



**UNIVERSIDAD NACIONAL
“SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO”**

FACULTAD DE ECONOMÍA Y CONTABILIDAD

**“LA AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO Y SU
INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DE RECURSOS
HUMANOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL
MAYOR DE SAN MARCOS, AÑO 2015.”**

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

AUTOR:

Bach. EDITH VALVERDE VALVERDE

ASESOR:

Mag. JORGE ALEXANDER ROJAS VEGA

HUARAZ – PERU

2019



**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: **VALVERDE VALVERDE EDITH**

Código de alumno: **96.1474.9.AE**

Correo electrónico: edihanavale@gmail.com

Teléfono: **958480092**

DNI O Extranjería: **32497648**

2. Modalidad de trabajo de investigación:

Trabajo de investigación

Trabajo académico

Trabajo de suficiencia profesional

Tesis

3. Título Profesional:

Bachiller

Título

Segunda especialidad

Licenciado

Magister

Doctor

4. Título del trabajo de investigación:

**EL ESTÁNDAR PROBATORIO DE LA PRISIÓN PREVENTIVA COMO JUSTIFICACIÓN DE LAS
GARANTÍAS DEL NUEVO CÓDIGO PROCESAL PENAL PERUANO**

5. Facultad de: ECONOMIA Y CONTABILIDAD

6. Escuela, Carrera o Programa: ECONOMIA

7. Asesor:

Apellidos y Nombres: **ROJAS VEGA JORGE ALEXANDER**

Teléfono: **943346393**

Correo electrónico: jorgerojas_fec@hotmail.com

DNI o Extranjería: **31604193**

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).

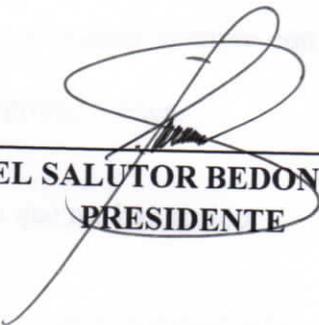
Asimismo, por la presente dejo constancia que los documentos entregados a la UNASAM, versión impresa y digital, son las versiones finales del trabajo sustentado y aprobado por el jurado y son de autoría del suscrito en estricto respeto de la legislación en materia de propiedad intelectual.

Firma: 

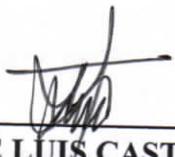
D.N.I.: **32497648**

FECHA: **22/08/2019**

MIEMBROS DEL JURADO



Dr. LOEL SALUTOR BEDON PAJUELO
PRESIDENTE



Dr. JOSÉ LUIS CASTRO PALMA
SECRETARIO



Dr. SATURNINO ALBERTO MINAYA CHÁVEZ
VOCAL

AGRADECIMIENTOS

A mi madre por ser un ejemplo a seguir de trabajo y colaboración con los demás.

A mi papá por ayudarme y apoyarme siempre con sus consejos y su ejemplo de perseverancia, rectitud, integridad y ética.

A mis hijos por la paciencia que me han tenido.

A mi Alma Mater y a mis maestros por compartir conmigo lo que saben y poder transferir sus conocimientos a mi vida.

A Dios por permitirme sonreír nuevamente y tener salud para concluir mis metas.

Gracias a todos!!!

DEDICATORIA

A Dios: por permitirme tener la fuerza para terminar mi carrera.

A mis padres: por su esfuerzo en concederme la oportunidad de estudiar y por su constante apoyo a lo largo de mi vida.

A mis profesores: por sus consejos, paciencia y toda la ayuda que me brindaron para concluir mis estudios.

A mis hijos: Por ser la razón de mi existir sin ellos la fuerza de levantarme cada día para ser mejor persona no sería una realidad, gracias Hans, Valey y Stefano por existir.

Edith

RESUMEN

El objetivo general de este estudio ha sido: Determinar la incidencia de la auditoría de cumplimiento en la gestión de los recursos humanos de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, año 2015. Metodología. Población 93 servidores y la muestra 79 servidores. Modelos estadísticos: Chi cuadrado de Pearson y Coeficiente de Determinación de Spearman. 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 59,5% de servidores administrativos y el coeficiente de determinación de Spearman de 0,585. 2. Se ha identificado que la planificación de la auditoría de cumplimiento influye positivamente en la gestión de recursos humanos; fundamentado en la opinión del 58,2% de servidores administrativos y el coeficiente de determinación de Spearman de 0,890. 3. Se ha precisado que la ejecución de la auditoría de cumplimiento incide positivamente en la gestión de recursos humanos; fundamentado en la opinión del 59,5% de servidores administrativos y el coeficiente de determinación de Spearman de 0,768. 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 60,8% de servidores administrativos y el coeficiente de determinación de Pearson de 0,745.

Palabras clave: Auditoría de cumplimiento. Gestión de recursos humanos

ABSTRACT

The general objective of this study has been: To determine the incidence of the compliance audit in the management of human resources of the National University of San Marcos, 2015. Methodology. Population 93 servers and shows 79 servers. Statistical models: Pearson's Chi square and Spearman's Determination Coefficient. Conclusions: 1. It has been determined 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 59.5% of administrative servers and the Spearman coefficient of determination of 0.585. 2. It has been identified that the planning of the compliance audit positively influences the management of human resources; based on the opinion of 58.2% of administrative servers and the Spearman coefficient of determination of 0.890. 3. It has been specified that the execution of the compliance audit has a positive impact on the management of human resources; based on the opinion of 59.5% of administrative servers and the Spearman coefficient of determination of 0.768. 4. It has been defined that the preparation of the report of the compliance audit positively influences the determination of evidence of human resources management; based on the opinion of 60.8% of administrative servers and the Pearson coefficient of determination of 0.745.

Keywords: Compliance audit. Human resources management

ÍNDICE

Resumen.....	v
Abstract	vi
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Descripción y Planteamiento del Problema.....	3
1.2. Objetivos.....	8
1.3. Justificación	9
1.4. Hipótesis	10
1.5. Variables.....	10
CAPÍTULO II. MARCO REFERENCIAL	11
2.1. Antecedentes.....	11
2.2. Marco Teórico	17
2.3. Marco Legal.....	39
2.4. Marco Conceptual.....	41
CAPÍTULO III. MATERIALES Y MÉTODOS	49
3.1. Tipificación de la Investigación.....	49
3.2. Población y Muestra	49
3.3. Operacionalización de las Variables.....	52
3.4. Formalización de la Hipótesis o Modelo Econométrico.....	54
3.5. Técnicas, Instrumentos y Fuentes de Recopilación de Datos.....	54
3.6. Forma de Tratamiento de Datos	55
3.7. Procesamiento de datos.....	55
3.8. Formas de Análisis de las Informaciones	55

CAPÍTULO IV. RESULTADOS.....	56
4.1. Relacionado con cada objetivo de investigación	56
4.2. Prueba de Hipótesis	62
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN.....	75
CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES	84
CAPÍTULO VII. RECOMENDACIONES.....	86
CAPÍTULO VIII. BIBLIOGRAFÍA.....	88
8.1. Referido al Tema.....	88
8.2. Referido a la Metodología.....	93
CAPÍTULO IX. ANEXOS	95
Cuestionario	95

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.

El contenido del presente informe está como sigue: Capítulo I. Introducción: está integrado por la Descripción y Planteamiento del Problema. Los Objetivos general y específicos. La Justificación. Las Hipótesis general y específicas y las Variables. Capítulo II. Marco Referencial esta conformado por los Antecedentes. El Marco Teórico. El Marco Legal y el Marco Conceptual. Capítulo III. Materiales y Métodos está compuesto por la Tipificación de Investigación. La Población y Muestra. La Operacionalización de las Variables. La Formalización de la Hipótesis o Modelo

Econométrico. Las Técnicas, Instrumentos y Fuentes de Recopilación de Datos. La Forma de Tratamiento de Datos. El Procesamiento de datos y las Formas de Análisis de las Informaciones. Capítulo IV. Resultados está integrado por lo Relacionado con cada objetivo de investigación y la Prueba de Hipótesis. Seguidamente por Capítulo V. Discusión. Capítulo VI. Conclusiones. Capítulo VII. Recomendaciones. Capítulo VIII. Bibliografía conformada por lo Referido al Tema y Referido a la Metodología y Capítulo IX compuesto por el Anexo y el Cuestionario

1.1. DESCRIPCIÓN Y PLANTEAMIENTO EL PROBLEMA.

Descripción.

