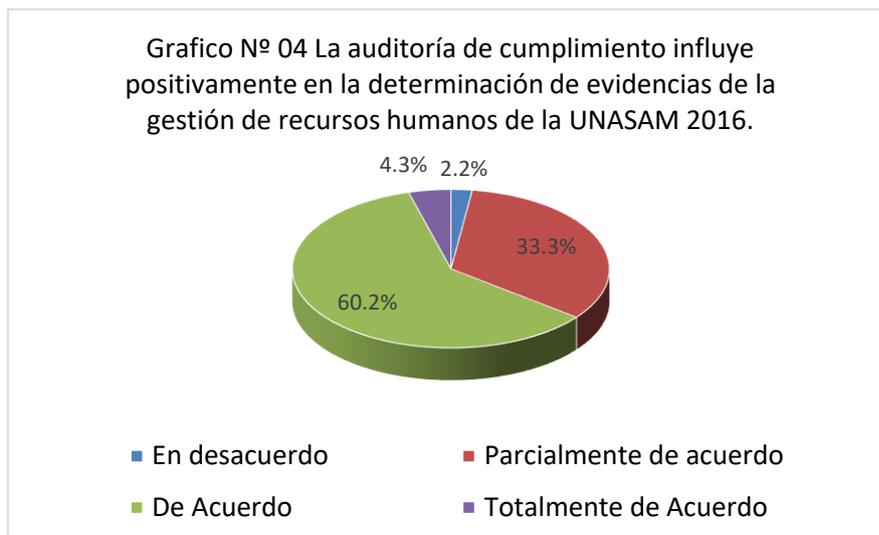
Elaboración propia.

Al Objetivo General: Determinar la incidencia de la auditoría de cumplimiento en la determinación de evidencias de gestión de los recursos humanos de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, año 2016.

De la Tabla N° 04, encontramos que la mayoría, representado por el 61,30% de los encuestados consideran estar de acuerdo que la planificación de la auditoría influye positivamente en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos. Así mismo, en la ejecución de la auditoría por el 59,10%, la elaboración del informe de auditoría por el 59,10%. En síntesis, el 60,20% de los encuestados manifiestan estar de acuerdo que la auditoría de cumplimiento influye positivamente en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos.

Tabla N° 04 La auditoría de cumplimiento influye positivamente en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo 2016.					
Ítems	Criterios				Total
	En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	
La planificación de la auditoría	2	29	57	5	93
	2,2%	31,2%	61,3%	5,4%	100,0%
La ejecución de la auditoría	3	31	55	4	93
	3,2%	33,3%	59,1%	4,3%	100,0%
La elaboración del informe de auditoría	2	32	55	4	93
	2,2%	34,4%	59,1%	4,3%	100,0%
Totales	7	92	167	13	279
	2,51%	32,97%	59,86%	4,66%	100,00%
Promedio	2	31	56	4	93
	2,2%	33,3%	60,2%	4,3%	100,0%

Elaboración propia.



4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS

Hipótesis General: La auditoría de cumplimiento influye positivamente en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos

Se definen las hipótesis estadísticas:

H₀: La auditoría de cumplimiento influye positivamente en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos

H_a: La auditoría de cumplimiento no influye positivamente en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos.

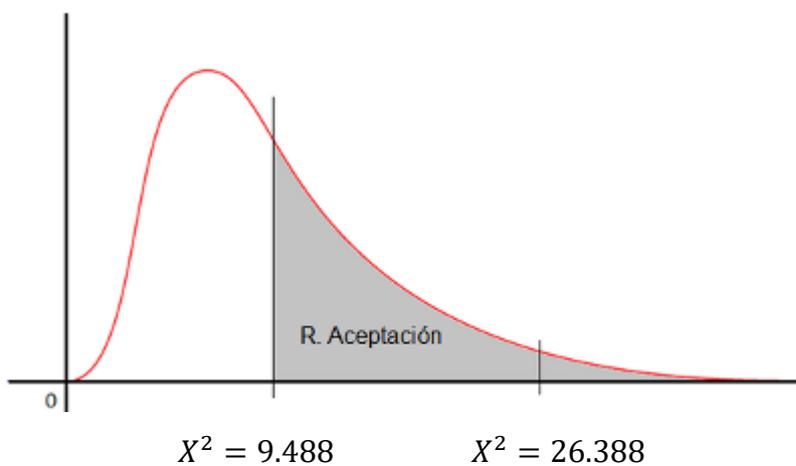
Tabla de contingencia Auditoría de Cumplimiento * Gestión de Recursos Humanos						
		Gestión Recursos Humanos			Total	
		Parcialmente de Acuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo		
Auditoría de Cumplimiento	Parcialmente de Acuerdo	Recuento	10	16	0	26
		% dentro de Auditoría de Cumplimiento	38%	62%	0%	100%
	De Acuerdo	Recuento	7	56	3	66
		% dentro de Auditoría de Cumplimiento	11%	84%	5%	100%
	Totalmente de Acuerdo	Recuento	0	0	1	1
		% dentro de Auditoría de Cumplimiento	0%	0%	100%	100%
Total		Recuento	17	72	4	93
		% dentro de Auditoría de Cumplimiento	18%	77%	5%	100%

Elaboración propia.

Haciendo uso del Programa Estadístico SPSS v. 21, se obtienen los siguientes resultados para la prueba de hipótesis estadística.

Pruebas de Chi-cuadrado			
	Valor	Grado de Libertad	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	26.388	4	0.000
Razón de verosimilitudes	14.447	4	0.006
Asociación lineal por lineal	11.569	1	0.001
N de casos válidos	93		

Elaboración propia.



$$\alpha = 0.05$$

Entonces, el $X^2_{\text{calculado}}$ es 26.39 mayor al X^2_{Tabla} 9.49, entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. Por lo tanto, la auditoría de cumplimiento influye positivamente en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos.

