

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



Auditoria de cumplimiento y su incidencia en la gestión del Área de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Independencia-Ancash, periodo 2024

Tesis para obtener el título profesional de Contador Público

Autor:

Factor Castillo, Fagusto Américo

Código ORCID 0009-0006-8854-6826

Asesor:

Mg. Luis Menacho, Jessica Fabiola

Código ORCID 0000-0003-3781-6575

Chimbote – Perú

2025

Índice general

Índice general	i
Índice de tablas.....	ii
Índice de figuras.....	ii
Palabras clave.....	iii
Título.....	iv
Certificado de Originalidad.....	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
1. Introducción	1
2. Metodología.....	19
3. Resultados	22
4. Discusión.....	46
5. Conclusiones	48
6. Recomendaciones.....	49
Agradecimiento	50
Referencias bibliográficas	51
Anexos	60

Índice de tablas

Tabla 1: Dimensión captación del Recurso Humano	26
Tabla 2: Dimensión Preparación del Recurso Humano.....	27
Tabla 3: Dimensión Control del Recurso Humano.....	29
Tabla 4: Dimensión Comunicación interna del Recurso Humano.....	30
Tabla 5: Dimensión de evaluación del recurso humano	32
Tabla 6: Confiabilidad de los controles internos del área de RRHH	34

Índice de figuras

Figura 1: Diagrama del diseño	19
Figura 2: Flujograma de Selección de personal	22
Figura 3: Diagrama de flujo para la contratación e inducción de personal	24
Figura 4: Flujograma del proceso de remuneraciones del personal.....	25
Figura 5: Dimensión de captación del recurso humano	26
Figura 6: Dimensión de preparación del Recurso Hu.....	28
Figura 7: Dimensión Control del Recurso Humano	29
Figura 8: Dimensión Comunicación interna del Recurso Humano	31
Figura 9: Dimensión de evaluación del recurso humano.....	32
Figura 10: Confiabilidad de los controles internos del área de RRHH	34

Palabras clave: Auditoría de Cumplimiento y Gestión

Keywords: Compliance Audit, Management

Líneas de investigación:

Línea de programa	Contabilidad
Área	Ciencias sociales
Sub área	Economía y negocios
Disciplina	Economía

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA- ANCASH, PERIODO 2024" del (a) estudiante: **FACTOR CASTILLO FAGUSTO AMERICO**, identificado(a) con Código N° 1417100379, se ha verificado un porcentaje de similitud del **26%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 29 de septiembre de 2025

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN



Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Titulo:

Auditoria de cumplimiento y su incidencia en la gestión del área de recursos humanos de la Municipalidad distrital de Independencia- Ancash, periodo 2024

Resumen

Este estudio tuvo como finalidad en determinar si la repercusión de un examen netamente de cumplimiento sobre gestión del departamento del capital humano del distrito en Independencia-Huaraz, región Ancash, periodo 2024. La metodología utilizada fue de índole cualitativo, con grado explicativo. Además, se emplearon entrevistas y cuestionarios como instrumentos para obtener una data, que estuvo dirigido a servidores públicos de la Comuna.

Como resultado, se encontró que la confiabilidad relacionados a controles internos, enfocados al área del capital humano presenta un alto riesgo (65.8%), lo que indica que no se están cumpliendo las disposiciones establecidas por la institución y la normativa vigente, lo que genera dificultades para alcanzar las metas institucionales. Los factores más destacados que requieren medidas correctivas son especialmente el control con un (69.2%), después captación dando un (67.3%), y por último evaluación del capital humano (67.3%).

En conclusión, se determina que el examen netamente de Cumplimiento incide considerablemente sobre la administración del capital humano, donde se identificaron factores que incumplen las reglas del ente y el control interno establecido por el gobierno.

Abstract

The purpose of this study was to determine the impact of a purely compliance-based review on the management of the human capital department of the Independencia-Huaraz district, Ancash region, for the 2024 period. The methodology used was qualitative, with an explanatory degree. Interviews and questionnaires were also used as instruments to obtain data, which were targeted at public servants of the Municipality.

As a result, it was found that the reliability of internal controls focused on the human capital area presents a high risk (65.8%), indicating that the provisions established by the institution and current regulations are not being complied with, which creates difficulties in achieving institutional goals. The most notable factors requiring corrective measures are control (69.2%), recruitment (67.3%), and finally human capital assessment (67.3%).

In conclusion, it is determined that the purely Compliance examination has a significant impact on human capital management, where factors were identified that violate the entity's rules and the internal control established by the government.

1. INTRODUCCION

En el trabajo de investigación relaciono diversos antecedentes vinculados con las dos variables de la tesis, que son:

Según Majian (2023), con el análisis de nombre: Criterios de un examen de Cumplimiento, sugerencias en su Construcción, con un propósito de obtener el grado de maestro, donde se propuso: Examinar procesos organizacionales auditados, que se ajusten a leyes actuales, contribuyendo que dichas disposiciones promulgadas por el ente supervisor sean implementadas. Este trabajo se llevó a cabo mediante un criterio descriptivo y utilizando cierta técnica, como instrumento a varios documentos, del mismo modo la observación. El análisis concluye, que de acuerdo a estudios ejecutados, se evidencio un cuestionamiento al formato de implementación de dicha normativa, un análisis que lleva a considerar el impacto del comportamiento netamente social, en tanto la norma, disposición o ley puede provocar una alteración al comportamiento social, donde pudiera ser positivo o negativo; ya que esto originaria cumplir e incumplir, renunciando su buena fe de lo ya ejecutado. Según el criterio de la tesista, se logró ubicar y advertir ciertas negligencias cometidas al momento del nacimiento de dicha norma, donde posteriormente se reflejan en la implementación por parte de los servidores estatales, lo cual se verifica sobre los resultados obtenidos al momento de su aplicación para en si evaluar su calidad.

Según Mudzamba et al. (2023), la republica de Sudáfrica evidenció una inadecuada administración en la sucesión de suministros de la principal comuna metropolitana, a pesar de tener sistemas indispensables para su desarrollo. Debido que los servidores estatales responsables no acatan sus funciones tal como lo establece las directivas. La falta de administración logística efectiva ha estado presente en varios años, lo que llevó al gobierno a publicar en 2015 nuevas regulaciones del G.C.S. Por consiguiente, los resultados del examen ejecutado a cierto ayuntamiento de periodos 2021/2022 evidenciaron hallazgos por incumplir materialmente, lo que constituye un motivo suficiente para seguir considerando esta situación como un problema que requiere medidas correctivas urgentes. Estas medidas no deben consistir en la implementación

de varios sistemas o normativas, sino en una verificación exhaustiva de cada regulación y/o programas que gestiona dicha comuna.

Palencia et al. (2023), con su análisis: Examen de cumplimiento y la aplicación de un gasto público al departamento de tesorería de la Gobernación Regional Ancash, 2022, en la obtención del grado de CPC, Universidad Continental, tuvo como primordial objetivo, en establecer cierta conexión sobre control interno con la gestión del gasto público del departamento de tesorería; gobernación Regional Ancash 2022. Aplico un método netamente correlacional con una técnica e instrumento, que fue la encuesta. El tesista concluye determinando el vínculo entre variables, fueron aplicados a ciertas fases del proceso netamente presupuestario por parte de entes públicos, por tanto, la eficiencia logra en base al uso que siempre da ciertos recursos estatales. A partir del análisis, se examinó el protagonismo que tiene el instrumento control interno, sobre todo adecuadamente en ejecución de ciertos recursos, por tanto, determinándose la necesidad de llevar a cabo mecanismos correctivos de inmediatez y establecer un control necesario para una ejecución efectiva como eficiente al proceso de gasto estatal. Además, este proceso debe ser retroalimentado periódicamente con el objetivo de asegurar la implementación de la normativa establecida.

Considera Calderón & Ríos (2022), con la tesis de título: Auditoría Gubernamental versus examen de cumplimiento para una Fiscalización del Control netamente de Calidad en la administración de entidades públicas; Pariacoto, año 2021, con obtener la especialidad de maestro de la UNASAM, el cual su objetivo primario fue, estudiar de qué forma una auditoría gubernamental versus examen de cumplimiento, aporta directamente en fiscalización al sistema netamente de control y ante todo la anta dirección de entidades públicas de la localidad de Pariacoto año 2021. Aplico un método correlacional-descriptivo, como también un instrumento, con análisis documentario, y por último la encuesta como técnica. El tesista llegó a la conclusión de que los mecanismos de sanción realizadas por las secciones administrativas de control no están por casualidad. Esta problemática a menudo revela la ineficacia de dichos organismos en la detección de delitos como la corrupción, donde el poder judicial se presenta como la última instancia para imponer sanciones y penalizaciones.

Refiere Hlengwa y Somyo, (2022), de igual manera, el Auditor General de Sudáfrica, tras llevar a cabo la auditoría municipal correspondiente a los periodos 2020-2021, evidenció que actualmente el país presenta una notable carencia tanto en la administración como al cumplimiento legal establecido por el estado. Esta situación no se limita a una sola localidad, sino que afecto a casi todas las entidades estatales locales. La gestión de la línea de abastecimiento en estos periodos contables ha sido considerada alta desde 2020-2021 de manera correlativa; es fundamental destacar que también se documentaron múltiples quejas sobre la conducta inapropiada de los funcionarios, así como fraudes en la administración logística y financiera. No obstante, el directorio no logró evaluar todas las circunstancias vinculadas a gastos sin autorización, también infructuosos, como otros. "La situación que enfrenta el país es verdaderamente alarmante, ya que la presencia de un déficit en la administración de ciertos ayuntamientos resultará en no cumplimiento de objetivos establecidos y en la deficiencia de rendición al ente.

Refiere Kurzeneva et al. (2022), la problemática en Rusia radica en la persistente falta de eficacia en la administración comunal local, lo que implica un manejo inadecuado de sus recursos y una escasa atención a lo que establece la ley en relación con ciertas funciones ejecutadas dentro de una entidad estatal. Esto resulta en la falta de cumplimiento a ciertos objetivos, como proyectos, y también servicios de calidad y recursos para sus habitantes. Como consecuencia de la ineficiencia en el trabajo de estos servidores públicos, autoridades en instancias superiores han tomado medidas ante esta escena, presentando múltiples iniciativas que no solo pretenden optimizar, sino también revolucionar tanto la gestión como la cultura organizacional que prevalece en las entidades gubernamentales. Entre las iniciativas sugeridas se incluye la creación de un marco regulatorio y la puesta en ejecución de cierto sistema de administración empresarial.

Expresa, Slobodanyk et al. (2022), se propusieron evaluar la condición actual, como perspectivas de implementar la auditoría estatal de cumplimiento sobre práctica del ente fiscalizador Superior del país Ucrania. Lo cual, utilizaron metodología tanto descriptiva como también analítica. Donde el análisis sobre informes vinculados a su Cámara contable de la nación ucraniana, reveló que las operaciones de control engloban

ciertas formas de auditoría; por tanto, no se había establecido un marco normativo para su ejecución, lo que generó deficiencias en los procesos contables. Por tanto, es evidente una auditoría netamente de cumplimiento, donde garantice su eficacia en sus procesos, con el primordial objetivo en ubicar de manera oportuna las deficiencias y corregirlas.

Argumenta Valdebenito, (2022), sin lugar a dudas, Chile es la localidad que refleja una mala gestión y un rendimiento deficiente en la aplicación de sus responsabilidades en parte de sus colaboradores, una situación que se evidenció en la Secretaría del área Servicios Sociales, ente del gobierno chileno encargado de proporcionar proyectos a la comunidad. Los problemas que enfrenta Chile actualmente no es igual al siglo XX, ya que la escases de cumplir metas establecidas por el ente público llevó a ciertas autoridades a implementar gradualmente mecanismos para mejorar su administración. Por consiguiente, la escases en planificación adecuada para cierto recursos y el total cumplimiento de funciones de servidores públicos no es un problema reciente; al contrario, esta situación ha existido durante años. Sin embargo, se ha ido corrigiendo de la manera que realmente debería ser, gracias a los incentivos otorgados a los servidores estatales que desempeñan con eficiencia sus funciones y alcanzan objetivos propuestos. En 2014, se dejaron los incentivos por ciertos bonos, pero el periodo 2016 acordaron en contratar más personal comprometidos con sus funciones, de modo que las hazañas del ente también sean de los servidores públicos, y de esa forma operan en la actualidad. Es importante indicar que estos funcionarios son reevaluados cada corto tiempo, entre 90 y 180 días; aunque estas evaluaciones no sirven para ascensos, sí benefician considerablemente a la Secretaría de Servicios Sociales, permitiéndole gestionar sus recursos de manera excelente, cumplir con parámetros establecidos y alcanzar metas, también ofrecer, buena atención al ciudadano. "Es importante destacar que todavía no se ha logrado una administración al 100%, Lo que se necesita es; no obstante, se ha avanzado de manera significativa y se anticipa continuar optimizando la administración en la entidad pública.

Refiere, Bautista (2021), de su análisis de nombre “Una auditoría netamente de cumplimiento como instrumento eficiente en mejora constante al departamento del capital humano de la Comuna del distrito de Casma – 2020”, donde el propósito fue

considerar que una auditoría de cumplimiento es un instrumento eficaz para la mejora constante en el área del talento humano de dicho municipio. EL método empleado fue cualitativo, además de criterio descriptivo, como también bibliográfico y con enfoque documental. Las conclusiones a las que llegó son las siguientes: según el gráfico y cuadro N°01, donde el 77% y 93% de los entrevistados indica sobre auditoría netamente de cumplimiento es un instrumento de mejora constante en el departamento del capital humano. En relación al gráfico y cuadro N°02, lo cual un 70% de consultados opina sobre auditoría netamente de cumplimiento, viene hacer un servicio evaluativo posterior confiable. Por último, en tanto gráfico y cuadro N°03, donde un 83% de interrogados sostiene que un uso eficiente de recursos estatales, conforme a leyes vigentes, influye sobre gestión del área de Capital Humano de la comuna del distrito de Casma, Ancash.

Sostiene, Berrocal (2021), de su trabajo titulado “Calidad sobre Auditoría Gubernamental como implicancias a la Auditoría netamente de Cumplimiento sobre la Comuna Provincial del Santa– 2020”, su objetivo principal fue determinar como la calidad de una auditoría gubernamental influye sobre la ejecución del examen de cumplimiento en la Comuna Provincial del Santa durante el año 2020. El análisis se realizó mediante un enfoque de criterio cualitativo descriptivo, utilizando una revisión bibliográfica documental de casos, a través de la obtención de data de varias fuentes como textos, tesis, trabajos y paper. Sus conclusiones: según el gráfico y cuadro N°01, solo un 87% de consultados opina que ciertos mecanismos de control son netamente de calidad ejecutados en diversos procesos del examen de cumplimiento tienen un impacto en la comuna provincial del Santa. En gráfico y cuadro N°2, refiere que un 90% de interrogados manifiesta que los parámetros de calidad al momento de la ejecución de examen de cumplimiento contribuyen a mejorar la administración en la Comuna Provincial del Santa. Finalmente, según el gráfico y cuadro N°03, solo un 73% de interrogados considera que ciertos mecanismos de calidad, sobre preparación como además presentación de un informe final del examen de cumplimiento es eficaces en la Comuna Provincial del Santa.

Refiere, Canasa et al. (2021), su propósito fue analizar la incidencia administrativa del talento humano sobre calidad enfocado al servicio comunal de Usicayos, localidad

de Carabaya. Para ello, se empleó una metodología de línea descriptiva, de índole documental, concluyendo que no cuenta con procesos de selección a los colaboradores, la capacitación inadecuada según el puesto y las deficientes remuneraciones son factores que afectan negativamente la gestión del capital humano. Esto resulta en un rendimiento deficiente de índole laboral, lo que a su vez se traduce en una calidad de servicio insatisfactoria para los ciudadanos, evidenciada por demoras en la atención a solicitudes, personal desinformado sobre asuntos municipales y una actitud apática sobre atención al público, entre diversos aspectos.

Determina Castro (2021), en su estudio de nombre; Eficacia relativa al gasto público en el estado peruano en comparación con otros países de Sudamérica, elaborado con un primordial objetivo de graduarse de Economista en la UNALM, tuvo el propósito en determinar el nivel de calidad netamente relativa al gasto público del estado peruano versus países Sudamericanos. Este trabajo se llevó a cabo mediante método exploratorio, lo cual se utilizó un instrumento, como la documentación de técnica. El tesista concluyo es que el estudio ejecutado indica que el estado se encuentra entre los 5 mejores sobre su desempeño, mostrando que posee un cimiento solido en términos de estabilidad macroeconómica, como también desarrollo permanente de su notable economía. Por tanto, en lo que respecta del gasto público, evidencio un avance muy positivo en comparación con otros países; del mismo modo, se identificaron negligencias en el gasto destinado a salud como educación, que mostraron en negativo su avance. Teniendo en cuenta, se puede inferir que el estado peruano necesita aumentar su grado de ejecución en salud como educación para fortalecer la capacidad de estos rubros.

Fundamenta Chunga (2021), en su análisis titulado; Presupuesto Público versus Calidad netamente del Gasto; Comuna de Coishco, Santa, dado su objetivo de titularse como Magíster en Gestión Pública en la UCV, se buscó establecer el vínculo entre presupuesto público versus calidad del gasto estatal, localidad de Coishco, Santa. Este trabajo se desarrolló con criterio correlacional y utiliza la encuesta como técnica e instrumento. El tesista concluyó que, se observó que su Presupuesto estatal versus calidad al gasto operan de manera articulada en pro del crecimiento de la comuna,

beneficiando a su comunidad y mejorando el nivel de vida. En tanto, se explica que, en lo que respecta al presupuesto estatal versus calidad del gasto, donde este último muestra un enfoque limitado, lo cual cumple con ciertos parámetros establecidos por el distrito, aunque se considera que podría tener un crecimiento.

Relaciona, Espino (2021), aborda el tema titulado “Examen de cumplimiento y el efecto sobre hallazgo de fraudes de realización de planes de inversión; gestión directa del Gobernación Regional del departamento de Ancash 2020”. El objetivo primario del estudio, fue demostrar sobre el examen de cumplimiento tiene un impacto significativo en la identificación y prevención de fraudes, sobre elaboración de planes en inversión gestionados directamente por la gobernación de Ancash, año 2020. Dada la naturaleza del estudio, se considera que cumple con requisitos metodológicos obligatorios para ser clasificado como estudio documental-bibliográfico, ya que todas las consideraciones se fundamentan teóricamente para cierta elaboración del informe final del examen de cumplimiento. Se alcanza las siguientes conclusiones: En el gráfico N°07 y cuadro N°09, donde observa que el 90% de los consultados afirmaron que el examen de cumplimiento ha permitido detectar fraudes sobre adquisiciones a precios inflacionarios, mientras que el 7% indicó lo contrario y el 3% no tenía conocimiento al respecto. Es importante destacar que el examen de cumplimiento se presenta como un instrumento eficaz para identificar fraudes sobre adquisiciones ejecutadas a precios sobrevalorados. Según el gráfico N°8 y el cuadro N°10, solo un 93% de consultados confirmaron que el examen de cumplimiento ha sido eficiente en la detección de fraudes relacionados con el control netamente de calidad de ciertos materiales, mientras que el 7% no estuvo de acuerdo. Al igual que en el anterior cuadro, ciertas prácticas fraudulentas más comunes se relacionan con la calidad de mercadería comprada para obras, ya que frecuentemente se sustituyen por materiales de menor calidad, lo que resulta en una aplicación de obra con parámetros de durabilidad deficientes.

Considera, García y Huayta (2021), en su informe se propusieron establecer el vínculo entre el examen de cumplimiento versus gestión al recurso humano sobre una organización educativa, localidad de Ayacucho. Donde, llevaron a cabo un análisis descriptivo, de índole correlacional, con criterio no experimental. El resultado

primordial reveló que existían efectos entre sus variables, dando la conclusión que el examen de cumplimiento estuvo orientada a mejorar la gestión organizacional, evidenciando en su informe final de auditoría sobre casi todas las problemáticas que deben ser corregidas para alcanzar los objetivos establecidos.

Plantea, Jumady & Lilla (2021), de su estudio se propusieron analizar el impacto de factores relacionados con la administración del capital humano; sobre rendimiento a los trabajadores públicos, donde clasifica esta investigación como explicativa. Por tanto, los hallazgos del análisis revelan que tanto su motivación al trabajo como el ambiente de trabajo ejercen un impacto considerable en su desempeño. Por tanto, este análisis evidencia que, tanto desde una perspectiva teórica como a través de investigaciones empíricas anteriores, incrementar la motivación como mejorar su entorno laboral contribuirá a optimizar el rendimiento de los funcionarios públicos.

Afirma, León (2021), ejecuto un análisis con el objetivo primordial en analizar el impacto del examen de cumplimiento administrativo al talento humano del ente comunal de Huaraz. Donde ello, se realizó una investigación básica, de carácter no experimental, con criterio cuantitativo, utilizando una muestra de 48 empleados a quienes se les otorgo un cuestionario basado en preguntas. Dando resultados más importantes; donde indicaron un (56%) de planificación, También un (60%) sobre la ejecución y un (58%) en elaboración del informe del examen de cumplimiento tenían una influencia positiva sobre administración del talento humano. Por tanto, al implementar ciertas recomendaciones del informe, el ente municipal podría alcanzar los objetivos que se había propuesto.

Propone, Oscco (2021), en su trabajo de nombre “La Administración del capital humano versus el vínculo con el ejercicio laboral del trabajador en la comuna del distrito de Pacucha”, donde su objetivo primario demostrar la conexión actual entre administración del capital humano versus el ejercicio laboral del personal de dicha municipalidad. La metodología empleo una investigación de criterio documental-bibliográfico. Las conclusiones a las que llegó son las siguientes: se encontró que la Administración del capital humano presenta un vínculo positivo débil para el ejercicio

laboral del trabajador de la comuna del distrito de Pacucha, evidenciando un indicador correlacional de 0.552 de Spearman. Asimismo, se determinó que la planificación al capital Humano también se vincula de manera positiva débil (con 0.475, grado correlacional en Spearman) de crecimiento profesional al personal, sobre la comuna del distrito de Pacucha

Manifiesta, Rosas (2021), de su trabajo, el objetivo fue analizar el vínculo entre el examen de cumplimiento versus administración del talento humano en un ente del sector industrial. Donde se ejecutó el método de tipo correlacional-descriptivo, utilizando 86 participantes como muestra, ejecutando un cuestionario para las dos variables. Donde los hallazgos más relevantes indicaron que el examen de cumplimiento tenía un grado medio del (50%) al igual que la gestión del capital humano (72%). Esto sugiere que la falta un examen de cumplimiento de calidad, lo cual impacta negativamente en la administración del capital humano, lo que a su vez provoca retrasos al cumplimiento de metas como planes aprobados por el ente. En consecuencia, concluyo indicando una relación significativa sobre sus variables analizadas.