Para Fariñas. (2012) el incumplimiento de las normas no siempre es un acto excepcional, sino todo lo contrario. Pues se ha convertido, en una “norma”, así como, en el mismo “orden” de las cosas establecidas, por encima o al margen de la legalidad vigente, y puede llegar a provocar el cambio de la misma o su no aplicación definitiva por desuso. También hay casos de resistencia a la norma, tras los que emergen reivindicaciones de derechos vinculados a determinados colectivos sociales.

Asimismo, pero el incumplimiento de las normas tiene muchas facetas más de análisis. En este libro no pretende agotar el tema, por ejemplo, no se plantean los temas relacionados con la desobediencia civil o la objeción de conciencia, sino que se trata de indagar en las condiciones y efectos de

algunos casos de incumplimiento de reglas desde una perspectiva cultural, social e histórica.

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. (p. 28)

La Universidad Nacional Mayor de San Marcos unidad de análisis de esta investigación, cuenta con un Reglamento de Organización y Funciones, en su estructura orgánica y en cuyo Artículo 107°.- El Órgano de Control

Institucional (OCI) de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos es el órgano 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, con quien mantiene una vinculación de dependencia funcional y administrativa conforme lo dispuesto por el art.18° de la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General. Artículo 108°.-

El Órgano de Control Institucional tiene las siguientes funciones: b) Efectuar Auditorías a los estados financieros y presupuestarios de la Universidad, así como a la gestión de la misma, de conformidad con los lineamientos que emita la Contraloría General. Alternativamente, estas auditorías podrán ser contratadas por la Universidad con sociedades de auditoría, con sujeción al reglamento sobre la materia. Artículo 109°.- El Órgano de Control Institucional de la UNMSM tiene las siguientes unidades orgánicas. 03.1.1 Oficina de Planeamiento y Asesoría Técnica 03.1.2 Oficina de Auditoría Financiera 03.1.3 Oficina de Auditoría de Gestión. De conformidad a estas competencias los auditores desarrollan auditorías de cumplimiento.

De acuerdo con el Compendio Estadístico 2015 de la Oficina General de Recursos Humanos, el personal administrativo nombrado está integrado por

238 servidores, de los cuales 101 laboran en la administración central (81 son funcionarios y 20 son profesionales).

En este estudio, se abordará la auditoría de cumplimiento y su relación de incidencia en la gestión de los recursos humanos a través del proceso técnico establecido en los dispositivos y documentos normativos por la Contraloría General de la República y del análisis del sistema de desarrollo de recursos humanos que está constituido formalmente por las políticas, normas, órganos y funciones que se estructuran y desarrollan para conducir y emplear en forma racional los recursos humanos de una organización. Por estas consideraciones es importante realizar este estudio para contribuir al apoyo del direccionamiento institucional y un mejoramiento continuo, eficaz y eficiente.

Los problemas de mayor frecuencia en el desarrollo de las auditorías por el personal del Órgano de Control Institucional, se ha generado en la falta del desarrollo de los procedimientos de planificación y ejecución de las auditorías 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.

Los problemas 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 la aparición de recomendaciones de las autoridades; en el escaso desarrollo de programas de capacitación en concordancia a las necesidades del servicio administrativo; en la falta de acciones de implementación de políticas de estímulo e incentivo en el desempeño administrativo; en 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 continua.

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.

Formulación del Problema.

Problema General

¿Cuál es la relación de incidencia de la auditoria de cumplimiento en la gestión de los recursos humanos de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, año 2015?

Problemas Específicos.

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

1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

Objetivo General.

Determinar la incidencia de la auditoría de cumplimiento en la gestión de los recursos humanos de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, año 2015.

Objetivos Específicos.

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

1.3. JUSTIFICACIÓN

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

La justificación teórica ha estado 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 ha estado relacionada con las operaciones de la auditoría de cumplimiento, de tal manera que garantice 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 ha estado relacionada con los criterios técnicos que se ha seguido en un orden lógico secuencial y ordenado a través de objetivos, hipótesis basadas en un proceso de teorización, la recolección de datos, el análisis e interpretación de los resultados, las pruebas de hipótesis, la elaboración de conclusiones y la propuesta de recomendaciones. Todas estas operaciones y procedimientos se ha desarrollado conforme a las orientaciones de los señores docentes tanto en la construcción del proyecto de investigación como en la elaboración 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 gestión de los recursos humanos de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, año 2015.

Hipótesis Específicas.

- a) Existe relación significativa entre la planificación de la auditoría de cumplimiento y la gestión de los recursos humanos.
- b) Existe relación significativa entre la ejecución de la auditoría de cumplimiento y la gestión de los recursos humanos.
- c) Existe relación significativa entre la elaboración del informe de la auditoría de cumplimiento y la 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 gestión de los recursos humanos.

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

2.1. ANTECEDENTES.

A Nivel Internacional.

Bravo. (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. (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 y Salazar. (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. (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.

Cabezas. (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. (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 y Palomino. (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 documental 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. (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.

El primer párrafo del artículo 10° de la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría, define que “La acción de control es la herramienta esencial del sistema, por la cual el personal técnico de sus órganos conformantes, mediante la aplicación de las normas, procedimientos y principios que regulan el control gubernamental efectúa la verificación y evaluación, objetiva y sistemática, de los actos y resultados producidos por la entidad en la gestión de los recursos, bienes y operaciones institucionales”. A fin de cumplir con el precitado mandato legal, las Normas Generales de Control Gubernamental (NGCG), han establecido a la auditoría de cumplimiento como un tipo de servicio de control posterior, su ejecución está a cargo de la Contraloría General de la República (Contraloría) y de los Órganos de Control Institucional (OCI) en las entidades sujetas al ámbito del Sistema Nacional de Control (Sistema). Al respecto, la Directiva que regula la auditoría de cumplimiento, establece las disposiciones complementarias

requeridas para su ejercicio, conforme a las atribuciones reconocidas en la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República y las NGCG. En adición, las Normas Internacionales de Entidades Fiscalizadoras Superiores (ISSAI) emitidas por la Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores (INTOSAI), establecen los principios fundamentales y directrices para las auditorías de cumplimiento.

Según Aguilar (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.

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.

Para Blanco (2004) 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. Una auditoría de cumplimiento está sujeta al inevitable riesgo de que algunas violaciones o incumplimientos de importancia relativa a leyes y regulaciones no sean encontradas aun cuando la auditoría esté apropiadamente planeada y desarrollada de acuerdo con las Normas Técnicas debido

a factores como: La existencia de muchas leyes y regulaciones sobre los aspectos de operación de la entidad que no son capturadas por los sistemas de contabilidad y de control interno. La efectividad de los procedimientos de auditoría es afectada por las limitaciones inherentes de los sistemas de contabilidad y de control interno por el uso de comprobaciones. Mucha de la evidencia obtenida por el auditor es de naturaleza persuasiva y no definitiva. El incumplimiento puede implicar conducta que tiene la intención de ocultarlo, como colusión, falsificación, falta deliberada de registro de transacciones o manifestaciones erróneas intencionales hechas al auditor. Cuando el auditor se da cuenta de información concerniente a un posible caso de incumplimiento, debería obtener una comprensión de la naturaleza del acto y las circunstancias en las que ha ocurrido, y otra información suficiente para evaluar el posible efecto sobre la entidad. El auditor debería considerar las implicaciones de incumplimiento en relación con otros aspectos de la auditoría, particularmente la confiabilidad de las manifestaciones de la administración. A este respecto, el auditor reconsidera la evaluación del riesgo y la validez de las manifestaciones de la administración, en caso de incumplimiento no detectado por los controles internos o no incluido en las manifestaciones que dio la administración. Las implicaciones de casos particulares de incumplimiento descubiertos por el auditor dependerán de la relación de la perpetración y ocultación, si los hay, del acto con los procedimientos específicos de control y el nivel de la administración o empleados involucrados.