Con respecto al Coeficiente de Determinación de Pearson se tiene:

Medidas simétricas					
		Valor	Error típ. asint.a	T aproximada	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	0.398	0.116	3.682	0.000
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0.388	0.116	3.569	0.001
N de casos válidos		93			

Elaboración propia.

Al obtener un coeficiente de determinación de Pearson de 0.40, podemos decir que existe una relación directa entre la auditoría de cumplimiento y la gestión de recursos humanos.

Hipótesis Específica a) La planificación de la auditoría de cumplimiento influye positivamente en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos.

Se definen las hipótesis estadísticas:

Ho: La planificación de la auditoría de cumplimiento influye positivamente en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos

Ha: La planificación de la auditoría de cumplimiento no influye positivamente en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos

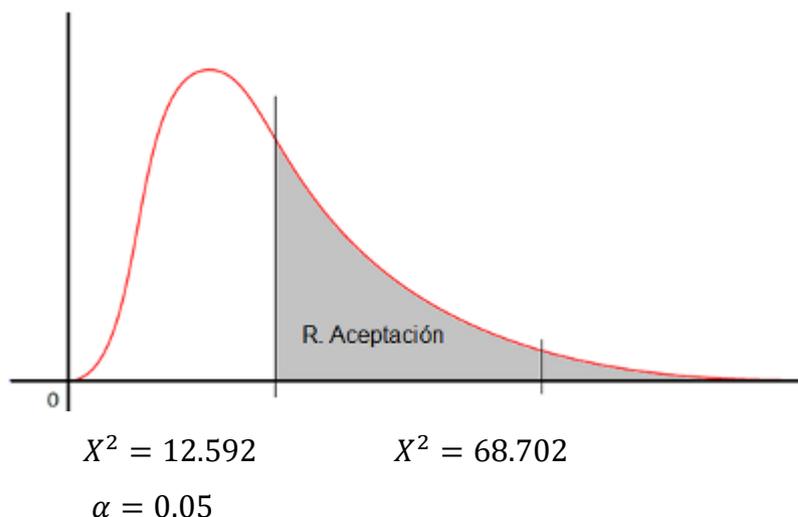
Tabla de contingencia Planificación Auditoria * Gestión Recursos Humanos							
			Gestión Recursos Humanos			Total	
			Parcialmente de Acuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo		
Planificación Auditoria	En desacuerdo	Recuento	2	0	0	2	
		% dentro de Planificación Auditoria	100%	0%	0%	100%	
	Parcialmente de Acuerdo	Recuento	6	13	0	19	
		% dentro de Planificación Auditoria	32%	68%	0%	100%	
	De Acuerdo	Recuento	9	59	1	69	
		% dentro de Planificación Auditoria	13%	86%	1%	100%	
	Totalmente de Acuerdo	Recuento	0	0	3	3	
		% dentro de Planificación Auditoria	0%	0%	100%	100%	
	Total		Recuento	17	72	4	93
			% dentro de Planificación Auditoria	18%	77%	5%	100%

Elaboración propia.

Haciendo uso del Programa Estadístico SPSS v. 21, se obtienen los siguientes resultados para la prueba de hipótesis estadística.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Grado de libertad	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	68.702	6	0.000
Razón de verosimilitudes	32.517	6	0.000
Asociación lineal por lineal	20.840	1	0.000
N de casos válidos	93		

Elaboración propia.



Entonces, el $X^2_{\text{calculado}}$ es 68.70 mayor al X^2_{Tabla} 12.59, entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. Por lo tanto, la planificación de la auditoría de cumplimiento influye positivamente en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos.

Con respecto al Coeficiente de Determinación de Pearson se tiene:

Medidas simétricas					
		Valor	Error tít. asint.a	T aproximada	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	0.534	0.106	5.363	0.000
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0.483	0.114	4.682	0.000
N de casos válidos		93			

Elaboración propia.

Al obtener un coeficiente de determinación de Pearson de 0.53, podemos decir que existe una relación directa entre la planificación de la auditoría de cumplimiento y la gestión de recursos humanos.

Hipótesis Específica b) La ejecución de la auditoría de cumplimiento incide positivamente en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos.

Se definen las hipótesis estadísticas:

Ho: La ejecución de la auditoría de cumplimiento incide positivamente en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos

Ha: La ejecución de la auditoría de cumplimiento no incide positivamente en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos.

Tabla de contingencia Ejecución Auditoria * Gestión Recursos Humanos						
			Gestión Recursos Humanos			Total
			Parcialmente de Acuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	
Ejecución Auditoria	En desacuerdo	Recuento	2	0	0	2
		% dentro de Ejecución Auditoria	100%	0%	0%	100%
	Parcialmente de Acuerdo	Recuento	8	11	0	19
		% dentro de Ejecución Auditoria	42%	58%	0%	100%
	De Acuerdo	Recuento	7	58	4	69
		% dentro de Ejecución Auditoria	10%	84%	6%	100%
	Totalmente de Acuerdo	Recuento	0	3	0	3
		% dentro de Ejecución Auditoria	0%	100%	0%	100%
Total		Recuento	17	72	4	93
		% dentro de Ejecución Auditoria	18%	77%	5%	100%

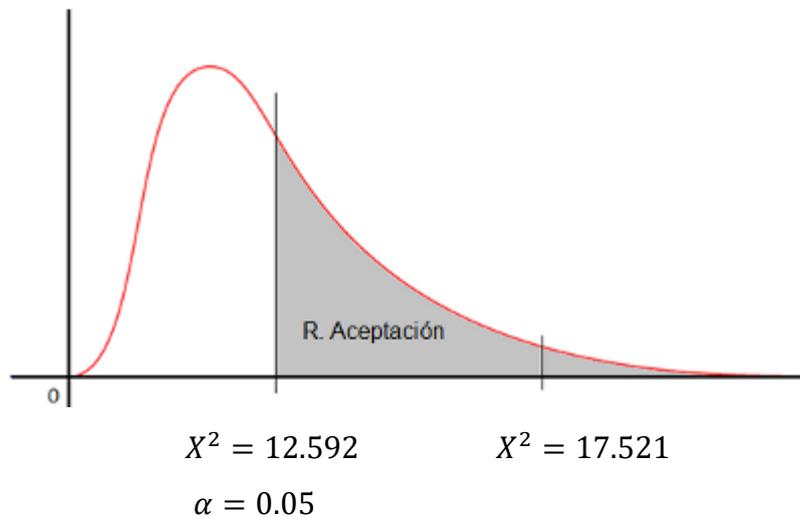
Elaboración propia.

