

T/657/M. 62

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



**“AUDITORIA DE GESTIÓN Y SU INCIDENCIA EN LOS RECURSOS
HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE IMPERIAL –
CAÑETE. AÑO 2014.”**

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

ADA MILAGROS, MIO VILLANUEVA.

DIANA YANE, GONZALES GAGO

Callao, Setiembre 2015

PERÚ

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

MIEMBROS DEL JURADO

DR. CPC. OSCAR GERMAN IANNAZONE MARTÍNEZ	PRESIDENTE
CPC. MANUEL ERNESTO FERNÁNDEZ CHAPARRO	SECRETARIO
MG. ABG. LINO PEDRO GARCÍA FLORES	VOCAL
MG. CPC. ANA CECILIA ORDOÑEZ FERRO	MIEMBRO SUPLENTE
DRA. CPC. ANA MERCEDES LEÓN ZÁRATE	REPRESENTANTE DE GRADOS Y TÍTULOS

ASESOR: MG. CPC. LILIANA RUTH, HUAMÁN RONDÓN

N° DE LIBRO: 1

N° FOLIO: 6.1

N° DE ACTA: 011-CT-2015-03

012-CT-2015-03

FECHA DE APROBACIÓN: 23 de Setiembre de 2015

RESOLUCIÓN DE SUSTENTACIÓN: 442-15-CFCC



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES

Av. Juan Pablo II - 306 – Ciudad Universitaria – Bellavista-Callao
Teléfonos: 429-6101 - Telf. 429-3131 Fax: Anexo 107 Apartado Postal 138

Decanato

"DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERU"
"AÑO DE LA DIVERSIFICACIÓN PRODUCTIVA Y DEL FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN"

RESOLUCIÓN DE CONSEJO DE FACULTAD

Nº 442-15-CFCC
Bellavista, setiembre 11, 2015.

El Consejo de Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional del Callao.

VISTOS, los Oficios Nº 060-2015-INICC/FCC de fecha 08 de setiembre del 2015, mediante el cual, el Director del Instituto de Investigación remite la propuesta de Jurado Evaluador para el Ciclo de Tesis 2015-03-CAÑETE para la titulación profesional por la modalidad de Tesis con Ciclo de Tesis y, el Oficio Nº 093-2015-CGT/FCC/UNAC de fecha 08 de setiembre del 2015 del Presidente de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Contables, informando la designación del Representante de dicha Comisión para las sustentaciones correspondientes al Ciclo de Tesis 2015-03-CAÑETE;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución del Consejo Universitario Nº043-2011-CU del 25/02/11 se aprueba el Reglamento de Grados y Títulos de Pregrado; y sus modificatorias Resoluciones de Consejo Universitario Nº 072-2011-CU, Nº 082-2011-CU, Nº221-2012-CU, considerándose en el Art. 23º la titulación profesional por la modalidad de tesis en dos procedimientos: titulación sin ciclo de tesis, y titulación con ciclo de tesis;

Que, en los artículos 14º; 15º y 16º del indicado Reglamento se dispone lo concerniente a la designación del Jurado Evaluador para la titulación profesional por la modalidad de Sustentación de Tesis y, el Art. 41º dispone que el Representante es designado por el Consejo de Facultad a propuesta de la Comisión de Grados y Títulos;

Que, mediante Resolución Rectoral Nº 754-2013-R del 21 de agosto del 2013 se aprobó la "Directiva para la Titulación Profesional por la modalidad de Tesis con Ciclo de Tesis en la Universidad Nacional del Callao", precisándose en el Capítulo X – De la Sustentación de la Tesis de Titulación, numerales 10.1; 10.2; 10.3 y 10.4 el desarrollo del acto de sustentación;

Que, mediante Resolución de Consejo de Facultad Nº 396-15-CFCC del 18/06/2015, se aprobó el Cronograma de Actividades del Ciclo de Tesis 2015-03-CAÑETE, fijándose la sustentación de tesis para los días miércoles 23 y viernes 25 de setiembre del 2015;

Que, conforme al primer documento del visto, el Instituto de Investigación propone como Jurado Evaluador al Dr. CPC. Oscar Germán Iannacone Martínez como Presidente, al CPC. Manuel Ernesto Fernández Chaparro como Secretario, al Mg. Abg. Lino Pedro García Flores como Vocal y la Mg. CPC. Ana Cecilia Ordóñez Ferro como Miembro Suplente; en tanto que, la Comisión de Grados y Títulos, en el segundo documento del visto, propone a la Dra. CPC. Ana Mercedes León Zárate como Representante de la Comisión;

Que, mediante Resolución Rectoral Nº 551-2015-R del 27 de agosto del 2015, se conforma el Consejo de Facultad de Ciencias Contables conforme a lo autorizado por la Asamblea Universitaria Transitoria mediante Resolución Nº 12-2015-AUT-UNAC del 13/08/2015, con vigencia hasta la elección y designación de los nuevos integrantes;

Estando a lo acordado por el Consejo de Facultad en su Sesión Ordinaria de fecha 08 de setiembre del 2015 y en uso de las atribuciones concedidas al Consejo de Facultad en el Art. 180º del Estatuto de la Universidad Nacional del Callao;

RESUELVE:

- 1º **DESIGNAR EL JURADO EVALUADOR PARA LA SUSTENTACION DE TESIS DEL CICLO DE TESIS 2015-03-CAÑETE** para la obtención del Título Profesional, que se llevará a cabo los días **MIÉRCOLES 23 y VIERNES 25** de setiembre del 2015; integrando el Jurado los siguientes Profesores:



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES
Av. Juan Pablo II - 306 - Ciudad Universitaria - Bellavista-Callao
Teléfonos: 429-6101 - Telf. 429-3131 Fax: Anexo 107 Apartado Postal 1

Decanato

"DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERU"
"AÑO DE LA DIVERSIFICACIÓN PRODUCTIVA Y DEL FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN"

RESOLUCIÓN DE CONSEJO DE FACUL
Nº 442-15-C
Bellavista, setiembre 11,

Dr. CPC. OSCAR GERMAN IANNAcone MARTINEZ	-	Presidente
CPC. MANUEL ERNESTO FERNANDEZ CHAPARRO	-	Secretario
Mg. Abg. LINO PEDRO GARCIA FLORES	-	Vocal
Mg. CPC. ANA CECILIA ORDOÑEZ FERRO	-	Miembro Suplente
Dra. CPC. Ana Mercedes León Zárate	-	Representante de la Comisión de Grados y Títulos

- 2º Establecer que los Miembros del Jurado en su conjunto, son responsables de sus decisiones calificaciones, las mismas que son irrevisables, irrevocables e inapelables en cualquier instancia incluyendo el Consejo de Facultad y Consejo Universitario.
- 3º Disponer que el Secretario del Jurado, en estricto cumplimiento del numeral 10.4 del Capítulo X - Sustentación de la Tesis de Titulación de la Directiva para la Titulación Profesional por la modalidad Tesis con Ciclo de Tesis en la Universidad Nacional del Callao; redacte el Acta de Sustentación respectiva sobre el resultado de la Sustentación, la que será firmada por todos los miembros del Jurado, al final del acto de sustentación.
- 4º Transcribir la presente Resolución al Rector (e), Vicerrector Administrativo (e), Vicerrector de Investigación (e), Secretaría General, Órgano de Control Institucional, Instituto de Investigación, Secretaría del Decanato, Comisión de Grados y Títulos, Coordinador Académico del Ciclo de Tesis 203-CAÑETE, Miembros del Jurado Evaluador y Representante de la CGT/FCC y Miembros del Consejo de Facultad.

Regístrese y comuníquese.


Dr. Roger H. Peña Huaman
DECANO

C. Bamba



DICTAMEN COLEGIADO DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS N° 005-CT-2015-03-SEDE CAÑETE.

TESIS TITULADA:

AUDITORIA DE GESTIÓN Y SU INCIDENCIA EN LOS RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE IMPERIAL-CAÑETE. AÑO 2014. AUTORES: GONZALES GAGO, DIANA YANE; MIO VILLANUEVA, ADA MILAGROS

Visto el documento presentado por los autores de la Tesis, y realizada la evaluación del levantamiento de las observaciones, los miembros del Jurado Evaluador del Ciclo de Tesis 2015-03-Sede Cañete, dictaminan por unanimidad la conformidad del levantamiento de las observaciones, por lo que los Bachilleres queda expeditos para realizar el empastado de la Tesis y continuar con los trámites para su Titulación.

Bellavista, 19 de octubre de 2015.



DR. CPC. OSCAR GERMAN IANNAZONE MARTINEZ
Presidente



CPC. MANUEL ERNESTO FERNANDEZ CHAPARRO
Secretario



MG. ABG. LINO PEDRO GARCIA FLORES
Vocal



MG. CPC. ANA CECILIA ORDÓÑEZ FERRO
Vocal

Art. 48° del Reglamento de Grados y Títulos de Pregrado "... Cada participante, en coordinación con su asesor, realiza las correcciones o levanta las observaciones (si las hubiera) formuladas por el Jurado Evaluador y en un plazo no mayor a los quince (15) días calendarios presenta la tesis final para su revisión por los miembros del Jurado, quienes en un plazo no más de siete (07) calendarios emiten su dictamen colegiado. No se presentaran observaciones complementarias o adicionales a las planteadas inicialmente al dictamen. Con ello el Bachiller queda expedito para realizar el empastado del trabajo y puede continuar con los trámites para su titulación.