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.

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.

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

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.

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.

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.

En el Manual de Auditoría de Cumplimiento aprobado por la Contraloría General de la República aprobado 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.

La Gestión de Recursos Humanos.

Para Rodríguez (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.

Para Santillán (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:

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.
10. Sistema de trabajo.

Según Perea (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.

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.

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.

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.

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).

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.

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. 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. 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 habidos, 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. (Yacarina. 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. (Perea. 2010)

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. (Perea. 2010)

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 ha tratado de un estudio sobre la aplicación de las normas técnicas de los procedimientos de la auditoría de cumplimiento en 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 ha estado integrada por los 101 servidores administrativos nombrados (Funcionarios y profesionales) que laboran en la administración central de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima. (Fuente: Compendio Estadístico 2015 de la Oficina de Recursos Humanos de la UNMSM)

3.2.2. Muestra.

Para hallar la muestra se ha aplicado la siguiente fórmula, porque se ha conocido la población:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{NE^2 + Z^2 pq}$$

Dónde:

Z= Nivel de confianza. 95%

p= variabilidad positiva. 0.5

q= variabilidad negativa. 0.5

N= tamaño de la población. 101.

E= precisión o error. $(0.05)^2$

n= muestra.

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)101}{101(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)} =$$

$$n = \frac{(3.8416) (0.25)101}{0.2525 + (0.9604)} =$$

$$n = \frac{97.0004}{1.2129} = 79.9739467392$$

Entonces la muestra ha sido de 79 servidores administrativos nombrados (funcionarios y profesionales) que laboran en la administración central de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima.

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 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 gestión de recursos humanos. En cambio, formalizado según lo simbólicamente expuesto: la 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 ha utilizado 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 Mayor de San Marcos.

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 empresarios 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 de Pearson.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. RELACIONADO CON CADA OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN.

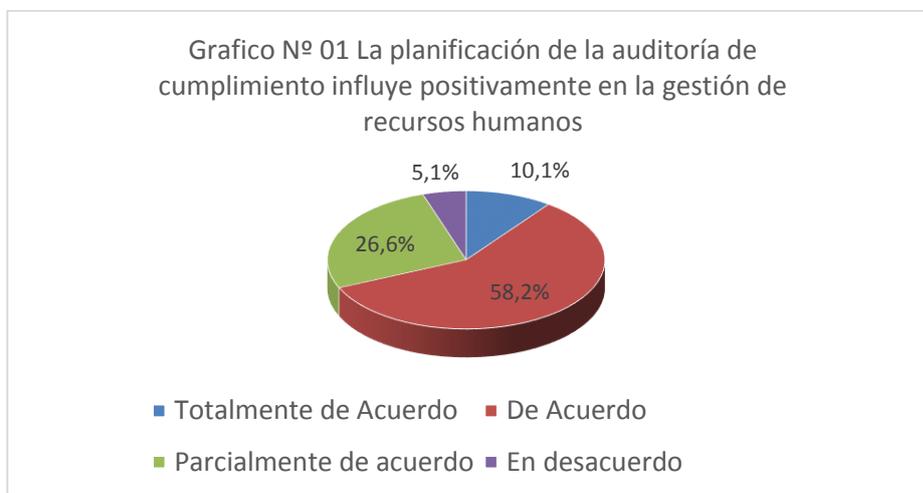
Objetivo Específico a) Identificar la relación entre la planificación de la auditoría de cumplimiento y la gestión de los recursos humanos.

Tal como se aprecia en la Tabla N° 01 y el Gráfico N° 01, el 53.2% de los encuestados, que representan la mayoría, manifiestan estar de acuerdo que la Acreditación e instalación de la comisión auditora siendo parte de la planificación de la auditoría de cumplimiento influye positivamente en la gestión de recursos humanos. Así también predomina, en la Comprensión de la naturaleza de la entidad por el 68.4%, la Comprensión de materia a examinar por el 59.5%, la Evaluación de la efectividad de los controles internos por el 53.2% y la Aprobación del plan de auditoría de cumplimiento por el 58.2%. En resumen, el 58.2% de los encuestados manifiestan estar de acuerdo que la planificación de la auditoría de cumplimiento influye positivamente en la gestión de recursos humanos.

Tabla N° 01 La planificación de la auditoría de cumplimiento influye positivamente en la gestión de recursos humanos

Ítems	La gestión de recursos humanos				Total
	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	
Acreditación e instalación de la comisión auditora	4 5.1%	42 53.2%	28 35.4%	5 6.3%	79 100.0%
Comprensión de la naturaleza de la entidad	8 10.1%	54 68.4%	16 20.3%	1 1.3%	79 100.0%
Comprensión de materia a examinar	12 15.2%	47 59.5%	16 20.3%	4 5.1%	79 100.0%
Evaluación de la efectividad de los controles internos	9 11.4%	42 53.2%	25 31.6%	3 3.8%	79 100.0%
Aprobación del plan de auditoría de cumplimiento	8 10.1%	46 58.2%	20 25.3%	5 6.3%	79 100.0%
Totales	41 10.38%	231 58.48%	105 26.58%	18 4.56%	395 100.0%
La planificación de la auditoría	8 10.1%	46 58.2%	21 26.6%	4 5.1%	79 100.0%

Fuente: Encuesta Aplicada



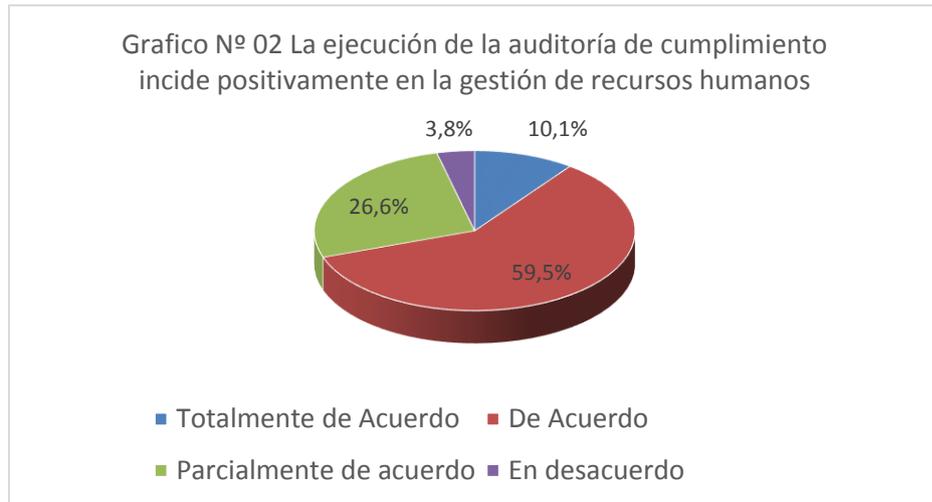
Objetivo Específico b) Precisar la relación entre la ejecución de la auditoría de cumplimiento y la gestión de los recursos humanos.