Haciendo uso del Programa Estadístico SPSS v. 21, se obtienen los siguientes resultados para la prueba de hipótesis estadística.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17.521	6	0.008
Razón de verosimilitudes	15.758	6	0.015
Asociación lineal por lineal	13.486	1	0.000
N de casos válidos	93		

Elaboración propia.



Entonces, el $X^2_{\text{calculado}}$ es 17.521 mayor al X^2_{Tabla} 12.59, entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. Por lo tanto, la ejecución de la auditoría de cumplimiento influye positivamente en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos.

Con respecto al Coeficiente de Determinación de Pearson se tiene:

Medidas simétricas					
		Valor	Error tí. asint.a	T aproximada	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	0.430	0.101	4.039	0.000
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0.411	0.109	3.823	0.000
N de casos válidos		93			

Elaboración propia.

Al obtener un coeficiente de determinación de Pearson de 0.43, podemos decir que existe una relación directa entre la ejecución de la auditoría de cumplimiento y la gestión de recursos humanos.

Hipótesis Específica c) La elaboración del informe de la auditoría de cumplimiento influye positivamente en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos.

Se definen las hipótesis estadísticas:

Ho: La elaboración del informe de la auditoría de cumplimiento influye positivamente en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos.

Ha: La elaboración del informe de la auditoría de cumplimiento no influye positivamente en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos.

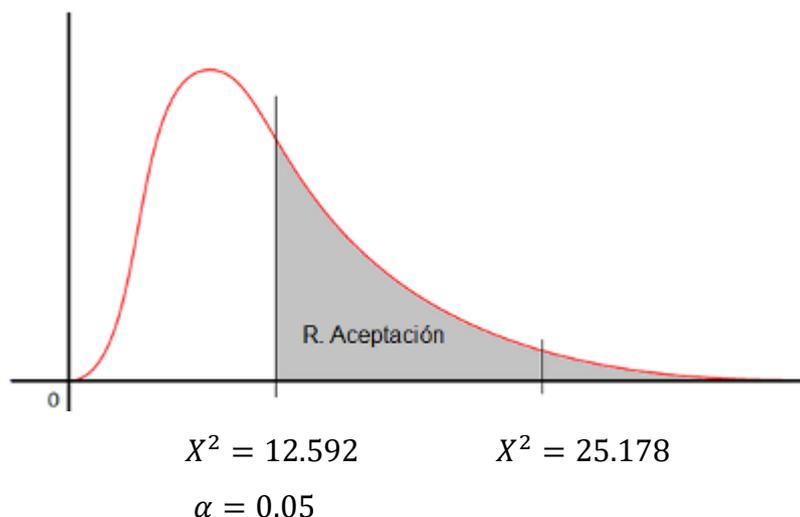
Tabla de contingencia Elaboración Informe Auditoria * Gestión Recursos Humanos						
			Gestión Recursos Humanos			Total
			Parcialmente de Acuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	
Elaboración Informe Auditoria	En desacuerdo	Recuento	0	1	0	1
		% dentro de Elaboración Informe Auditoria	0%	100%	0%	100%
	Parcialmente de Acuerdo	Recuento	8	15	0	23
		% dentro de Elaboración Informe Auditoria	35%	65%	0%	100%
	De Acuerdo	Recuento	9	56	3	68
		% dentro de Elaboración Informe Auditoria	13%	82%	5%	100%
	Totalmente de Acuerdo	Recuento	0	0	1	1
		% dentro de Elaboración Informe Auditoria	0%	0%	100%	100%
	Total	Recuento	17	72	4	93
		% dentro de Elaboración Informe Auditoria	18%	77%	5%	100%

Elaboración propia.

Haciendo uso del Programa Estadístico SPSS v. 21, se obtienen los siguientes resultados para la prueba de hipótesis estadística.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	25.178	6	0.000
Razón de verosimilitudes	14.395	6	0.026
Asociación lineal por lineal	8.395	1	0.004
N de casos válidos	93		

Elaboración propia.



Entonces, el $X^2_{\text{calculado}}$ es 25.18 mayor al X^2_{Tabla} 12.59, entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. Por lo tanto, la elaboración del informe de la auditoría de cumplimiento influye positivamente en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos.

Con respecto al Coeficiente de Determinación de Pearson se tiene:

Medidas simétricas					
		Valor	Error típ. asint.a	T aproximada	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	0.339	0.110	3.059	0.003
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0.344	0.108	3.105	0.003
N de casos válidos		93			

Elaboración propia.