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación se lo dedicamos a nuestros padres, nuestro agradecimiento infinito por sus consejos, valores, esfuerzo y apoyo incondicional hacia nosotras, gracias por estar siempre a nuestro lado.

AGRADECIMIENTO

A Dios y a todas las personas que nos apoyaron en el desarrollo de nuestra tesis.

A nuestra Asesora Magister CPCC Liliana Ruth Huamán Rondón quien con sus sabios consejos, orientaciones, revisión y corrección nos ha permitido la correcta presentación de la presente tesis.

A los profesores de los módulos por el desprendimiento de sus conocimientos y que han hecho posible la culminación de este trabajo de investigación.

ÍNDICE

ÍNDICE DE CUADRO	4
ÍNDICE DE GRÁFICOS	5
ÍNDICE DE TABLAS	9
RESUMEN	12
ABSTRACT	13
INTRODUCCIÓN	14
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.1 Determinación del Problema	16
1.2 Formulación del Problema.....	17
1.2.1 Problema General	17
1.2.2 Problemas Específicos.....	17
1.3 Objetivos de la investigación	18
1.3.1 Objetivo General	18
1.3.2 Objetivos específicos	18
1.4 Justificación de la Investigación.	18
1.4.1 Su Naturaleza	18
1.4.2 Su Magnitud.	19
1.4.3 Su Trascendencia.	19
1.4.4 Su Vulnerabilidad.	19
1.5 Importancia de la Investigación	20
II. MARCO TEÓRICO	21
2.1 Antecedentes del estudio.....	21
2.1.1 Investigaciones en el Ámbito Internacional	21

2.1.2 Investigaciones en el Ámbito Nacional.....	24
2.2. Base Científica.....	28
2.3 Marco Teórico.....	29
2.3.1. Auditoria	29
A. Gestión	30
B. Auditoría de Gestión	31
C. Objetivos	31
D. Propósito	32
2.3.2.Recursos Humanos.....	37
A. Objetivo	37
B. Importancia	38
C. Funciones	39
D. Administración de Recursos Humanos.	39
2.3.3. Municipalidad Distrital de Imperial.....	48
2.2.4 Base Legal	53
2.4. Definiciones de Términos Básicos	59
III. VARIABLES E HIPÓTESIS.....	66
3.1. Definición de las Variables.....	66
3.2. Operacionalización de las Variables.....	67
3.3. Hipótesis General e Hipótesis Específica.	67
IV. METODOLOGÍA	69
4.1. Tipo de investigación	69
4.2. Diseño de investigación.....	70
4.3 Población y muestra	71
4.4 Técnica e instrumento de recolección de datos.	75

4.5. Procedimiento de recolección de datos.....	76
4.6. Procesamiento estadístico y análisis de datos.	77
V. RESULTADOS.....	78
5.1. Validez y Fiabilidad del Instrumento.	78
5.2. Análisis de los resultados.	80
5.3. Aplicación del análisis de los resultados a través del programa Excel y de cuadros estadísticos tanto a la hipótesis general como a las hipótesis específicas con otros estudios similares.....	105
VI. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	109
6.1. Contratación de Hipótesis con los Resultados.....	109
6.2. Contratación de resultados con otros estudios similares	120
VII. CONCLUSIONES.....	125
VIII. RECOMENDACIONES	128
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	131
X. ANEXOS	134
ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	134
ANEXO 2. ENCUESTA	136
ANEXO 3 ORGANIGRAMA	141
ANEXO 4. OPINIONES DE JUECES DE EXPERTO	142

ÍNDICE DE CUADRO

CUADRO N° 2.1	Estado de Gestión	52
CUADRO N° 4.1	Áreas Encuestadas – Funciones	74
CUADRO N° 5.1	Reagrupación de las Preguntas con la Hipótesis General	106
CUADRO N° 5.2	Reagrupación de las Preguntas con la Hipótesis Especifica 1	107
CUADRO N° 5.3	Reagrupación de las Preguntas con la Hipótesis Especifica 2	108
CUADRO N° 6.1	Matriz de Contingencia de la Hipótesis General	110
CUADRO N° 6.2	Pruebas de Chi – Cuadrado	111
CUADRO N° 6.3	Matriz de Contingencia de la Hipótesis Especifica 1	114
CUADRO N° 6.4	Pruebas de Chi – Cuadrado	114
CUADRO N° 6.5	Matriz de Contingencia de la Hipótesis Especifica 2	118
CUADRO N° 6.6	Pruebas de Chi – Cuadrado	118

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRAFICO N° 5.1	¿Considera Usted que la Auditoria de Gestión permite al recurso humano mejorar el eficaz cumplimiento de los objetivos de la Municipalidad Distrital de Imperial?	80
GRAFICO N° 5.2	¿En su opinión considera Usted que la Auditoria de Gestión permite al recurso humano mejorar en forma eficaz el cumplimiento de los programas fijados por la Municipalidad Distrital de imperial?	82
GRAFICO N° 5.3	¿Considera Usted que la Auditoria de Gestión permite utilizar con eficiencia los recursos humanos, físicos y monetarios de la Municipalidad Distrital de Imperial?	83
GRAFICO N° 5.4	¿Considera Usted que la Auditoria de Gestión permite mejorar y lograr eficiencia en los servicios prestados por los recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Imperial a la comunidad?	85
GRAFICO N° 5.5	¿Considera Usted que la Auditoria de Gestión al evaluar el uso de los procesos técnicos aplicados por los recursos humanos ayuda al cumplimiento de las políticas de personal de la Municipalidad Distrital de Imperial?.	86
GRAFICO N° 5.6	¿Considera Usted que la Auditoria de Gestión al evaluar la aplicación de los procesos técnicos relacionados al cumplimiento de los procedimientos utilizados por los recursos humanos fortalece el cumplimiento de los procedimientos establecidos al personal de la Municipalidad Distrital de Imperial?	88

GRAFICO N° 5.7	¿En la opinión de Usted la Auditoria de Gestión al revisar los procedimientos en los procesos técnicos de personal se han manejado correctamente en los recursos humanos?	89
GRAFICO N° 5.8	¿Considera Usted importante, que en la Municipalidad Distrital de Imperial en la selección de personal, es requisito importante la experiencia profesional?	91
GRAFICO N° 5.9	¿En su opinión considera Usted que la preparación profesional es requisito importante en la selección de los recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Imperial?	92
GRAFICO N° 5.10	¿Considera Usted que la Auditoria de Gestión al evaluar los procesos de selección de personal debe incidir principalmente en la experiencia y preparación profesional a fin de ayudar y fortalecer el cumplimiento de las políticas de personal de la Municipalidad Distrital de Imperial?	94
GRAFICO N° 5.11	¿Para Usted es necesario, que el personal encargado de la selección de personal tenga preparación profesional para que haya mayor eficiencia en los recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Imperial?	95
GRAFICO N° 5.12	¿En su opinión considera Usted que la Municipalidad Distrital de Imperial en la selección de los Recursos Humanos ha considerado conveniente para lograr la eficiencia de sus servicios y recursos la experiencia y preparación profesional?	97

GRAFICO N° 5.13	¿En su opinión considera Usted que la Municipalidad Distrital de Imperial en los procesos técnicos de los recursos humanos ha considerado conveniente para lograr la eficacia el cumplimiento y aplicación de las políticas y procedimientos normados?	98
GRAFICO N° 5.14	¿Considera usted que la Auditoria de Gestión incide en la calidad de los servicios brindado por los recursos humanos a los usuarios externos (comunidad vecinal) de la Municipalidad Distrital de Imperial?	100
GRAFICO N° 5.15	¿Considera Usted que la Auditoria de Gestión incide en la calidad del servicio brindado por el recurso humano a los usuarios internos (trabajadores) de la Municipalidad Distrital de Imperial?	101
GRAFICO N° 5.16	¿En su opinión considera Usted que la Auditoria de Gestión a través de sus recomendaciones debe ayudar a lograr la eficacia de los servicios brindados por los recursos humanos tanto interno como externo de la Municipalidad Distrital de Imperial?	103
GRAFICO N° 5.17	¿Para Usted la Auditoria de Gestión como resultado de su ejecución debe fortalecer y ayudar a lograr la eficiencia de los recursos humanos de los servicios externos e internos brindados por la Municipalidad Distrital de Imperial a la comunidad?	104
GRAFICO N° 6.1	Representación Gráfica del Chi – Cuadrado	111
GRAFICO N° 6.2	Representación Gráfica del Chi – Cuadrado	115
GRAFICO N° 6.3	Representación Gráfica del Chi – Cuadrado	119
GRAFICO N° 6.2.1	Barras en Porcentajes	121
GRAFICO N° 6.2.2	Barras en Porcentajes	122