Describe, Souto et al. (2021), de su estudio plantearon cierto objetivo, era en analizar las relaciones de impacto sobre procedimientos de administración del capital humano e indicadores de rendimiento empresarial. Donde, se aplicó una metodología netamente descriptiva como dialéctica. Los hallazgos más relevantes indican una gestión por competencias, además un reclutamiento a la calidad, como también inducción, así como seguridad laboral y salud, son elementos trascendentes en el desempeño de una organización. Sin embargo, es fundamental que estos aspectos sean verificados a través de auditorías, ya que estas permiten identificar deficiencias de manera oportuna.

Respecto a la fundamentación científica, se considero bases teoricas en referencia a dos variables; en primer lugar, considerando la variable exogena, auditoria de cumplimiento, según refiere Eferakeya y Edgars (2021), la creciente demanda de auditoría ha propiciado el surgimiento de diversas teorías que intentan explicar las

razones que justifican su necesidad. Muchas de estas teorías han dado lugar a estudios, donde formulan, preguntas importantes, las cuales abarcan en función de la abundante cantidad de hallazgos en documentos de literatura existente.

A partir de una revisión literaria, se ha podido identificar cinco teorema de auditoría, donde ejercen un efecto considerable sobre prácticas como aplicaciones en auditoría. Donde estas teorías son; de detección, también credibilidad del prestamo, además inspirada confianza, y por ultimo la señalización.

La teoría sobre detección sostiene al auditor, como responsable durante el proceso del examen, donde su labor consiste en buscar, identificar y prevención al fraude sobre las cuentas como EE.FF también. Este enfoque representó un primordial objetivo del examen, donde era preindustrial. No obstante, este enfoque evolucionó con el advenimiento de la revolución industrial, del siglo XVIII, lo cual impulsó el crecimiento empresarial sobre todo de las S.A y, de manera abrupta, llevó una separación entre propiedad versus control. Este contexto, los propietarios de los entes comenzaron a reconocer la obligación de delegar un control, a gerentes muy profesionales, con el fin de optimizar la gestión empresarial y mejorar el rendimiento para ser entes competitivos para el mercado. Por tanto, el informe del auditor independiente sobre sus cuentas de un ente, gerenciado por el directorio se convirtió esencial.

Del mismo modo la base teórica respecto a mi segunda variable, gestión; en tal sentido Márquez, F.& Souto, L. & Marrero, Y & Vergara, A. (2020), viene hacer un conjunto de estrategias, prácticas y procesos destinados a administrar de manera eficiente el talento humano de una institución. Su objetivo primario es motivar, atraer, desarrollar y retener el talento, asegurando el bienestar de los colaboradores y contribuyendo al resultado de ciertos objetivos empresariales. Donde la gestión de RRHH suele estar alineada con la normativa laboral vigente, como el Estatuto de los Trabajadores o las leyes en prevención para mitigar riesgos laborales. Además, muchos entes se promueven políticas de igualdad, conciliación y formación continua.

En ese contexto, Haque, Hussain & Baloch (2019), cierta teoría básica sobre gestión, también conocida como teoría tradicional de la gestión, se inicia con la "perspectiva de gestión científica", que sugiere "una forma más eficiente de realizar las tareas". El

análisis del tiempo y el movimiento se utilizó para examinar científicamente las acciones físicas y los requisitos necesarios para que el personal complete sus tareas; por eso Sridhar (2017), señala cierta limitación de esta teoría de pensamiento es que considera al trabajador únicamente desde un enfoque económico, ignorando su comportamiento laboral, no siempre es motivado por requerimientos financieros, ya que también considera otras necesidades, como la seguridad, sociales y también estima.

En referencia a la justificación se consideró las siguientes: Justificación Científica; los resultados del presente trabajo sobre la vinculación de la relación que tiene el examen de cumplimiento versus efecto al área del capital humano de la comuna distrital de Independencia; por ende sería de aporte a nuevos estudios vinculados a dicho tema de investigación y análisis; además podría servir como materiales de consulta para nuevos tesis que pudieran tocar los temas impartidos en este estudio a realizar. Justificación Social: Con la problemática y objetivos planteados, en presente trabajo de investigación, y con la finalidad de cumplir dichos objetivos, lo cual involucraría tanto a la CGR, la comuna y sobre todo la localidad para un fortalecimiento del control Interno en todas las area en especial la de Recursos Humanos, y los resultados que se obtendría en esta investigación aportaría cierto nivel en eficiencia, como eficacia, y su economía orientada a fondos estatales; lo cual tendrá una repercusión significativa en la población del distrito, con más obras para ellos. Justificación Teórica: El estudio propone que el examen de cumplimiento, infiere administrativamente al área del talento humano de la comuna distrital de Independencia- Ancash, periodo 2024; para la cual servirá de base, para diferentes estudios, como fuentes bibliográficas, donde se constatarán el desarrollo en sus variables estudiadas. Justificación Práctica: Este análisis ofrece instrumentos importantes para la comuna distrital de Independencia, lo cual podría permitir sustancialmente mejorar su Gestión al área del talento humano, donde sería importante en poder optimizar el servicio eficiente de los servidores públicos en la comuna sujeto de estudio. Justificación Metodológica: El estudio empleo el tipo descriptivo y propositivo a fin de analizar los factores que permitirían a la investigadora en establecer las posibles carencias que se podría encontrar en el area

de Recursos Humanos, y tomando como base las variables como su metodología de análisis.

Concerniente sobre la problemática de estudio, podemos indicar que, en la actualidad, las entidades gubernamentales están sujetas a auditorías continuas debido a la aparición de múltiples casos de no eficiencia por los servidores públicos. Los exámenes de cumplimiento se han vuelto esenciales para identificar problemas dentro de las organizaciones estatales, ya que evalúan si estas se adhieren a los parámetros, leyes y regulaciones establecidas por el gobierno (Gavilánez & Chávez & Llumiguano 2021). En tanto, este análisis resulta crucial para establecer bases sólidas en el ámbito de la auditoría y para contribuir a la identificación de indicadores que afectan administrativamente el área del talento humano. Actualmente, la gran parte de gobiernos netamente nacionales dependen de las administraciones locales, lo cual llevan a cabo programas a desarrollar. Sin embargo, estos proyectos intergubernamentales a menudo no logran sus objetivos, ya que los funcionarios locales no siguen las directrices impuestas por gobernantes nacionales. En tal sentido la corrupción, también la ineficacia en la administración y escasos exámenes de cumplimiento, donde pueden debilitar significativamente el liderazgo de gobernantes nacionales para una mejor cobertura como la calidad enfocado a servicios estatales (Fernández & Martel De la O, 2023). De su análisis realizado por Sirisetti & Srinivas (2022), demostró en el estado indio se infringían leyes laborales con beneficios, lo que resultaba en un desempeño deficiente del personal y en el incumplimiento de las metas institucionales.

En otro orden de ideas, un informe del órgano contralor reveló sobre, el año 2020, indicando un índice de corrupción y mala conducta de funciones ocasionó un perjuicio patrimonial al Estado de S/ 22 mil millones, lo que representa un 13% de un total, del presupuesto estatal aplicado (Pérez & Portugal & Shack, 2021).

Investigaciones anteriores sobre la problemática analizada, donde refiere, Véles et al. (2021), revelaron que la Municipalidad de Cuenca, por un examen de cumplimiento, disminuyó las tarifas del servicio por sellado del ganado porcino en los centros de abastos sin contar con una ordenanza previa, lo que resultó en una reducción de ingresos. Esto llevó a que el jefe de esa área no cumpliera con las

funciones descritas en su MOF. Por otro lado, Salazar & Mucha (2020), evidenciaron la comuna de Chimbote, durante la ejecución de un proyecto, no respeto varias disposiciones que engloba la normativa de Contrataciones, así como el periodo de ejecución y pago a contratista, concluyendo que el ente no verifica adecuadamente a su personal para asegurar el cumplimiento de sus funciones asignadas. Por esta razón, se considera necesario llevar a cabo cierto estudio en la comuna distrital de Independencia, específicamente en el área del capital humano, dado que la página de Transparencia, del rubro económico ha evidenciado que en 2023 se produjo un aumento presupuestal superior al proyectado en remuneraciones sin contratos formales, así como la cancelación de dietas por pagar, sin sustento como el contratar los servicios netamente administrativos; y adicionales existentes: además otros aspectos que son objeto de auditoría. En ese sentido, esta investigación buscó responder la siguiente interrogante:

¿Cómo la auditoría de cumplimiento incide en la gestión del área de recursos humanos de la Municipalidad distrital de Independencia-Ancash, periodo 2024?

En cuanto a la conceptualización como operacionalización de dos variables; donde la primera variable (VI) auditoría de cumplimiento, Según Bani y Sharairi (2016), donde se establece que cierta planificación constituye un cimiento esencial sobre desarrollo de un proceso auditable, donde el auditor puede formular una planificación como también estrategias para prevenir ciertos problemas netamente potenciales, donde la planificación englobe una asistencia preventiva en la detección anticipada de diversas problemáticas, sin importar el tamaño y/o complejidad, por tanto incrementa cierto interés en dar solución estos inconvenientes y garantizar una imparcialidad clara sobre su razonabilidad como credibilidad de los EE.FF del ente auditado.

Definición Operacional: La variable Auditoría de cumplimiento es de naturaleza cualitativa y se operativizará en tres extensiones, siendo estas las dimensiones de “Planificación”, “Ejecución” y “Informe”

En conclusión, Vélez & Boza, (2020), identifica tres dimensiones fundamentales para la evaluación del examen de cumplimiento. La primera dimensión se refiere a

la planificación, indicando este proceso como primero del examen, donde su programa dependerá la efectividad como eficacia de los objetivos establecidos, gestionando rigurosamente los capitales esenciales. Además, esta parte debe ser de índole metódico, como innovadora, considerando diversas opciones; además seleccionando métodos más apropiados para llevar a cabo ciertas tareas; por tanto, esta acción se debe considerar a expertos más experimentados del grupo.

Por otro lado, Vallejo (2021), sobre la segunda dimensión nos manifiesta, acerca de la ejecución menciona que esta etapa del examen, donde los auditores ejecutan diversos procedimientos en auditoría, donde tienen en cuenta pruebas sobre controles a procesos sustantivos en auditoría. Tiene como objetivo asegurar que la comitiva de auditoría agrupe suficientes evidencias, donde la auditoría sea planificada para obtener conclusiones sobre el grado de cumplimiento o no cumplimiento que tenga el ente.

Sin embargo, la OECD (2015), señala que la fase de ejecución debe extenderse un poco más, de verificar simplemente el vínculo de control, adoptando un criterio de aprobación y/o negación. Es esencial definir cierto tono para comunicar a la totalidad de participantes, que los exámenes de seguridad tienen un recurso para supervisar el progreso hacia metas de seguridad concretas y también se emplean para recolectar datos de una fuerza trabajadora como vínculo de cierto esfuerzo constante por mejorar el proceso.

Finalmente, Vélez & Boza (2020), argumentan que en la tercera dimensión se manifiesta que en este periodo la comitiva auditora de la CGR debe elaborar cierto informe escrito, contemplando deficiencias en control interno, además las observaciones desprendidas de desviaciones sobre cumplimiento, así como ciertos resultados como recomendaciones al proceso auditado al ente evaluada. De esta manera, el informe final de auditoría indicará si se ha respetado la normativa vigente en su gestión como manejo de recursos estatales; además, en caso de que se detecte algún incumplimiento, se deberán especificar las infracciones, también arbitrariedades e irregularidades que surgió durante la realización del examen. La variable dependiente que abarca la gestión,

Según Boza & Vélez (2020), se define como un conjunto de directrices orientadas a guiar las actividades, la prevención, la perspectiva como aplicación de recursos; y además esfuerzos vinculados a objetivos deseados. Esto incluye el orden de las acciones necesarias para llegar a fines establecidos, relacionado con cierto tiempo planificado para ejecutar cada tarea, así como el total de programas involucrados en sus logros establecidos.

Por su parte, Sharma & Thakur (2015), conceptualizan la administración como un grupo de directrices vinculadas a funciones de planificar, organizar, dirección y también control. Una correcta ejecución de normativas, donde permitió optimizar recursos físicos, como financieros, también informativos como humanos de forma eficiente y eficaz, con el fin de alcanzar las metas organizacionales.

En cuanto a la gestión de recursos humanos, su evolución ha sido notable. En su primera fase, se enfocó en el cumplimiento normativo, con los servidores estatales de RR. HH encargado de asegurar que los funcionarios cumplieran con sus responsabilidades y de gestionar los procesos administrativos. En la segunda fase, el enfoque se trasladó al diseño de áreas de práctica, fundamentadas en modelos de habilidades óptimas. Posteriormente, en la tercera fase, los recursos humanos comenzaron a ser considerados como un socio estratégico del negocio, apoyando estrategias comerciales considerando sus servicios y programas. Finalmente, la fase cuarta, aunque sigue siendo un socio del negocio, se amplía su visión hacia el exterior, considerando a clientes, inversionistas y comunidades para evaluar su competitividad en términos de participativos del cliente, confianza de cierto inversionistas como reputación comunitaria (Open Stax, 2022).

Rodríguez (2020), resume la administración del capital humano como un conjunto integrado de habilidades, técnicas, directrices y prácticas consideradas con el objetivo de guiar ciertos comportamientos internos y maximizar el talento humano. El propósito fundamental es seleccionar, gestionar y orientar a funcionarios hacia ciertos objetivos como metas del ente.

Por otro lado, Naumov (2018), señala que la administración del talento humano abarca un liderazgo como facilitación de sectores clave en el tiempo de vida del empleado, tales como: a) Cumplimiento de las responsabilidades laborales, b)

Proceso de selección, incorporación e contratación de personal, c) Gestión del rendimiento, d) Promoción de beneficios y recompensas, e) Desarrollo del talento como sucesión planificada.

Según Sridhar (2017), sostiene que la complejidad, además conectividad y por último el contexto; viene hacer las tres cualidades fundamentales de las organizaciones que han influido en el desarrollo de esta teoría. Asimismo, las diversas necesidades, aspiraciones, motivaciones y potenciales tanto individuales como organizacionales desempeñan un papel crucial en la gestión moderna. En consecuencia, elementos como el flujo, también interdependencia, además ambigüedad como multiplicidad han incrementado las complejidades en las dinámicas operativas de las organizaciones. Esto implica que establecer un conjunto de principios de gestión universales aplicables a todos los tipos de entes e individuos resulta poco inaplicable y practico. Por lo tanto, estas complejidades reimpulsan a los entes a formular estrategias flexibles como además principios de administración adaptados a las realidades del trabajo y de los trabajadores en el entorno laboral. Además, la teoría moderna de gestión adopta una visión muy compleja de colaboradores, en contraste con la perspectiva del individuo económico racional, basándose en teoría clásica como visión del ser social de cierta teoría neoclásica.

Definición Operacional: La variable Gestión del departamento capital humano es de naturaleza cualitativa y se operativizará en cinco extensiones, siendo estas dimensiones: “Captación del capital humano”, “Preparación del capital humano”, “Control del talento humano”, “Comunicación interna del capital humano” y “Evaluación del capital humano”

En conclusión, Valenzuela (2022), identifica cinco dimensiones fundamentales para la evaluación de la Gestión del recurso humano. La primera dimensión sobre Captación del recurso humano, refiere que gestión del recurso humano comienza con la captación, donde la contratación de talento competente se convierte en fuente crucial para ventaja competitiva hacia los entes. En tanto, muchas organizaciones cometen errores en este proceso. Frecuentemente, los reclutamientos y contrataciones se realizan de forma reactiva: cuando un empleado deja la empresa,

se apresuran a cubrir la vacante. Pocas entidades adquieren cierto enfoque proactivo como también largo plazo, trabajando sobre creación de cierto plan estratégico para la adquisición de talento.

Del mismo modo, Valenzuela (2022), sobre la segunda dimensión relacionado en preparación del recurso humano se refiere al proceso de capacitar, formar y desarrollar a los empleados de una organización para que puedan realizar sus diversas funciones de forma eficiente y orquestar el termino de sus objetivos de la empresa. Este proceso incluye la formación inicial, el desarrollo de habilidades, la capacitación continua y la administración al talento humano.

Entre actividades claves de preparación al recurso humano están: Detección de necesidades de formación: Identificar las habilidades y conocimientos que requieren los empleados; capacitación y formación: Proporcionar cursos, talleres o programas de aprendizaje; desarrollo profesional: Ofertar oportunidades en promoción y crecimiento; evaluación del desempeño: Medir el rendimiento para detectar áreas de mejora; y una adecuada preparación del recurso humano mejora la productividad, además clima laboral y por ultimo calidad sobre servicio o producto ofrecido.

También, Valenzuela (2022), sobre la tercera dimensión relacionado al control del recurso humano se refiere al procedimiento tal cual el ente supervisa, evalúa y regula el desempeño, el comportamiento y el desarrollo de su personal, asegurándose que ciertas actividades de funcionarios estén comprometidas con objetivos y políticas del ente.

Este control implica varias funciones clave, como: Evaluación del desempeño: Medición del rendimiento de funcionarios en vínculo con objetivos y responsabilidades; supervisión: Asegurar que se cumplan las normas y políticas establecidas; gestión del tiempo y asistencia: Controlar horarios, ausencias y puntualidad; análisis de productividad: Evaluar la eficiencia y calidad del trabajo realizado; retroalimentación y corrección: Ofrecer sugerencias para mejorar el desempeño y resolver problemas; desarrollo y formación continua: Asegurar que el personal esté capacitado y actualizado. Un buen sistema de control del recurso

humano ayuda a optimizar el potencial de los empleados, mejorar el ambiente laboral y alcanzar ciertos objetivos estratégicos del ente.

En ese contexto, Valenzuela (2022), sobre la cuarta dimensión relacionado a la comunicación interna del recurso humano, lo cual refiere que es el intercambio de información, ideas y mensajes dentro de una organización, dirigido a mantener conectados a los funcionarios y alineados con ciertos objetivos, valores y estrategias del ente. Es fundamental para promover un buen ambiente laboral, fomentar la colaboración y mejorar la productividad.

Existen varias clases en comunicación interna: Primero comunicación descendente: De los niveles directivos hacia servidores públicos (órdenes, instrucciones, políticas); comunicación ascendente: De los empleados hacia la dirección (sugerencias, informes, retroalimentación); segundo comunicación horizontal: Entre compañeros del mismo nivel jerárquico (coordinación de tareas, trabajo en equipo); y comunicación diagonal: Entre empleados de diferentes departamentos y niveles jerárquicos.

Por último, Valenzuela (2022), sobre la quinta dimensión relacionado sobre evaluación del recurso humano, asegura que es el proceso mediante el cual una organización mide y analiza el desempeño, las habilidades, el comportamiento y el potencial de sus empleados. Su objetivo es asegurar que el equipo contribuya eficazmente al cumplir sus objetivos del ente, además identificar oportunidades de mejora y desarrollo profesional.

Aspectos clave de la evaluación del recurso humano: Evaluación al desempeño: Mide su cumplimiento de objetivos, como calidad del trabajo y la eficiencia; evaluación de competencias: Valora habilidades técnicas, conocimientos y capacidades interpersonales; evaluación del comportamiento: Observa la actitud, la colaboración y el compromiso del empleado; evaluación del potencial: Detecta la capacidad del empleado para asumir nuevas responsabilidades o ascensos.

En la investigación de la tesis, se planteó las siguientes hipótesis: Hipótesis alternativa: La auditoría de cumplimiento incide positivamente en la gestión del área de recursos humanos de la Municipalidad distrital de Independencia, periodo 2024; e hipótesis nula: La auditoría de cumplimiento incide

negativamente en la gestión del área de recursos humanos de la Municipalidad distrital de Independencia, periodo 2024.

Asimismo, en concordancia con la hipótesis de investigación, se planteó el objetivo general: Determinar la incidencia de la auditoría de cumplimiento en la gestión del área de recursos humanos de la Municipalidad distrital de Independencia, periodo 2024. Del cual se desprendió los objetivos específicos: Determinar los procesos operacionales del área de recursos humanos de la Municipalidad distrital de Independencia-Ancash, periodo 2024; determinar los procedimientos de control interno al área de recursos humanos de la Municipalidad distrital de Independencia-Ancash, periodo 2024; y aplicar una auditoría de cumplimiento en el área de recursos humanos de la Municipalidad distrital de Independencia-Ancash, periodo 2024.

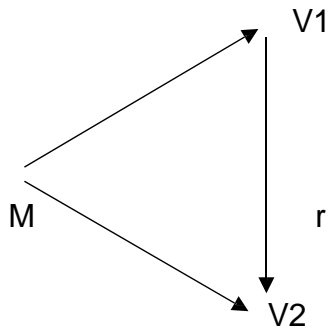
2. METODOLOGIA

Este estudio adoptó una metodología de enfoque cualitativo, ya que se fundamentará, en la apreciación integral de los hechos, evitando la fragmentación en sus componentes. En este sentido, el procedimiento de investigación se basará en la interpretación de eventos, donde el objetivo es entender sus variables que incide al proceso (Cabezas, Andrade y Torres, 2018).

En tanto, el análisis se clasificó como aplicada, donde, según lo indicado por Pereyra (2020), busca generar conocimientos que sean útiles para abordar las problemáticas analizadas. En consecuencia, se implementara bases teóricas, sustentando hallazgos obtenidos durante la auditoría. En consecuencia, este estudio se consideró de nivel explicativo, ya que facilitara la identificación de orígenes o causas de fenómenos, como eventos o hechos en cuestión (Hernández, Fernández y Baptista, 2015).

Respecto al diseño de estudio, se optó por un enfoque no experimental, dado que las variables fueron no manipuladas intencionadamente; en cambio, los contextos y hechos se analizaron tal como se presentan en su estado natural, permitiendo el examen de las variables y sus interrelaciones sin provocar alteraciones. También, este diseño fue de tipo transversal, ya que la data fue recolectada en un tiempo específico (Hernández y otros, 2018).

Figura N°01 Diagrama del diseño



r = relación

VI= Auditoria de cumplimiento

VD= Gestión del capital humano

M = Muestra

En relación con la población estudiada, se refiere a aquel grupo o universo de participantes que comparten género similar o un entorno, conceptualizado por discernimientos significativos con una objetividad de establecer parámetros de sus elementos de investigación (Fernández M; 2017). En tanto, el universo estudiado estuvo constituido por la comuna distrital de Independencia.

De este modo, la muestra representa un grupo reducido del universo investigado; podemos también decir, que viene a ser un conjunto limitado de unidades donde conforman un conjunto determinado, según sus características o rasgos (Fernández & Hernández & Baptista, 2015). Por esta razón, se seleccionó como muestra al responsable de la sección del capital humano de la comuna distrital de Independencia.