Tal como se aprecia en la Tabla N° 02 y el Gráfico N° 02, el 59.5% de los encuestados, que representan la mayoría, manifiestan estar de acuerdo que la

Definición y selección de la muestra de auditoría siendo parte de la ejecución de la auditoría de cumplimiento incide positivamente en la gestión de recursos humanos. Así también predomina, en la Aplicación de los procedimientos de auditoría por el 58.2%, la Redacción de las desviaciones identificadas por el 51.9%, la Obtención y valoración de evidencias por el 65.8% y el Registro de cierre el trabajo de campo por el 59.5%. En resumen, el 59.5% de los encuestados manifiestan estar de acuerdo que la ejecución de la auditoría de cumplimiento influye positivamente en la gestión de recursos humanos.

Tabla N° 02 La ejecución de la auditoría de cumplimiento incide positivamente en la gestión de recursos humanos

Ítems	La gestión de recursos humanos				Total
	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	
Definición y selección de la muestra de auditoría	8 10.1%	47 59.5%	23 29.1%	1 1.3%	79 100.0%
Aplicación de los procedimientos de auditoría	11 13.9%	46 58.2%	17 21.5%	5 6.3%	79 100.0%
Redacción de las desviaciones identificadas	4 5.1%	41 51.9%	29 36.7%	5 6.3%	79 100.0%
Obtención y valoración de evidencias	8 10.1%	52 65.8%	18 22.8%	1 1.3%	79 100.0%
Registro de cierre el trabajo de campo	11 13.9%	47 59.5%	17 21.5%	4 5.1%	79 100.0%
Totales	42 10.63%	233 58.99%	104 26.33%	16 4.05%	395 100.0%
La ejecución de la auditoría	8 10.1%	47 59.5%	21 26.6%	3 3.8%	79 100.0%

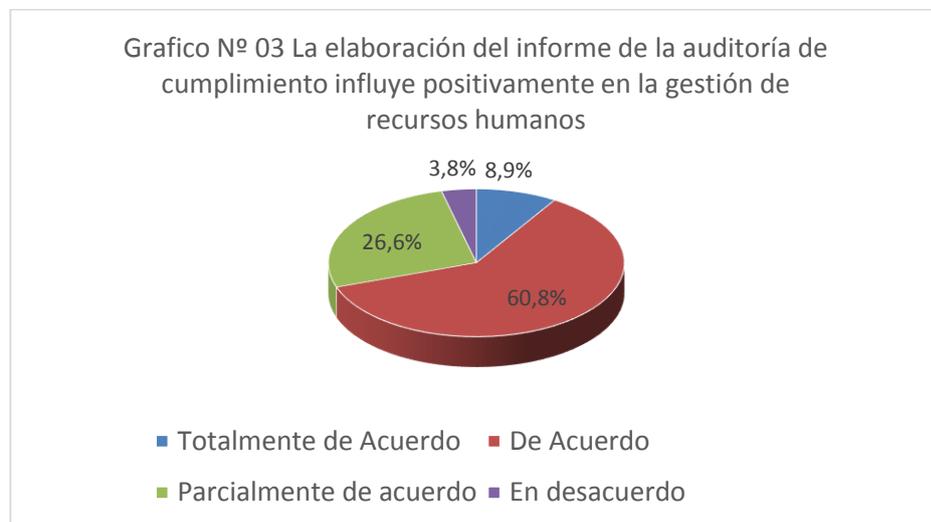


Objetivo Específico c) Definir la relación entre la elaboración del informe de la auditoría de cumplimiento y la gestión de los recursos humanos.

Tal como se aprecia en la Tabla N° 03 y el Gráfico N° 03, el 51.9% de los encuestados, que representan la mayoría, manifiestan estar de acuerdo que la Redacción escrita del texto de informe siendo parte de la elaboración del informe de la auditoría de cumplimiento influye positivamente en la gestión de recursos humanos. Así también predomina, en la Identificación de las deficiencias de control interno por el 67.1%, la Presentación de las observaciones definidas por el 59.5%, la Presentación de las conclusiones de auditoría por el 51.9% y la Presentación de recomendaciones a instancias jerárquicas por el 67.1%. En resumen, el 60.8% de los encuestados manifiestan estar de acuerdo que la elaboración del informe de la auditoría de cumplimiento influye positivamente en la gestión de recursos humanos.

Tabla N° 03 La elaboración del informe de la auditoría de cumplimiento influye positivamente en la gestión de recursos humanos

Ítems	La gestión de recursos humanos				Total
	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	
Redacción escrita del texto de informe	4 5.1%	41 51.9%	29 36.7%	5 6.3%	79 100.0%
Identificación de las deficiencias de control interno	8 10.1%	53 67.1%	17 21.5%	1 1.3%	79 100.0%
Presentación de las observaciones definidas	12 15.2%	47 59.5%	15 19.0%	5 6.3%	79 100.0%
Presentación de las conclusiones de auditoría	4 5.1%	41 51.9%	29 36.7%	5 6.3%	79 100.0%
Presentación de recomendaciones a instancias jerárquicas	8 10.1%	53 67.1%	17 21.5%	1 1.3%	79 100.0%
Totales	36 9.11%	235 59.49%	107 27.09%	17 4.30%	395 100.0%
La elaboración del informe de auditoría	7 8.9%	48 60.8%	21 26.6%	3 3.8%	79 100.0%



Objetivo principal: Determinar la incidencia de la auditoría de cumplimiento en la gestión de los recursos humanos de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, año 2015.

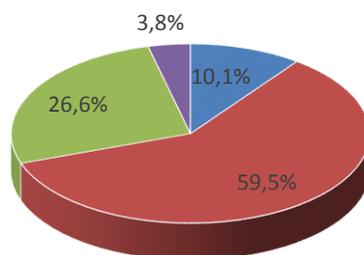
Tal como se aprecia en la Tabla N° 04 y el Gráfico N° 04, el 58.2% de los encuestados, que representan la mayoría, manifiestan estar de acuerdo que la planificación de la auditoría siendo parte de la auditoría de cumplimiento influye positivamente en la gestión de recursos humanos. Así también predomina en la ejecución de la auditoría por el 59.5%, la elaboración del informe de auditoría por el 60.8%. En resumen, el 59.5% de los encuestados manifiestan estar de acuerdo que existe relación significativa entre la auditoría de cumplimiento y la gestión de los recursos humanos de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, año 2015.

Tabla N° 04 Existe relación significativa entre la auditoría de cumplimiento y la gestión de los recursos humanos de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, año 2015

Ítems	La gestión de recursos humanos				Total
	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	
La planificación de la auditoría	8 10,1%	46 58,2%	21 26,6%	4 5,1%	79 100,0%
La ejecución de la auditoría	8 10,1%	47 59,5%	21 26,6%	3 3,8%	79 100,0%
La elaboración del informe de auditoría	7 8,9%	48 60,8%	21 26,6%	3 3,8%	79 100,0%
Totales	23 9,70%	141 59,49%	63 26,58%	10 4,22%	237 100,0%
La auditoría de cumplimiento	8 10,1%	47 59,5%	21 26,6%	3 3,8%	79 100,0%

Fuente: Tablas 01, 02 y 03.

Grafico N° 04 Existe relación significativa entre la auditoría de cumplimiento y la gestión de los recursos humanos de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, año 2015



■ Totalmente de Acuerdo ■ De Acuerdo
■ Parcialmente de acuerdo ■ En desacuerdo

4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS.

Hipótesis principal: Existe relación significativa entre la auditoría de cumplimiento y la gestión de los recursos humanos de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, año 2015.

1. Se definen las hipótesis estadísticas: La hipótesis nula (H_0): No existe relación significativa entre la auditoría de cumplimiento y la gestión de los recursos humanos de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, año 2015; y la hipótesis alternativa (H_a) es: Existe relación significativa entre la auditoría de cumplimiento y la gestión de los recursos humanos de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, año 2015.
2. Previamente se tienen los resultados siguientes:

Tabla de contingencia Auditoria de cumplimiento * Gestión de Recursos Humanos

		Gestión de Recursos Humanos				Total
		En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	
Auditoria de cumplimiento	En desacuerdo	Recuento 1 100%	0 0%	0 0%	0 0%	1 100%
	Parcialmente de acuerdo	Recuento 0 0%	18 90%	2 10%	0 0%	20 100%
	De Acuerdo	Recuento 0 0%	3 6%	51 94%	0 0%	54 100%
	Totalmente de Acuerdo	Recuento 0 0%	0 0%	1 25%	3 75%	4 100%
Total	Recuento	1	21	54	3	79
	% dentro de Auditoria de cumplimiento	1%	27%	68%	4%	100%

Fuente: Datos recolectados de la Tabla N° 04.