Al obtener un coeficiente de determinación de Pearson de 0.34, podemos decir que existe una relación directa entre la elaboración del informe de la auditoría de cumplimiento y la gestión de recursos humanos.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

En concordancia con las normas técnicas aprobadas por la Facultad de Economía y Contabilidad, en el Reglamento de normas y procedimientos para optar el título de Contador Público y la ayuda técnica del asesor se ha desarrollado el proyecto de investigación previamente aprobado. Se presentan el marco teórico y los antecedentes; seguidamente los resultados recogidos con el cuestionario por objetivos, la prueba de las hipótesis de trabajo mediante el chi cuadrado de Pearson:

Según Aguilar, M. (2014) la Auditoría de Cumplimiento es un examen objetivo técnico profesional de las operaciones, procesos, actividades financieras, presupuestales y administrativas, tiene como propósito: Determinar en qué medida las entidades públicas 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. Mientras que para Zamora, D. O. (2014) la auditoría de cumplimiento es un examen completo y constructivo de la estructura organizativa de una empresa, institución o departamento gubernamental; o de cualquiera otra entidad y de sus métodos de control, medios de operación y empleo que de sus recursos humanos y materiales. Para Castro (2014) la Auditoría de Cumplimiento es la comprobación o examen de las operaciones financieras, administrativas, económicas y de otra índole de una entidad, para establecer que dichas operaciones se han realizado conforme a las normas legales; reglamentarias, estatutarias y de procedimientos que le son aplicables.

En el Manual de Auditoría de Cumplimiento aprobado por la Contraloría General de la República por Resolución de Contraloría N° 473-2014-CG, se ha distribuido los derechos y obligaciones durante las tres etapas de una auditoría de cumplimiento: planificación, ejecución e informe. Planificación de la auditoría de cumplimiento. Es la etapa con la cual inicia la auditoría de cumplimiento, consiste en acreditar e instalar a la comisión auditora en la entidad sujeta a control, comprender la entidad y la materia a examinar y aprobar el plan de auditoría. Ejecución de la auditoría de cumplimiento. Comprende la selección de la muestra de ser el caso; la ejecución del programa de auditoría con el fin de obtener y valorar evidencias sobre el cumplimiento normativo, disposiciones internas y estipulaciones contractuales; así como, determinar las observaciones y registrar el cierre de la ejecución de auditoría. Elaboración del informe de auditoría. Presentación de las observaciones de auditoría; de las conclusiones de auditoría y de las recomendaciones a las instancias jerárquicas.

Para Velásquez, F., Zorrilla, Ch. y Argandoña, M. (2015) la evidencia es la información utilizada por el auditor para sustentar sus conclusiones relativas a la organización, función, proceso, programa o actividad auditada y el informe de auditoría. Incluye información de carácter financiera, presupuestal, administrativa, legal u operativa de la entidad.

Para Rodríguez, Y. L. (2013) La Gestión de Recursos Humanos consiste en planear, organizar y desarrollar todo lo concerniente a promover el desempeño eficiente del personal que compone una estructura. Para Santillán, V. (2007) La gestión de

recursos humanos es la capacidad de mantener a la organización productiva, eficiente y eficaz, a partir del uso adecuado de su recurso humano.

Según Perea, J. L. (2006) en la gestión de recursos humanos para los procesos de trabajo como componente psicológico deberán ejercitarse bajo un enfoque sistémico. El proceso de captación de recursos humanos. Tiene como propósito de armonizar la satisfacción de las necesidades de los actores del mercado laboral: la organización y la persona; y se ejecuta a través de programas de reclutamiento, selección e inducción de personal. El proceso de habilitación en la gestión de recursos humanos es de suma importancia para la organización, debido a que se tiene que desarrollar las funciones de planificar, organizar, ejecutar y controlar las acciones de sus programas de formación y capacitación de personas, así como adecuarse a las situaciones que demanda la política de personal que puede considerarlo como parte selectiva o continuación eliminatoria para el nuevo personal. El proceso de calificación en la gestión de recursos humanos tiene relevante importancia debido a la información sobre la capacidad cuantitativa y cualitativa del personal, y que la obtiene mediante la aplicación de pruebas diseñadas para el logro de objetivos específicos y/o que respondan a las situaciones que demanda la política de personal de la organización.

Los antecedentes de estudio que en forma resumida se presentan y sólo se puede deducir que la mayoría de ellos afirman sobre la importancia de la auditoría de cumplimiento en las áreas administrativas, financieras y otras de índole presupuestal.

Bravo, A. A. (2015) sostiene que El informe de auditoría de cumplimiento tributario sobre las obligaciones del contribuyente le permitirá formarse una visión global de cómo está cumpliendo con las obligaciones ante la Administración tributaria, y determinar si los procedimientos aplicados son los correctos o erróneos.

Zamora, D. O. (2014) sostiene que: El cumplimiento del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas permitió ejecutar de manera adecuada las partidas presupuestarias asignadas a la institución; durante esta investigación se obtuvieron resultados que evidenciaron el cumplimiento del presupuesto en relación a la ejecución de gastos a través de los índices de cumplimiento que permiten supervisar las actividades que desarrolla la institución en relación al presupuesto.

Reino, P. D. y Salazar, J. J. (2013) sostiene que: En la conciliación de ventas declaradas en IVA vs. Ventas declaradas en Renta del Anexo 4, la empresa H.V. Ingeniería y Construcciones se encuentra una diferencia por US \$ 59,308.71. Esta diferencia se justifica por la aplicación de la normativa NIIF por cuanto es resultado del asiento contable por el registro del anticipo de uno de sus contratos de construcción.

Guamán, L. B. (2012) sostiene que: La Unidad de Cumplimiento de cada institución financiera, ha sido la encargada de prevenir el lavado de activos, sin embargo, debido a su falta de fortalecimiento y limitado apoyo de las autoridades jerárquicas de la institución (en esta área), han permitido que se establezcan procedimientos de entidades internacionales ajenas a la realidad local.

Prado, A. (2016) sostiene que: La Auditoría Cumplimiento contribuye con la optimización de la gestión empresarial, asimismo contribuye a asegurar la integridad de la estructura del control interno de la administración y asisten a la gestión administrativa en el cumplimiento de sus responsabilidades.