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N° 01	¿Considera Usted que la Auditoria de Gestión permite al recurso humano mejorar el eficaz cumplimiento de los objetivos de la Municipalidad Distrital de Imperial?	80
TABLA N° 02	¿En su opinión considera Usted que la Auditoria de Gestión permite al recurso humano mejorar en forma eficaz el cumplimiento de los programas fijados por la Municipalidad Distrital de Imperial?	81
TABLA N° 03	¿Considera Usted que la Auditoria de Gestión permite utilizar con eficiencia los recursos humanos, físicos y monetarios de la Municipalidad Distrital de Imperial?	83
TABLA N° 04	¿Considera Usted que la Auditoria de Gestión permite mejorar y lograr eficiencia en los servicios prestados por los recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Imperial a la comunidad?	84
TABLA N° 05	¿Considera Usted que la Auditoria de Gestión al evaluar el uso de los procesos técnicos aplicados por los recursos humanos ayuda al cumplimiento de las políticas de personal de la Municipalidad Distrital de Imperial?	86
TABLA N° 06	¿Considera Usted que la Auditoria de Gestión al evaluar la aplicación de los procesos técnicos relacionados al cumplimiento de los procedimientos utilizados por los recursos humanos fortalece el cumplimiento de los procedimientos establecidos al personal de la Municipalidad Distrital de Imperial?	87
TABLA N° 07	¿En la opinión de Usted la Auditoria de Gestión al revisar los procedimientos en los procesos técnicos de personal se han manejado	

	correctamente en los recursos humanos?	89
TABLA N° 08	¿Considera Usted importante, que en la Municipalidad Distrital de Imperial en la selección de personal, es requisito importante la experiencia profesional?	90
TABLA N° 09	¿En su opinión considera Usted que la preparación profesional es requisito importante en la selección de los recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Imperial?	92
TABLA N° 10	¿Considera Usted que la Auditoria de Gestión al evaluar los procesos de selección de personal debe incidir principalmente en la experiencia y preparación profesional a fin de ayudar y fortalecer el cumplimiento de las políticas de personal de la Municipalidad Distrital de Imperial?	93
TABLA N° 11	¿Para Usted es necesario, que el personal encargado de la selección de personal tenga preparación profesional para que haya mayor eficiencia en los recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Imperial?	95
TABLA N° 12	¿En su opinión considera Usted que la Municipalidad Distrital de Imperial en la selección de los Recursos Humanos ha considerado conveniente para lograr la eficiencia de sus servicios y recursos la experiencia y preparación profesional?	96
TABLA N° 13	¿En su opinión considera Usted que la Municipalidad Distrital de Imperial en los procesos técnicos de los recursos humanos ha considerado conveniente para lograr la eficacia el cumplimiento y aplicación de las políticas y procedimientos normados?	98
TABLA N° 14	¿Considera usted que la Auditoria de Gestión incide en la calidad de los servicios brindado por los recursos humanos a los usuarios externos	

	(comunidad vecinal) de la Municipalidad Distrital de Imperial?	99
TABLA N° 15	¿Considera Usted que la Auditoria de Gestión incide en la calidad del servicio brindado por el recurso humano a los usuarios internos (trabajadores) de la Municipalidad Distrital de Imperial?	101
TABLA N° 16	¿En su opinión considera Usted que la Auditoria de Gestión a través de sus recomendaciones debe ayudar a lograr la eficacia de los servicios brindados por los recursos humanos tanto interno como externo de la Municipalidad Distrital de Imperial?	102
TABLA N° 17	¿Para Usted la Auditoria de Gestión como resultado de su ejecución debe fortalecer y ayudar a lograr la eficiencia de los recursos humanos de los servicios externos e internos brindados por la Municipalidad Distrital de Imperial a la comunidad?	104

RESUMEN

La presente tesis ha sido denominada “AUDITORIA DE GESTIÓN Y SU INCIDENCIA EN LOS RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE IMPERIAL-CAÑETE. AÑO 2014” y se ha aplicado este tema para llevar a cabo la investigación sobre la clasificación del personal no adecuado, teniendo en cuenta que la administración pública debe contar con los medios que garanticen que los servidores públicos al servicio del estado sean los más aptos para desempeñar las funciones que tienen encomendadas.

Para este propósito se ha buscado información relacionada a la auditoria de gestión como una herramienta de control que proporciona a la gerencia un método para evaluar la efectividad de los procedimientos operativos y los controles internos, que contribuya a que los gobiernos locales busquen un recurso humano eficiente, eficaz y de calidad.

La auditoría de gestión en la actualidad cumple un rol muy importante ya que a través de esta se pueden mejorar ciertos mecanismos de aquellas entidades que se encuentran gestionando de una manera deficiente sus recursos.

PALABRAS CLAVES

AUDITORIA DE GESTIÓN → RECURSOS HUMANOS → MUNICIPALIDAD DISTRITAL

ABSTRACT

This thesis has been called "audit and its Impact on Human Resources of the District Municipality of Imperial" and applied this theme to carry out research on the classification of unsuitable staff, considering that the Administration Post must have the means to ensure that public servants serving the State are the most suitable to perform the functions that are entrusted.

For this purpose, we have sought information related to the audit of management and control tool that provides management a method to evaluate the effectiveness of operating procedures and internal controls to help ensure that local governments seek an efficient human resources effective and quality.

The management audit currently plays an important role because through this you can improve certain mechanisms entities that are a poor way to manage their resources.

KEYWORDS

PERFORMANCE AUDIT → HUMAN RESOURCES → DISTRICT MUNICIPALITY

INTRODUCCIÓN

El tema de la tesis es la “Auditoria de Gestión y su Incidencia en los Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Imperial-Cañete. Año 2014”, la problemática bajo estudio constituye aquellas deficiencias que se deben a diversos factores especialmente a bajas remuneraciones y al interés de carácter político que se presentan en los gobiernos locales.

El problema principal es que la Municipalidad Distrital de Imperial no ha realizado una auditoria aplicada a examinar las funciones, procedimientos y políticas del personal que le permita identificar las deficiencias que existen en los recursos humanos, con respecto al personal no calificado para cada área, lo que se pretende es buscar un recurso humano eficiente eficaz y de calidad, que tenga un buen desempeño como servidor público.

El objetivo de la investigación es demostrar que la aplicación de la auditoria de gestión representa un instrumento de control para beneficio de toda la institución.

Nuestra investigación consta de diez capítulos:

Capítulo I, se demuestra la determinación del problema, donde se describe la realidad problemática, los objetivos generales y específicos, justificación de la investigación y la importancia.

Capitulo II, corresponde al marco teórico que contiene los antecedentes de la investigación, bases científicas y definición de términos básicos.

Capítulo III, se mostró las Variables e Hipótesis, precisando la medición de las variables y los indicadores que se utilizaron, se establece las hipótesis que es la posible solución al problema planteado en la investigación,

Capítulo IV, presentamos el tipo de investigación, también se detalla el diseño de Investigación, la Población y la Muestra que es materia del estudio.

Capítulo V, está referido a los resultados e interpretación del trabajo de campo y la aplicación de la herramienta estadística.

Capítulo VI, se presenta la discusión de los resultados, donde se demuestra la contrastación de las hipótesis con los resultados a través del chi – cuadrado, y se comparó con otros estudios similares.

También presentamos las conclusiones, cuyos resultados obtenidos en la investigación, revela la concordancia con las hipótesis planteadas y las recomendaciones que dan soluciones y aportes que permitan alcanzar los objetivos del presente trabajo de investigación.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Determinación del Problema

La Administración Pública debe contar con los medios que garanticen que los servidores públicos al servicio del Estado sean los más aptos para desempeñar las funciones que tienen encomendadas, sin embargo en la Municipalidad Distrital de Imperial; según el seguimiento efectuado no se ha realizado una efectiva auditoria para examinar las actividades, funciones, procedimientos y políticas del personal; asimismo no se dispone de información vigente que permita establecer un control de eficacia y eficiencia.

Es por ello que se planteó el problema sobre el requerimiento de una auditoria de gestión como herramienta que optimice la gestión de los recursos humanos y que repercutió en los cambios de personal idóneo en cada área de la municipalidad. Lo que se pretendió fue buscar un recurso humano eficiente, eficaz y de calidad, que tenga un buen desempeño como servidor público, pues ello permitió optimizar la asignación y utilización de los recursos públicos.

De forma general, se planteó que la aplicación de la auditoría de gestión a los recursos humanos, permitió detectar las deficiencias en la aplicación práctica de las políticas de recursos

humanos, que estaban relacionadas principalmente con el bajo nivel de participación de los trabajadores, la clasificación del personal no calificado y las insuficiencias en el sistema de compensación, provocando resultados negativos en la Gestión estratégica eficaz.

La Auditoría de Gestión no soluciona directamente los problemas, sino que, los detecta e informa a través de sus recomendaciones, a los responsables de conducir la institución municipal, para que tomen las decisiones correspondientes.

1.2 Formulación del Problema.

1.2.1 Problema General

¿Cómo incide la auditoria de gestión en los recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Imperial – Cañete. Año 2014?