3. Seguidamente se obtiene el chi cuadrado haciendo uso de Programa SPSS v21

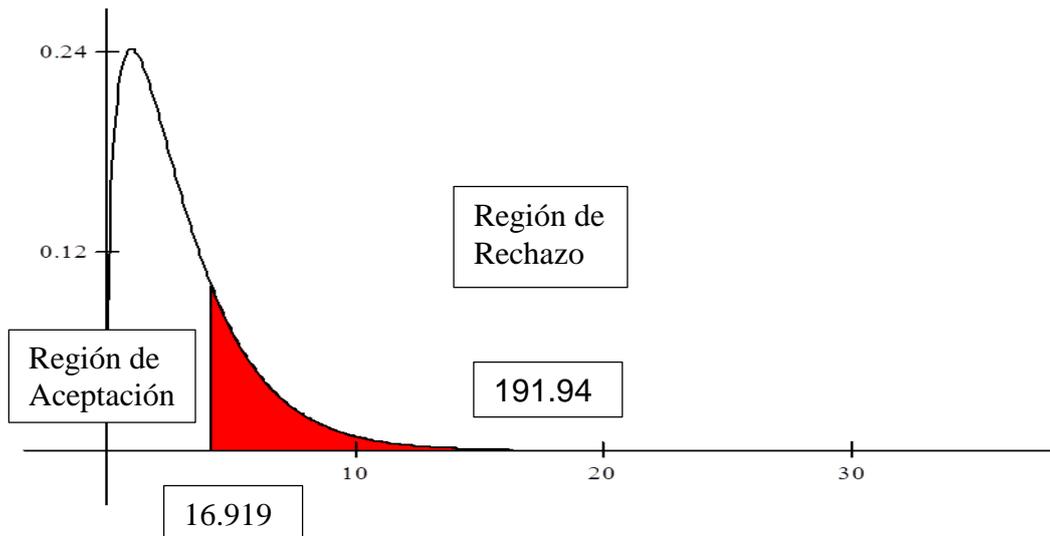
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	191.944	9	.000
Razón de verosimilitudes	84.426	9	.000
Asociación lineal por lineal	59.467	1	.000
N de casos válidos	79		

4. El grado de libertad $gl = 9$, hallado se ubica en la tabla de valores críticos, con el Nivel de significación 0,05, donde el valor crítico del X^2 es 16.916.
5. En vista de que el chi cuadrado hallado 191.944 es mayor que el chi cuadrado de la tabla de valores críticos del X^2 de 16.916, se determina la

existencia de una importante asociación entre las variables de esta hipótesis general.

6. Se grafica las regiones de rechazo de la H_0 y de aceptación de la H_0 .



7. En vista de que el valor de X^2 calculado está ubicada en la región de rechazo, entonces se decide rechazar la hipótesis nula (H_0) que: No existe relación significativa entre la auditoría de cumplimiento y la gestión de los recursos humanos de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, año 2015 y se acepta la hipótesis alternativa (H_a) que: Existe relación significativa entre la auditoría de cumplimiento y la gestión de los recursos humanos de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, año 2015.

8. Con respecto al Coeficiente de Determinación de Spearman se tiene:

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.a	T aproximada	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.873	.053	15.719	.000
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.858	.058	14.672	.000
N de casos válidos		79			

Al obtener un coeficiente de determinación de Spearman de 0.585, podemos decir que existe una relación directa entre auditoría de cumplimiento y la gestión de los recursos humanos de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, año 2015.

Hipótesis específica a) Existe relación significativa entre la planificación de la auditoría de cumplimiento y la gestión de los recursos humanos.

1. Se definen las hipótesis estadísticas: La hipótesis nula (H_0): No Existe relación significativa entre la planificación de la auditoría de cumplimiento y la gestión de los recursos humanos; y la hipótesis alternativa (H_a) es: Existe relación significativa entre la planificación de la auditoría de cumplimiento y la gestión de los recursos humanos.
2. Previamente se tienen los resultados siguientes:

Tabla de contingencia Planificación de la Auditoria * Gestión de Recursos

Humanos

		Gestión de Recursos Humanos				Total	
		En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo		
Planificación de la Auditoria	En desacuerdo	Recuento % dentro de Planificación de la Auditoria	1 100%	0 0%	0 0%	0 0%	1 100%
	Parcialmente de acuerdo	Recuento % dentro de Planificación de la Auditoria	0 0%	19 95%	1 5%	0 0%	20 100%
	De Acuerdo	Recuento % dentro de Planificación de la Auditoria	0 0%	2 4%	52 95%	1 2%	55 100%
	Totalmente de Acuerdo	Recuento % dentro de Planificación de la Auditoria	0 0%	0 0%	1 33%	2 67%	3 100%
Total		Recuento % dentro de Planificación de la Auditoria	1 1%	21 27%	54 68%	3 4%	79 100%

Fuente: Datos recolectados de la Tabla N° 01.

3. Seguidamente se obtiene el chi cuadrado haciendo uso de Programa SPSS v21

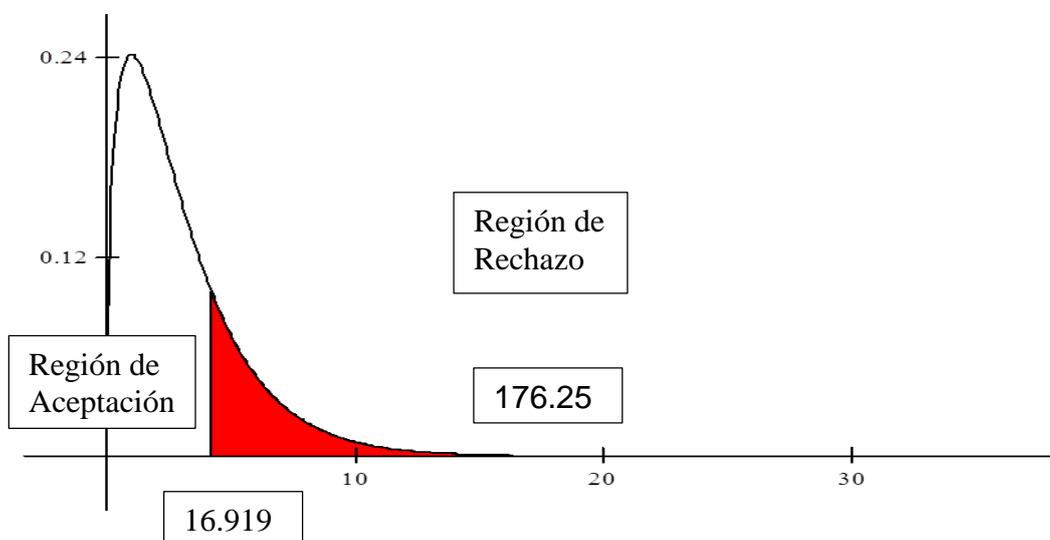
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	176.251	9	.000
Razón de verosimilitudes	86.236	9	.000
Asociación lineal por lineal	61.801	1	.000
N de casos válidos		79	

4. El grado de libertad $gl = 9$, hallado se ubica en la tabla de valores críticos, con el Nivel de significación 0,05, donde el valor crítico del X^2 es 16.916.

5. En vista de que el chi cuadrado hallado 176.251 es mayor que el chi cuadrado de la tabla de valores críticos del X^2 de 16.916, se determina la existencia de una importante asociación entre las variables de esta hipótesis específica.