Villanueva, C. R. (2015) sostiene que: La correcta aplicación de los exámenes especiales (auditoría de cumplimiento) influye favorablemente en la gestión de las adquisiciones y contrataciones de una entidad pública.

Cabezas, J. (2015) sostiene que: Se ha determinado que la auditoría de cumplimiento incide favorablemente en la gestión del Centro Vacacional Huampaní. Lurigancho Chosica – Lima 2014.

Huamán, F. M. (2014) concluye que el cumplimiento por parte de la empresa del estado peruano en un 91,66% del Dominio 5 y un 83.33% del Dominio 7 de la NTP-ISO/IEC 17799:2007 como parte del proceso de implementación de la NTP-ISO/IEC 27001:2008 (Sistema de Gestión de Seguridad de Información).

Cruz, K. Y. y Palomino, V. A. (2014) sostiene que: La auditoría incide de manera positiva, puesto que se identificó los problemas más relevantes que presenta el Centro Educativo Colegio Bruning S.A.C, ya que la información que utiliza no es fiable y afecta a la toma de decisiones poniendo en riesgo la aplicación de multas o fiscalización por parte de la entidad reguladora.

Palacios, C. L. (2016) sostiene que: La auditoría de cumplimiento consiste en la comprobación o examen de las operaciones financieras, administrativas, económicas y de otra índole con el objetivo de establecer que se han realizado

conforme a las normas legales, estatutarias y de procedimientos que le son aplicables.

De la Hipótesis General: La auditoría de cumplimiento influye positivamente en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, año 2016. Se obtuvieron como principales resultados que la mayoría, representado por el 63.5% de los encuestados consideran estar de acuerdo que la planificación de la auditoría influye positivamente en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos. Así mismo, en la ejecución de la auditoría por el 60.8%, la elaboración del informe de auditoría por el 61.6%. En síntesis, el 62.2% de los encuestados manifiestan estar de acuerdo que la auditoría de cumplimiento influye positivamente en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos. Y de la prueba de hipótesis estadística que la auditoría de cumplimiento influye positivamente en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos. Y del coeficiente de Pearson que es 0.40 nos indica que existe una relación directa entre la auditoría de cumplimiento y la gestión de recursos humanos.

De la Hipótesis Específica a) La planificación de la auditoría de cumplimiento influye positivamente en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos. Se obtuvieron como principales resultados que la mayoría, representado por el 60.8% de los encuestados consideran estar de acuerdo que la Acreditación e instalación de la comisión auditora influye positivamente en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos. Así mismo, se mantiene en la

Comprensión de la naturaleza de la entidad por el 63.5%, la Comprensión de materia a examinar por el 59.5%, la Evaluación de la efectividad de los controles internos por el 67.6%, la Aprobación del plan de auditoría de cumplimiento por el 64.9%. En síntesis, el 63.5% de los encuestados manifiestan estar de acuerdo que la planificación de la auditoría de cumplimiento influye positivamente en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos. De la prueba de hipótesis estadística que la planificación de la auditoría de cumplimiento influye positivamente en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos. Y del coeficiente de Pearson que es 0.53 nos indica que existe una relación directa entre la planificación de la auditoría de cumplimiento y la gestión de recursos humanos.

De la Hipótesis Específica b) La ejecución de la auditoría de cumplimiento incide positivamente en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos. Se obtuvieron como principales resultados que la mayoría, representado por el 60.8% de los encuestados consideran estar de acuerdo que la Definición y selección de la muestra de auditoría influye positivamente en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos. Así mismo, en la Aplicación de los procedimientos de auditoría por el 62.2%, la Redacción de las desviaciones identificadas por el 58.1%, la Obtención y valoración de evidencias por el 56.8%, el Registro de cierre el trabajo de campo por el 64.9%. En síntesis, el 60.8% de los encuestados manifiestan estar de acuerdo que la ejecución de la auditoría de cumplimiento influye positivamente en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos. De la prueba de hipótesis estadística que la ejecución de la auditoría de cumplimiento incide

positivamente en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos. Y del coeficiente de Pearson que es 0.43 nos indica que existe una relación directa entre la ejecución de la auditoría de cumplimiento y la gestión de recursos humanos.

De la Hipótesis Específica c) La elaboración del informe de la auditoría de cumplimiento influye positivamente en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos. Se obtuvieron como principales resultados que la mayoría, representado por el 59.5% de los encuestados consideran estar de acuerdo que la Redacción escrita del texto de informe influye positivamente en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos. Así mismo, en la Identificación de las deficiencias de control interno por el 64.9%, la Presentación de las observaciones definidas por el 63.5%, la Presentación de las conclusiones de auditoría por el 60.8%, la Presentación de recomendaciones a instancias jerárquicas por el 56.8%. En síntesis, el 61.6% de los encuestados manifiestan estar de acuerdo que la elaboración del informe de auditoría de cumplimiento influye positivamente en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos. De la prueba de hipótesis estadística que la elaboración del informe de la auditoría de cumplimiento influye positivamente en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos. Y del coeficiente de Pearson que es 0.34 nos indica que existe una relación directa entre la elaboración del informe de la auditoría de cumplimiento y la gestión de recursos humanos.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta los resultados recogidos acorde a los objetivos del proyecto de investigación y la prueba de las hipótesis de trabajo con los modelos estadísticos previstos se ha llegado a las siguientes conclusiones:

1. Se ha determinado que la auditoría de cumplimiento influye positivamente en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos en la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, año 2016; fundamentado en la opinión del 62,2% de servidores administrativos y el coeficiente de determinación de Pearson de 0,40.

2. Se ha identificado que la planificación de la auditoría de cumplimiento influye positivamente en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos; fundamentado en la opinión del 63,5% de servidores administrativos y el coeficiente de determinación de Pearson de 0,53.