Donde:

Z= nivel de confianza al 95% (1.96)

N= población = 181

n= muestra

p= probabilidad de que el evento ocurra= 0.95

e= error muestral al 5%

q= probabilidad de que el evento no ocurra = 0.05

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

$$\frac{181 \cdot 1.96^2 \cdot 0.05 \cdot 0.95}{0.05^2 (181 - 1) + 1.96^2 \cdot 0.05 \cdot 0.95}$$

$$= 52.220409944409$$

En ese sentido, se utilizó una entrevista, la cual consistió en una conversación estructurada por el investigador con el fin de obtener información que permitió alcanzar los objetivos establecidos. Además, se logro observar las conductas y gestos del individuo o grupo entrevistado. Asimismo, se implementó un cuestionario, herramienta fundamental, donde se recopiló de manera ordenada y sistemática los datos de la población objeto de estudio, abarcando opiniones, conocimientos, pensamientos y características, entre otros (Hernández y otros, 2018). Es importante destacar que los instrumentos fueron validados en su contenido por tres expertos, obteniendo un valor de α de Aiken de 0.71, lo cual es considerado válido para su aplicación.

En cuanto a procedimientos para la recolección de data, en primer lugar, se solicitó la autorización al ente comunal para llevar a cabo la investigación. Una vez obtenida el permiso, se procedió a recolectar la data mediante la entrevista, también un cuestionario como además análisis documental. Posteriormente, dichos hallazgos fueron registrados en una libreta de observación como interpretados por dicho tesista, y finalmente se respondió los objetivos netamente planteados, así como la verificación de hipótesis.

Su análisis de datos recopilada se llevó a cabo mediante métodos informáticos con el objetivo de generar resultados que permitan un estudio en consonancia con los objetivos, preguntas e hipótesis formuladas en esta investigación, utilizando para ello técnicas estadísticas. Este análisis se realizó a través de un software estadístico disponible en el mercado, con el apoyo de una computadora.

- Se Recopiló información sobre muestras de investigaciones, examinar, revisar y clasificar de acuerdo con la hipótesis establecida.

- Las respuestas se codificó utilizando un sistema numérico para las variables, facilitando su tabulación.

En relación con el uso de ecuaciones correlacionales, estas se han obtenido a través de los programas estadísticos adecuados, tales como Excel.

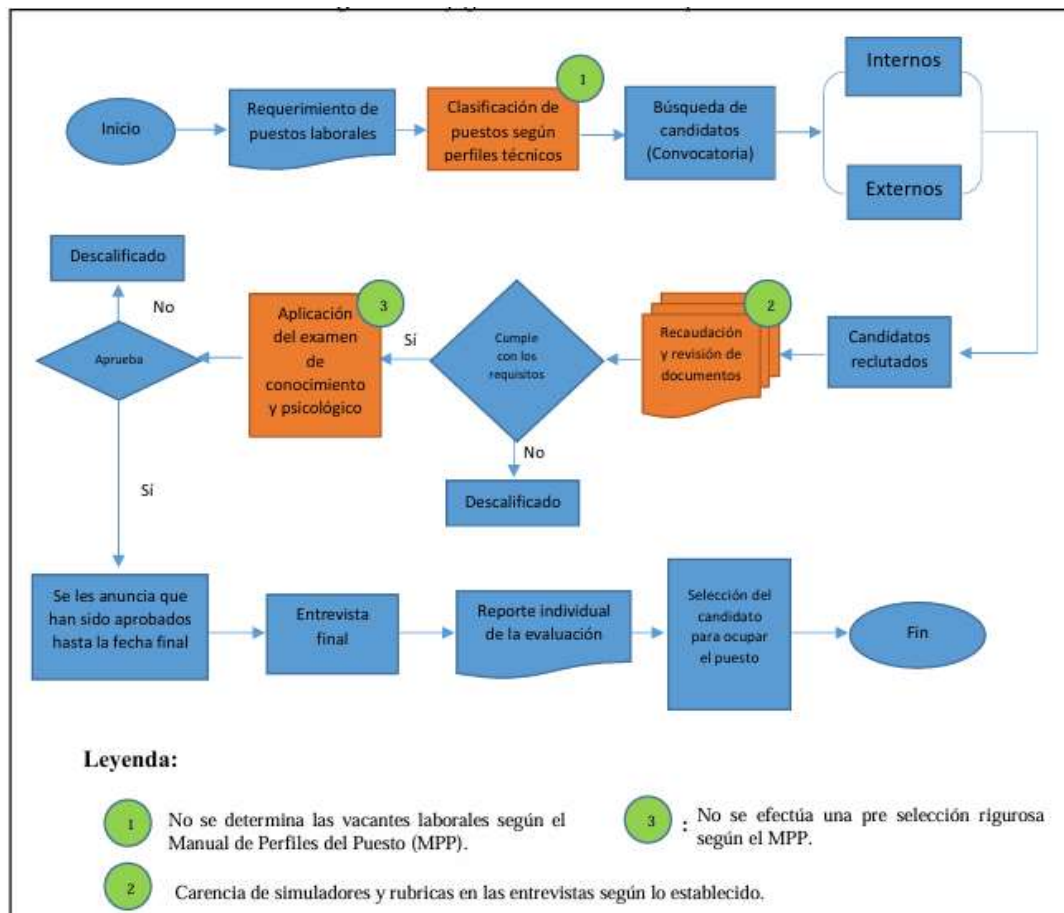
3. RESULTADOS

Describir los procedimientos vigentes de selección, como contratación y compensación de los servidores del departamento de Recursos Humanos de la comuna distrital de Independencia, Ancash.

Con el fin de analizar estos procedimientos relacionados con el personal de la Municipalidad, se ha considerado conveniente crear un diagrama de flujo para cada proceso, el cual se detalla por intermedio de cierta entrevista realizada al responsable del capital humano (anexo N°3) de la entidad en estudio.

a) Selección

Figura N°02. Flujograma que selecciona al talento humano



Nota: Proceso del talento humano.

En el proceso de selección y reclutamiento, es necesario llevar a cabo los siguientes procedimientos:

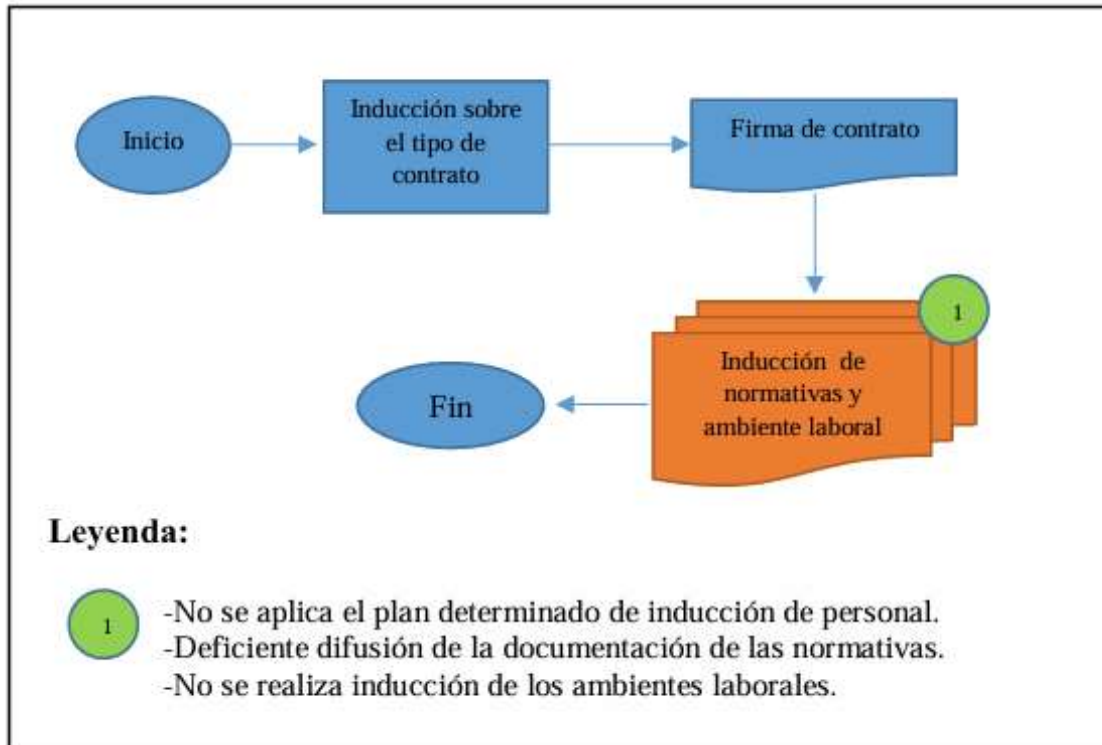
- Realización de un cuadro que detalle las necesidades del puesto requerido para el periodo fiscal, de manera que logística pueda realizar un análisis de ciertos valores de referencia que oferta el medio y se ajuste al PIA proporcionado en el periodo fiscal.
- Clasificación de cargos laborales, considerando requerimientos técnicos por secciones.
- Publicación de cierta convocatoria tanto interna como externa.
- Recolección documentaria de postulantes.
- Supervisión de la información proporcionada a cada postulante.
- Excluir a postulantes que no cumplen con los requisitos establecidos.
- Evaluación de conocimientos y pruebas psicológicas.
- Entrevista.
- Elaboración de un reporte de evaluación.
- Selección del postulante.

Deficiencia:

Durante el proceso de clasificación de talento humano se identificaron ciertas irregularidades, una de ellas clasificación de cargos laborales; donde se indicó que el perfil técnico no es tomado en consideración; según la comuna de independencia. Además, en lo que respecta a la toma del examen del rubro conocimientos como pruebas psicológicas, en ciertos casos se omitieron o faltaron rúbricas psicológicas que debían aplicarse. Por último, en la recolección y fiscalización de ciertos documentos, no consideran constancias laborales no verificación de información correspondiente (estudios complementarios).

b) Verificación e inducción:

Figura N°03. Diagrama de flujo para la inducción e contratación del talento humano



Nota: Proceso del talento humano

En el proceso de inducción e contratación, es necesario llevar a cabo los ciertos procedimientos:

- Explicación como la firma del contrato.
- Inducción sobre ciertas normativas, como funciones y además ambiente de labores.

Deficiencia:

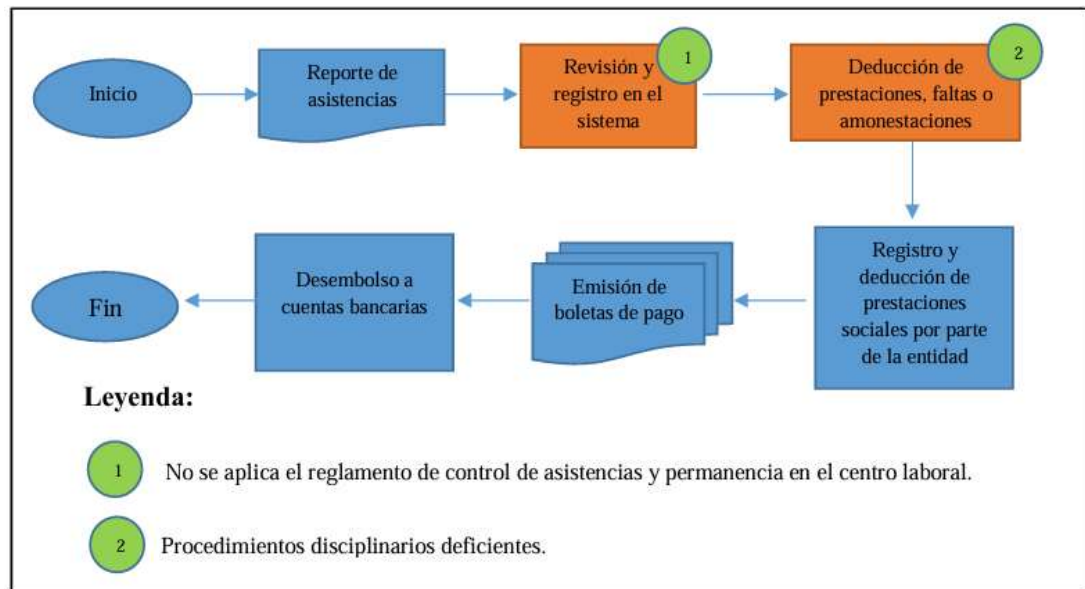
Se presenta sobre todo en inducción normativa y el ambiente de labores, ya que se ha establecido la ejecución del procedimiento en inducción, pero sin aplicar lo que se ha definido. Además, al nuevo capital humano se les proporcionan las normativas internas del ente, después de 30 días de laborar, lo que genera un desconocimiento operacional y reglas institucionales.

Causa: El inductor no lleva a cabo estas actividades debido a la falta de tiempo.

Efecto: Un desempeño deficiente del nuevo capital humano en sus diversas funciones, lo que provoca deficiencias al departamento para la cual fue contratado.

c) Remuneración:

Figura N°04. Flujograma al proceso remunerativo al talento humano



Nota: Proceso del talento humano

En el proceso de remuneración, es necesario llevar a cabo los procedimientos siguientes:

- Verificación y registrar la asistencia al sistema de controlar al talento humano.
- Deducción de servicios sociales, así como tardanzas o faltas que posean el personal.
- Registrar y deducir las imposiciones al total de la nómina al sistema.
- Emitir boletas de pago a trabajadores.
- Transferencia en cuenta pagos de haberes aperturadas por el talento humano.

Deficiencia:

Se ha observado que la verificación y registro de asistencias en el sistema no se realiza de manera predeterminada, ya que no hay verificación adecuada a tardanzas como ausencias laborales. Además, sobre deducción de prestaciones, también faltas y además las amonestaciones, no se lleva a cabo conforme a los lineamientos institucionales.

Causa: El cuaderno de asistencias no se retira en el tiempo establecido.

Efecto: No considera efectuar el descuento correspondiente por ciertas tardanzas o faltas

Evaluar controles internos implementados en el departamento del talento humano de la comuna distrital de Independencia.

Para alcanzar dicho objetivo, se utilizó un cuestionario de las preguntas al control interno que fue administrado a 52 empleados de la comuna. En tanto, una vez que se recopiló la data, luego se procesó utilizando el Excel y, siguientemente, se presentó tablas como gráficos, donde se detalla de la siguiente manera:

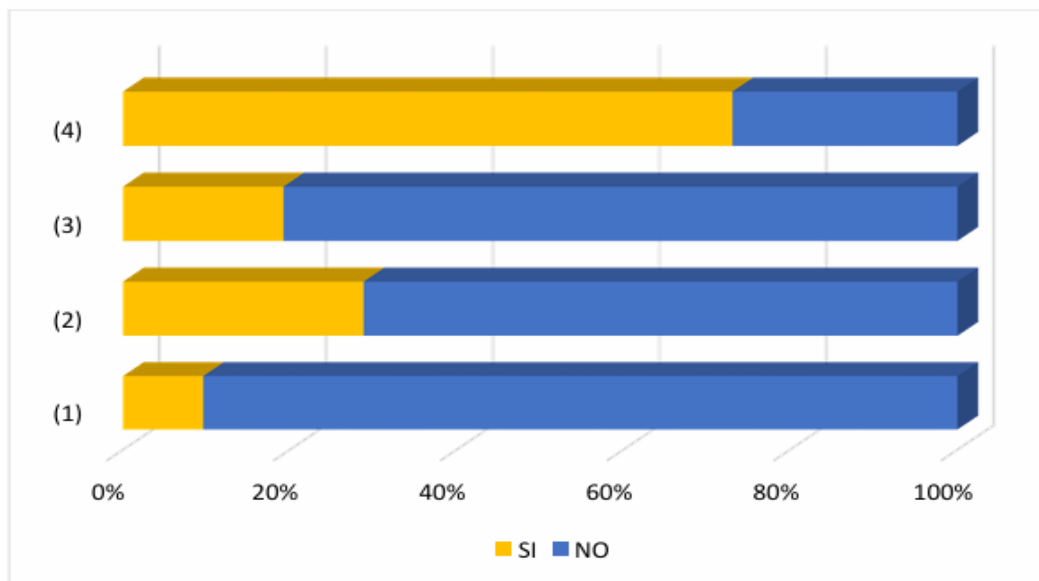
Dimensión captación del Talento Humano

Tabla N°01. Dimensión captación del Talento humano

	Captación del recurso humano	SI		NO		Total
		n	%	n	%	
(1)	El área de RRHH se orienta a definir los vacantes laborales según las competencias requeridas en el manual de perfiles del puesto.	5	9.6	47	90.4	52
(2)	Se realiza una pre selección rigurosa de los posibles candidatos según los requisitos determinados en las vacantes requeridas	15	28.8	37	71.2	52
(3)	El área de RRHH en la evaluación de los candidatos emplea rubricas, simuladores, casos o ejemplos en el que postulante demuestre sus capacidades laborales.	10	19.2	42	80.8	52
(4)	Existen procesos y directrices determinantes para la elección del o los finalistas del puesto buscado.	38	73.1	14	26.9	52
Total		17	32.7	35	67.3	52

Nota: Cuestionario de control interno a los colaboradores de la comuna

Figura 5. Dimensión de captación del recurso humano



Nota: Cuestionario de control interno a los colaboradores de la comuna

Interpretación: Considerando tabla N°01 como figura N°05 se observa que, en el ámbito de la administración de captación del talento humano, solo el 90.4% de los colaboradores indican que la sección del talento humano no se enfoca en definir las plazas laborales de acuerdo con la comuna de Independencia; lo que provoca que dicha comuna retrase sus procesos como objetivos organizacionales, en tanto los postulantes carecen de un perfil técnico y de las competencias necesarias para los puestos. Además, solo el 71.2% señalaron que no se ejecuta una preselección rigurosa a ciertos postulantes, evidenciándose pasarse por alto procesos de verificación documentaria, como exámenes a algunos candidatos, donde podría resultar en que el seleccionado no desempeñe sus funciones al cargo adecuadamente, por tanto, no alcance objetivos institucionales

En tanto, solo el 80.8% de entrevistados de RRHH, dijeron que no utilizan rúbricas o simuladores para evaluar a los concursantes, donde impide que puedan demostrar ciertas habilidades ante situaciones difíciles que podrían presentarse dentro del ente, siendo un criterio fundamental para seleccionar eficientemente al concursante. Sin embargo, el 73.1% comentaron que el ente comunal cuenta con procesos como también directrices en la selección de postulante, pero no aplica de manera efectiva, lo que genera retrasos en diversos procesos administrativos, como en metas que son a plazo largo.

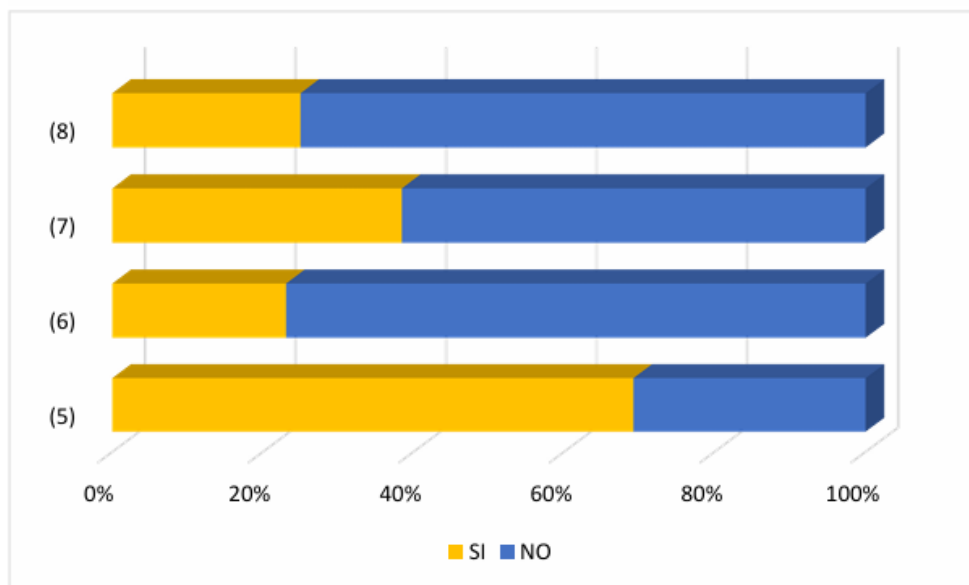
Dimensión Preparación del Talento humano

Tabla N°02. Dimensión Preparación del Talento Humano

	Preparación del recurso humano	SI		NO		Total
		n	%	n	%	
(5)	La Municipalidad tiene definido el procedimiento de inducción del personal y se cumple con todos los trabajadores nuevos.	36	69.2	16	30.8	52
(6)	Existe un cronograma y plan predeterminado para la capacitación del personal nuevo en sus funciones, normativas y objetivos institucionales.	12	23.1	40	76.9	52
(7)	Existen los medios o documentos que den a conocer al personal nuevo las normativas, funciones y materiales a su cargo.	20	38.5	32	61.5	52
(8)	Se prevé al personal nuevo las condiciones ambientales laborales para el desempeño de sus funciones.	13	25.0	39	75.0	52
Total		20	38.9	32	61.1	52

Nota: Cuestionario de control interno a los colaboradores de la comuna

Figura 6. Dimensión de preparación del talento humano



Nota: Cuestionario de control interno a los colaboradores de la comuna

Interpretación: Dado la tabla N°02 como la figura N°06 se observa que, en el contexto de la administración de la preparación del talento humano, solo el 69.2% de interrogados afirmaron que el departamento de Recursos Humanos tiene establecido un procedimiento de clase inductiva al trabajador. En tanto, solo el 76.9% indicó que no tiene un mecanismo predeterminado para la capacitación al nuevo personal con referente al MOF. Esto refleja que, aunque hay lineamientos, como reglamentos de inducción, estos no se aplican de manera oportuna y conforme a las directrices, lo que provoca que el nuevo trabajador carezca de conocimiento sobre su sección y funciones.

En tanto, solo el 61.5% mencionó no tener documentos donde informen al nuevo personal sobre las normativas, como funciones y también materiales a utilizar. Esto se traduce que ciertas normativas como documentación tienen acceso restringido para los colaboradores, donde ocasiona que algunos trabajadores no se adhieran a directrices por desconocimiento de procesos importantes. Además, un 75% expresó que no se proporcionan al nuevo personal las condiciones ambientales laborales necesarias para el desempeño de sus funciones, lo que resulta en que el nuevo trabajador no cuente con la información sobre los medios y herramientas que puede utilizar para desempeñarse adecuadamente en el cargo al que postuló.