6. Se grafica las regiones de rechazo de la H_0 y de aceptación de la H_0 .



7. En vista de que el valor de X^2 calculado está ubicada en la región de rechazo, entonces se decide rechazar la hipótesis nula (H_0) que: No Existe relación significativa entre la planificación de la auditoría de cumplimiento y la gestión de los recursos humanos y se acepta la hipótesis alternativa (H_a) que: Existe relación significativa entre la planificación de la auditoría de cumplimiento y la gestión de los recursos humanos.

8. Con respecto al Coeficiente de Determinación de Spearman se tiene:

Medidas simétricas

		Valor	Error tí. asint.a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.890	.049	17.139	.000
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.891	.049	17.236	.000
N de casos válidos		79			

Al obtener un coeficiente de determinación de Spearman de 0.890, podemos decir que existe una importante relación directa entre la planificación de la auditoría de cumplimiento y la gestión de los recursos humanos.

Hipótesis específica b) Existe relación significativa entre la ejecución de la auditoría de cumplimiento y la gestión de los recursos humanos.

1. Se definen las hipótesis estadísticas: La hipótesis nula (H_0): No Existe relación significativa entre la ejecución de la auditoría de cumplimiento y la gestión de los recursos humanos; y la hipótesis alternativa (H_a) es: Existe relación significativa entre la ejecución de la auditoría de cumplimiento y la gestión de los recursos humanos.
2. Previamente se tienen los resultados siguientes:

Tabla de contingencia Ejecución de la Auditoria * Gestión de Recursos Humanos

		Gestión de Recursos Humanos				Total
		En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	
Ejecución de la Auditoria	En desacuerdo	Recuento % dentro de Ejecución de la Auditoria	1 100%	0 0%	0 0%	0 100%
	Parcialmente de acuerdo	Recuento % dentro de Ejecución de la Auditoria	0 0%	16 76%	5 24%	0 100%
	De Acuerdo	Recuento % dentro de Ejecución de la Auditoria	0 0%	5 9%	48 91%	0 100%
	Totalmente de Acuerdo	Recuento % dentro de Ejecución de la Auditoria	0 0%	0 0%	1 25%	3 75%
Total	Recuento % dentro de Ejecución de la Auditoria	1 1%	21 27%	54 68%	3 4%	79 100%

Fuente: Datos recolectados de la Tabla N° 02.

3. Seguidamente se obtiene el chi cuadrado haciendo uso de Programa SPSS v21

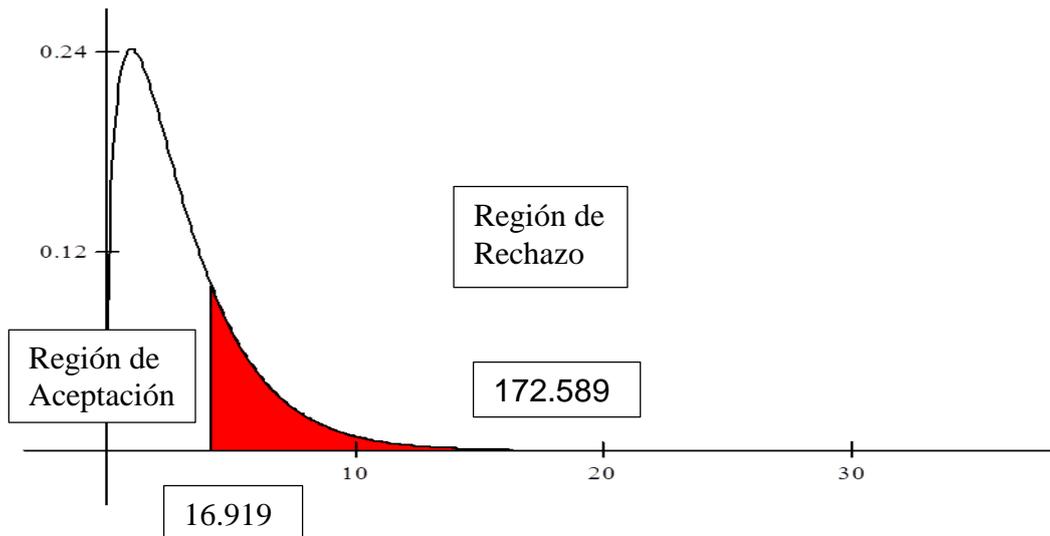
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	172.589	9	.000
Razón de verosimilitudes	64.428	9	.000
Asociación lineal por lineal	46.057	1	.000
N de casos válidos	79		

4. El grado de libertad $gl = 9$, hallado se ubica en la tabla de valores críticos, con el Nivel de significación 0,05, donde el valor crítico del X^2 es 16.916.
5. En vista de que el chi cuadrado hallado 172.589 es mayor que el chi cuadrado de la tabla de valores críticos del X^2 de 16.916, se determina la

existencia de una importante asociación entre las variables de esta hipótesis específica.

6. Se grafica las regiones de rechazo de la H_0 y de aceptación de la H_0 .



7. En vista de que el valor de X^2 calculado está ubicada en la región de rechazo, entonces se decide rechazar la hipótesis nula (H_0) que: No Existe relación significativa entre la ejecución de la auditoría de cumplimiento y la gestión de los recursos humanos y se acepta la hipótesis alternativa (H_a) que: Existe relación significativa entre la ejecución de la auditoría de cumplimiento y la gestión de los recursos humanos.

8. Con respecto al Coeficiente de Determinación de Spearman se tiene:

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.a	T aproximada	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.768	.074	10.537	.000
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.734	.079	9.476	.000
N de casos válidos		79			

Al obtener un coeficiente de determinación de Spearman de 0.768, podemos decir que existe una importante relación directa entre la ejecución de la auditoría de cumplimiento y la gestión de los recursos humanos.

Hipótesis específica c) Existe relación significativa entre la elaboración del informe de la auditoría de cumplimiento y la gestión de los recursos humanos.

1. Se definen las hipótesis estadísticas: La hipótesis nula (H_0): No Existe relación significativa entre la elaboración del informe de la auditoría de cumplimiento y la gestión de los recursos humanos; y la hipótesis alternativa (H_a) es: Existe relación significativa entre la elaboración del informe de la auditoría de cumplimiento y la gestión de los recursos humanos.
2. Previamente se tienen los resultados siguientes:

Tabla de contingencia Elaboración del Informe de Auditoria * Gestión de Recursos

Humanos

		Gestión de Recursos Humanos				Total
		En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	
Elaboración del Informe de Auditoria	En desacuerdo	Recuento % dentro de Elaboración del Informe de Auditoria	1 100%	0 0%	0 0%	1 100%
	Parcialmente de acuerdo	Recuento % dentro de Elaboración del Informe de Auditoria	0 0%	16 70%	7 30%	0 100%
	De Acuerdo	Recuento % dentro de Elaboración del Informe de Auditoria	0 0%	5 10%	47 90%	0 100%
	Totalmente de Acuerdo	Recuento % dentro de Elaboración del Informe de Auditoria	0 0%	0 0%	0 0%	3 100%
Total		Recuento % dentro de Elaboración del Informe de Auditoria	1 1%	21 27%	54 68%	3 100%

Fuente: Datos recolectados de la Tabla N° 03.