3. Se ha precisado que la ejecución de la auditoría de cumplimiento incide positivamente en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos; fundamentado en la opinión del 60,8% de servidores administrativos y el coeficiente de determinación de Pearson de 0,43.

4. Se ha definido que la elaboración del informe de la auditoría de cumplimiento influye positivamente en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos; fundamentado en la opinión del 61,6% de servidores administrativos y el coeficiente de determinación de Pearson de 0,34.

CAPÍTULO VII

RECOMENDACIONES

Que las Autoridades Universitarias y en especial el personal del Órgano de Control Institucional tomen conocimiento de las conclusiones y recomendaciones del presente informe con el propósito de que adopten los procedimientos de auditoría pertinentes para mejorar la auditoría de cumplimiento en la determinación de evidencias en la gestión de los recursos humanos optimizando el talento humano y modificando progresivamente la cultura del incumplimiento.

1. Se recomienda que la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo implemente la auditoría de cumplimiento relacionado en la gestión de los recursos humanos, y estos se realicen por lo menos una vez al año, lo cual coadyuvará a tener una transparente y mejor, logro de las metas y objetivos de en nuestra casa superior de estudios.
2. Se recomienda que la Oficina de Control Institucional de la UNASAM diseñe la planificación y programa de auditoría que contenga técnicas y procedimientos adecuados con el propósito de promover una buena gestión de los recursos humanos y por efecto el destino óptimo de los recursos del Estado asignados a la UNASAM.
3. Se recomienda que el personal de la Oficina de Control Institucional de nuestra casa superior de estudios documente objetivamente los procedimientos del

programa de auditoria y sus resultados; las mismas que se reflejarán en las conclusiones y recomendaciones del informe de auditoría; con la finalidad de tener un eficiente control de los recursos humanos de la UNASAM.

4. Que las autoridades universitarias y el jefe de personal fortalezcan las acciones de control interno de la gestión del talento humano en: los siguientes procesos técnicos: En la captación de recursos humanos: 1. Determinación de los puestos vacantes. 2. Reclutamiento acorde a requisitos establecidos. 3. Evaluación de capacidades de candidatos. 4. Selección de personas según los cargos. En la habilitación de recursos humanos: 1. Preparación para su inducción al puesto de trabajo. 2. Desarrollo de eventos de capacitación. 3. Implementación de normas y materiales. 4. Presentación de condiciones ambientales. En la calificación de los recursos humanos: 1. Evaluación del desempeño en el cargo. 2. Reconocimiento de los méritos logrados. 3. Asignación de incentivos pecuniarios. 4. Desarrollo de acciones de promoción laboral. De tal manera que se logre la eficiencia y eficacia de los servidores en el cumplimiento de sus funciones y de sus actividades programadas en los instrumentos técnicos normativos.

CAPÍTULO VIII

BIBLIOGRAFÍA.

8.1. REFERIDO AL TEMA.

Acuña, S. W. (s.f.) *Evidencia, Técnica y Procedimiento de Auditoría*. Curso de Auditoría Financiera. Universidad Alas Peruanas. Lima, Perú. (p. 1)

Aguilar, M. (2014) *Curso de Auditoría de Cumplimiento – Fase de Planificación* 07. dic. 2014. Lima, Perú. (p. 3)

Andrade, M. J. 2011) *Planificación de la auditoría*. Recuperado de:

<https://prezi.com/lxdswr2pdgnm/planificacion-de-la-auditoria/>

Blanco (2004) *Auditoría de Cumplimiento*. Capítulo 6 Auditoría de cumplimiento de leyes y regulaciones. Bogotá Colombia.

Bravo. A. A. (2015) *Auditoría de cumplimiento tributario y su incidencia en las obligaciones tributarias de la Empresa SIXMAGRICOLA S.A, Cantón Quevedo, año 2012*. Tesis para optar el título de Ingeniero en Contabilidad y Auditoría. Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Ecuador. p. 183.

Cabezas, J. (2015) *La Auditoría de Cumplimiento y su incidencia en la Gestión Pública del Centro Vacacional Huampaní-Chosica – Lima 2014*. Tesis para optar el grado de Maestro en Contabilidad y Finanzas. Facultad de Ciencias Contables, Económicas y

Financieras, Universidad San Martín de Porres. Lima, Perú. pp. 171-172.

Castro (2014) *Auditoría Financiera y su relación con la Rentabilidad de la Empresa Bazar Normita, Cantón Quevedo, Año 2012*. Quevedo: Universidad Técnica Estatal de Quevedo. pp. 12-31.

Contraloría General de la República (2015) *Preguntas frecuentes sobre el Sistema Nacional de Control, Contraloría General y el Control Gubernamental*. Lima, Perú. pp. 27-28

Cruz, K. Y. y Palomino, V. A. (2014) *La auditoría de cumplimiento aplicado al centro educativo Bruning SAC y su incidencia en el control tributario*. Tesis para optar el título de Contador Público. Universidad Privada Antenor Orrego, Facultad de Ciencias Económicas. Trujillo, Perú. p. 76.

Directiva N° 007-2014-CG/GCSII que aprueba la Auditoría de Cumplimiento.

Evaluación del desempeño. Recuperado de:

<https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/11/evaluacion-del-desempeno-laboral/>

Fariñas, M. J. (2012) *Normas de papel. La cultura del incumplimiento de reglas*. Universidad Carlos III de Madrid, España. Eunomia. Revista

en Cultura de la Legalidad. N° 1 setiembre 2001 y febrero 2012.
ISSN 225 225-6655. Madrid, España.

Formación de personal. Recuperado de:

<http://www.elergonomista.com/relacioneslaborales/rl87.html>

Gavilánez, S. (2012) *Ejecución de la Auditoría*. Recuperado de:

<http://susanagavilanez.blogspot.pe/2012/04/ejecucion.html>

González, F. (2014) *La cultura del incumplimiento*. Blog-Biblioteca Octavio Arizmendi Posada. Colombia. p. 1.