1.2.2 Problemas Específicos

- ¿Cómo incide la eficacia de la auditoria de gestión en los procesos técnicos del personal de los recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Imperial – Cañete. Año 2014?
- ¿Cómo incide la eficiencia de la auditoria de gestión en la selección de personal de la Municipalidad Distrital de Imperial – Cañete. Año 2014?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo General

Demostrar cómo incide positivamente la auditoría de gestión en los recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Imperial – Cañete. Año 2014.

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar la incidencia de la eficacia de la auditoría de gestión en los procesos técnicos del personal de los recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Imperial – Cañete. Año 2014.
- Analizar la incidencia de la eficiencia de la auditoría de gestión en la selección de personal de la Municipalidad Distrital de Imperial – Cañete. Año 2014.

1.4 Justificación de la Investigación.

La investigación se justifica por:

1.4.1 Su Naturaleza

Al explicar los fundamentos teóricos que se sustentan sobre la base de la presente investigación bibliográfica especializada, esto nos ha permitido organizar, analizar y realizar el seguimiento de la ejecución de las recomendaciones de la auditoría de gestión como soporte en los recursos humanos para una efectiva gestión municipal.

1.4.2 Su Magnitud.

Dado que los problemas administrativos en los recursos humanos se presentan constantemente en los gobiernos locales, ello genera mayores costos a la organización debido a las deficiencias, el cual hay que evitar. Tal es así que la auditoría de gestión representa una herramienta administrativa para auxiliar a la organización en el cumplimiento de los objetivos deseados.

1.4.3 Su Trascendencia.

Una de las causas del fracaso en la gestión pública se debe a una deficiente gestión en los recursos humanos, en consecuencia la investigación fue trascendental para todas las áreas que integran la Municipalidad Distrital de Imperial. Así mismo, el conocimiento de la situación real por la que atravesó la administración de los recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Imperial, para tal fin se pudo considerar que la implementación de una estrategia de gestión adecuada ayuda a la dirección general a la toma de decisiones en forma oportuna y confiable.

1.4.4 Su Vulnerabilidad.

La investigación tuvo características de vulnerabilidad, sin embargo consideramos que contamos con la capacidad suficiente y los recursos económicos para financiar los

gastos que se requirieron en vías de obtener resultados sólidos para nuestra investigación.

1.5 Importancia de la Investigación

El tema de investigación la auditoria de gestión, es importante porque permite dar a conocer la problemática del personal que ingresa a laborar por motivos de carácter político a los gobiernos locales, sin tener la experiencia, capacitación y preparación adecuada en el puesto que desempeña.

La mayor importancia del estudio está en demostrar que la auditoria de gestión incide y garantiza la aplicación de una estrategia de gestión institucional para evaluar la eficacia y eficiencia de los recursos humanos al momento de llevar a cabo el proceso de selección, contratación y demás aspectos relacionados con la administración de recursos humanos.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del estudio

Los antecedentes bibliográficos de la investigación están dados por las siguientes referencias.

2.1.1 Investigaciones en el Ámbito Internacional

FREIRE ACOSTA, Cecilia Noemí. En su tesis "Auditoría de Gestión a los Recursos Humanos del Gobierno Municipal de Cayambe". Ecuador. 2012, tesis previa a la obtención del título de Ingeniera en Contabilidad y Auditoría, Contadora Pública Autorizada. Presentada a la Facultad de Ciencias Administrativas Escuela de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Central del Ecuador.

El objetivo de la presente investigación es que la "Auditoría de Gestión permita determinar los niveles de eficacia, eficiencia y economía de los proceso del área de talento humano"

"La presente investigación nos brinda una perspectiva de que la auditoría de gestión Identifica áreas problemáticas, causas relacionadas y las alternativas para mejorar. Éste es un propósito importante de la Auditoría de Gestión, aunque a menudo son conscientes de un problema, la gerencia no siempre puede definir exactamente las dimensiones".

Esta tesis nos permite, sustentar mejor nuestra hipótesis específica relacionada a la eficacia, ya que en ella se define como el éxito de un programa o de una actividad para el logro de los objetivos y metas predeterminados en términos de cantidad, calidad y oportunidad de los bienes y servicios producidos. Es decir, es el logro de resultados de manera oportuna guardando relación con los objetivos y metas planteadas.

MARTÍN SIERRA, Celia. *En su tesis “Gestión de Recursos Humanos y Retención del Capital Humano Estratégico: Análisis de su Impacto en los Resultados de Empresas Innovadoras Españolas”. España. 2011, tesis doctoral presentada a la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales Departamento de Organización de Empresas y Comercialización e Investigación de Mercados de la universidad de Valladolid.*

El objetivo fundamental de esta investigación es “examinar la Contribución de la gestión de recursos humanos a los resultados organizativos, teniendo en cuenta el papel que puede jugar la retención del capital humano vinculado a los empleados valiosos de la organización”

“La presente investigación nos brinda una visión de la gestión de recursos humanos y los resultados organizativos,

las prácticas de recursos humanos juegan un papel protagonista debido a que permiten la adquisición, la retención y/o el desarrollo de los empleados con mayor potencial para contribuir al desempeño organizativo”.

En este antecedente podemos rescatar: Sin duda, uno de los recursos más importantes con los que cuenta cualquier tipo de empresa, son los recursos humanos. La necesidad de gestionar este recurso tan valioso ha hecho que en las empresas, se dedique un área a su gestión y dirección, la denominada gestión de recursos humanos, quién, a través de diversas prácticas, trata de adquirir, retener y/o desarrollar dichos recursos.

CABEZAS ANGULO, Sabino Elit. *En su tesis “Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano y Servicios del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Muisne”. Ecuador. 2012, tesis previa la obtención del título de Ingeniero en Contabilidad y Auditoría presentada a la Escuela de Ciencias Contables Y Auditoría de la Universidad Técnica Particular de Loja.*

La investigación tiene como objetivo importante “Proporcionar a la Dirección de Talento Humano, herramientas para la toma de decisiones y correctivos de los

procesos existentes a través del cronograma de recomendaciones”.

“La investigación nos Muestra de lo expuesto es la falta de personal calificado a los puestos y labores asignadas lo que da como resultados servicios insuficientes, mal realizados, producto de la falta de selección del recurso humano adecuado a las necesidades y servicios que presta la institución”.

Este tesis nos permite sustentar nuestras hipótesis de investigación la cual reafirma que la auditoría de gestión es una herramienta de apoyo efectivo a la gestión empresarial, donde se pueden conocer las variables y los distintos tipos de control que se deben producir en la empresa y que estén en condiciones de reconocer y valorar su importancia como elemento que repercute en la competitividad de la misma. Se tiene en cuenta la descripción y análisis del control estratégico, el control de eficacia, cumplimiento de objetivos empresariales, el control operativo o el control de ejecución y un análisis del control como factor clave de competitividad.

2.1.2 Investigaciones en el Ámbito Nacional

SAAVEDRA PEÑA, Marita Paola. *En su tesis denominada, “Auditoría de Gestión en el Área de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital Norte Chico del DPTO.*

Lambayeque en el período 2011 y propuesta de un Sistema de mejor Gestión”. Perú. 2014, tesis para optar el Título de: Contador Público, presentada a la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

El objetivo de la presente investigación “Es examinar la aplicación de la auditoría de gestión en el área de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital Norte Chico del DPTO. Lambayeque en el periodo 2011 para decidir sobre los sistemas de mejor gestión para sus recursos humanos”.

“La presente investigación nos brinda un enfoque detallado de que la auditoría de gestión en la actualidad cumple un rol muy importante ya que a través de esta se pueden mejorar ciertos mecanismos de aquellas entidades que se encuentran gestionando de una manera deficiente sus recursos”.

En esta tesis nos apoyamos que la aplicación de la auditoría de gestión como herramienta de control, permite mejorar las deficiencias de los recursos humanos para beneficio de toda la Municipalidad.

Por lo indicado en el párrafo anterior se propone la implementación de nuevo sistema que le permita registrar los movimientos concernientes al personal, el cual no solo

les permita un mejor desempeño laboral de los trabajadores sino también un mejor y mayor control de la utilización de ese sistema.

HUAYLLANI TAYPE, Leoncio. *En su tesis denominada “La Auditoría de Gestión como un sistema de medición para evaluar el desempeño en el Gobierno local de la Provincia de Angares-Lircay, Región Huancavelica”. Perú. 2012, tesis para obtener el grado académico de Doctor en la Universidad Nacional Federico Villareal.*

El objetivo de la presente investigación “Es establecer que las Autoridades dispongan la ejecución de Auditorías de Gestión para tener una evaluación independiente sobre el desempeño integral del Gobierno Local y Desarrollo de recomendaciones para promover mejoras u otras acciones correctivas”.

“La presente investigación nos brinda una visión de lo que busca la auditoría de gestión orientada a mejorar la efectividad, eficiencia y economía en el uso de los recursos públicos, para facilitar la toma de decisiones por quienes son responsables de adoptar acciones correctivas y mejorar su responsabilidad ante el público”.