3. Seguidamente se obtiene el chi cuadrado haciendo uso de Programa SPSS v21

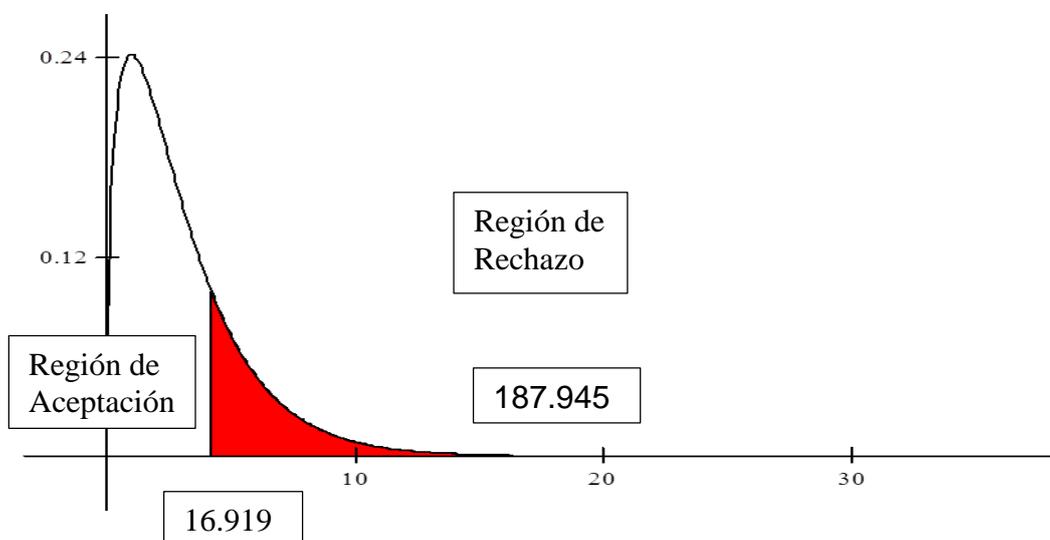
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	187.945	9	.000
Razón de verosimilitudes	63.913	9	.000
Asociación lineal por lineal	43.278	1	.000
N de casos válidos	79		

4. El grado de libertad $gl = 9$, hallado se ubica en la tabla de valores críticos, con el Nivel de significación 0,05, donde el valor crítico del X^2 es 16.916.

5. En vista de que el chi cuadrado hallado 187.945 es mayor que el chi cuadrado de la tabla de valores críticos del X^2 de 16.916, se determina la existencia de una importante asociación entre las variables de esta hipótesis específica.

6. Se grafica las regiones de rechazo de la H_0 y de aceptación de la H_0 .



8. En vista de que el valor de X^2 calculado está ubicada en la región de rechazo, entonces se decide rechazar la hipótesis nula (H_0) que: No Existe relación significativa entre la elaboración del informe de la auditoría de cumplimiento y la gestión de los recursos humanos y se acepta la hipótesis alternativa (H_a) que: Existe relación significativa entre la elaboración del informe de la auditoría de cumplimiento y la gestión de los recursos humanos.

9. Con respecto al Coeficiente de Determinación de Spearman se tiene:

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.a	T aproximada	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.745	.080	9.797	.000
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.698	.085	8.546	.000
N de casos válidos		79			

Al obtener un coeficiente de determinación de Spearman de 0.745, podemos decir que existe una importante relación directa entre la elaboración del informe de la auditoría de cumplimiento y la gestión de los 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 coeficiente de determinación de Sperman :

Bases Teóricas y Antecedentes.

Según Aguilar. (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. (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, Zorrilla y Argandoña. (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. (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. (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. (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. (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 y Salazar. (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. (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.

Cabezas. (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. (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 y Palomino. (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. (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.

Resultados y Prueba de Hipótesis.

A continuación, se presentan los resultados y pruebas de cada hipótesis respectiva.

Hipótesis Específica a) Existe relación significativa entre la planificación de la auditoría de cumplimiento y la gestión de los recursos humanos.

Los resultados que se aprecia en la Tabla N° 01, el 53.2% de los encuestados, que representan la mayoría, manifiestan estar de acuerdo que la Acreditación e instalación de la comisión auditora siendo parte de la planificación de la auditoría de cumplimiento influye positivamente en la gestión de recursos humanos. Así también predomina, en la Comprensión de la naturaleza de la entidad por el 68.4%, la Comprensión de materia a examinar por el 59.5%, la Evaluación de la efectividad de los controles internos por el 53.2% y la Aprobación del plan de auditoría de cumplimiento por el 58.2%. En resumen, el 58.2% de los encuestados manifiestan estar de acuerdo que la planificación de la auditoría de cumplimiento influye positivamente en la gestión de recursos humanos.

En la prueba de hipótesis de Pearson el chi cuadrado hallado 176.251 es mayor que el chi cuadrado de la tabla de valores críticos del X^2 de 16.916, se determina la existencia de una importante asociación entre las variables de esta hipótesis

específica. Así como: según el Coeficiente de Determinación de Spearman 0,890 define la existencia de una relación directa entre las variables.

Hipótesis Específica b) Existe relación significativa entre la ejecución de la auditoría de cumplimiento y la gestión de los recursos humanos.

Los resultados que se aprecia en la Tabla N° 02, el 59.5% de los encuestados, que representan la mayoría, manifiestan estar de acuerdo que la Definición y selección de la muestra de auditoría siendo parte de la ejecución de la auditoría de cumplimiento incide positivamente en la gestión de recursos humanos. Así también predomina, en la Aplicación de los procedimientos de auditoría por el 58.2%, la Redacción de las desviaciones identificadas por el 51.9%, la Obtención y valoración de evidencias por el 65.8% y el Registro de cierre el trabajo de campo por el 59.5%. En resumen, el 59.5% de los encuestados manifiestan estar de acuerdo que la ejecución de la auditoría de cumplimiento influye positivamente en la gestión de recursos humanos.

En la prueba de hipótesis de Pearson el chi cuadrado hallado 172.589 es mayor que el chi cuadrado de la tabla de valores críticos del X^2 de 16.916, se determina la existencia de una importante asociación entre las variables de esta hipótesis específica. Así como: según el Coeficiente de Determinación de Spearman 0,768 define la existencia de una relación directa entre las variables.

Hipótesis Específica c) Existe relación significativa entre la elaboración del informe de la auditoría de cumplimiento y la gestión de los recursos humanos.

Los resultados que se aprecia en la Tabla N° 03, el 51.9% de los encuestados, que representan la mayoría, manifiestan estar de acuerdo que la Redacción escrita del texto de informe siendo parte de la elaboración del informe de la auditoría de cumplimiento influye positivamente en la gestión de recursos humanos. Así también predomina, en la Identificación de las deficiencias de control interno por el 67.1%, la Presentación de las observaciones definidas por el 59.5%, la Presentación de las conclusiones de auditoría por el 51.9% y la Presentación de recomendaciones a instancias jerárquicas por el 67.1%. En resumen, el 60.8% de los encuestados manifiestan estar de acuerdo que la elaboración del informe de la auditoría de cumplimiento influye positivamente en la gestión de recursos humanos.

En la prueba de hipótesis de Pearson el chi cuadrado hallado 187.945 es mayor que el chi cuadrado de la tabla de valores críticos del X^2 de 16.916, se determina la existencia de una importante asociación entre las variables de esta hipótesis específica. Así como: según el Coeficiente de Determinación de Spearman 0,745 define la existencia de una relación directa entre las variables.

Hipótesis General: Existe relación significativa entre la auditoría de cumplimiento y la gestión de los recursos humanos de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, año 2015.

Los resultados que se aprecia en la Tabla N° 04, el 58.2% de los encuestados, que representan la mayoría, manifiestan estar de acuerdo que la planificación de la auditoría siendo parte de la auditoría de cumplimiento influye positivamente en la gestión de recursos humanos. Así también predomina en la ejecución de la auditoría por el 59.5%, la elaboración del informe de auditoría por el 60.8%. En resumen, el 59.5% de los encuestados manifiestan estar de acuerdo que existe relación significativa entre la auditoría de cumplimiento y la gestión de los recursos humanos de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, año 2015.

En la prueba de hipótesis, el chi cuadrado de Pearson hallado 191.944 es mayor que el chi cuadrado de la tabla de valores críticos del X^2 de 16.916, se determina la existencia de una importante asociación entre las variables de esta hipótesis general. Así como: según el Coeficiente de Determinación de Spearman 0,585 define la existencia de una relación directa entre las variables.