Guamán, L. B. (2012) *La auditoría de cumplimiento en el control y prevención del lavado de activos en instituciones financieras del Ecuador*. Tesis para optar el grado de magister en Auditoría Integral. Universidad Técnica Particular de Loja. Quito, Ecuador. p. 45.

Huamán, F. M. (2014) *Diseño de procedimientos de auditoría de cumplimiento de la Norma NTP-ISO/IEC 17799:2007 como parte del proceso de implantación de la norma técnica NTP-ISO/IEC 2700:2008 en instituciones del Estado Peruano*. Tesis para optar el título de Ingeniero Informático. Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Ciencias e Ingeniería. Lima Perú. p. 51.

INTOSAI (2014) *Guía de implementación de las ISSAI Auditoría de desempeño*. Versión Post Reunión Adaptación Lima, Perú. pp. 40-42.

Manual de Auditoría de Cumplimiento aprobado por la Contraloría General
de la República por Resolución de Contraloría N° 473-2014-CG

Norma Internacional de Auditoría 500 Evidencia de Auditoría. (2013)

Recuperado de:

<http://www.icac.meh.es/NIAS/NIA%20500%20p%20def.pdf>

Nudman, P. (2009) *Manual de Auditoría de Cumplimiento*. Buenos Aires:
Argentina. Macchi. (pp. 2-4)

Obregón (2008) *Capacitación y desarrollo de los recursos humanos. Centro
de Capacitación de Salud Pública de la Provincia Ciudad de la
Habana y el Centro Nacional de Perfeccionamiento Técnico y
Profesional de la Salud “Dr. Fermín Valdés Domínguez” La
Habana, Cuba. P. 4.*

Ospina (2015) *Calificación de méritos*. Lima, Perú.

Palacios, C. L. (2016) *Auditoría de Cumplimiento con enfoque a la Unidad
de Abastecimiento y su incidencia en la Gestión de la Dirección
Regional Agraria en el ámbito del Gobierno Regional de Ayacucho*.
Tesis para optar el título de Contador Público. Universidad Católica
Los Ángeles de Chimbote. Facultad de Ciencias Contables.
Chimbote Perú. p. 12.

- Perea (2010) *El proceso de captación de Recursos Humanos*. Recuperado de: <http://psicologiaorganizacionesuned.blogspot.pe/2010/09/el-proceso-de-captacion-de-los-recursos.html>
- Perea, J. L. (2006) *Gestión de recursos humanos: Enfoque sistémico en una global*. En la revista de Investigación en Psicología. Vol. 9 N° 1. Facultad de Psicología de la UNMSM. Lima, Perú. pp. 112-115.
- Prado, N. (2016) *Auditoría de Cumplimiento un instrumento de comprobación financiera administrativa, económica en la gestión pública en la Municipalidad Provincial de Huamanga del 2016*. Tesis para optar el título de Contador Público. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Facultad de Ciencias Contables. Ayacucho Perú. (p. 65)
- Ramírez (2011) *Procesos de Inducción y Entrenamiento*, Un enfoque global para el mejoramiento de la salud en el trabajo y la productividad. Internet.
- Reino, P. D. y Salazar, J. J. (2013) *Auditoría de cumplimiento tributario a la constructora H. V. Ingeniería y Construcciones Cía. Ltda., año 2012*. Tesis para la obtención del título de Contador Público Auditor. Universidad de Cuenca, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Cuenca, Ecuador. p. 80.
- Rodríguez, Y. L. (2013) *Gestión de recursos humanos*. Blog: Escuela de Organización Industrial. España. (p. 1)

Rosales, A. (2015) *Fundamentos teóricos del proceso de auditoría y la ejecución de auditorías de cumplimiento en Cuba*. La Habana, Cuba.
(p. 5)

Sánchez (2013) *Funciones de la Gestión de Recursos Humanos*. Escuela de Organización Mundial

Santillán, V. (2007) *Gestión de recursos humanos*. Publicado en Empresariales. Chiclayo, Perú. (p. 1)

Selección de personal. Recuperado de:

<http://www.monografias.com/trabajos5/selpe/selpe.shtml>

Velásquez, F., Zorrilla, Ch. y Argandoña, M. (2015) *Guía: Técnicas de Auditoría. Sistema de Gestión de la Calidad*. Contraloría General de la República. Lima, Perú. p. 3.

Villanueva, C. R. (2015) *Los exámenes especiales (Auditoría de Cumplimiento) y su incidencia en la Gestión de las adquisiciones y contrataciones de las entidades públicas de Lima-Perú, 2012-2014*. Tesis para optar el grado de Maestro en Contabilidad y Finanzas. Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Financieras, Universidad San Martín de Porres. Lima, Perú. pp. 123-124.

Yacarina, M. M. 2015) *Elaboración de un informe de Auditoría*. Instituto Universitario Politécnico «Santiago Mariño». República Bolivariana de Venezuela.

Zamora, D. O. (2014) *Auditoría de Cumplimiento y su relación con las partidas presupuestarias de la Unidad Educativa Siete de Octubre, Cantón Quevedo Año 2012*. Tesis para optar el título de Ingeniero en Contabilidad y Auditoría. Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Ecuador. p. 129.

8.2. REFERIDO A LA METODOLOGÍA.

Caballero (1997) *Metodología de la Investigación Científica*. Editorial Técnico-Científica. Lima. Pp. 203.

Hernández, et al. (1991) *Metodología de la Investigación*. Editorial McGraw Hill. Pp. 505.

Mejía (2005) *Metodología de la Investigación*. Unidad de Pos Grado, Facultad de Educación, UNMSM, Lima.