Esta tesis nos permite reafirmar nuestro problema, ya que los auditores deben examinar el proceso de selección del

personal, consistente en escoger a la persona adecuada para el cargo adecuado; escoger entre los candidatos reclutados al más idóneo para ocupar los cargos vacantes en la empresa.

BARDALES CORREA, Gissela Segunda. *En su tesis “Evaluación de Puestos de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial San Miguel –Cajamarca de acuerdo al manual normativo de clasificación de cargos”. Perú. 2013, tesis para obtener el Título de Licenciado en Administración presentada a la Facultad de Ciencias Económicas Escuela Profesional de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego.*

El objetivo de la presente investigación es demostrar que los perfiles del trabajador de la Municipalidad Provincial San Miguel – Cajamarca no se encuentra alineados al Manual Normativo de Cargos.

“La presente investigación nos brinda una visión de que el sistema de recursos humanos garantice imparcialidad y equidad al momento de llevar a cabo el proceso de selección, contratación y demás aspectos relacionados con la administración de recursos humanos”.

En este antecedente podemos resaltar nuestra hipótesis, el cual es una nueva concepción para los directivos y

trabajadores en general de las municipalidades, es el reto que tienen de adecuarse a las exigencias del contexto y los cambios, siendo necesario adaptar todo un sistema de gestión en busca de la excelencia organizacional, debido a la influencia significativa de ésta en los desempeños laborales.

2.2. Base Científica

Teoría Clásica de la Administración Henry Fayol

(Revista Management Today en español Sección "Clásicos de la Gerencia", marzo de 1986.), transcribimos a continuación lo siguiente:

Que la teoría clásica de la administración, llamada también corriente fayolista en honor a su creador Henry Fayol, se distinguió por su enfoque sistémico integral, es decir, sus estudios abarcaron todas las esferas de la empresa, ya que para Fayol era muy importante tanto vender como producir, financiarse como asegurar los bienes de una empresa. En fin, la organización y sus componentes se consideraban como un gran sistema interdependiente, como clientes internos.

Para Fayol, el obrero al igual que el gerente eran seres humanos, y era necesario tomarlos en consideración para crear una sola energía, una unidad, un espíritu de equipo. La teoría clásica se

centraba en definir la estructura para garantizar la eficiencia en todas las partes involucradas, sean éstas órganos (secciones, departamentos) o personas (ocupantes de cargos y ejecutantes de tareas). La tarea administrativa no debe ser una carga para las autoridades, sino más bien una responsabilidad compartida con los subordinados. Fayol creó escenarios propicios para la eficiencia administrativa y, por ende, para la generación de utilidades para la empresa. Estos escenarios estuvieron respaldados por un instrumento de investigación y aplicación de la práctica administrativa llamado proceso administrativo (prever, organizar, dirigir, coordinar y controlar). Es decir, una estructura de principios administrativos (14 en general).

Fayol enfatizaba la importancia de su doctrina administrativa calificándola no como un privilegio exclusivo ni una carga personal del jefe o de los directivos de la empresa, sino como una función que se reparte, como las otras funciones esenciales, entre la cabeza y los miembros del cuerpo social. Sus principios marcan no sólo un concepto de estructura, sino también buscan un concepto de humanismo y de coordinación de recursos en la organización y, sobre todo, un concepto de universalidad en su implantación.

2.3 Marco Teórico

2.3.1. **Auditoria** para Taylor y Glezen (1994) citado por Valeriano (2002) "La auditoría es un examen sistemático de las

actividades de una organización (o de un segmento estipulado de las mismas) en relación con objetivos específicos, a fin de evaluar el comportamiento, señalar las oportunidades de mejorar y generar recomendaciones para el mejoramiento o para favorecer la acción” (p. 48).

A. Gestión (Diccionario Espasa Calpe, de la lengua española)

Gestión es "acción y efecto de gestionar", y luego de intercambiar la definición de diversos vocablos relacionados, vamos a definir gestión como: "realizar, con el mayor cuidado posible, todas las actividades necesarias para el logro de los objetivos propuestos".

Desde esta definición, en nuestra investigación, deberemos comprobar que los funcionarios públicos hayan cumplido sus funciones de la manera más adecuada para:

- a. Lograr el mayor avance posible en el cumplimiento de las metas establecidas, en los plazos acordados (Eficacia)
- b. Haberlas alcanzado con la mejor utilización de los recursos y dinero públicos (Eficiencia), y
- c. Obteniendo los costos más adecuados (Economía).

Cuando conjugamos estas tres características en la Auditoría muchos le denominan “auditoría de las 3 E” aunque, se de tener en cuenta que, en el ámbito de la Unión

Europea y más ampliado de la OCDE, se habla de “auditoría de las 6 E” incorporando Ecología, Ética y Equidad.

B. Auditoría de Gestión citado por Álvarez (2007) donde hace referencia que: “La auditoría de gestión, es un examen objetivo, sistemático y profesional de evidencias, realizado con el fin de proporcionar una evaluación independiente sobre el desempeño (rendimiento) de una entidad, programa o actividad gubernamental, orientada a mejorar la efectividad, eficiencia y economía en el uso de los recursos públicos, para facilitar la toma de decisiones por quienes son responsables de adoptar acciones correctivas y mejorar la responsabilidad ante el público”.

Con ello decimos que la auditoría de gestión es un instrumento de control que permite evaluar la eficacia, eficiencia y economía del uso de los recursos públicos.

C. Objetivos citado por Álvarez (2007) donde hace referencia que la auditoría de gestión tiene como objetivos primordiales:

- ❖ Proporcionar una evaluación independiente sobre el desempeño y rendimiento de la entidad orientando a mejorar el uso de los recursos públicos.

- ❖ Evaluar la gestión administrativa y operativa de la entidad, determinando el nivel de cumplimiento de metas y objetivos previstos en el plan estratégico y el plan operativo respectivamente.
- ❖ Comprobar la confiabilidad de la información y de los controles.
- ❖ Emitir opinión sobre el grado de confianza en el sistema de control interno.
- ❖ Verificar la adopción de acciones correctivas e implementación de recomendaciones de auditorías anteriores.(p. 32)

D. Propósito citado por Fonseca (2007), donde menciona lo siguiente:

- ❖ Determinar si la entidad requiere, protege y emplea sus recursos de manera económica y eficiente.
- ❖ Establecer las causas de ineficiencias o prácticas antieconómicas.
- ❖ Evaluar si los objetivos de un programa son apropiados, suficientes o pertinentes y el grado en que produce los resultados deseados.(p. 21)

E. Alcance Citado por Franklin (2007), donde señala que "El área que abarca la auditoría de gestión comprende la

totalidad de una organización en lo correspondiente a su estructura, niveles, relaciones y formas de actuación”.

F. Importancia Citado por Pérez (2001), menciona que la “Importancia de una técnica está en función de su utilidad para el hombre, y aunque la auditoría de gestión nace en la primera mitad del siglo XX, es en nuestros días cuando adquiere mayor importancia como herramienta de apoyo para la administración. Es por eso que debe vigilarse constantemente la administración, ya que es el alma de la maquinaria empresarial, y aunque ella no se ve, sí se perciben sus resultados. El que se revisen los planes de la empresa (objetivos, políticas, procedimientos, métodos, etc.); su estructura organizacional, la manera como su recurso humano es el más importante, por complejo es dirigido y sus sistemas de control asociados a la administración”.

G. Enfoque de la Auditoría de Gestión citado por Álvarez (2007) el cual reafirma que “El enfoque de la auditoría de gestión es la direccionalidad u orientación que se le da al examen. La auditoría de gestión por su enfoque, involucra una revisión sistemática de las actividades, de la gestión. En sí, de una entidad, relacionado a la efectividad de las metas y objetivos logrados, a la eficiencia y economía

en la utilización de los recursos públicos por lo tanto su enfoque está orientado más a lo gerencial, operativo de evaluación del desempeño y de los resultados logrados por la entidad, así como el desarrollo de recomendaciones para promover, mejorar u otras acciones correctivas” (p. 632).

H. Fundamentación de la Auditoría de Gestión

Huayllani Taype, Leoncio (2012), en su tesis denominada “La Auditoría de Gestión como un sistema de medición para evaluar el desempeño en el Gobierno local de la Provincia de Angares - Lircay, Región Huancavelica”, nos brinda la fundamentación tal como se detalla a continuación:

“Toda la tarea de control a realizar desde la auditoría de gestión debe estar, obligatoriamente, dirigida a recopilar la información necesaria para elevar un informe en el cual se deje establecido el nivel de desempeño de las organizaciones con relación al cumplimiento de los objetivos fijados en el periodo analizado, o sea con énfasis total en los resultados. Esta afirmación se concibe plenamente con los postulados de una nueva Gestión Pública que pone énfasis en el ahorro, la eficiencia y la eficacia de las organizaciones gubernamentales, así como en la mejora de la calidad de la prestación de los servicios. Cuyos postulados básicos consisten en atenuar los controles sobre los gerentes

públicos, confiándoles más responsabilidades y autonomía, pero con toda la importancia de la gestión puesta en la obtención de los resultados”.