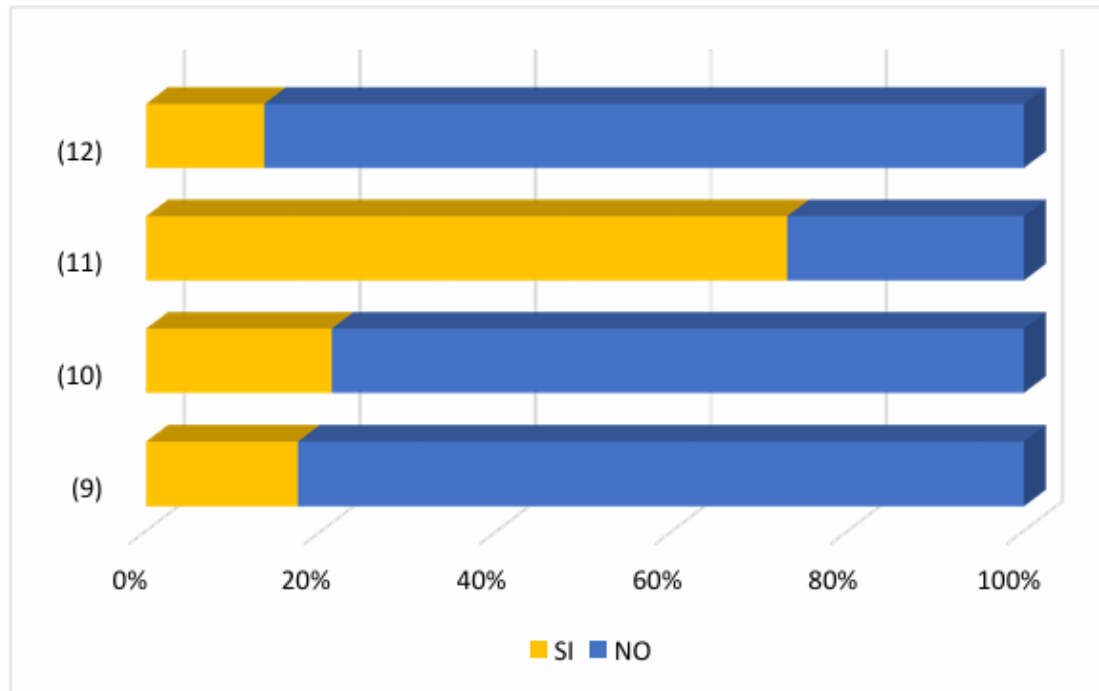
Dimensión Control del talento humano

Tabla N°03. Dimensión Control del talento humano

Control del Recurso Humano		SI		NO		Total
		n	%	n	%	
(9)	¿El área de Recursos Humanos cuenta con un Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Recurso Humano actualizado?	43	82.7	9	17.3	52
(10)	El área de Recursos Humanos lleva un control adecuado de las asistencias del personal que garantice un monitoreo apropiado de la hora de ingreso y salida del personal que labora	11	21.2	41	78.8	52
(11)	El área de Recursos Humanos administra una gestión de permisos, vacaciones, licencias para los trabajadores	38	73.1	14	26.9	52
(12)	El área de Recursos Humanos ejecuta los procedimientos disciplinarios (sanciones, amonestaciones, suspensión o destitución) a los servidores civiles que incurran en falta	7	13.5	45	86.5	52
Total		16	31.3	36	68.8	52

Nota: Cuestionario de control interno a los colaboradores de la comuna

Figura N°07. Dimensión Control del talento humano



Nota: Cuestionario de control interno a los colaboradores de la comuna

Interpretación: En tanto, la tabla N°03 como figura N°07 se observa que, en el ámbito de la administración de control del capital humano, solo el 82.7% indicó que el ente comunal dispone de cierto Reglamento de Control sobre asistencia como permanencia del capital humano vigente. Por consiguiente, no se ejecutó alguna inducción o distribución de cierta información sobre estos lineamientos, en tanto ha provocado que los colaboradores incurran en faltas, como abandonen sus puestos sin autorización, debido a la falta de directrices claras sobre la asistencia.

Además, un 78.8% manifiesta que no ejecuta un control correcto de asistencias, donde asegure un control efectivo de las horas de entrada como de salida del talento humano, lo que resulta en un menor nivel de productividad en relación con las metas institucionales por parte del equipo de trabajo.

Por otro lado, un 73.1% señala que la sección del capital Humanos no administra de forma adecuada los permisos, vacaciones y licencias de los trabajadores, evidenciando la ausencia de un control efectivo en esta administración, atribuible a la burocracia del proceso que se sigue para su tramitación. En consecuencia, un 86.5% afirmó que Recursos Humanos no aplica los procedimientos disciplinarios de forma correcta, por tanto, pone de evidencia la existencia de irregularidades en las sanciones que debieron ser impuestas a algunos servidores por faltas cometidas. Esto podría dar lugar a operaciones de corrupción como irregularidades al interno de la comuna, al no aplicarse de manera rigurosa las sanciones establecidas en diversos reglamentos organizacionales.

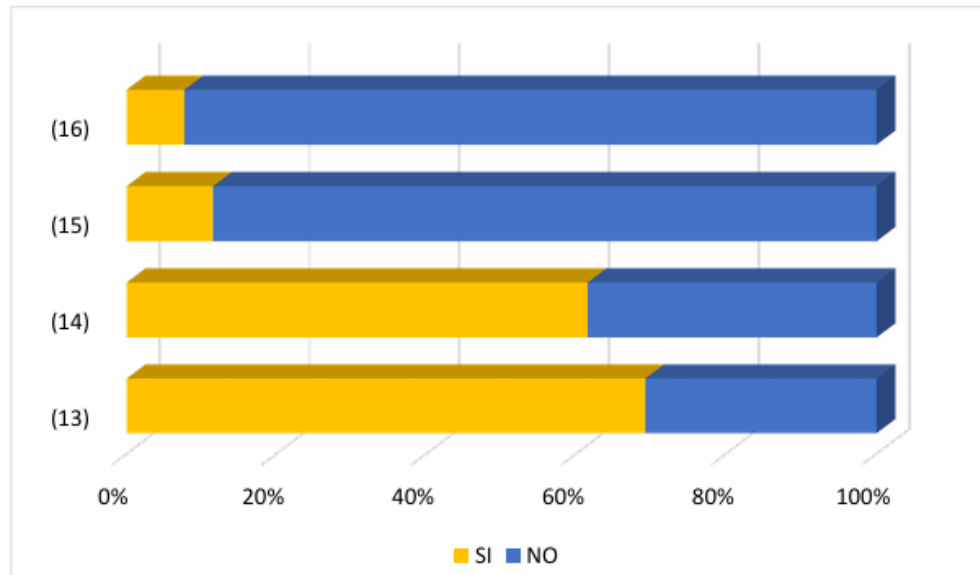
Dimensión Comunicación interna del talento humano

Tabla N°04. Dimensión Comunicación interna del Recurso Humano

Comunicación interna del Recurso Humano		SI		NO		Total
		N	%	n	%	
(13)	Los canales de comunicación que se emplean en la municipalidad permiten transmitir un mensaje de manera clara, coherente y oportuna	36	69.2	16	30.8	52
(14)	El área de Recursos Humanos toma en cuenta las propuestas del personal respecto de formas de mejorar la productividad y alcanzar objetivos institucionales	32	61.5	20	38.5	52
(15)	El área de Recursos Humanos escucha y soluciona los conflictos internos laborales en conjunto	6	11.5	46	88.5	52
(16)	Considera que el área de Recursos Humanos cuenta con mecanismos y procedimientos para la denuncia de actos indebidos que pueda detectar en los procesos.	4	7.7	48	92.3	52
Total		20	37.5	33	62.5	52

Nota: Cuestionario de control interno a los colaboradores de la comuna

Figura 8. Dimensión Comunicación interna del talento humano



Nota Cuestionario de control interno a los colaboradores de la comuna

Interpretación: Dado la tabla N°04 como figura N°08 donde se observa que, en el ámbito de la administración de comunicación interna del capital humano, solo el 69.2% de los interrogados afirmaron que hay canales internos adecuados sobre comunicación para proyectar información organizacional entre áreas o secciones. Del mismo modo, solo el 61.5% sostiene que el capital humano toma en cuenta dichas propuestas de mejora en productividad como logro de ciertos objetivos, lo que genera un avance en diversos procesos departamentales como además una corrección de errores para algunos procedimientos netamente administrativos. Sin embargo, es importante señalar que ha habido recomendaciones de algunas secciones que no fueron tomadas en cuenta, lo que ha ocasionado al interna conflictos.

Por consiguiente, solo el 88.5% manifestó que el capital humano no escucha ni resuelve conflictos internos de manera conjunta, lo que indica la existencia de conflictos entre departamentos, provocando retrasos solo en ciertos procesos administrativos. En esa línea, solo el 92.3% afirmó que talento humano carece de mecanismos como procedimientos sobre denunciar actos indebidos que puedan detectarse en los procesos. Estos resultados evidencian que han ocurrido actos indecorosos dentro de la Municipalidad que vulneran las normativas institucionales, las cuales no han sido

atendidas de manera oportuna y adecuada, convirtiéndose en un factor que propicia la realización de otros actos que infringen los lineamientos públicos.

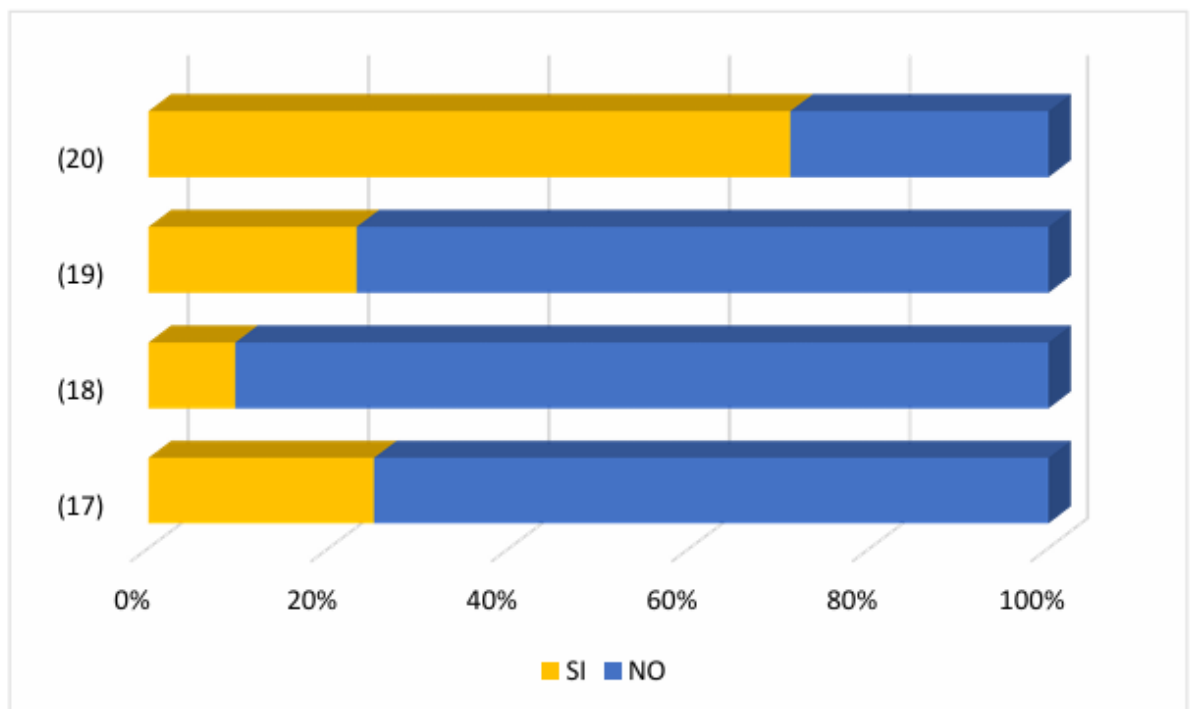
Dimensión de evaluación del capital humano

Tabla N°05. Dimensión de evaluación del capital humano

	Evaluación del Recurso Humano	SI		NO		Total
		n	%	n	%	
(17)	La jefatura de RRHH analiza los resultados de productividad individual de acuerdo a los estándares establecidos por la autoridad del establecimiento.	13	25.0	39	75.0	52
(18)	Se realizan actividades de reconocimiento laboral de acuerdo a los resultados de productividad individual.	5	9.6	47	90.4	52
(19)	Existe un plan anual para la generación de incentivos al personal municipal de acuerdo al logro de los objetivos institucionales.	12	23.1	40	76.9	52
(20)	Existe un plan o cronograma para la realización de actividades de promoción laboral entre el personal interno municipal.	37	71.2	15	28.8	52
Total		17	32.2	35	67.8	52

Nota: Cuestionario de control interno a los colaboradores de la comuna

Figura 9. Dimensión de evaluación del recurso humano



Nota: Cuestionario de control interno a los colaboradores de la comuna

Interpretación: Considera la tabla N°05 como figura N°09 lo cual observa que, en el contexto de la administración de evaluación del capital humano, solo el 75% de interrogados indicaron que el departamento de Recursos Humanos (RRHH) no considera los hallazgos de productividad individual conforme a los parámetros establecidos. Esto refleja la falta de una evaluación de rendimiento justo para los colaboradores. Algunos de ellos refieren que no cumple cierto personal con sus labores de manera oportuna y no alcanza las metas fijadas, lo que provoca retrasos procedimentales administrativos como conflictos internos dentro de la entidad.

Por lo tanto, solo el 90.4% de los encuestados afirmaron que el talento humano no lleva a cabo actividades en reconocimiento netamente laboral basadas en ciertos resultados netamente de productividad de carácter individual, lo que evidencia la carencia de incentivos laborales dentro del ente. Sin embargo, algunos mencionan que tales reconocimientos no se fundamentan en la productividad, sino más bien en relaciones de amistad, por tanto, genera descontento laboral. Además, solo el 76.9% de los encuestados indican no tener un plan sobre creación de incentivos netamente laborales de acuerdo con metas organizacionales. Por consiguiente, estos resultados evidencian una desmotivación laboral, lo que resulta en una menor productividad de aquellos que se sienten insatisfechos. Finalmente, solo el 71.2% señalaron que hay un plan en realizar actividades netamente de promoción interna laboral, donde demuestra que el ente regularmente elabora un cronograma sobre promoción laboral para las plazas requeridas por la comuna. Sin embargo, debes en cuando esto no se lleva a cabo y se opta por promocionar a los candidatos externamente.

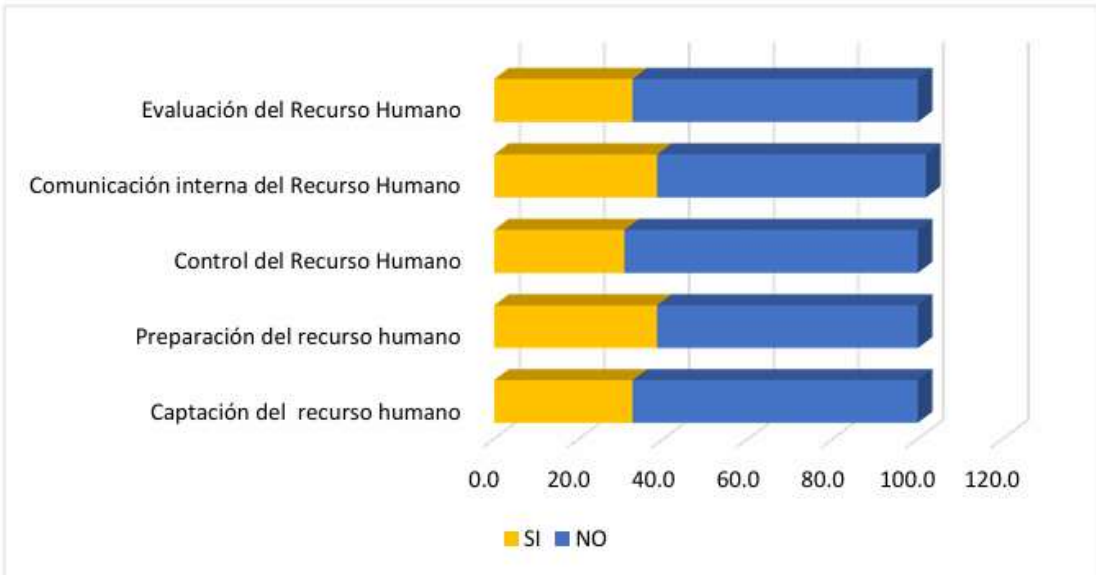
CONFIABILIDAD SOBRE CONTROLES INTERNOS DE LA SECCION RRHH

Tabla N°06. *Confiabilidad sobre controles internos de la sección RRHH*

Dimensiones	SI		NO		Total
	n	%	n	%	
Captación del recurso humano	17	32.7	35	67.3	52
Preparación del recurso humano	20	38.5	32	61.5	52
Control del Recurso Humano	16	30.8	36	69.2	52
Comunicación interna del Recurso Humano	20	38.5	33	63.5	52
Evaluación del Recurso Humano	17	32.7	35	67.3	52
Total	18	34.6	34	65.8	52

Nota: Cuestionario de control interno a los colaboradores de la comuna

Figura 10. Confiabilidad sobre controles internos de la sección RRHH



Nota: Cuestionario de control interno a los colaboradores de la comuna

Interpretación: Se aprecia en la tabla N°06 como la figura N°10, la fiabilidad de cierto controles internos relacionados con los factores de administración de la sección del capital humano presenta un alto riesgo, dado que ciertos resultados indican que, del 100%, un 65.8% no se está cumpliendo con lo establecido y con la normativa correspondiente, lo que genera dificultades para que la entidad alcance sus objetivos organizacionales.

Resultado de la Auditoría de Cumplimiento

INFORME FINAL

Huaraz, 10 de diciembre de 2024

Lic. Ladislao Clemente Cruz Villachica

ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA

Se llevó a cabo la Auditoría de Cumplimiento en el departamento de Recursos Humanos de la Municipalidad distrital de Independencia, durante el periodo del 28 de septiembre al 9 de diciembre del 2024, de acuerdo con lo establecido en el artículo 2 de la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República. La Auditoría de Cumplimiento se realizó conforme a las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas (NAGAS), así como a las disposiciones reglamentarias, legales, políticas y otras normativas pertinentes, con el objetivo de que la auditoría se lleve a cabo de manera efectiva para alcanzar resultados razonables y asegurar que la documentación revisada no esté expuesta a interpretaciones erróneas de aspectos significativos.

Se evaluó el área de Recursos Humanos, y los resultados se presentan en los hallazgos, comentarios, conclusiones y recomendaciones que se encuentran en el informe de auditoría, por lo que es imperativo que las recomendaciones mencionadas sean implementadas de manera inmediata.

FAGUSTO AMERICO FACTOR CASTILLO

SUPERVISOR

I. ANTECEDENTES

1.1. ORIGEN

La realización de la Auditoría De Cumplimiento en el Área De Recursos Humanos de la institución auditada, se efectúa como requisito para la realización de un trabajo académico universitario.

1.2. OBJETIVOS

- Determinar la veracidad y legalidad de los procesos realizados en el área de recursos humanos.
- Verificar si se cumplen y aplican las normativas, reglamentos internos y manuales determinados en la Institución.
- Determinar si existe procedimientos de denuncia contra funcionarios.
- Verificar la existencia de evaluaciones de productividad laboral.

1.3. MATERIA EXAMINADA Y ALCANCE

La auditoría de cumplimiento a ejecutarse comprende el periodo del 28 de setiembre al 10 de diciembre del 2024, asimismo el área examinada será la de Recursos Humanos, que posteriormente se expondrá un informe en relación al alcance de los objetivos institucionales.

1.4. DE LA IDENTIDAD

Nombre de la Entidad: “Municipalidad Distrital de Independencia”

Horario de Atención: 7h00 am a 15h00 pm Dirección: Jirón Pablo Patrón N°257, Independencia Teléfono: (043) - 396262

1.4.1. COMPONENTES

El área auditada es el de Recursos Humanos

1.4.2. INDICADORES

Eficiencia

VACANTE SEGÚN MOF	$\frac{\text{Personas que menciona que si aplican}}{\text{Total de trabajadores}}$
PRESELECCION RIGUROSA	$\frac{\text{Personas que menciona que si aplican}}{\text{Total de trabajadores}}$
APLICACIÓN DE RUBRICAS	$\frac{\text{Personas que menciona que si aplican}}{\text{Total de trabajadores}}$
PROCESO AL FINALISTA	$\frac{\text{Personas que menciona que si aplican}}{\text{Total de trabajadores}}$
PROCESO DE INDUCCION	$\frac{\text{Personas que la conoce}}{\text{Total de trabajadores}}$
PLAN DE CAPACITACION	$\frac{\text{Personas que la conoce}}{\text{Total de trabajadores}}$
NORMATIVAS, FUNCIONES Y MATERIALES	$\frac{\text{Personas que la conoce}}{\text{Total de trabajadores}}$
CONOCIMIENTO DEL AMBIENTE	$\frac{\text{Personas que la conoce}}{\text{Total de trabajadores}}$

Eficacia

SE POSEE UN REGLAMENTO DE ASISTENCIA	$\frac{\text{Personas que menciona que si aplican}}{\text{Total de trabajadores}}$
APLICACIÓN DE UN SISTEMA EFICAZ DE ASISTENCIA	$\frac{\text{Personas que menciona que si aplican}}{\text{Total de trabajadores}}$
APLICAN UNA GESTION DE PERMISOS Y LICENCIA LABORALES	$\frac{\text{Personas que menciona que si aplican}}{\text{Total de trabajadores}}$
APLICACIÓN DE PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS	$\frac{\text{Personas que menciona que si aplican}}{\text{Total de trabajadores}}$
CANALES DE COMUNICACIÓN CLAROS	$\frac{\text{Personas que menciona que si aplican}}{\text{Total de trabajadores}}$
SE CONSIDERAN PROPUESTAS DE MEJORAMIENTO	$\frac{\text{Personas que menciona que si aplican}}{\text{Total de trabajadores}}$

SOLUCION DE CONFLICTOS	$\frac{\text{Personas que menciona que si aplican}}{\text{Total de trabajadores}}$
DENUNCIA DE ACTOS INDEBIDOS	$\frac{\text{Personas que menciona que si aplican}}{\text{Total de trabajadores}}$

Evaluación:

EVALUACION DE PRODUCTIVIDAD INDIVIDUAL	$\frac{\text{Personas que menciona que si aplican}}{\text{Total de trabajadores}}$
ACTIVIDADES DE RECONOCIMIENTO	$\frac{\text{Personas que menciona que si aplican}}{\text{Total de trabajadores}}$
PLAN DE INCENTIVOS	$\frac{\text{Personas que menciona que si aplican}}{\text{Total de trabajadores}}$
PLANES DE PROMOCIONES LABORALES	$\frac{\text{Personas que menciona que si aplican}}{\text{Total de trabajadores}}$

II. OBSERVACIONES

HALLAZGOS

SUBUNIDAD: DEFICIENCIA EN LA CAPTACIÓN DEL RECURSO HUMANO

Los servidores del departamento de recursos humanos de la Institución Municipal no se fundamentan completamente en el Manual de Perfiles del Puesto (MPP) de la entidad, ni aplican las rúbricas establecidas para el proceso de selección.

CONDICIÓN

- No se definen las vacantes laborales de acuerdo con el MDI institucional establecido en la Municipalidad, sino que se basan en el criterio del jefe del área y su superior.

- En lo que respecta a la evaluación inicial del postulante, no se utilizan simuladores especificados en las directrices del proceso de captación de recursos humanos, sino que se enfocan en conocimientos.

CRITERIO

En relación con el incumplimiento de la aplicación del MDI, se infringe la Norma del Control Interno COMPETENCIA PROFESIONAL, que establece lo siguiente: “El titular o funcionario designado debe reconocer como elemento esencial la competencia profesional del personal, de acuerdo con las funciones y responsabilidades asignadas en las entidades del Estado”.

EFECTO

Los puestos laborales de la institución son ocupados por personas que no poseen el perfil adecuado y técnico para llevar a cabo las funciones asignadas.