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 el modelo estadístico previsto 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 59,5% de servidores administrativos y el coeficiente de determinación de Spearman de 0,585.
2. Se ha identificado que la planificación de la auditoría de cumplimiento influye positivamente en la gestión de recursos humanos; fundamentado en la opinión del 58,2% de servidores administrativos y el coeficiente de determinación de Spearman de 0,890.
3. Se ha precisado que la ejecución de la auditoría de cumplimiento incide positivamente en la gestión de recursos humanos; fundamentado en la opinión del 59,5% de servidores administrativos y el coeficiente de determinación de Spearman de 0,768.

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 60,8% de servidores administrativos y el coeficiente de determinación de Pearson de 0,745.

CAPÍTULO VII

RECOMENDACIONES

1. 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 la finalidad de que adopten decisiones pertinentes para potenciar la auditoría de cumplimiento en la gestión de los recursos humanos optimizando el talento humano y modificando progresivamente la cultura del incumplimiento.

2. Que el personal del OCI mejoren la implementación de las siguientes operaciones en la planificación de la auditoría de cumplimiento: 1. La acreditación e instalación de la comisión auditora. 2. La comprensión de la naturaleza de la entidad. 3. La comprensión de materia a examinar. 4. La evaluación de la efectividad de los controles internos. 5. La aprobación del plan de auditoría de cumplimiento.

3. Que el personal del OCI fortalezcan las siguientes operaciones en la ejecución de la auditoría de cumplimiento: 1. La definición y selección de la muestra de auditoría. 2. La aplicación de los procedimientos de auditoría. 3. La redacción de las desviaciones identificadas. 4. La obtención y valoración de evidencias. 5. El registro de cierre el trabajo de campo.

4. Que el personal del OCI apliquen las siguientes operaciones en la elaboración del informe de auditoría: 1. La redacción escrita del texto de informe. 2. La identificación de las deficiencias de control interno. 3. La presentación de las observaciones definidas. 4. La presentación de las conclusiones de auditoría. 5. La presentación de recomendaciones a instancias jerárquicas,

5. Que las autoridades universitarias y el jefe de personal fortalezcan las acciones del comité de control interno en la gestión del talento humano en: los siguientes procesos técnicos: En la captación de recursos humanos: 1. La determinación de los puestos vacantes. 2. El reclutamiento acorde a requisitos establecidos. 3. La evaluación de capacidades de candidatos. 4. La selección de personas según los cargos. En la habilitación de recursos humanos: 1. La preparación para su inducción al puesto de trabajo. 2. El desarrollo de eventos de capacitación. 3. Implementación de normas y materiales. 4. La presentación de condiciones ambientales. En la calificación de los recursos humanos: 1. La evaluación del desempeño en el cargo. 2. El reconocimiento de los méritos logrados. 3. La asignación de incentivos pecuniarios. 4. El desarrollo de acciones de promoción laboral. Con el propósito de elevar la eficiencia y eficacia de los servidores en el cumplimiento de sus funciones y de sus actividades programadas en el cargo que les corresponde.

CAPÍTULO VIII

BIBLIOGRAFÍA

8.1. REFERIDO AL TEMA.

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

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

Andrade. (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. (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. (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 y Palomino. (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. (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. (2012) *Ejecución de la Auditoría*. Recuperado de:

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

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

Guamán. (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. (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. (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. (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. (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. (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 y Salazar. (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. (2013) *Gestión de recursos humanos*. Blog: Escuela de Organización Industrial. España. (p. 1)
- Rosales. (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. (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, Zorrilla y Argandoña. (2015) *Guía: Técnicas de Auditoría. Sistema de Gestión de la Calidad*. Contraloría General de la República. Lima, Perú. p. 3.

Villanueva. (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. 2015) *Elaboración de un informe de Auditoría*. Instituto Universitario Politécnico «Santiago Mariño». República Bolivariana de Venezuela.

Zamora. (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 administrativos sobre la relación entre la auditoría de cumplimiento y la gestión de recursos humanos en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, año 2015.

INSTRUCCIÓN: Le solicitamos cordialmente responda con sinceridad lo que a continuación se le indica

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

1. ¿La acreditación e instalación de la comisión auditora contribuye a 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 contribuye a 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 contribuye a 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 contribuye a 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 contribuye a 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 gestión de recursos humanos

6. ¿La definición y selección de la muestra de auditoría contribuye a 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 contribuye a 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 contribuye a 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 contribuye a 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 contribuye a 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 gestión de recursos humanos

11. ¿La redacción escrita del texto de informe contribuye a 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 contribuye a 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 contribuye a 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 contribuye a 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 contribuye a una adecuada elaboración del informe de la auditoría de cumplimiento?
Totalmente de acuerdo De acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo

Las operaciones del proceso de captación en la gestión de recursos humanos

16. ¿La determinación de los puestos de trabajo es una operación del proceso de captación que contribuye a una adecuada gestión de los recursos humanos?
Totalmente de acuerdo De acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo
17. ¿El reclutamiento acorde a requisitos establecidos es una operación del proceso de captación que contribuye a una adecuada gestión de los recursos humanos?
Totalmente de acuerdo De acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo
18. ¿La evaluación de las capacidades de los candidatos es una operación del proceso de captación que contribuye a una adecuada gestión de los recursos humanos?
Totalmente de acuerdo De acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo
19. ¿La selección de las según puestos de trabajo es una operación del proceso de captación que contribuye a una adecuada gestión de los recursos humanos?
Totalmente de acuerdo De acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo

Las operaciones del proceso de habilitación en la gestión de recursos humanos

20. ¿La preparación para la inducción al puesto de trabajo es una operación del proceso de habilitación que contribuye a una adecuada gestión de los recursos humanos?
Totalmente de acuerdo De acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo
21. ¿El desarrollo de eventos de capacitación es una operación del proceso de habilitación que contribuye a una adecuada gestión de los recursos humanos?
Totalmente de acuerdo De acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo
22. ¿La implementación de normas y materiales es una operación del proceso de habilitación que contribuye a una adecuada gestión de los recursos humanos?
Totalmente de acuerdo De acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo

23. ¿La presentación de condiciones ambientales es una operación del proceso de habilitación que contribuye a una adecuada gestión de los recursos humanos?
Totalmente de acuerdo De acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo

Las operaciones del proceso de calificación en la gestión de recursos humanos

20. ¿La evaluación del desempeño en el cargo es una operación del proceso de calificación que contribuye a una adecuada gestión de los recursos humanos?
Totalmente de acuerdo De acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo

21. ¿El reconocimiento de los méritos logrados es una operación del proceso de calificación que contribuye a una adecuada gestión de los recursos humanos?
Totalmente de acuerdo De acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo

22. ¿La asignación de incentivos pecuniarios es una operación del proceso de calificación que contribuye a una adecuada gestión de los recursos humanos?
Totalmente de acuerdo De acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo

23. ¿El desarrollo de acciones de promoción laboral es una operación del proceso de calificación que contribuye a una adecuada gestión de los recursos humanos?
Totalmente de acuerdo De acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo

Se la agradece por su colaboración.

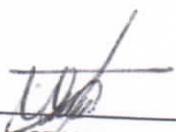


AUTORIZACIÓN DE EMPASTADO

Los miembros del jurado evaluador de la Tesis: " LA AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS, AÑO 2015 " presentado por la bachiller: VALVERDE VALVERDE, EDITH el cual *observa las características y esquemas establecidos de la Facultad de Economía Y Contabilidad de la UNASAM, por lo que se encuentra en condiciones para proceder al EMPASTADO correspondiente.*

Huaraz, AGOSTO 2019


Dr. LOEL SALUTOR BEDON PAJUELO
Presidente


DR. JOSÉ LUIS CASTRO PALMA
secretario


DR. SATURNINO ALBERTO MINAYA CHAVEZ
Vocal