I. Beneficios

Saavedra Peña Marita Paola (2014) en su tesis denominada, “Auditoría de Gestión en el área de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital Norte Chico del DPTO. Lambayeque en el período 2011 y propuesta de un sistema de mejor gestión”, hace referencia a los beneficios que estamos mencionando a continuación:

Tal es así que la auditoría de gestión representa una herramienta administrativa para auxiliar a la organización en el cumplimiento de los objetivos deseados, ya que una de las causas del fracaso en los negocios se debe a una pobre gestión de los recursos humanos.

Sin embargo al realizar una auditoría de gestión la empresa podrá tener un mejor manejo de la información haciendo un mejor uso a sus recursos y por ende el crecimiento de la misma, permitiéndose así:

- Recomendar ciertas medidas para mejorar la situación presente.
- Extiende la función auditora a toda la empresa.
- Asegura información detallada y objetiva.

- Permite identificar las áreas problemáticas, las causas relacionadas y las soluciones para mejorar.

J. Componentes de la Auditoría de Gestión

Freire Acosta Cecilia Noemí (2012), en su tesis "Auditoría de Gestión a los Recursos Humanos del Gobierno Municipal de Cayambe", nos brinda los términos vinculados a la Auditoría de Gestión que estamos referenciando a continuación:

Economía

Es la adecuada adquisición y asignación, conforme a las necesidades, de recursos humanos, físicos, técnicos y naturales, efectuada por las entidades públicas en los diferentes procesos, para maximizar sus resultados.

Eficiencia

Es la relación existente entre los recursos y los insumos utilizados frente a los resultados obtenidos.

Eficacia

La eficacia puede ser definida como el éxito de un programa o de una actividad para el logro de los objetivos y metas predeterminados en términos de cantidad, calidad y oportunidad de los bienes y servicios producidos. Es el logro de resultados de manera oportuna guardando relación con los objetivos y metas planteadas.

2.3.2. Recursos Humanos.

Martín Sierra Celia (2011) en su tesis “Gestión de Recursos Humanos y Retención del Capital Humano Estratégico: Análisis de su Impacto en los Resultados de Empresas Innovadoras Españolas”, nos hace mención del término que estamos referenciando a continuación:

“Se denomina recursos humanos (RRHH) a las personas con las que una organización (con o sin fines de lucro, y de cualquier tipo de asociación) cuenta para desarrollar y ejecutar de manera correcta las acciones, actividades, labores y tareas que deben realizarse y que han sido solicitadas a dichas personas.

Los recursos humanos han sido considerados como una de las principales fuentes de ventaja competitiva sostenible de la empresa, ya que las características valiosas y únicas de los empleados y, principalmente, sus conocimientos, permiten crear lo que se ha denominado “ventaja del capital humano” o “ventaja a través de las personas”.

A. Objetivo

Saavedra Peña Marita Paola (2014) en su tesis denominada, “Auditoría de Gestión en el área de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital Norte Chico del DPTO. Lambayeque en el período 2011 y propuesta de un sistema de mejor

gestión”, hace referencia al objetivo de los recursos humanos que estamos mencionando a continuación:

“El objetivo básico es alinear el área o profesionales de RR.HH. con la estrategia de la organización, lo que permitirá implantar la estrategia organizacional a través de las personas, quienes son consideradas como los únicos recursos vivos e inteligentes capaces de llevar al éxito organizacional y enfrentar los desafíos que hoy en día se percibe en la fuerte competencia mundial”.

B. Importancia

Las organizaciones poseen un elemento común: todas están integradas por personas. Las personas llevan a cabo los avances, los logros y los errores de sus organizaciones. Por eso no es exagerado afirmar que constituyen el recurso máspreciado. Si alguien dispusiera de cuantiosos capitales, equipos modernos e instalaciones impecables pero careciera de un conjunto de personas, o éstas se consideraran mal dirigidas, con escasos alicientes, con mínima motivación para desempeñar sus funciones, el éxito sería imposible. La verdadera importancia de los Recursos Humanos de toda la empresa se encuentra en su habilidad para responder favorablemente y con voluntad a los objetivos del desempeño y las oportunidades, y en estos esfuerzos

obtener satisfacción, tanto por cumplir con el trabajo como por encontrarse en el ambiente del mismo.

Esto requiere que gente adecuada, con la combinación correcta de conocimientos y habilidades, se encuentre en el lugar y en el momento adecuados para desempeñar el trabajo necesario. Una empresa está compuesta de seres humanos que se unen para beneficio mutuo, y la empresa se forma o se destruye por la calidad o el comportamiento de su gente. Sólo es a través de los recursos humanos que los demás recursos se pueden utilizar con efectividad.

C. Funciones citado por Ulrich, Losey y Lake (1997), asume “que la función primordial de los recursos humanos debe consistir en la entrega y/o desarrollo de capital humano que permita que la empresa sea cada día más competitiva, que opere con la máxima eficacia, y que lleve a cabo sus estrategias favorablemente. Los profesionales de los recursos humanos que entiendan estos objetivos y que tengan las habilidades empresariales necesarias para que se cumplan serán de un valor incalculable en el futuro”.

D. Administración de Recursos Humanos.

La Administración de Recursos Humanos consiste en la planeación, organización, desarrollo y coordinación, así

como también control de técnicas, capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que la organización representa el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo. Significa conquistar y mantener las personas en la organización, trabajando y dando el máximo de sí, con una actitud positiva y favorable. Representa todas aquellas cosas que hacen que el personal permanezca en la organización. En la actualidad las técnicas de selección del personal tiene que ser más subjetivas y más afinadas, determinando los requerimientos de los recursos humanos, acrecentando las fuentes más efectivas que permitan allegarse a los candidatos idóneos, evaluando la potencialidad física y mental de los solicitantes, así como su aptitud para el trabajo, utilizando para ello una serie de técnicas, como la entrevista, las pruebas psicosométricas y los exámenes médicos.

E. Regímenes Laborales para Servidores Públicos

DL N° 276 Ley de bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Publico, 2012, nos hace referencia acerca del contenido de la ley; transcribimos a

continuación los articulados necesarios para nuestro trabajo de investigación:

Artículo N° 1.- La Carrera Administrativa

Es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública. Tiene por objeto permitir la incorporación de personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal en el desempeño del servicio público.

Se expresa en una estructura que permite la ubicación de los servidores públicos según calificaciones y méritos.

No están comprendidos en la Carrera Administrativa los servidores públicos contratados ni los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza, pero sí en las disposiciones de la presente Ley en lo que les sea aplicable.

No están comprendidos en la Carrera Administrativa ni en norma alguna de la presente Ley los miembros de las Fuerzas Armadas y Fuerzas Policiales, ni los trabajadores de las empresas del Estado o de sociedades de economía mixta, cualquiera sea su forma jurídica.

❖ **Artículo N° 4.- La Carrera Administrativa es permanente y se rige por los siguientes principios;**

el cual mencionamos a continuación :

- a) Igualdad de oportunidades;
- b) Estabilidad;
- c) Garantía del nivel adquirido; y
- d) Retribución justa y equitativa, regulada por un sistema único homologado.

❖ **Artículo N° 5.- El sistema único de remuneraciones de la carrera administrativa se rige por los siguientes principios:**, nos hace referencia lo siguiente:

- Universidad;
- Base técnica;
- Relación directa con la carrera administrativa y
- Adecuada compensación económica.

Artículo N° 7, nos señala a continuación: "Ningún servidor público puede desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado, inclusive en las Empresas de propiedad directa o indirecta del Estado o de Economía Mixta. Es incompatible asimismo la percepción simultánea de remuneraciones y pensión por servicios prestados al Estado. La única excepción a ambos principios está constituida por

la función educativa en la cual es compatible la percepción de pensión y remuneración excepcional”.

Capítulo I

De La Estructura

Artículo N° 8

se ha transcrito los siguientes terminos que referenciamos a continuación:

La Carrera Administrativa se estructura por grupos ocupacionales y niveles. Los cargos no forman parte de la Carrera Administrativa. A cada nivel corresponderá un conjunto de cargos compatibles con aquél, dentro de la estructura organizacional de cada entidad.

❖ Los grupos ocupacionales de la Carrera Administrativa son Profesional, Técnico y Auxiliar

a) Grupo Profesional: Servidores con título profesional o grado académico reconocido por la Ley Universitaria.

b) Grupo Técnico: Servidores con formación superior o universitaria incompleta o capacitación tecnológica o experiencia técnica reconocida.

c) Grupo Auxiliar: Servidores tienen instrucción secundaria y experiencia o calificación para realizar labores de apoyo.

Tenencia de título, capacitación o experiencia no implica pertenencia al Grupo Profesional o Técnico.

❖ **Niveles de carrera**

Son los escalones que se establecen dentro de cada grupo ocupacional a través de los cuales el servidor efectúa su progresión en la carrera administrativa.

La Carrera comprende de catorce (14) niveles al Grupo Profesional le corresponde los ocho (8) niveles superiores; al Grupo Técnico, diez (10) niveles comprendidos entre el tercero y el décimo segundo; al Grupo Auxiliar, los siete (7) niveles inferiores.