Moya (1994) *El Proyecto de Investigación Científica*. Editorial UNT. Trujillo, Perú. Pp. 356.

Rodríguez (1994) *Teoría y Métodos de investigación Científica*. Editorial Pacífico. Lima. Pp. 225.

CAPÍTULO IX ANEXOS

Cuestionario

Objetivo: Obtener la opinión de los servidores sobre la incidencia de los procedimientos de la Auditoría de Cumplimiento en la determinación de evidencias en la gestión de los recursos humanos en la UNASAM, año 2016.

Instrucción: Marque con un aspa la respuesta que según su opinión es la correcta.

La planificación de la auditoría de cumplimiento influye positivamente en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos.

1. ¿La acreditación e instalación de la comisión auditora es un procedimiento que permite una adecuada planificación de la auditoría de cumplimiento?
Totalmente de acuerdo De acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo
2. ¿La comprensión de la naturaleza de la entidad es un procedimiento que permite una adecuada planificación de la auditoría de cumplimiento?
Totalmente de acuerdo De acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo
3. ¿La comprensión de materia a examinar es un procedimiento que permite una adecuada planificación de la auditoría de cumplimiento?
Totalmente de acuerdo De acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo
4. ¿La evaluación de la efectividad de los controles internos es un procedimiento que permite una adecuada planificación de la auditoría de cumplimiento?
Totalmente de acuerdo De acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo
5. ¿La aprobación del plan de auditoría de cumplimiento es un procedimiento que permite una adecuada planificación de la auditoría de cumplimiento?
Totalmente de acuerdo De acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo

La ejecución de la auditoría de cumplimiento incide positivamente en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos.

6. ¿La definición y selección de la muestra de auditoría es un procedimiento que permite una adecuada ejecución de la auditoría de cumplimiento?
Totalmente de acuerdo De acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo
7. ¿La aplicación de los procedimientos de auditoría es un procedimiento que permite una adecuada ejecución de la auditoría de cumplimiento?
Totalmente de acuerdo De acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo
8. ¿La redacción de las desviaciones identificadas es un procedimiento que permite una adecuada ejecución de la auditoría de cumplimiento?
Totalmente de acuerdo De acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo
9. ¿La obtención y valoración de evidencias es un procedimiento que permite una adecuada ejecución de la auditoría de cumplimiento?
Totalmente de acuerdo De acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo
10. ¿El registro de cierre el trabajo de campo es un procedimiento que permite una adecuada ejecución de la auditoría de cumplimiento?
Totalmente de acuerdo De acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo

La elaboración del informe de la auditoría de cumplimiento influye positivamente en la determinación de evidencias de la gestión de recursos humanos.

11. ¿La redacción escrita del texto de informe es un procedimiento que permite una adecuada elaboración del informe de la auditoría de cumplimiento?
Totalmente de acuerdo De acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo
12. ¿La identificación de las deficiencias de control interno es un procedimiento que permite una adecuada elaboración del informe de la auditoría de cumplimiento?
Totalmente de acuerdo De acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo
13. ¿La presentación de las observaciones definidas es un procedimiento que permite una adecuada elaboración del informe de la auditoría de cumplimiento?
Totalmente de acuerdo De acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo
14. ¿La presentación de las conclusiones de auditoría es un procedimiento que permite una adecuada elaboración del informe de la auditoría de cumplimiento?
Totalmente de acuerdo De acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo
15. ¿La presentación de recomendaciones a instancias jerárquicas es un procedimiento que permite una adecuada elaboración del informe de la auditoría de cumplimiento?
Totalmente de acuerdo De acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo

La posibilidad de evidencias en el proceso de captación de recursos humanos.

16. ¿La determinación de los puestos vacantes es una posibilidad de evidencias en el proceso de captación de recursos humanos?
Totalmente de acuerdo De acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo
17. ¿El reclutamiento acorde a requisitos establecidos es una posibilidad de evidencias en el proceso de captación de recursos humanos?
Totalmente de acuerdo De acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo
18. ¿La evaluación de capacidades de candidatos es una posibilidad de evidencias en el proceso de captación de recursos humanos?
Totalmente de acuerdo De acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo
19. ¿La selección de personas según los cargos es una posibilidad de evidencias en el proceso de captación de recursos humanos?
Totalmente de acuerdo De acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo

La posibilidad de evidencias en el proceso de habilitación de recursos humanos.

20. ¿La preparación para su inducción al puesto de trabajo es una posibilidad de evidencias en el proceso de habilitación de recursos humanos?
Totalmente de acuerdo De acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo
21. ¿El desarrollo de eventos de capacitación es una posibilidad de evidencias en el proceso de habilitación de recursos humanos?
Totalmente de acuerdo De acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo
22. ¿La implementación de normas y materiales es una posibilidad de evidencias en el proceso de habilitación de recursos humanos?
Totalmente de acuerdo De acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo
23. ¿La presentación de condiciones ambientales es una posibilidad de evidencias en el proceso de habilitación de recursos humanos?

Totalmente de acuerdo De acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo

La posibilidad de evidencias en el proceso de calificación de recursos humanos.

24. ¿La evaluación del desempeño en el cargo es una posibilidad de evidencias en el proceso de calificación de recursos humanos?

Totalmente de acuerdo De acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo

25. ¿El reconocimiento de los méritos logrados es una posibilidad de evidencias en el proceso de calificación de recursos humanos?

Totalmente de acuerdo De acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo

26. ¿La asignación de incentivos pecuniarios es una posibilidad de evidencias en el proceso de calificación de recursos humanos?

Totalmente de acuerdo De acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo

27. ¿El desarrollo de acciones de promoción laboral es una posibilidad de evidencias en el proceso de calificación de recursos humanos?

Totalmente de acuerdo De acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo

Se la agradece por su colaboración.