CAUSA

Internamente, el jefe del área y su superior realizan modificaciones en los perfiles de los postulantes y omiten algunos exámenes, según su criterio sobre lo que es idóneo para esos puestos laborales.

SUBUNIDAD: PREPARACIÓN DEL RECURSO HUMANO

No se lleva a cabo en los plazos establecidos la inducción del personal nuevo sobre las políticas, funciones y el entorno en el que desarrollará su labor, lo que afecta el crecimiento municipal y del área.

CONDICIÓN

- No se realiza una inducción adecuada en relación con las normativas, directrices y ambientes laborales que ayuden al personal nuevo a comprender cómo desempeñarse en su puesto laboral.
- Existe un cronograma de inducción, pero no se ejecuta en las fechas programadas.

CRITERIO

Por otro lado, en relación con la falta de inducciones en los períodos adecuados, esto afecta el cumplimiento de la Norma del Control Interno ASIGNACIÓN DE AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD, que establece: “El titular o funcionario designado debe llevar a cabo las acciones necesarias para asegurar que el personal que trabaja en la entidad esté informado sobre las funciones y la autoridad asignadas al cargo que ocupan. La asignación de autoridad y responsabilidad debe estar claramente definida y documentada en los documentos normativos de la entidad, los cuales deben ser conocidos por todo el personal en general.”

EFECTO

Desempeño inadecuado del nuevo empleado en sus funciones, provocando deficiencias en el área para la cual fue contratado.

CAUSA

Debido a la falta de tiempo del inductor o del responsable del nuevo trabajador.

SUBUNIDAD: CONTROL DEL RECURSO HUMANO

La Institución Municipal cuenta con un reglamento de asistencias y permanencias en el centro laboral, pero su cumplimiento se realiza de manera parcial.

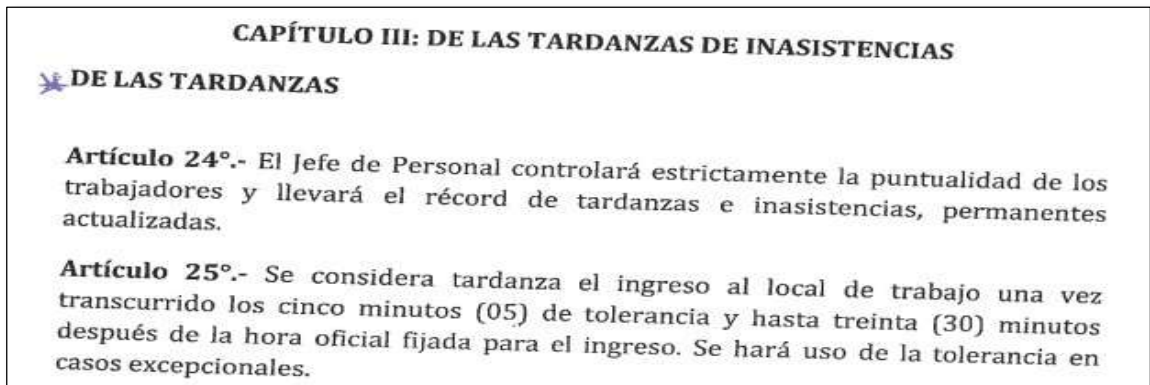
CONDICIÓN

No hay una supervisión adecuada por parte del jefe del personal en la correcta aplicación del reglamento de control de asistencia y permanencia, como: i) El descuento

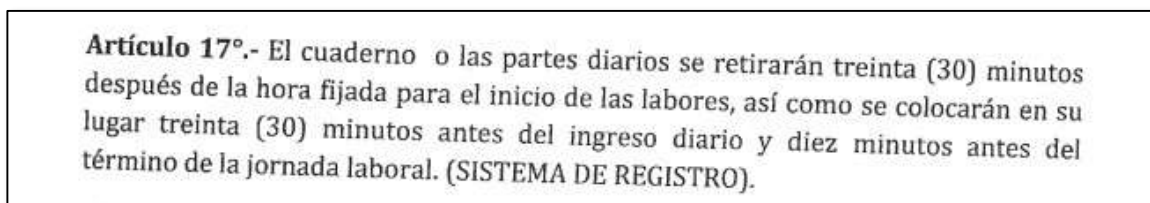
correspondiente por tardanzas que superen los 60 minutos al mes, iii) El descuento por no registrar su asistencia y salida de su puesto de trabajo.

CRITERIO

Se infringe el art. 24° y 25° del decreto de alcaldía N°005-2019-MDI-A que indica:



Asimismo, se está violando el artículo 17° del presente reglamento, que se refiere a los plazos para retirar y colocar el cuaderno de asistencias; ya que este se retira una hora después de la hora establecida para la entrada.



EFECTO

No se están deduciendo correctamente los descuentos por ausencias y/o tardanzas de los empleados.

CAUSA

El cuaderno de asistencias no se retira y coloca conforme al tiempo establecido por el área de recursos humanos.

SUBUNIDAD: COMUNICACIÓN DEL RECURSO HUMANO

En la entidad municipal no existe una comunicación asertiva entre las jerarquías, lo que provoca problemas internos entre algunas áreas y sus superiores.

CONDICIÓN

- En los conflictos laborales internos, el jefe de recursos humanos no lleva a cabo procesos disciplinarios o de investigación sobre el problema, lo que genera disputas entre el personal.
- No hay un procedimiento para presentar una denuncia interna sobre actos indebidos dentro de la institución.

CRITERIO

Por otro lado, se ha determinado que la institución no aplica procedimientos disciplinarios, lo que genera actos indebidos en la misma, además de no contar con estrategias para una comunicación interna efectiva, lo que provoca conflictos entre el personal. Estos hechos son causantes de incumplimiento de la Norma de Control Interno **COMUNICACIÓN INTERNA** que establece lo siguiente:

La comunicación interna es el flujo de mensajes dentro de una red de relaciones interdependientes que fluye hacia abajo, a través de y hacia arriba de la estructura de la entidad, con la finalidad de obtener un mensaje claro y eficaz. Asimismo debe servir de control, motivación y expresión de los usuarios.

EFFECTO

No se sanciona ni se denuncia el comportamiento inapropiado de los funcionarios.

CAUSA

Debido a la subordinación y al temor a represalias.

SUBUNIDAD: EVALUACIÓN DEL RECURSO HUMANO

El departamento de RRHH no lleva a cabo evaluaciones de productividad de manera periódica, lo que provoca que no se realicen ni se otorguen reconocimientos e incentivos a los empleados.

CONDICIÓN

Al examinar el control interno del departamento de recursos humanos en relación con la evaluación del personal, se han observado algunas deficiencias como las siguientes:

- El departamento de RRHH no elabora periódicamente informes de desempeño de los empleados basados en el cumplimiento de las metas institucionales.
- RRHH no cuenta con un cronograma de actividades de reconocimiento laboral según el desempeño, lo que impide la generación de incentivos económicos o en especie.

CRITERIO

Por lo tanto, se incumple la Norma de Control Interno EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO, que establece:

Se debe efectuar una evaluación permanente de la gestión tomando como base regular los planes organizacionales y las disposiciones normativas vigentes, para prevenir y corregir cualquier eventual deficiencia o irregularidad que afecte los principios de eficiencia, eficacia, economía y legalidad aplicables.

EFECTO

Los presupuestos no se implementan de manera eficiente y no se alcanzan las metas institucionales a corto plazo en su totalidad.

CAUSA

No se realiza una evaluación periódica del desempeño de los servidores públicos.

III. CONCLUSIONES

- En lo que respecta a la captación del personal, el responsable del reclutamiento no se adhiere al Manual de Perfiles del Puesto (MPP), lo que infringe la Norma del Control Interno COMPETENCIA PROFESIONAL, ya que omite ciertos requisitos necesarios para el cargo a ocupar. Además, excluye criterios de evaluación de habilidades en el proceso de selección, lo que resulta en que los puestos laborales sean ocupados por individuos que no cumplen con el perfil técnico requerido.
- En relación con la formación del personal, no se llevan a cabo de manera oportuna los procesos de inducción sobre las normativas, directrices y entornos laborales que faciliten al nuevo personal el conocimiento necesario para desempeñarse en su puesto, incumpliendo así con la Norma del Control Interno ASIGNACIÓN DE AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD, debido a la falta de tiempo del instructor o responsable del área.
- Respecto al control del personal, no se realiza una supervisión adecuada por parte del Jefe del personal en la correcta aplicación de los artículos n°17, 24 y 25° del decreto de alcaldía N°005-2019-MDI-A, que regula el control de asistencia y permanencia. Esto provoca que no se realicen correctamente los descuentos por

ausencias y/o tardanzas de los trabajadores, ya que no se retira y coloca el cuaderno de asistencias en el tiempo estipulado.

- En relación con la evaluación del personal, el departamento de RRHH no elabora de manera periódica informes sobre el rendimiento de los empleados en función del cumplimiento de los objetivos institucionales y no se cuenta con un calendario de actividades de reconocimiento laboral basado en el desempeño, lo que infringe la Norma de Control Interno EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO, resultando en la ausencia de incentivos económicos o en especie.

IV. RECOMENDACIONES

- La administración municipal debe solicitar de manera periódica al departamento de Recursos Humanos los informes sobre la contratación de personal, especificando los criterios considerados en el proceso de selección.
- Es necesario supervisar que los cronogramas y los procesos de inducción se realicen de acuerdo con lo establecido por la institución municipal.
- Se debe implementar un sistema de control de asistencia biométrico que permita gestionar el ingreso y salida de los empleados de la institución, así como enviar los informes necesarios para el cálculo de sus salarios de manera oportuna.
- El departamento de Recursos Humanos tiene la responsabilidad de desarrollar procedimientos disciplinarios efectivos y estrategias para resolver conflictos internos, además de establecer un área independiente para la denuncia de conductas inapropiadas por parte de los funcionarios.
- Es fundamental elaborar un cronograma de evaluaciones periódicas de productividad en las distintas áreas de la institución, con el fin de obtener una perspectiva sobre el rendimiento laboral, así como generar un presupuesto destinado a reconocimientos e incentivos para el personal, lo cual contribuye al logro de metas institucionales de manera eficiente.

Determinación de la influencia de la auditoría de cumplimiento en la gestión del departamento de recursos humanos de la Municipalidad distrital de Independencia

Al examinar y llevar a cabo los objetivos específicos planteados en este estudio, se ha logrado obtener una perspectiva más amplia sobre la gestión del Recurso Humano mediante la aplicación de una Auditoría de Cumplimiento en la Municipalidad distrital de independencia, determinándose que esta última tiene un impacto significativo en la gestión del recurso humano, ya que se identificaron acciones del área de recursos humanos que incumplen las normativas de la institución y el control interno establecido por el Estado, tales como las siguientes:

- Los funcionarios del área de RRHH no cumplen con el MDI, omiten rúbricas en el proceso de selección y no realizan oportunamente los procesos de inducción al personal nuevo.
- El área de Recursos Humanos no cumple adecuadamente con el manual de asistencias y permanencias de la institución, además de no implementar una comunicación interna efectiva dentro del entorno laboral.
- El área auditada carece de evaluaciones periódicas del desempeño laboral, lo que provoca que no se realicen ni se otorguen reconocimientos e incentivos a los trabajadores.

Estos hallazgos obtenidos a través de la realización de una auditoría de cumplimiento, evidencian los aspectos que deben ser corregidos en los procesos de selección, captación, control, comunicación y evaluación del recurso humano de la municipalidad, ya que representan un riesgo para el cumplimiento y logro de las metas institucionales tanto a corto como a largo plazo.

4. DISCUSIÓN

En relación con el objetivo general, se puede señalar que al analizar los objetivos establecidos en este estudio, se ha conseguido obtener una visión más amplia sobre la gestión del Recurso Humano a través de la implementación de una Auditoría de Cumplimiento en la comuna distrital de Independencia. Se ha determinado que esta última tiene un impacto considerable en la gestión del recurso humano, dado que se identificaron acciones del área de recursos humanos que no cumplen con las normativas institucionales y el control interno regulado por el gobierno. En concordancia con el estudio realizado por Valencia et al. (2023), la investigación concluyó que existe un efecto significativo en el papel que desempeña el control interno en la adecuada ejecución de los recursos, lo que requiere la realización de actividades correctivas inmediatas y la implementación del control necesario para una ejecución efectiva del proceso de gasto público. Además, este proceso debe ser retroalimentado periódicamente con el objetivo de asegurar la correcta aplicación de la normativa establecida.

Se identificó que en los procesos de selección, contratación y remuneración se encontraron ciertas irregularidades en cada uno de ellos; en la selección de personal no se clasificaban los puestos laborales conforme al MDI institucional y se omitían rúbricas durante la entrevista. En cuanto a la contratación, no se lleva a cabo la inducción programada, sino que se realiza de manera desfasada, y en el proceso de deducción de la remuneración, no se verifica las tardanzas y ausencias laborales de acuerdo a los lineamientos institucionales. Según Souto et al. (2020), se menciona que la gestión de competencias, el reclutamiento de calidad, la inducción, así como la salud y seguridad en el trabajo que se ofrece al personal, son factores que impactan en el rendimiento empresarial de una organización, por lo que una supervisión constante puede detectar deficiencias de manera oportuna. En conclusión, se establece que el éxito institucional dependerá de los procesos que lleva a cabo el área de RRHH con el personal nuevo.

En la evaluación de la fiabilidad de los controles internos del departamento de recursos humanos, se concluyó que estos se encuentran en un alto riesgo, dado que

se ha determinado que, en promedio, un 65.8% no se está cumpliendo con lo estipulado y con la normativa correspondiente, lo que genera dificultades para que la institución alcance sus objetivos institucionales. Los factores más destacados que requieren la implementación de medidas correctivas son la captación (67.3%), el control (69.2%) y la evaluación del recurso humano (67.3%). En contraste, el estudio realizado por Canaza et al. (2021) señala que la falta de procesos de selección de personal, la capacitación acorde al cargo y las bajas remuneraciones son elementos que afectan negativamente la gestión de los recursos humanos, resultando en un desempeño laboral regular y, por ende, en una deficiente calidad de servicio al ciudadano, lo que se traduce en demoras en las respuestas a solicitudes, personal desorientado en temas municipales, apatía en la atención, entre otros.

En el dictamen de auditoría se concluyó que el departamento de recursos humanos no cumplía con las Normas de Control Interno de Competencia Profesional, Asignación de Autoridad y Responsabilidad, Comunicación Interna, Evaluación de Desempeño, así como con los artículos n°17, 24 y 25 del Decreto De Alcaldía N°005-2019-MDI-A, lo que se evidencia en el incremento del gasto presupuestal de la institución. Por otro lado, el estudio de García y Huayta (2019) indica que la auditoría de cumplimiento está orientada a mejorar la gestión institucional, evidenciando a través del informe de auditoría todas las deficiencias que deben ser corregidas para alcanzar las metas establecidas. Por consiguiente, es fundamental que las instituciones municipales lleven a cabo auditorías, con el propósito de identificar los riesgos que obstaculizan el cumplimiento de los objetivos institucionales.

5. CONCLUSIONES

Se concluyó que la Auditoría de Cumplimiento tiene un impacto considerable en la gestión del recurso humano, ya que se identificaron acciones que no cumplen con las normativas de la institución y el control interno establecido por el Estado.

En los procesos de selección, contratación y remuneración, se observó que los puestos laborales no se clasificaban de acuerdo con el Manual de Perfiles de Puestos (MDI) institucional, se omitieron rúbricas en las entrevistas, no se cumplieron las inducciones programadas y no se verificaban adecuadamente las remuneraciones con las asistencias del personal, conforme a los lineamientos institucionales.

La fiabilidad de los controles internos en el área de recursos humanos se encuentra en un alto riesgo, con un índice promedio de 65.8%; destacando la captación (67.3%), el control (69.2%) y la evaluación del recurso humano (67.3%) como los factores que requieren la implementación de las medidas correctivas más significativas.

En el dictamen de auditoría se estableció que el área de recursos humanos no cumplía con las Normas de Control Interno de Competencia Profesional, Asignación de Autoridad y Responsabilidad, Comunicación Interna, Evaluación de Desempeño, así como con los artículos n°17, 24 y 25 del Decreto De Alcaldía N°005-2019-MDI-A.

6. RECOMENDACIONES

-Recomendar a la Gerencia Municipal que solicite con frecuencia información a la auditoría interna sobre los procesos de selección, con el fin de conocer las fallas recurrentes y proponer soluciones efectivas, en beneficio de la entidad.

-Desarrollar una planificación estratégica del talento que permita identificar las necesidades del personal y las áreas críticas que requieren de talento; como por decir en establecer un sistema de evaluación del desempeño que facilite la medición objetiva del rendimiento de cada empleado y diseñar planes de acción a implementar en el próximo periodo si se detectan debilidades.

-Reforzar los programas de capacitación y desarrollo profesional para el personal municipal y crear un plan de trabajo donde se involucre al talento humano, sobre control interno en relación a la deficiencias del área de RR.HH para que la confiabilidad de los controles internos sean eficientes para entidad.

-Mantener canales de comunicación eficaces con el personal municipal para recoger sus sugerencias y propuestas, evitando que las preocupaciones o problemas se transformen en fuentes de conflictos; en ese sentido se debe aprovechar las tecnologías y herramientas digitales para mejorar los procesos de selección, capacitación y gestión del personal.

Agradecimientos

A mis compañeros y profesores de la USP; quienes contribuyeron de manera significativa a mi crecimiento académico y personal; y con quienes compartí experiencias que quedaran para siempre en mi memoria, también a personas que llegaron a contribuir de manera positiva en mi vida. Gracias por su inspiración, su guía y su compañerismo. A todos ustedes dedico este logro, pues sin su apoyo, esta meta no sería posible.

El autor

Referencias bibliográficas.

- Bach, S., & Edwards, M. (2015). *Managing Human Resources: Human Resource Management in Transition*. John Wiley & Sons. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=nx71etJQYEC&dq=human+resources+management&source=gbs_navlinks_s
- Bani, A., & Sharairi, J. (2016). *The Relationship between Planning of Audit Process and Total Quality Management*. *International Journal of Business and Management*, 9(5), 96-108. Obtenido de: https://www.researchgate.net/publication/314375321_The_Relationship_between_Planning_of_Audit_Process_and_Total_Quality_Management
- Bratton, J., & Gold, J. (2017). *Human Resource Management, 6th Edition: Theory and Practice*. Macmillan Education Reino Unido. Obtenido de: https://books.google.com.pe/books?id=SJpMDwAAQBAJ&dq=human+resources+management&source=gbs_navlinks_s
- Bermudez, R., Luicho, L., & Rafaelo, Y. (2021). El Gasto Público y su incidencia en el desarrollo Económico de la Región Huánuco, Período 2008-2018. Huanuco. Retrieved from <https://hdl.handle.net/20.500.13080/6908>
- Cabezas, D., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Ecuador: Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas. Obtenido de: <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Canasa, H., Flores, Y., & Verónica, T. (2021). *Administración de recursos humanos y la calidad del servicio al público en la municipalidad de Usicayos*. *Revista Gestionar*, 1(3), 7-17. Obtenido de <http://www.revistagestionar.com/index.php/rg/article/view/11/11>

- Chunga, W. (2021). Presupuesto Público y Calidad del Gasto en la Municipalidad de Marcavelica, Sullana. Piura. Retrieved from <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61412>
- Castro, J. (2021). Eficiencia Relativa del Gasto Público en el Peru comparado con los demás países de América del Sur. Lima. Retrieved from <https://hdl.handle.net/20.500.12996/5048>
- Contraloría General de la República. (2022). *Manual de auditoría financiera gubernamental*. Manual Informativo, Lima. Obtenido de: https://doc.contraloria.gob.pe/normativa/control_posterior/Texto_Integrado_del_Manual_de_Auditoria_Financiera_25-02-2022.pdf
- Contraloría General de la República del Perú. (2019). *Auditoría de Cumplimiento*. DIRECTIVA N° 007-2014-CG/GCSII, Lima. Obtenido de: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2512522/Directiva%20N%C2%B0%20007-2014-CG/GCSII.pdf.pdf>
- Cruz, I. (2017). Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=L07kBgAAQBAJ&dq=gestion+del+recurso+humano&source=gbs_navlinks_s
- Eferakeya, I., & Edgars, P. (2021). *Audit and the Role of Auditing: An Exposition of the Underpinning Theories*. TEST Engineering & Management, 84, 226-248. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Eferakeya-Idowu/publication/360720143_Audit_and_the_Role_of_Auditing_An_Exposition_of_theUnderpinning_Theories/links/628699e63303d263c466881b/Audit-and-the-Role-of-Auditing-An-Exposition-of-the-Underpinning-Theories.p

El Peruano. (8 de marzo de 2018). *Auditoría de cumplimiento derivada el control concurrente*. El Peruano, págs. 1-15. Obtenido de: https://doc.contraloria.gob.pe/libros/2/pdf/Directiva_005_2018_CG_DPR_OCAL.pdf

Fernández, M. (2022). *Estudio sobre las competencias específicas en el título de Grado en Trabajo Social*. Universidad Almería. Obtenido de: https://books.google.com.pe/books?id=yWs8DwAAQBAJ&dq=que+es+la+poblaci%C3%B3n+y+muestra&source=gbs_navlinks_s

Fernández, P., Martel, F., & De la O, A. (2023). *Federal and state audits do not increase compliance with a grant program to improve municipal infrastructure: A pre-registered field experiment*. *Journal of Development Economics*, 162,1-10. Obtenido de: https://www.sciencedirect.com.translate.goog/science/article/abs/pii/S0304387822001857?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es

Gantz, S. (2016). *The Basics of IT Audit: Purposes, Processes, and Practical Information*. Elsevier. Obtenido de: <https://www.sciencedirect.com/book/9780124171596/thebasicsofitaudit#book-description>

García, Y., & Huayta, V. (2021). *Auditoría de Cumplimiento a la Administración de Recursos Humanos y su Incidencia en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga – Ayacucho*. Tesis de licenciatura, Universidad Peruana los Andes, Huancayo. Obtenido de: http://www.repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/683/T037_43178473_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Härtel, C., & Fujimoto, Y. (2016). *Human Resource Management*. Pearson Australia. Obtenido de:

https://books.google.com.pe/books?id=nqGaBQAAQBAJ&dq=human+resources+management&source=gbs_navlinks_s

Hernández, A., Ramos, M., Placencia, B., Indacochea, B., Quimis, A., & Moreno, L. (2018). *Metodología de la Investigación Científica*. Ciencias. Obtenido de: https://books.google.com.pe/books?id=y3NKDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2015). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hlengwa, M. y Somyo S. (2022, 16 de julio). Resultados de la auditoría municipal 2022/18: informe del auditor general. Parliamentary Monitoring Group. <https://pmg.org.za/committee-meeting/28604/>

Hussain, N., Haque, A., & Baloch, A. (2022). *Management Theories: The Contribution of Contemporary Management Theorists in Tackling Contemporary Management Challenges*. Journal of Yaşar University, 14(Special Issue), 156-169. Obtenido de: https://www.researchgate.net/publication/338226336_Management_Theories_The_Contribution_of_Contemporary_Management_Theorists_in_Tackling_Contemporary_Management_Challenges

Kurzeneva, E.A., Krasnopevtseva, E.S. & Trofimova, O.M. (2020). Project management as part of the corporate culture of a municipality. *Management Issues/Voprosy Upravleniâ*, 62(1), 1-11. <https://web.s.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=0&sid=a7080802-ae844439a1246940ff5ace88%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT11aG9zdC1saXZl#AN=143011138&db=bth>

- Igibaeva, Z. (2019). *System of internal government audit in the republic of Kazakhstan*. Reports of the national academy of sciences of the republic of kazakhstan, 1(323), 113-116. Obtenido de:
<https://journals.nauka-nanrk.kz/reports-science/article/view/1393/1274>
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). *Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance*. Golden Ratio of Human Resource Management, 1(2), 104-116. Obtenido de <https://goldenratio.id/index.php/grhrm/article/view/101>
- León, A. (2021). *La auditoría de cumplimiento y la gestión de recursos humanos en la Municipalidad de Huaraz, año 2020*. Tesis de maestría, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz. Obtenido de: http://www.repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/3661/T033_4315390_4_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Llumiguano, M., Gavilánez, C., & Chávez, G. (2021). *Importancia de la auditoría de gestión como herramienta de mejora continua en las empresas*. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. (42),1-14. Obtenido de:
<http://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v8nspe3/2007-7890-dilemas-8-spe3-00042.pdf>
- Lussier, R., & Hendon, j. (2017). *Human Resource Management: Functions, Applications, and Skill Development*. SAGE Publications. Obtenido de:
https://books.google.com.pe/books?id=_F03DwAAQBAJ&dq=human+resources+management&source=gbs_navlinks_s
- Majian, A. (2023). *Criterios de Auditoria de Cumplimiento, Aportes para su Construcción*. Buenos Aires. Retrieved from <https://ri.unsam.edu.ar/handle/123456789/1482>

Mudzamba, M., Zindi, B. & Maramura, C. (2023). Control and accountability insupply chain management: Evidence from a South African metropolitan municipality. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1-14. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1785105>

Naumov, S. (2018). *Gestión e innovación total del capital humano*. Grupo Editorial Patria. Obtenido de: https://books.google.com.pe/books?id=k3mSDwAAQBAJ&dq=gestion&source=gbs_na_vlinks.s

OECD. (2015). *Chile's Supreme Audit Institution Enhancing Strategic Agility and Public Trust: Enhancing Strategic Agility and Public Trus*. OECD. Obtenido de: https://books.google.com.pe/books?id=MinjAwAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

OpenStax. (2022). *Principles of Management*. OpenStax. Obtenido de <https://opentextbc.ca/principlesofmanagementopenstax/front-matter/preface/>

Pereyra, L. (2020). *Metodología de la Investigación*. Klik. Obtenido de: <https://www.google.com.pe/books/edition//x9s6EAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0>

Rodríguez, J. (2020). *Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa*. *Acciones necesarias para*, 31(2), 207-220. Obtenido de: <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v31n2/078-0764-infotec-31-02-207.pdf>

Rosas, M. (2021). *La auditoría de gestión y su incidencia en la administración de recursos humanos de la empresa Green Fruits Perú Sac- Olmos, 2020*.

Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte, Trujillo. Obtenido de:
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23302/Rosas%20Alfaro%20Marita%20%281%29.pdf?sequence=6&isAllowed=y>

Salazar, A., & Mucha, Á. (2020). *Auditoría de cumplimiento y su incidencia en la detección de presuntos actos de corrupción en la ejecución de una obra*. Revista Horizonte Empresarial, 7(1), 61-69. Obtenido de:
<https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/1351/1466>

Shack, N., Pérez, J., & Portugal, L. (2021). *Incidencia de la corrupción y la inconducta funcional en el Perú 2020*. Contraloría General de la República del Perú, Lima. Obtenido de:
https://doc.contraloria.gob.pe/estudiosespeciales/documento_trabajo/2021/INCIDENCIA_DE_LA_CORRUPCION_Y_LA_INCONDUCTA_FUNCIONAL_2020.pdf

Sharma, F. (2020). *Human Resource Management by*. Dr. F. C. Sharma: SBPD Publications. Publicaciones del SBPD. Obtenido de:
https://books.google.com.pe/books?id=NIX5DwAAQBAJ&dq=human+resources+management&source=gbs_navlinks_s

Sharma, S., & Thakur, k. (2015). *Management information system*. Horizon Books. Obtenido de:
https://books.google.com.pe/books?id=ISRJDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true

Slobodanyk, Y., Shymon, S., & Adam, V. (2020). *Compliance auditing in public Administration: Ukrainian perspectives*. Baltic Journal of Economic Studies, 4(5), 320-331. Obtenido de:
<http://www.baltijapublishing.lv/index.php/issue/article/view/576>

- Souto, L., Marrero, Y., Márquez, F., & Vergara, A. (2021). *Incidencia de la Gestión de los Recursos Humanos en los resultados Organizacionales: ¿mito o realidad?* Revista Internacional de Gestión del Conocimiento y la Tecnología, 8(1), 1-23. Obtenido de: <https://upo.es/revistas/index.php/gecontec/article/view/5410/4785>
- Spencer, k. (2015). *Audit Planning: A Risk-Based Approach*. John Wiley & Sons. Obtenido de: https://books.google.com.pe/books?id=uKQ5EAAAQBAJ&dq=compliance+audit+phase+s&source=gbs_navlinks_s
- Srinivas, D., & Sirisetti, S. (2022). *The impact of Human Resources audit practices*. Journal of Positive School Psychology, 6(4), 7497 – 7504. Obtenido de <https://journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/4972>
- Stewart, G., & Brown, K. (2019). *Human Resource Management*. John Wiley & Sons. Obtenido de: https://books.google.com.pe/books?id=53eYDwAAQBAJ&dq=human+resources+managment&source=gbs_navlinkss
- Valdebenito, S. (2022). Relación entre las prácticas de gestión de personas y las actitudes laborales: estudio en la subsecretaría de servicios sociales. Estado, Gobierno y Gestión Pública, (36), 5-34. <https://revistaeggp.uchile.cl/index.php/REGP/article/view/PDF/69676>
- Valencia , V., Corahua, O., & Rimachi, M. (2023). Control interno y la ejecución del gasto público en el área de tesorería del Gobierno Regional Ancash, 2022. Cuzco. Retrieved from <https://hdl.handle.net/20.500.12394/10486>
- Vallejo, V. (2021). *Manual de Auditoría de Cumplimiento 2021*. Lima: Biblioteca Nacional del Perú. Obtenido de:

<https://vvallejo.com/web/wp-content/uploads/2021/12/manual-de-auditoria-de-cumplimiento-2021.pdf>

Vélez, M., & Boza, J. (2020). *Auditoría de Cumplimiento y su incidencia en la gestión de la contratación pública*. Editorial Grupo Compás. Obtenido de:
<http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/585/1/lorenzo.pdf>

Vélez, M., Narváez, C., Torres, M., & Erazo, J. (2020). *Examen especial una necesidad permanente de las instituciones públicas no financieras*. *Dominio de las Ciencias*, 6(1), 167-198. Obtenido de:
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7344290.pdf>

Vishal, N. (2018). *A review on audits and compliance management*. *Asian Journal of Pharmaceutical and Clinical Research*, 6(2), 43-45. Obtenido de:
https://www.researchgate.net/publication/263657405_A_review_on_audits_and_compliance_management.

ANEXOS

ANEXO N°01:

Matriz de operacionalización de las variables

Auditoria de cumplimiento y su incidencia en la gestión del área de recursos humanos de la Municipalidad distrital de Independencia- Ancash, periodo 2024

Variab	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Medición
V.Independiente Auditoria de Cumplimiento	Eferakeya y Edgars (2021), considera que es un proceso sistemático de evaluación cuyo objetivo es verificar si una empresa, organización o institución cumple con las normativas, leyes, regulaciones, políticas internas y estándares aplicables en su sector. Esta auditoría asegura que todas las operaciones, procedimientos y prácticas se ajusten a los requisitos legales y éticos establecidos, minimizando así el riesgo de sanciones, multas o daños a la reputación.	La variable Auditoria de cumplimiento se medira utilizando las siguientes dimensiones, como son planificación, ejecución y Informe	Planificación	Confirmación y disposición de la comisión auditora	Razón/ordinal
				Conocimiento de la naturaleza de la institución	
				Conocimiento del objeto a estudiar	
				Evaluación de la eficacia de controles internos	
				Consentimiento del plan de auditoria de cumplimiento	
			Ejecución	Determinación y elección de la Muestra de auditoria	
				Uso de procedimientos de Auditoria	
				Transcripción de las desviaciones de auditoria	
				Alcance y evaluación de evidencias	
				Registro del cierre de la labor de campo	
			Informe	Transcrpción escrita del informe	
				Determinación de las deficiencias en la gestión	
				Exposición de las observaciones definidas	
				Exposición de la conclusions de auditoria	
				Exposición de las sugerencias a los directivos	

V. Dependiente: Gestión del area de Recursos Humanos	Souto, L., Marrero, Y., Márquez, F., & Vergara, A. (2020), refiere que es el conjunto de estrategias, prácticas y procesos destinados a administrar de manera eficiente el capital humano de una organización. Su objetivo principal es atraer, desarrollar, motivar y retener el talento, asegurando el bienestar de los empleados y contribuyendo al cumplimiento de los objetivos empresariales. La gestión de RRHH suele estar alineada con la normativa laboral vigente, como el Estatuto de los Trabajadores o las leyes de prevención de riesgos laborales. Además, en muchas empresas se promueven políticas de igualdad, conciliación y formación continua.	La variable, Gestión del area de Recursos Humanos se medira utilizando las siguientes dimensiones, Capacitación del RR.HH, Preparación del RR. HH, Control del RR. HH, Control del RR. HH, Comunicación Interna del RR. HH y Evaluación del RR. HH	Capacitación del RR. HH	Definición de las vacantes laborales	Razón/ordinal
				Reclutamiento según requisitos determinados	
				Evaluación de capacidades	
				Elección de candidatos de acuerdo al puesto	
			Preparación del RR. HH	Inducción a su cargo	
				Realización de planes de capacitación	
				Inducción a las normas y materiales a su cargo	
				Exposición de sus condiciones ambientales	
			Control del RR. HH	Reglamento Interno	
				Control de Asistencia	
				Gestión de Permisos y Licencias	
				Gestión de procedimientos disciplinarios	
			Comunicación Interna del RR. HH	Claridad de información	
				Comunicación de propuestas	
				Solución de conflictos Interno	
				Información de actos indebidos	
Evaluación del RR. HH	Calificación del rendimiento en el puesto laboral				
	Reconocimiento de logros				
	Generación de incentivos				
	Realización de actividades de promoción laboral				

ANEXO N°02

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Auditoria de cumplimiento y su incidencia en la gestión del área de recursos humanos de la Municipalidad distrital de Independencia- Ancash, periodo 2024

PROBLEMA	VARIABLES	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGIA
¿Cómo la auditoria de cumplimiento incide en la gestión del área de recursos humanos de la Municipalidad distrital de Independencia- Ancash, periodo 2024?	<p>Variable independiente</p> <p>Auditoria de Cumplimiento</p> <p>Variable dependiente</p> <p>Gestión del área de Recursos Humanos</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la incidencia de la auditoria de cumplimiento en la gestion del area de recursos humanos de la Municipalidad distrital de Independencia.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar los procesos operacionales del area de recursos humanos de la Municipalidad distrital de Independencia- Ancash, periodo 2024. - Determinar los procedimientos de control interno al area de recursos humanos de la Municipalidad distrital de Independencia- Ancash, periodo 2024. - Aplicar una auditoria de cumplimiento en el area de recursos humanos de la Municipalidad distrital de Independencia- Ancash, periodo 2024. 	<p>H1: La auditoria de cumplimiento incide positivamente en la gestion del area de recursos humanos de la Municipalidad distrital de Independencia.</p> <p>H0: La auditoria de cumplimiento incide negativamente en la gestion del area de recursos humanos de la Municipalidad distrital de Independencia.</p>	<p>Tipo de Investigación: Aplicado-Cuantitativo</p> <p>Diseño: Descriptivo, no Experimental, con corte transversal</p> <p>Población Todos los trabajadores de la Municipalidad distrital de Independencia</p> <p>Muestra Jefe del área de RR HH y 52 trabajadores de la comuna distrital de Independencia</p> <p>Técnica: Encuesta y análisis documental.</p> <p>Instrumento Cuestionario y guía de análisis documental.</p>

ANEXOS N°03

FICHA DE ENTREVISTA

INSTRUCCIÓN: Estimado trabajador de la Municipalidad distrital de Independencia, recurro a su persona para solicitarle su respaldo en responder la ficha de entrevista que se le formula. La información proporcionada tiene carácter confidencial.

1. ¿Cuántos trabajadores hubo en el periodo 2024 en la Municipalidad de distrital de Independencia? Detalle su organigrama.
2. ¿La oficina de logística cumplió con exigir al área de recursos humanos la presentación de sus cuadros de necesidades de puestos laborales oportunamente?
3. ¿En qué meses remitieron dicho cuadro?
4. ¿El área de recursos humanos presentó su requerimiento acompañado de las especificaciones técnicas, perfiles, experiencia o grado académico de referencia según corresponda? Detalle el proceso
5. ¿El proceso de reclutamiento y selección de personal que empleó Recursos Humanos cumplió con el cuadro de necesidades de las áreas usuarias de la Municipalidad Independencia para el periodo 2024? Detalle el proceso
6. ¿Qué tipos de contrato tuvieron los trabajadores de la municipalidad año 2024?
7. ¿Cómo se realizó el control del personal (permisos, descansos laborales, asistencias, faltas, tardanzas, entre otros)?
8. ¿La comuna gestionó sus planillas en base al registro de información laboral del mes?
9. ¿Cuál fue el proceso de pago para los trabajadores de la municipalidad para el periodo 2024 (efectivo, tarjeta, vales de consumos u otros)?
10. ¿Se realizaron modificaciones en el presupuesto de Recursos Humanos durante el transcurso del ejercicio económico 2024? y ¿Cuáles fueron las razones principales de dichas modificaciones?
11. ¿La municipalidad ha tenido denuncias por parte de algún trabajador? y ¿Por qué?
12. ¿La asesoría legal de la municipalidad realiza el seguimiento de denuncias presentadas por parte de algún trabajador?

ANEXO N°4:

Cuestionario

Estimados colaboradores, solicitamos su apoyo, respondiendo el presente cuestionario.

La información es de carácter confidencial y anónima.

Agradeceré su valiosa colaboración.

OBJETIVO: Determinar la incidencia de la auditoria de cumplimiento en la gestión del área de recursos humanos de la Municipalidad distrital de Independencia

DIRIGIDO AL: Personal de la Municipalidad distrital de Independencia-Ancash

INSTRUCCIONES

Leer con atención y responder correctamente las preguntas señalando con un aspa (x) en una sola alternativa considerando la escala de medición.

Totalmente satisfecho	Satisfecho	Algo satisfecho	Insatisfecho	Totalmente insatisfecho
5	4	3	2	1

N°	Items	5	4	3	2	1
Variable de dependiente: “Gestión del área de Recursos Humanos						
Primera dimensión: Capacitación del recurso humano						
1	El área de RRHH se orienta a definir los vacantes laborales según las competencias requeridas en el manual de organización y funciones.					
2	Se realiza una pre selección rigurosa de los posibles candidatos según los requisitos determinados en las vacantes requeridas.					
3	El área de RRHH en la evaluación de los candidatos emplea rubricas, simuladores, casos o ejemplos en el que postulante demuestre sus capacidades laborales.					

4	Existen procesos y directrices determinantes para la elección del o los finalistas del puesto buscado.					
Segunda dimensión: Preparación del Recurso Humano						
5	La Municipalidad tiene definido el procedimiento de inducción del personal y se cumple con todos los trabajadores nuevos.					
6	Existe un cronograma y plan predeterminado para la capacitación del personal nuevo en sus funciones, normativas y objetivos institucionales.					
7	Existen los medios o documentos que den a conocer al personal nuevo las normativas, funciones y materiales a su cargo.					
8	Se prevé al personal nuevo las condiciones ambientales laborales para el desempeño de sus funciones.					
Tercera dimensión: Control del Recurso Humano						
9	El área de Recursos Humanos cuenta con un Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Recurso Humano actualizado?					
10	El área de Recursos Humanos lleva un control adecuado de las asistencias del personal que garantice un monitoreo apropiado de la hora de ingreso y salida del personal que labora					
11	El área de Recursos Humanos administra una gestión de permisos, vacaciones, licencias para los trabajadores					
12	El área de Recursos Humanos ejecuta los procedimientos disciplinarios (sanciones, amonestaciones, suspensión o destitución) a los servidores civiles que incurran en falta					
Cuarta dimensión: Comunicación interna del Recurso Humano						
13	Los canales de comunicación que se emplean en la municipalidad permite transmitir un mensaje de manera clara, coherente y oportuna					

14	El área de Recursos Humanos toma en cuenta las propuestas del personal respecto de formas de mejorar la productividad y alcanzar objetivos institucionales					
15	El área de Recursos Humanos escucha y soluciona los conflictos internos laborales en conjunto					
16	Considera que el área de Recursos Humanos cuenta con mecanismos y procedimientos para la denuncia de actos indebidos que pueda detectar en los procesos.					
Quinta dimensión: Evaluación del Recurso Humano						
17	La jefatura de RRHH analiza los resultados de productividad individual de acuerdo a los estándares establecidos por la autoridad del establecimiento.					
18	Se realizan actividades de reconocimiento laboral de acuerdo a los resultados de productividad individual.					
19	Existe un plan anual para la generación de incentivos al personal municipal de acuerdo al logro de los objetivos institucionales.					
20	Existe un plan o cronograma para la realización de actividades de promoción laboral entre el personal interno municipal.					



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I. Información General.

Nombres y apellidos del validador: Mg. Lourdes Valeria Villegas Mendoza

Fecha: Febrero 2025

Especialidad: CONTABILIDAD

Nombre del instrumento evaluado: CUESTIONARIO

Autor del instrumento: Fagusto Americo Factor Castillo

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA-ANCASH, PERIODO 2024

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II. Aspectos a evaluar:

Indicadores de evaluación del documento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			15		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas			14		
Actualidad	¿adecuado al avance de la ciencia y calidad?				17	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?			15		
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
Consistencia	¿Basada en el aspecto teórico científico del tema de estudios?			14		
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito de estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				17	
Sumatoria parcial				58	88	19
Sumatoria Total		165				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x 0.005)		0.83				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento


III. **Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

Intervalos	Resultados
0,00 - 0,49	Validez nula
0,50 - 0,59	Validez muy baja
0,60 - 0,69	Validez baja
0,70 - 0,79	Validez aceptable
0,80 - 0,89	Validez buena
0,90 - 1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{165} = \boxed{0.83}$$

Nota: El instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable



Lourdes Vateria Villegas Mendoza
MATRICULA N° 04 - 5661
CONTADORA PÚBLICA COLEGIADA

Firma del experto



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I. Información General.

Nombres y apellidos del validador: Mg. Wilmer Román Rivera Requejo

Fecha: febrero 2025

Especialidad: CONTABILIDAD

Nombre del instrumento evaluado: CUESTIONARIO

Autor del instrumento: Fagusto Americo Factor Castillo

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA-ANCASH, PERIODO 2024

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II. Aspectos a evaluar:

Indicadores de evaluación del documento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas				18	
Actualidad	¿adecuado al avance de la ciencia y calidad?			14		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?			15		
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				17	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basada en el aspecto teórico científico del tema de estudios?			15		
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?			14		
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito de estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
Sumatoria parcial				74	71	19
Sumatoria Total		164				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x 0.005)		0.82				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III. **Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

Intervalos	Resultados
0,00 - 0,49	Validez nula
0,50 - 0,59	Validez muy baja
0,60 - 0,69	Validez baja
0,70 - 0,79	Validez aceptable
0,80 - 0,89	Validez buena
0,90 - 1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{164} = \boxed{0.82}$$

Nota: El instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable



C.P.C. WALTER OMAR RIVERA REBOCO
MAT: 031437
Mtro. EN GESTIÓN PÚBLICA

Mg. en Gestión Pública
DNI: 32984859



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I. Información General.

Nombres y apellidos del validador: Mg. Cynthia Tatiana Padilla Colorado

Fecha: Febrero 2025

Especialidad: CONTABILIDAD

Nombre del instrumento evaluado: CUESTIONARIO

Autor del instrumento: Fagusto Américo Factor Castillo

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA-ANCASH, PERIODO 2024.

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II. Aspectos a evaluar:

Indicadores de evaluación del documento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					19
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas					19
Actualidad	¿adecuado al avance de la ciencia y calidad?			15		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?			15		
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?			15		
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
Consistencia	¿Basada en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				17	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?			15		
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito de estudio?			15		
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?			15		
Sumatoria parcial				90	34	38
Sumatoria Total						
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x 0.005)						

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III. **Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

Intervalos	Resultados
0,00 - 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

162 =
 0.81

Nota: El instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable


.....
Cynthia Tatiana Padilla Colorado
Matricula N° 02-9852
Contadora Publica Colegiada
Firma del experto

ANEXO N°5:

Elaboración y dictamen de una auditoría de cumplimiento en el área de recursos humanos de la Municipalidad distrital de Independencia-Huaraz

AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO AL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DE INDEPENDENCIA-ANCASH

1. FASE PRELIMINAR

INFORMACIÓN DE LA ENTIDAD:

Nombre de la Entidad: "Municipalidad Distrital de Independencia"

Horario de Atención: 7h00 am a 15h00 pm

Dirección: Jr. Pablo Patrón N° 257, Independencia-Huaraz

Teléfono: (043) - 396262

MISIÓN

Representar con dignidad a la comunidad independeciana, que posee la capacidad de dirigir su propio desarrollo, gestionando de manera efectiva y transparente los recursos municipales. Generar oportunidades para el desarrollo integral de la sociedad y fomentar la participación ciudadana en la gestión pública. Promover una convivencia social armoniosa y un entorno de seguridad y tranquilidad que mejore las condiciones de vida de la sociedad independeciana. Atender las necesidades de la ciudadanía dentro de un marco de pluralidad y respeto. Implementar de manera eficiente, eficaz y transparente los recursos públicos municipales. Ser un gobierno cercano a su comunidad, que escuche y resuelva los problemas, y que tome medidas para el desarrollo del distrito.