Artículo N° 11.- Para la progresión sucesiva en los niveles se tomarán en cuenta los factores siguientes, nos señala los factores de la carrera administrativa que hacemos referencia a continuación:

- a) Estudios de formación general y de capacitación específica o experiencia reconocida;
- b) Méritos individuales, adecuadamente evaluados; y
- c) Tiempo de permanencia en el nivel.

Artículo N° 43.- Sistema Único de Remuneraciones, hace referencia a los conceptos vinculados a las remuneraciones de los servidores públicos que estamos mencionando a continuación:

La remuneración de los funcionarios y servidores públicos estará constituida por el haber básico, las bonificaciones y los beneficios.

❖ **Artículo N° 46.- Del Haber Básico**

El haber básico de los servidores públicos se regula anualmente en proporción a la Unidad Remunerativa Pública (URP) y como un porcentaje de la misma. El monto de la URP será fijado por Decreto Supremo, con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros, y será actualizado periódicamente de acuerdo con la política del Gobierno y la disponibilidad presupuestal. El reajuste de la URP conlleva la actualización de los haberes básicos y de las bonificaciones referidas a ellos.

❖ **Artículo N° 51, 52, 53.- De las Bonificaciones**

La bonificación personal se otorga a razón de 5% del haber básico por cada quinquenio, sin exceder de ocho quinquenios.

La bonificación familiar es fijada anualmente por Decreto Supremo, con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros; en relación con las cargas familiares. La bonificación corresponde a la madre, si ella y el padre prestan servicios al Estado.

La bonificación diferencial tiene por objeto:

- a) Compensar a un servidor de carrera por el desempeño de un cargo que implique responsabilidad directiva; y,
- b) Compensar condiciones de trabajo excepcionales respecto del servicio común. Esta bonificación no es aplicable a funcionarios.

❖ **Artículo N° 54.- De los Beneficios**

Son beneficios de los funcionarios y servidores públicos:

- a) Asignación por cumplir 25 ó 30 años de servicios: Se otorga por un monto equivalente a dos remuneraciones mensuales totales, al cumplir 25 años de servicios, y tres remuneraciones mensuales al cumplir 30 años de servicios. Se otorga por única vez en cada caso.
- b) Aguinaldos: Se otorgan en Fiestas Patrias y Navidad por el monto que se fije por Decreto Supremo cada año.
- c) Compensación por Tiempo de Servicios: Se otorga al personal nombrado al momento del cese por el importe del 50% de su remuneración principal para los servidores con menos de 20 años de servicios o de una remuneración principal para los servidores con 20 o más años de servicios por cada año completo o fracción mayor de 6 meses y hasta por un máximo de 30 años de servicios. En caso de cese y posterior reingreso, la cantidad pagada surte efecto

cancelatorio del tiempo de servicios anterior para este beneficio.

✚ **Contrato Administrativo de Servicio (CAS)**

(Ley N° 29849 que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga Derechos Laborales, 2012) nos brinda los términos vinculados al contrato CAS que estamos señalando a continuación:

Artículo N° 1.- Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto establecer la eliminación del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, regulado mediante el Decreto Legislativo 1057, en adelante Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057. La eliminación del referido régimen se efectúa de manera progresiva y de conformidad con las disposiciones establecidas en la presente Ley.

Artículo N° 3.- Definición del Contrato Administrativo de Servicios

El Contrato Administrativo de Servicios constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que

regulan carreras administrativas especiales. El Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057 tiene carácter transitorio.

2.3.3. Municipalidad Distrital de Imperial

A. Reseña Histórica de la Creación del Distrito de Imperial

Nace por una denominación errónea. En la colonia al iniciarse la repartición de tierras agrícolas, en este territorio, encontraron una acequia principal de regadío y creyendo construido por las fuerzas imperiales incaicas lo llaman 'LA IMPERIAL'. En sus inmediaciones, contemporáneamente, existía un pequeño poblado llamado Pago (un término que se usaba para referirse a un 'pueblo pequeño' o aldea, otros sinónimos son Reducción o Caserío). Para diferenciar a este último poblado, de la acequia y las haciendas llamadas 'LA IMPERIAL', le pusieron 'EL IMPERIAL'. Posteriormente se suprimió el artículo 'EL' quedando solo 'IMPERIAL'.

Dispositivos de Creación

- **Elevación caserío a pueblo**

Ley del 5 de febrero de 1875

- **Elevación de pueblo a distrito**

Ley N° 1170 del 15 de noviembre de 1909

B. Visión

Trayendo el futuro al presente, en el año 2030 Imperial es el eje agropecuario, agroindustrial, comercial, financiero y administrativo del Sur Chico del Perú. Posee una sólida y moderna estructura productiva, con una infraestructura vial y de comunicaciones que integra interna y externamente de manera eficiente al Distrito.

Imperial, es un importante centro turístico-recreativo; constituye una sociedad responsable, con calidad educativa y cultura de paz, justicia, solidaridad, progreso y armonía con su medio ambiente. Su población se desenvuelve en un alto nivel de empleo, salud integral y viviendas dignas y seguras, con adecuados servicios básicos; asimismo, profesa vivencia de valores, respeto a las normas y activa participación comunal en pro de su desarrollo local.

Su Municipalidad funciona con un adecuado nivel de solvencia económico-financiera y una sólida capacidad de gestión institucional, que se basa fundamentalmente en la participación y concertación ciudadana, eficiencia técnico-profesional y transparencia.

C. Misión

Imperial es un pueblo responsable y consciente de su realidad y su destino, organizado social e institucionalmente, con capacidad para lograr el anhelado desarrollo integral y sostenido, tanto de sus áreas urbanas como rurales.

D. Objetivos.

La Municipalidad Distrital de Imperial tiene como objetivos: planificar y ejecutar todos los programas y proyectos posibles destinados a proporcionar al vecindario el ambiente adecuado para la satisfacción de sus necesidades vitales en aspectos de vivienda, salud, educación, producción, recreación y seguridad ciudadana. Para ello, internamente debe desarrollar una política gerencial de gestión municipal, a través de una efectiva racionalización de recursos y de una eficiente desconcentración funcional en los menores niveles organizativos.

E. Estado de Gestión de la Municipalidad Distrital de Imperial Año 2014.

El ingreso fue de S/. 12, 126,475 que es el 100% captado en el 2014, la ejecución del gasto mostrado en el estado de gestión (cuadro N° 2.1) nos permite visualizar que solo se ejecutó S/. 5, 652,316 que es el 46.61 % frente al ingreso, lo

que significa que no se aprovechó S/6, 474,159 en el desarrollo del distrito que representa 53.39 %, que nos indica que si bien hay un superávit que demuestre la eficiencia y eficacia en la ejecución y administración de los recursos a favor del crecimiento del Distrito de Imperial de Cañete.

La ejecución de personal es el segundo rubro de gasto más importante ya que es de S/. 1, 955,201 que representa el 34.59% de los costos y gasto, se demuestra a través del siguiente cuadro:

CUADRO 2.1
ESTADO DE GESTIÓN

Por los Años Terminados al 31 de Diciembre de:

CONCEPTO	2014	2013
INGRESOS		
Ingresos Tributarios Netos	944,855	1,212,699
Ingresos No Tributarios	1,567,633	1,770,724
Traspasos y Remesas Recibidas	9,299,113	7,576,141
Donaciones y Transferencias Recibidas		538,806
Ingresos Financieros	42,123	129
Otros Ingresos	272,750	588,572
TOTAL INGRESOS	12,126,475	11,687,071
COSTOS Y GASTOS		
Costo de Ventas		
Gastos en Bienes y Servicios	-3,244,958	-3,519,032
Gastos de Personal	-1,955,201	-3,862,324
Gastos por Pens. Prest. y Asistencia Social	-311,460	-386,881
Donaciones y Transferencias Otorgadas	-105,617	-105,617
Traspasos y Remesas Otorgadas		
Estimaciones y Provisiones del Ejercicio		
Gastos Financieros		
Otros Gastos	-35,080	-55,181
TOTAL COSTOS Y GASTOS	-5,652,316	-7,929,035
RESULTADO DEL EJERCICIO SUPERAVIT(DÉFICIT)	6,474,159	3,758,036

Fuente: Consulta amigable del MEF

(http://www.mef.gob.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=594&Itemid=100996&lang=es)

2.2.4 Base Legal

LEY N° 27972 LEY ORGÁNICA DE MUNICIPALIDADES

(Publicación 23/05/2003 vigencia 24/05/2003), transcribimos a continuación los articulados necesarios para nuestro trabajo de investigación:

Título Preliminar

Artículo N° 1

Gobiernos Locales

Los gobiernos locales son entidades, básicas de la organización territorial del Estado y canales inmediatos de participación vecinal en los asuntos públicos, que institucionalizan y gestionan con autonomía los intereses propios de las correspondientes colectividades; siendo elementos esenciales del gobierno local, el territorio, la población y la organización. Las municipalidades provinciales y distritales son los órganos de gobierno promotores del desarrollo local, con personería jurídica de derecho público y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines.