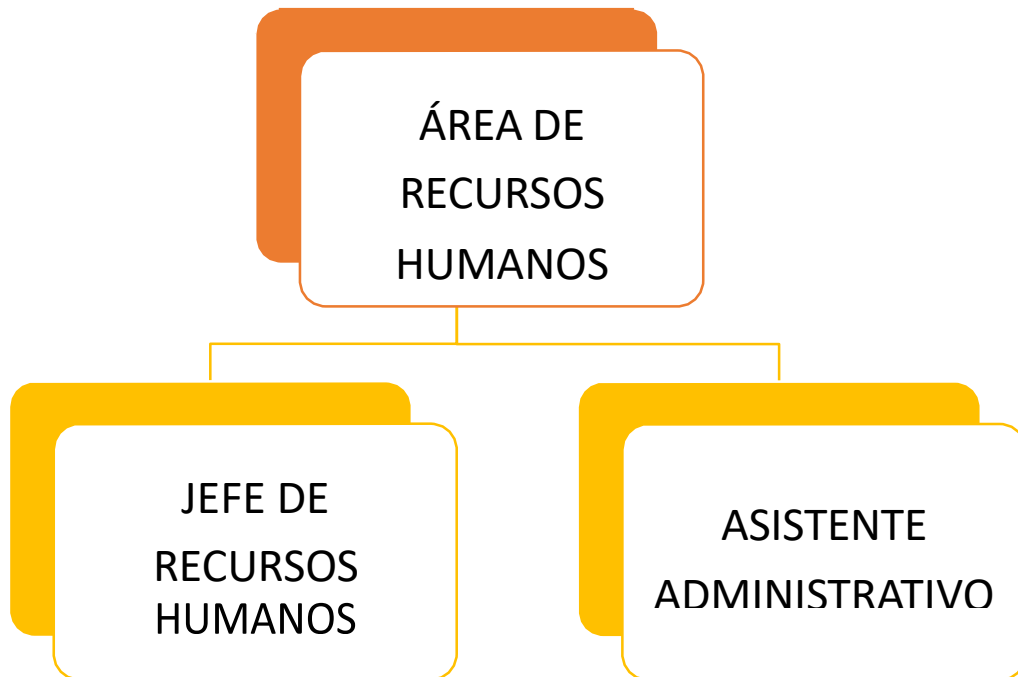
VISIÓN

"Nosotros somos un distrito próspero con un sólido crecimiento en turismo, agricultura, minería y ganadería, que cuenta con calidad de vida y un desarrollo integral sostenible, con infraestructura urbana moderna, saneada tanto física como legalmente, con servicios básicos a nivel de núcleos urbanos y centros poblados rurales, con una población educada y con valores, considerado el mayor polo comercial y turístico de la región, con identidad cultural, utilizando técnicas productivas de última generación, respetando y protegiendo el medio ambiente, y que cuenta con un Gobierno Local democrático, líder, transparente, justo y solidario, así como una población organizada y participativa."

FUNCIONARIOS ENCARGADOS DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

NOMBRES	CARGO
Hilda Agripina Cadillo Botello.	Jefe del área
Anghela Jesus Baca Calderon	Asistente administrativo

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS



DETERMINACIÓN DE INDICADORES

EFICIENCIA

VACANTE SEGÚN MOF	$\frac{\text{Personas que menciona que se aplican}}{\text{Total de trabajadores}}$
PRESELECCION RIGUROSA	Personas que menciona que se aplican

	Total de trabajadores
APLICACIÓN DE RUBRICAS	$\frac{\text{Personas que la conoce}}{\text{Total de trabajadores}}$
PROCESO AL FINALISTA	$\frac{\text{Personas que la conoce}}{\text{Total de trabajadores}}$
PROCESO DE INDUCCION	$\frac{\text{Personas que la conoce}}{\text{Total de trabajadores}}$
PLAN DE CAPACITACION	$\frac{\text{Personas que la conoce}}{\text{Total de trabajadores}}$
NORMATIVAS, FUNCIONES Y MATERIALES	$\frac{\text{Personas que la conoce}}{\text{Total de trabajadores}}$
CONOCIMIENTO DEL AMBIENTE	$\frac{\text{Personas que la conoce}}{\text{Total de trabajadores}}$

EFICACIA

APLICACIÓN DE UN REGLAMENTO DE ASISTENCIA	$\frac{\text{Personas que menciona que se aplican}}{\text{Total de trabajadores}}$
APLICACIÓN DE UN SISTEMA EFICAZ DE ASISTENCIA	$\frac{\text{Personas que menciona que se aplican}}{\text{Total de trabajadores}}$
APLICAN UNA GESTION DE PERMISOS Y LICENCIA LABORALES	$\frac{\text{Personas que menciona que se aplican}}{\text{Total de trabajadores}}$
APLICACIÓN DE PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS	$\frac{\text{Personas que menciona que se aplican}}{\text{Total de trabajadores}}$
CANALES DE COMUNICACIÓN CLAROS	$\frac{\text{Personas que menciona que se aplican}}{\text{Total de trabajadores}}$
SE CONSIDERAN PROPUESTAS DE MEJORAMIENTO	$\frac{\text{Personas que menciona que se aplican}}{\text{Total de trabajadores}}$
SOLUCION DE CONFLICTOS	$\frac{\text{Personas que menciona que se aplican}}{\text{Total de trabajadores}}$
DENUNCIA DE ACTOS INDEBIDOS	$\frac{\text{Personas que menciona que se aplican}}{\text{Total de trabajadores}}$

EVALUACION

EVALUACION DE PRODUCTIVIDAD INDIVIDUAL	$\frac{\text{Personas que menciona que se aplican}}{\text{Total de trabajadores}}$
ACTIVIDADES DE RECONOCIMIENTO	$\frac{\text{Personas que menciona que se aplican}}{\text{Total de trabajadores}}$
PLAN DE INCENTIVOS	$\frac{\text{Personas que menciona que se aplican}}{\text{Total de trabajadores}}$
PLANES DE PROMOCIONES LABORALES	$\frac{\text{Personas que menciona que se aplican}}{\text{Total de trabajadores}}$

ESTRUCTURA DEL CONTROL INTERNO
CUESTIONARIO

N°	Preguntas	SI	NO	PT	CT	OBSERVACIONES
Dimensión: Captación del recurso humano						
1	El área de RRHH se orienta a definir los vacantes laborales según las competencias requeridas en el manual de perfiles de puestos.		NO	3	0	
2	Se realiza una pre selección rigurosa de los posibles candidatos según los requisitos determinados en las vacantes requeridas.		NO	3	1	
3	El área de RRHH en la evaluación de los candidatos emplea rubricas, simuladores, casos o ejemplos en el que postulante demuestre sus capacidades laborales.		NO	3	2	Se emplea un examen de conocimiento, no simuladores
4	Existen procesos y directrices determinantes para la elección del o los finalistas del puesto buscado.	SI		3	3	Se posee las directrices finales para la elección del candidato
Dimensión: Preparación del Recurso Humano						
5	La Municipalidad tiene definido el procedimiento de inducción del personal y se cumple con todos los trabajadores nuevos.	SI		3	3	Se posee un procedimiento bien establecido para la inducción
6	Existe un cronograma y plan predeterminado para la capacitación del personal nuevo en sus funciones, normativas y objetivos institucionales.		NO	3	1	Realización de planes de inducción incompletos
7	Existen los medios o documentos que den a conocer al personal nuevo las normativas, funciones y materiales a su cargo.		NO	3	2	Existe la documentación, pero no es compartida
8	Se prevé al personal nuevo las condiciones ambientales laborales para el desempeño de sus funciones.		NO	3	0	
Dimensión: Control del Recurso Humano						
9	¿El área de Recursos Humanos cuenta con un Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Recurso Humano actualizado?		NO	3	1	Existe, pero no se aplica
10	El área de Recursos Humanos lleva un control adecuado de las asistencias del personal que garantice un monitoreo apropiado de la hora de ingreso y salida del personal que labora		NO	3	0	

11	El área de Recursos Humanos administra una gestión de permisos, vacaciones, licencias para los trabajadores	SI			3	Se efectúa a través de la hoja de control
12	El área de Recursos Humanos ejecuta los procedimientos disciplinarios (sanciones, amonestaciones, suspensión o destitución) a los servidores civiles que incurran en falta		NO		0	
Dimensión: Comunicación interna del Recurso Humano						
13	Los canales de comunicación que se emplean en la municipalidad permiten transmitir un mensaje de manera clara, coherente y oportuna	SI		3	3	
14	El área de Recursos Humanos toma en cuenta las propuestas del personal respecto de formas de mejorar la productividad y alcanzar objetivos institucionales	SI		3	3	Existe reuniones de propuestas
15	El área de Recursos Humanos escucha y soluciona los conflictos internos laborales en conjunto		NO	3	0	
16	Considera que el área de Recursos Humanos cuenta con mecanismos y procedimientos para la denuncia de actos indebidos que pueda detectar en los procesos.		NO	3	0	
Dimensión: Evaluación del Recurso Humano						
17	La jefatura de RRHH analiza los resultados de productividad individual de acuerdo a los estándares establecidos por la autoridad del establecimiento.		NO	3	0	
18	Se realizan actividades de reconocimiento laboral de acuerdo a los resultados de productividad individual.		NO	3	0	
19	Existe un plan anual para la generación de incentivos al personal municipal de acuerdo al logro de los objetivos institucionales.		NO	3	0	
20	Existe un plan o cronograma para la realización de actividades de promoción laboral entre el personal interno municipal.	SI		3	1	Existe planes, pero generalmente buscan externamente

Resumen de los resultados de la Estructura del Control Interno

Ponderación total (PT)= 60

Calificación total (CT)= 23

$$\overline{60}$$
Calificación porcentual (CP)= $\frac{23}{60} \times 100 = 38\%$

DETERMINACION DE LOS FACTORES DEL RIESGO

NIVEL DE RIESGO		
ALTO	MODERADO	BAJO
38%		
NIVEL DE CONFIANZA		
BAJO	MODERADO	ALTO
15%-50%	51%-75%	76%-100%

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACION DEL CONTROL INTERNO

Tras analizar la estructura de los controles internos del área de recursos humanos, se han identificado las siguientes deficiencias:

- No se determina las vacantes laborales conforme al Manual de Perfiles de Puestos (MPP).
- No se lleva a cabo una preselección rigurosa de acuerdo con el MPI.
- Falta de simuladores y rúbricas en las entrevistas según lo estipulado.
- No se implementa el plan de inducción de personal establecido.
- Insuficiente difusión de la documentación normativa de la Institución.
- No se realiza la inducción a los ambientes laborales.
- No se aplica el reglamento de control de asistencias y permanencia en el centro laboral.
- Procedimientos disciplinarios inadecuados.
- No se llevan a cabo reuniones laborales para la resolución conjunta de conflictos.
- Ausencia de procedimientos para la denuncia de actos indebidos.
- Falta de evaluaciones de productividad individual.
- No se realizan reconocimientos laborales basados en resultados individuales o grupales.

Por lo tanto, al evaluar y analizar los niveles de riesgo, se concluye que el área de recursos humanos de la Municipal Distrital de Independencia presenta un **Nivel de Riesgo Alto** y un **Nivel de Confianza Bajo** en el control interno, debido a todas las deficiencias encontradas en el mismo.

Fagusto Américo
Factor Castillo
Supervisor

DEFINICIÓN DE OBJETIVOS Y ESTRATEGIA DE AUDITORÍA

Objetivos de auditoría

- Establecer la veracidad y legalidad de los procesos llevados a cabo en el área de recursos humanos.
- Comprobar si se cumplen y aplican las normativas, reglamentos internos y manuales establecidos en la Institución.
- Determinar si existen procedimientos de denuncia contra funcionarios.
- Verificar la existencia de evaluaciones de productividad laboral.

Estrategia de Auditoría

- Se definirá la forma de evaluar el control interno mediante la aplicación de cuestionarios.
- Se revisarán los documentos permanentes de la institución, tales como: Reglamentos, Leyes, Normas, Manuales y Estatutos de la institución.
- Se comprobarán los documentos procesales de denuncias laborales.

2. PROGRAMA DE AUDITORIA

MEMORANDUM DE PLANIFICACIÓN

Auditoría de Cumplimiento: Área de Recursos Humanos

Preparado por: Fagusto Américo Factor Castillo Supervisor

REQUERIMIENTO DE AUDITORÍA DE GESTIÓN

Exponer un informe de las evidencias halladas en el área de Recursos Humanos la Municipalidad de Independencia.

FECHA DE ACCIÓN

ACTIVIDAD	FECHA
Orden de trabajo	28 de setiembre del 2024
Comienzo de las actividades en el área	15 de octubre del 2024
Revisión del borrador del informe	1 de diciembre del 2024
Exposición del informe	8 de diciembre del 2024
Emisión del informe de Auditoría	10 de diciembre del 2024

EQUIPO DE AUDITORÍA

NOMBRE	CARGO
Fagusto Américo Factor Castillo	Supervisor

DIAS PRESUPUESTADOS

73 días laborables distribuidos en las siguientes etapas:

ETAPA 1: Conocimiento Preliminar

ETAPA 2: Planificación

ETAPA 3: Ejecución

ETAPA 4: Información de resultados

Recursos a emplearse

a) Materiales

- Hojas bond
- Lapiceros
- Documentación institucional
- Calculadora
- Borradores

b) Recursos financieros

A continuación, se expone los egresos presentados en las etapas de auditoría:

Movilidad	400.00
Copias	18.00
Materiales y suministros de oficina	90.00
Otros gastos	240.00
TOTAL	748.00

ENFOQUE DE LA AUDITORÍA

Institución

Nombre	Municipalidad Distrital de Independencia
Horario	7h00 am a 15h00 pm
Dirección	Jr. Pablo Patrón N° 257, Independencia-Huaraz

Misión

Representar con dignidad a la comunidad independentino, que posee la capacidad de dirigir su propio desarrollo, y gestionar de manera efectiva y transparente los recursos municipales. Generar oportunidades para el desarrollo integral de la sociedad y fomentar la participación ciudadana en la gestión pública. Promover una convivencia social armoniosa y un entorno de seguridad y tranquilidad que mejore las condiciones de vida de la sociedad independentino. Atender las necesidades de la ciudadanía dentro de un marco de pluralidad y respeto. Implementar de manera eficiente, eficaz y transparente los recursos públicos municipales. Ser un gobierno accesible a su comunidad, que escuche y resuelva los problemas, y que tome medidas para el desarrollo del distrito.

Visión

"Nos consideramos un distrito próspero con un sólido crecimiento en turismo y comercio, que ofrece calidad de vida y un desarrollo integral sostenible, con infraestructura urbana moderna, saneada tanto física como legalmente, y con servicios básicos adecuados a nivel de núcleos urbanos y centros poblados rurales. Contamos con una población educada y con valores, siendo el mayor polo comercial y turístico de la región, con una identidad cultural, utilizando técnicas productivas de última generación que respetan y protegen el medio ambiente, y que cuenta con un Gobierno Local democrático, líder, transparente, justo y solidario, así como una población organizada y participativa."

Funcionarios encargados del área de recursos humanos

NOMBRES	CARGO
Hilda Agripina Cadillo Botello.	Jefe del área
Anghela Jesus Baca Calderon	Asistente administrativo

Objetivos de la auditoría

- Determinar la veracidad y legalidad de los procesos realizados en el área de recursos humanos.
- Verificar si se cumplen y aplican las normativas, reglamentos internos y manuales determinados en la Institución.
- Determinar si existe procedimientos de denuncia contra funcionarios.
- Verificar la existencia de evaluaciones de productividad laboral.

Alcance

La auditoría de cumplimiento a ejecutarse comprende el periodo del 28 de setiembre al 15 de diciembre del 2024, asimismo el área examinada será la de Recursos Humanos, que posteriormente se expondrá un informe en relación al alcance de los objetivos institucionales.

INDICADORES DE CUMPLIMIENTO

Eficiencia

VACANTE SEGÚN MDI	$\frac{\text{Personas que menciona que si aplican}}{\text{Total de trabajadores}}$
PRESELECCION RIGUROSA	$\frac{\text{Personas que menciona que si aplican}}{\text{Total de trabajadores}}$
APLICACIÓN DE RUBRICAS	$\frac{\text{Personas que menciona que si aplican}}{\text{Total de trabajadores}}$
PROCESO AL FINALISTA	$\frac{\text{Personas que menciona que si aplican}}{\text{Total de trabajadores}}$
PROCESO DE INDUCCION	$\frac{\text{Personas que la conoce}}{\text{Total de trabajadores}}$
PLAN DE CAPACITACION	$\frac{\text{Personas que la conoce}}{\text{Total de trabajadores}}$
NORMATIVAS, FUNCIONES Y MATERIALES	$\frac{\text{Personas que la conoce}}{\text{Total de trabajadores}}$
CONOCIMIENTO DEL AMBIENTE	$\frac{\text{Personas que la conoce}}{\text{Total de trabajadores}}$

Eficacia

SE POSEE UN REGLAMENTO DE ASISTENCIA	$\frac{\text{Personas que menciona que si aplican}}{\text{Total de trabajadores}}$
APLICACIÓN DE UN SISTEMA EFICAZ DE ASISTENCIA	$\frac{\text{Personas que menciona que si aplican}}{\text{Total de trabajadores}}$
APLICAN UNA GESTION DE PERMISOS Y LICENCIA LABORALES	$\frac{\text{Personas que menciona que si aplican}}{\text{Total de trabajadores}}$
APLICACIÓN DE PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS	$\frac{\text{Personas que menciona que si aplican}}{\text{Total de trabajadores}}$
CANALES DE COMUNICACIÓN CLAROS	$\frac{\text{Personas que menciona que si aplican}}{\text{Total de trabajadores}}$

SE CONSIDERAN PROPUESTAS DE MEJORAMIENTO	$\frac{\text{Personas que menciona que si aplican}}{\text{Total de trabajadores}}$
SOLUCION DE CONFLICTOS	$\frac{\text{Personas que menciona que se aplican}}{\text{Total de trabajadores}}$
DENUNCIA DE ACTOS INDEBIDOS	$\frac{\text{Personas que menciona que se aplican}}{\text{Total de trabajadores}}$

Evaluación

EVALUACION DE PRODUCTIVIDAD INDIVIDUAL	$\frac{\text{Personas que menciona que si aplican}}{\text{Total de trabajadores}}$
ACTIVIDADES DE RECONOCIMIENTO	$\frac{\text{Personas que menciona que si aplican}}{\text{Total de trabajadores}}$
PLAN DE INCENTIVOS	$\frac{\text{Personas que menciona que si aplican}}{\text{Total de trabajadores}}$
PLANES DE PROMOCIONES LABORALES	$\frac{\text{Personas que menciona que si aplican}}{\text{Total de trabajadores}}$

Síntesis de los resultados de la evaluación del control interno del área

Ponderación total (PT)= 60

Calificación total (CT)= 23

Calificación porcentual (CP)= $23/60 \times 100 = 38\%$

Determinación de los factores del riesgo

NIVEL DE RIESGO		
ALTO	MODERADO	BAJO
38%		
NIVEL DE CONFIANZA		
BAJO	MODERADO	ALTO
15%-50%	51%-75%	76%-100%

Conclusión de la evaluación del control interno del área de Recursos Humanos

Tras analizar la estructura de los controles internos del área de recursos humanos, se han identificado las siguientes deficiencias:

- No se determina las vacantes laborales conforme al Manual de PERFILES de PUESTOS (MDI).
- No se lleva a cabo una preselección rigurosa de acuerdo con el MDI.
- Falta de simuladores y rúbricas en las entrevistas según lo estipulado.
- No se implementa el plan de inducción de personal establecido.
- Insuficiente difusión de la documentación de las normativas de la Institución.
- No se realiza la inducción a los ambientes laborales.
- No se aplica el reglamento de control de asistencias y permanencia en el centro laboral.
- Procedimientos disciplinarios inadecuados.
- No se llevan a cabo reuniones laborales para la resolución conjunta de conflictos.
- Falta de procedimientos para la denuncia de actos indebidos.
- Ausencia de evaluaciones de productividad individual.
- No se realizan reconocimientos laborales basados en resultados individuales o colectivos.

EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO

ÁREA	RIESGOS INHERENTE	RIESGO DE CONTROL	ENFOQUE DE AUDITORÍA
RECURSOS HUMANOS	<p style="text-align: center;">ALTO</p> <p>Que no exista una supervisión del alcalde en cuanto a la contratación de trabajadores conforme al MDI institucional.</p>	<p style="text-align: center;">BAJO</p> <p>- Que no se cumplan con las normativas y planes institucionales.</p> <p>- Que no se efectúen procedimientos disciplinarios eficientes.</p> <p>- Que no se efectúen las evaluaciones respectivas de desempeño laboral</p>	<p style="text-align: center;">OBJETIVOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verificar que normativas, reglamentos internos y manuales determinados en la Institución no se cumplen. - Determinar que procedimientos disciplinarios existen en la institución. - Verificar el acatamiento del plan estratégico de la institución. <p style="text-align: center;">PROCEDIMIENTOS</p> <ul style="list-style-type: none"> -Solicitar y analizar los documentos institucionales para verificar el acatamiento de las acciones programadas. -Evaluar el control interno de la institución.

PROGRAMA DE TRABAJO

Unidad: Área de recursos humanos

Subunidad: Captación del recurso humano

Nro.	OBJETIVO	ELAB.	FECHA
1	Determinar el grado de cumplimiento del procedimiento de captación del recurso humano	Fagusto Americo Factor Castillo	06/10/24
1	Aplicar a los trabajadores el cuestionario de control interno	Fagusto Americo Factor Castillo	06/10/24
2	Aplicar los indicadores determinados para la unidad		07/10/24
3	Realizar las cédulas analíticas		9/10/24

Unidad: Área de recursos humanos

Subunidad: Preparación del Recurso Humano

Nro.	OBJETIVO	ELAB.	FECHA
1	Determinar el grado de cumplimiento de la inducción del recurso humano	Fagusto Americo Factor Castillo	06/10/24
1	Aplicar a los trabajadores el cuestionario de control interno	Fagusto Americo Factor Castillo	06/10/24
2	Aplicar los indicadores determinados para la unidad		07/10/24
3	Realizar las cédulas analíticas		9/10/24

Unidad: Área de recursos humanos

Subunidad: Control del Recurso Humano

Nro.	OBJETIVO	ELAB.	FECHA
1	Determinar el grado de cumplimiento de la jornada laboral del personal de la institución	Fagusto Americo Factor Castillo	06/10/24
1	Aplicar a los trabajadores el cuestionario de control interno	Fagusto Americo Factor Castillo	06/10/24
2	Aplicar los indicadores determinados para la unidad		07/10/24
3	Realizar las cédulas analíticas		9/10/24

Unidad: Área de recursos humanos

Subunidad: Comunicación interna del Recurso Humano

Nro.	OBJETIVO	ELAB.	FECHA
1	Determinar si se lleva una comunicación laboral interna adecuada para el logro de objetivos institucionales	Fagusto Americo Factor Castillo	06/10/24
1	Aplicar a los trabajadores el cuestionario de control interno	Fagusto Americo Factor Castillo	06/10/24
2	Aplicar los indicadores determinados para la unidad		07/10/24
3	Realizar las cédulas analíticas		9/10/24

Unidad: Área de recursos humanos

Subunidad: Evaluación del Recurso Humano

Nro.	OBJETIVO	ELAB.	FECHA
1	Determinar el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales por parte de los trabajadores.	Fagusto Americo Factor Castillo	06/10/24
1	Aplicar a los trabajadores el cuestionario de control interno	Fagusto Americo Factor Castillo	06/10/24
2	Aplicar los indicadores determinados para la unidad		07/10/24
3	Realizar las cédulas analíticas		9/10/24

3. EJECUCIÓN DE LA AUDITORÍA

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

Unidad: Recursos Humanos

Subunidad: Captación del recurso humano

N°	PREGUNTAS	Respuestas		PT	CT	OBSERVACIONES
		SI	NO			
1	El área de RRHH se orienta a definir los vacantes laborales según las competencias requeridas en el manual de perfiles de puestos.		X	3	0	Las vacantes laborales se definen según criterio del jefe de recursos humanos
2	Se realiza una pre selección rigurosa de los posibles candidatos según los requisitos determinados en las vacantes requeridas.		X	3	1	La pre selección no se basa según el MOF
3	El área de RRHH en la evaluación de los candidatos emplea rubricas, simuladores, casos o ejemplos en el que postulante demuestre sus capacidades laborales.		X	3	2	Se emplea un examen de conocimiento, no simuladores
4	Existen procesos y directrices determinantes para la elección del o los finalistas del puesto buscado.	X		3	3	Se posee las directrices finales para la elección del candidato
	TOTAL			12	6	

a) Valoración

Promedio total (PT): 12

Calificación total (CT): 6

Valoración porcentual (VP): X

$VP = 6/12 \times 100 = 50\%$

b) Nivel de riesgo

NIVEL DE RIESGO		
ALTO	MODERADO	BAJO
50%		
NIVEL DE CONFIANZA		
BAJO	MODERADO	ALTO
15%-50%	51%-75%	76%-100%

Interpretación:

Se observa que la adquisición del recurso humano presenta un alto riesgo (50%) y se sitúa en un nivel de confianza bajo, lo que indica que este factor es deficiente.

Unidad: Recursos Humanos

Subunidad: Preparación del recurso humano

N°	PREGUNTAS	Respuestas		PT	CT	OBSERVACIONES
		SI	NO			
1	La Municipalidad tiene definido el procedimiento de inducción del personal y se cumple con todos los trabajadores nuevos.	X		3	3	Se posee un procedimiento bien establecido para la inducción
2	Existe un cronograma y plan predeterminado para la capacitación del personal nuevo en sus funciones, normativas y objetivos institucionales.		X	3	1	Realización de planes de inducción, pero no se ejecutan
3	Existen los medios o documentos que den a conocer al personal nuevo las normativas, funciones y materiales a su cargo.		X	3	2	Existe la documentación, pero no es compartida
4	Se prevé al personal nuevo las condiciones ambientales laborales para el desempeño de sus funciones.		X	3	0	No se efectúa una inducción de las condiciones ambientales
	TOTAL			12	6	

a) Valoración

Promedio total (PT): 12

Calificación total (CT): 6

Valoración porcentual (VP): X

$VP = 6/12 \times 100 = 50\%$

b) Nivel de riesgo

NIVEL DE RIESGO		
ALTO	MODERADO	BAJO
50%		
NIVEL DE CONFIANZA		
BAJO	MODERADO	ALTO
15%-50%	51%-75%	76%-100%

Interpretación:

Se observa que la capacitación del personal presenta un alto riesgo (50%) y se sitúa en un nivel de confianza bajo, lo que indica que este aspecto es deficiente.

Unidad: Recursos Humanos

Subunidad: Control del recurso humano

N°	PREGUNTAS	Respuestas		PT	CT	OBSERVACIONES
		SI	NO			
1	El área de Recursos Humanos cuenta con un Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Recurso Humano actualizado		X	3	1	Existe pero no se aplica
2	El área de Recursos Humanos lleva un control adecuado de las asistencias del personal que garantice un monitoreo apropiado de la hora de ingreso y salida del personal que labora		X	3	0	Se efectúa un control de asistencia manual, no existe supervisión
3	El área de Recursos Humanos administra una gestión de permisos, vacaciones, licencias para los trabajadores	X		3	3	Se efectúa a través de la hoja de control
4	El área de Recursos Humanos ejecuta los procedimientos disciplinarios (sanciones, amonestaciones, suspensión o destitución) a los servidores civiles que incurran en falta		X	3	0	No existe ejecutan los procedimientos disciplinarios por subordinación
	TOTAL			12	4	

a) Valoración

Promedio total (PT): 12

Calificación total (CT): 4

Valoración porcentual (VP): X

$VP = 4/12 \times 100 = 33.33\%$

b) Nivel de riesgo

NIVEL DE RIESGO		
ALTO	MODERADO	BAJO
33.33%		
NIVEL DE CONFIANZA		
BAJO	MODERADO	ALTO
15%-50%	51%-75%	76%-100%

Interpretación:

Se observa que el Control de los recursos humanos presenta un alto riesgo (33.33%) y se sitúa en un nivel de confianza bajo, lo que indica que este aspecto es deficiente.

Unidad: Recursos Humanos

Subunidad: Comunicación interna del recurso humano

N°	PREGUNTAS	Respuestas		PT	CT	OBSERVACIONES
		SI	NO			
1	Los canales de comunicación que se emplean en la municipalidad permite transmitir un mensaje de manera clara, coherente y oportuna	X		3	3	-
2	El área de Recursos Humanos toma en cuenta las propuestas del personal respecto de formas de mejorar la productividad y alcanzar objetivos institucionales	X		3	3	-
3	El área de Recursos Humanos escucha y soluciona los conflictos internos laborales en conjunto		X	3	0	El área de RRHH no hace frente a los conflictos internos laborales
4	El área de Recursos Humanos cuenta con mecanismos y procedimientos para la denuncia de actos indebidos que pueda detectar en los procesos.		X	3	0	No existe procedimiento para asentar una denuncia interna sobre actos indebidos dentro de la institución
	TOTAL			12	6	

c) Valoración

Promedio total (PT): 12

Calificación total (CT): 6

Valoración porcentual (VP): X

$VP = 6/12 \times 100 = 50\%$

d) Nivel de riesgo

NIVEL DE RIESGO		
ALTO	MODERADO	BAJO
50%		
NIVEL DE CONFIANZA		
BAJO	MODERADO	ALTO
15%-50%	51%-75%	76%-100%

Interpretación:

Se observa que la Comunicación interna del personal humano presenta un alto riesgo (50%) y se sitúa en un nivel de confianza bajo, lo que indica que este aspecto es deficiente.

Unidad: Recursos Humanos

Subunidad: Evaluación del recurso humano

N°	PREGUNTAS	Respuestas		PT	CT	OBSERVACIONES
		SI	NO			
1	La jefatura de RRHH analiza los resultados de productividad individual de acuerdo a los estándares establecidos por la autoridad del establecimiento.		X	3	0	El área de RRHH no realiza periódicamente reportes de desempeño de los trabajadores en base al logro de metas institucionales
2	Se realizan actividades de reconocimiento laboral de acuerdo a los resultados de productividad individual.		X	3	0	RRHH no posee un cronograma de actividades de reconocimiento laboral según desempeño
3	Existe un plan anual para la generación de incentivos al personal municipal de acuerdo al logro de los objetivos institucionales.		X	3	0	Al no reconocer laboralmente al personal tampoco está afecto a incentivos económicos ni en especie
4	Existe un plan o cronograma para la realización de actividades de promoción laboral entre el personal interno municipal.	X		3	3	
	TOTAL			12	3	

e) Valoración

Promedio total (PT): 12

Calificación total (CT): 3

Valoración porcentual (VP): X

$VP = 3/12 \times 100 = 25\%$

f) Nivel de riesgo

NIVEL DE RIESGO		
ALTO	MODERADO	BAJO
25%		
NIVEL DE CONFIANZA		
BAJO	MODERADO	ALTO
15%-50%	51%-75%	76%-100%

Interpretación:

Se observa que la Evaluación del recurso humano presenta un riesgo elevado (25%) y se sitúa en un nivel de confianza bajo, lo que indica que este aspecto es deficiente.

CÉDULAS ANALÍTICAS

APLICACIÓN DE INDICADORES

A continuación, los siguientes indicadores determinados tienen el objetivo de evaluar la eficiencia, eficacia y evaluación del área de RRHH de la Municipalidad distrital de Independencia. Para ello, se aplicó una encuesta a los trabajadores de la institución.

CATEGORÍAS	
Del 0% - 20%	Inadmisible
Del 21% - 40%	Deficiente
Del 41% - 60%	satisfactorio
Del 61% - 80%	Bueno
Del 81% - 100%	Excelente

IND. DE EFICIENCIA

- VACANTES SEGÚN MPP = $\frac{\text{Personas que mencionan que si aplican}}{\text{Total de trabajadores}} = \frac{5}{52} \times 100 = 9.62\%$
- PRESELECCION RIGUROSA = $\frac{\text{Personas que mencionan que si aplican}}{\text{Total de trabajadores}} = \frac{15}{52} \times 100 = 28.85\%$
- APLICACIÓN DE RUBRICAS = $\frac{\text{Personas que mencionan que si aplican}}{\text{Total de trabajadores}} = \frac{10}{52} \times 100 = 19.23\%$
- PROCESOS AL FINALISTA = $\frac{\text{Personas que mencionan que si aplican}}{\text{Total de trabajadores}} = \frac{38}{52} \times 100 = 73.08\%$
- PROCESO DE INDUCCION = $\frac{\text{Personas que la conoce}}{\text{Total de trabajadores}} = \frac{36}{52} \times 100 = 69.23\%$

$$\text{PLAN DE CAPACITACION} = \frac{\text{Personas que la conoce}}{\text{Total de trabajadores}} = \frac{12}{52} \times 100 = 23.1\%$$

$$\text{NORMATIVAS, FUNCIONES Y MATERIALES} = \frac{\text{Personas que la conoce}}{\text{Total de trabajadores}} = \frac{20}{52} \times 100 = 38.5\%$$

$$\text{CONOCIMIENTO DEL AMBIENTE} = \frac{\text{Personas que la conoce}}{\text{Total de trabajadores}} = \frac{13}{52} \times 100 = 25\%$$

COMENTARIO:

Al aplicar los indicadores de eficacia se puede determinar que los trabajadores tienen conocimiento de que existen procesos de contratación establecidos en la institución, pero no se aplica rigurosamente, asimismo en la selección del personal no se toma a cabalidad los criterios del MDI, asimismo los cronogramas de inducción del personal nuevo no se efectúan en los tiempos establecidos. Generando que los indicadores de eficacia en su mayoría sean deficientes.

CONCLUSIÓN:

Los funcionarios del área de RRHH no aplican los procedimientos de captación e inducción del personal nuevo determinados en las directrices de la institución.

Los funcionarios del área de RRHH no aplican los procedimientos de captación e inducción del personal nuevo determinados en las directrices de la institución.

MANUAL DE PERFILES DE PUESTO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA

IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO

UNIDAD ORGÁNICA:	SG DE RECURSOS HUMANOS
DENOMINACIÓN:	JEFE DE UNIDAD
NOMBRE DEL PUESTO:	JEFE DE SG DE RECURSOS HUMANOS
DEPENDENCIA JERÁRQUICA LINEAL:	GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
DEPENDENCIA JERÁRQUICA FUNCIONAL:	-
PUESTO QUE SUPERVISA:	Personal del Área

MISIÓN DEL PUESTO

Dirección, coordinación y control de programas de administración de recursos humanos. Es responsable del cumplimiento de los procesos técnicos propios del Sistema Nacional de Personal de conformidad legal vigente.

REQUISITOS DEL PUESTO

- Título Universitario o Técnico en Economía, Contabilidad y administración Habilitado.
- Especialización en Manejo de Recursos Humanos.
- Experiencia en el área de Recursos Humanos mínimo 02 años.
- Estudios de actualizaciones en la materia
- Más de 2 años de experiencia en cargos de gestión pública

FUNCIONES DEL PUESTO

1. Programar, dirigir, ejecutar, controlar y evaluar las actividades vinculadas con el Sistema de Personal de acuerdo con los Regímenes Laborales en vigencia y el Sistema Integrado de administración Financiera – SIAF.
2. Conducir la formulación, ejecución y supervisión del Plan Operativo Institucional de la dependencia a su cargo.
3. Cumplir con las actividades dispuestas por la ley 30057 LEY DEL SERVICIO CIVIL y su reglamento el D.S. 040-2014-PCM.
4. Promover, consolidar y mantener una administración de recursos humanos basada en el respeto al estado de derecho, los derechos fundamentales y la dignidad de la persona humana, los valores morales y éticos y el fortalecimiento de los principios democráticos, para obtener mayores niveles de eficiencia del aparato municipal y el logro de una mayor atención a las personas.

CÉDULAS ANALÍTICAS

APLICACIÓN DE INDICADORES

IND. DE EFICACIA

- SE POSEE UN REGLAMENTO DE ASISTENCIAS = $\frac{\text{Personas que mencionan que sí aplican}}{\text{Total de trabajadores}} =$

$$\frac{43}{52} \times 100 = 82.7\%$$

- APLICACIÓN DE UN SISTEMA EFICAZ DE ASISTENCIA =

$$\frac{\text{Personas que mencionan que sí aplican}}{\text{Total de trabajadores}} = \frac{11}{52} \times 100 = 21.2\%$$

- APLICAN UNA GESTION DE PERMISOS Y LICENCIAS LABORALES =

$$\frac{\text{Personas que mencionan que sí aplican}}{\text{Total de trabajadores}} = \frac{38}{52} \times 100 = 73.1\%$$

- APLICACIÓN DE PROCEDIMEINTOS DISCIPLINARIOS =

$$\frac{\text{Personas que mencionan que sí aplican}}{\text{Total de trabajadores}} = \frac{7}{52} \times 100 = 13.5\%$$

- CANALES DE COMUNICACIÓN CLAROS = $\frac{\text{Personas que mencionan que sí aplican}}{\text{Total de trabajadores}} =$

$$\frac{36}{52} \times 100 = 69.2\%$$

$$- \text{ PROPUESTAS DE MEJORAMIENTO} = \frac{\text{Personas que mencionan que si aplican}}{\text{Total de trabajadores}} =$$

$$\frac{32}{52} \times 100 = 61.5\%$$

$$- \text{ SOLUCIÓN DE CONFLICTOS} = \frac{\text{Personas que mencionan que si aplican}}{\text{Total de trabajadores}} = \frac{6}{52} \times 100 =$$

$$11.5\%$$

$$- \text{ DENUNCIA DE ACTOS INDEBIDOS} = \frac{\text{Personas que mencionan que si aplican}}{\text{Total de trabajadores}} =$$

$$\frac{4}{52} \times 100 = 7.7\%$$

COMENTARIO:

Al examinar los indicadores de eficacia, se pudo determinar que el personal está al tanto de que en la institución municipal existe un reglamento de asistencias que deben seguir. Además, el área de Recursos Humanos lleva a cabo una gestión adecuada en cuanto a permisos y licencias laborales, y también hay canales de comunicación interna que son claros y oportunos, lo que permite que el personal participe en la presentación de propuestas para mejorar la productividad de la institución y alcanzar las metas establecidas. Sin embargo, los indicadores que mostraron deficiencias fueron la correcta aplicación del reglamento de asistencias y de los procedimientos disciplinarios. Asimismo, se señaló que Recursos Humanos no cuenta con estrategias para resolver conflictos internos en la institución, como el proceso de denuncias por actos indebidos cometidos por los funcionarios.

CONCLUSION:

El área de RRHH no aplica adecuadamente el reglamento determinado de asistencias para el personal, asimismo no ejecuta procedimientos disciplinarios ante faltas de trabajadores, siendo un generador de algunos conflictos internos, para lo cual RRHH no tiene estrategias para la solución de los mismos, asimismo no se maneja adecuadamente la denuncia de actos indebidos contra funcionarios.

RECOMENDACIÓN:

La directiva municipal debe realizar monitoreos periódicos sobre las acciones que realiza el área de RRHH sobre el control del personal; en los cuales se detalle la asistencia de los trabajadores, creación de procedimientos disciplinarios eficaces, estrategias para la solución de conflictos internos y creación de un área independiente de denuncia de actos indebidos contra funcionarios.

APLICACIÓN DE INDICADORES

IND. DE EVALUACIÓN

- EVALUACIONES DE PRODUCTIVIDAD = $\frac{\text{Personas que mencionan que si aplican}}{\text{Total de trabajadores}} = \frac{13}{52} \times 100$
= 25%
- ACTIVIDADES DE RECONOCIMIENTO = $\frac{\text{Personas que mencionan que si aplican}}{\text{Total de trabajadores}} = \frac{5}{52} \times 100$
=9.6%
- PLAN DE INCENTIVOS = $\frac{\text{Personas que mencionan que si aplican}}{\text{Total de trabajadores}} = \frac{12}{52} \times 100 = 23.1\%$
- PLANES DE PROMOCIONES LABORALES = $\frac{\text{Personas que mencionan que si aplican}}{\text{Total de trabajadores}} = \frac{32}{52} \times 100 = 71.2\%$

COMENTARIO:

Al aplicar los indicadores de evaluación, se ha notado que hay deficiencias en las evaluaciones de productividad, así como en los planes para llevar a cabo reconocimientos e incentivos. Sin embargo, se ha establecido que el departamento de Recursos Humanos gestiona de manera adecuada los planes de promoción laboral interna.

CONCLUSION:

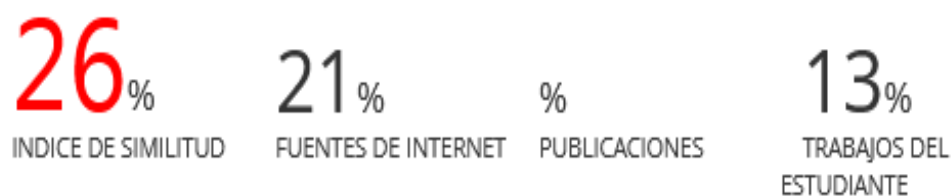
El área de RRHH debe coordinar con la directiva municipal un presupuesto de incentivos y reconocimientos laborales para que los trabajadores se sientan motivados para el logro de los objetivos institucionales, asimismo elaborar reportes periódicos sobre el desempeño de las áreas de la institución.

RECOMENDACIÓN:

El área de RRHH debe realizar un cronograma de evaluaciones de productividad periódicas de las áreas de la institución para tener una visión del desempeño laboral de las mismas, asimismo generar un presupuesto para la realización de reconocimientos e incentivos al personal, el cual es un generador de logro de metas institucionales eficientes.

AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA- ANCASH, PERIODO 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Escuela de Posgrado Newman Trabajo del estudiante	3%
4	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	2%
6	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	1%

8	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	www.peru.gob.pe Fuente de Internet	1%
10	Submitted to Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo Trabajo del estudiante	1%
11	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%
12	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	<1%
13	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
14	www.gurabopr.com Fuente de Internet	<1%
15	dspace.unach.edu.ec Fuente de Internet	<1%
16	issuu.com Fuente de Internet	<1%
17	html.pdfcookie.com Fuente de Internet	<1%
18	repositorio.unesum.edu.ec Fuente de Internet	<1%
	Submitted to Intercollege	

19	Trabajo del estudiante	<1 %
20	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	ve.scielo.org Fuente de Internet	<1 %
22	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
23	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	<1 %
24	editoraartemis.com.br Fuente de Internet	<1 %
25	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
26	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
28	Submitted to Sheffield Hallam University Trabajo del estudiante	<1 %
29	aregional.com Fuente de Internet	<1 %
30	dspace.esPOCH.edu.ec Fuente de Internet	<1 %

		<1 %
31	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
32	journals.nauka-nanrk.kz Fuente de Internet	<1 %
33	dspace.unl.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
34	www.gestiopolis.com Fuente de Internet	<1 %
35	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
36	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
37	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
38	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
39	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
40	transparencia.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
41	es.scribd.com Fuente de Internet	

		<1 %
42	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
43	Submitted to Universidad Politécnica del Perú Trabajo del estudiante	<1 %
44	Submitted to FUNIBER Trabajo del estudiante	<1 %
45	Submitted to Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación IACC Trabajo del estudiante	<1 %
46	Submitted to Aliat Universidades Trabajo del estudiante	<1 %
47	repositorio.ulvr.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
48	www.ltmjournal.com Fuente de Internet	<1 %
49	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
50	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
51	dspace.utpl.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
52	data.sfgov.org Fuente de Internet	

		<1%
53	intra.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
54	portal.regionjunin.gob.pe Fuente de Internet	<1%
55	redi.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1%
56	repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	<1%
57	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
58	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
59	Submitted to Universidad Mariano Gálvez de Guatemala Trabajo del estudiante	<1%
60	dspace.ups.edu.ec Fuente de Internet	<1%
61	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1%
62	www.melillense.net Fuente de Internet	<1%

63	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1%
64	dspace.udla.edu.ec Fuente de Internet	<1%
65	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1%
66	ecotec.edu.ec Fuente de Internet	<1%
67	journals.gen.tr Fuente de Internet	<1%
68	repositorio.unab.edu.pe Fuente de Internet	<1%
69	repositorio.unajma.edu.pe Fuente de Internet	<1%
70	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	<1%
71	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1%
72	www.istas.net Fuente de Internet	<1%
73	www.quindio.gov.co Fuente de Internet	<1%

repositorio.unfv.edu.pe

74

Fuente de Internet

<1 %

75

sarylh.blogspot.com

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Apagado


Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor				
FACTOR CASTILLO FAGUSTO AMERICO		44561970	fagustofactor@gmail.com	
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico	
2. Tipo de Documento de Investigación				
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>
3. Grado Académico o Título Profesional ¹				
<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/>	Título Profesional	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	Título Segundo Especialidad	<input type="checkbox"/>
			Maestría	<input type="checkbox"/>
			Doctorado	<input type="checkbox"/>
4. Título del Documento de Investigación				
AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA- ANCASH, PERIODO 2024				
5. Programa Académico  UNIVERSIDAD SAN PEDRO				
CONTABILIDAD				
6. Tipo de Acceso al Documento				
<input checked="" type="checkbox"/>	Abierto o Público * (Info@repositorio.usp.edu.pe)		<input type="checkbox"/>	
	Acceso restringido * (Info@repositorio.usp.edu.pe) (*)			
(i) Encaso de restringido sustentar motivo				

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente deajo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ²

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ³

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	21	10	2025



Firma

Deposición

- Según Resolución de Consejo Directivo 14035-2016-UNEDUCO, Reglamento de Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 5, inciso 2.2.
- Ley N° 30035, Ley que regula el Repositorio Institucional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 008-2015-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer copias de forma íntegra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Responde al respecto el Derecho de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo a la Ley N° 8222.
- Encaso de que el autor elija la segunda opción, sustentará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva 14004-2015-CO/CI/TEC/002 (numeros 5.2 y 6.7) que normó el funcionamiento del Repositorio Institucional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que promueve la adaptación de los usuarios en conjunto de licencias flexibles y de dominio público que que facilitan el acceso a la información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor o los que lo autorizan no pierdan los derechos de autor.
- Según el inciso 12.2, de artículo 72º del Reglamento de Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-REIUT/ Las universidades, institutos y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los resultados en sus repositorios institucionales preservando el acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital (REIUT) a través del Repositorio UICOP.

Nota: - Encaso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a la Ley 27996, art. 32, párr. 22.5.