Capítulo Único

Artículo N° 1

Objeto de la Ley

La presente ley orgánica establece normas sobre la creación, origen, naturaleza, autonomía, organización,

finalidad, tipos, competencias, clasificación y régimen económico de las municipalidades; también sobre la relación entre ellas y con las demás organizaciones del Estado y las privadas, así como sobre los mecanismos de participación ciudadana y los regímenes especiales de las municipalidades.

LEY N° 29622 - LEY QUE MODIFICA LA LEY NÚM. 27785, LEY ORGÁNICA DEL SISTEMA NACIONAL DE CONTROL Y DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPUBLICA, Y AMPLIA LAS FACULTADES EN EL PROCESO PARA SANCIONAR EN MATERIA DE RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA FUNCIONAL (Publicación 7/12/2010, vigencia 08/12/2010), transcribimos a continuación los articulados necesarios para nuestro trabajo de investigación:

Capítulo I

Alcance, Objeto Y Ámbito de Aplicación de la Ley

Art. N° 1.- Alcance

La presente Ley establece las normas que regulan el ámbito, organización, atribuciones y funcionamiento del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República como ente técnico rector de dicho Sistema. Cuando en ella se mencione los vocablos Sistema, Contraloría General y Ley, se entenderán referidos al

Sistema Nacional de Control, a la Contraloría General de la República y a la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, respectivamente.

Artículo N° 2.- Objeto de la Ley

Es objeto de la Ley propender al apropiado, oportuno y efectivo ejercicio del control gubernamental, para prevenir y verificar, mediante la aplicación de principios, sistemas y procedimientos técnicos, la correcta, eficiente y transparente utilización y gestión de los recursos y bienes del Estado, el desarrollo honesto y probo de las funciones y actos de las autoridades, funcionarios y servidores públicos, así como el cumplimiento de metas y resultados obtenidos por las instituciones sujetas a control, con la finalidad de contribuir y orientar el mejoramiento de sus actividades y servicios en beneficio de la Nación.

Artículo N° 3.- Ámbito de Aplicación

Las normas contenidas en la presente Ley y aquellas que emita la Contraloría General son aplicables a todas las entidades sujetas a control por el Sistema, independientemente del régimen legal o fuente de financiamiento bajo el cual operen.

Dichas entidades sujetas a control por el Sistema, que en adelante se designan con el nombre genérico de entidades, son las siguientes:

- ❖ El Gobierno Central, sus entidades y órganos que, bajo cualquier denominación, formen parte del Poder Ejecutivo, incluyendo las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional, y sus respectivas instituciones.
- ❖ Los Gobiernos Regionales y Locales e instituciones y empresas pertenecientes a los mismos, por los recursos y bienes materia de su participación accionaria.
- ❖ Las unidades administrativas del Poder Legislativo, del Poder Judicial y del Ministerio Público.
- ❖ Los Organismos Autónomos creados por la Constitución Política del Estado y por ley, e instituciones y personas de derecho público.
- ❖ Los organismos reguladores de los servicios públicos y las entidades a cargo de supervisar el cumplimiento de los compromisos de inversión provenientes de contratos de privatización.
- ❖ Las empresas del Estado, así como aquellas empresas en las que éste participe en el accionariado, cualquiera sea la forma societaria que

adopten, por los recursos y bienes materia de dicha participación.

- ❖ Las entidades privadas, las entidades no gubernamentales y las entidades internacionales, exclusivamente por los recursos y bienes del Estado que perciban o administren.

En estos casos, la entidad sujeta a control, deberá prever los mecanismos necesarios que permitan el control detallado por parte del Sistema.

LEY N° 27444 LEY DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL (Publicación 11/04/2001, vigencia 12/04/2001), transcribimos a continuación los articulados necesarios para nuestro trabajo de investigación:

Título Preliminar

Artículo I.- Ámbito de aplicación de la ley

La presente Ley será de aplicación para todas las entidades de la Administración Pública. Para los fines de la presente Ley, se entenderá por “entidad” o “entidades” de la Administración Pública:

- ❖ El Poder Ejecutivo, incluyendo Ministerios y Organismos Públicos Descentralizados;

- ❖ El Poder Legislativo;
- ❖ El Poder Judicial;
- ❖ Los Gobiernos Regionales;
- ❖ Los Gobiernos Locales;
- ❖ Los Organismos a los que la Constitución Política del Perú y las leyes confieren autonomía.
- ❖ Las demás entidades y organismos, proyectos y programas del Estado, cuyas actividades se realizan en virtud de potestades administrativas y, por tanto se consideran sujetas a las normas comunes de derecho público, salvo mandato expreso de ley que las refiera a otro régimen; y
- ❖ Las personas jurídicas bajo el régimen privado que prestan servicios públicos o ejercen función administrativa, en virtud de concesión, delegación o autorización del Estado, conforme a la normativa de la materia.

Artículo III.- Finalidad

La presente Ley tiene por finalidad establecer el régimen jurídico aplicable para que la actuación de la Administración

Pública sirva a la protección del interés general, garantizando los derechos e intereses de los administrados y con sujeción al ordenamiento constitucional y jurídico en general.

2.4. Definiciones de Términos Básicos

Calificación Personal

Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento del D. Leg. N° 276, Artículo 9°, nos señala el término que estamos indicando a continuación:

“La calificación personal representa el potencial laboral del servidor. Comprende las características adquiridas por el servidor en relación a las exigencias de la carrera y se expresa a través de: Los estudios de formación general; la capacitación específica; y la experiencia adquirida”.

Acto Administrativo

Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, Artículo 1°, nos brinda el término vinculado al que hacer de la Administración Pública que estamos referenciando a continuación:

“Declaraciones de las entidades que, en el marco de normas de derecho público, están destinadas a producir efectos jurídicos sobre los intereses, obligaciones o derechos de los administrados dentro de una situación concreta”.

Función Pública

Decreto Supremo N° 012-97-RE, Ratifica la Convención Interamericana contra la Corrupción, Artículo N° I, se transcribió el término relacionado a la actividad que realiza el servidor público, el cual mencionamos a continuación:

“Toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en nombre o al servicio de las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de sus niveles jerárquicos”.

La Administración Pública

Compilación y Comentarios de Legislación Administrativa 1998, nos brinda el concepto que indicamos a continuación:

“La función de Gobierno se concreta o se instrumentaliza por la Administración Pública, que es definida como la organización social, político-administrativa, generada por voluntad del Estado para actuar a su servicio en el ámbito de la realidad nacional y con sujeción a los intereses que definen el poder político del Estado que actúa como instrumento a través del cual se ejercen las funciones administrativas de legislar, ejecutar, administrar justicia y controlar en todo el territorio nacional en función del desarrollo económico y del bienestar social”.

Servidor Público:

Reglamento de la Carrera Administrativa Aprobada Por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, 1990, Capítulo I Artículo N° 3, nos indica el termino vinculado al trabajador que labora en las entidades de la administracion publica, el cual mencionamos a continuacion:

“Para los efectos de la ley, entiéndase por servidor público al ciudadano en ejercicio que presta servicio en entidades de la Administración Pública con nombramiento o contrato de autoridad competente, con las formalidades de la ley, en jornada legal y sujeto a retribución remunerativa permanente en períodos regulares”.

Funcionario Público

Reglamento de la Carrera Administrativa Aprobada por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, 1990, Capítulo I Artículo N° 4, se transcribio el termino siguiente:

“Considerase funcionario al ciudadano que es elegido o designado por autoridad competente, conforme al ordenamiento legal, para desempeñar cargos del más alto nivel en los poderes públicos y los organismos con autonomía. Los cargos políticos y de confianza son los determinados por ley”.

Administración Municipal

Ley Organica de Municipalidades N° 27972, 2003, Título III Artículo N° 26, nos hace referencia al termino vinculado a la municipalidad que referenciamos a continuacion.

“La administración municipal adopta una estructura gerencial sustentándose en principios de programación, dirección, ejecución, supervisión, control concurrente y posterior”.

Municipalidades

Constitución Política del Perú 1993 Artículo 194, se transcribió el término siguiente:

“Las municipalidades provinciales y distritales son los órganos de gobierno local. Tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. Las municipalidades de los centros poblados son creadas conforme a ley. La estructura orgánica del gobierno local la conforman el Concejo Municipal como órgano normativo y fiscalizador y la Alcaldía como órgano ejecutivo, con las funciones y atribuciones que les señala la ley”.

Órganos de Auditoría Interna

Ley Organica de Municipalidades N° 27972, 2003 Titulo III Artículo N° 30, nos brinda el concepto del organo de auditoria interna que mencionamos a continuacion:

“El órgano de auditoría interna de los gobiernos locales está bajo la jefatura de un funcionario que depende funcional y administrativamente de la Contraloría General de la República, y designado previo concurso público de méritos y cesado por la Contraloría General de la República. Su ámbito de control abarca a

todos los órganos del gobierno local y a todos los actos y operaciones, conforme a ley. El jefe del órgano de auditoría interna emite informes anuales al concejo municipal acerca del ejercicio de sus funciones y del estado del control del uso de los recursos municipales”.

Políticas de Personal citado por Ibáñez (2007) el cual hace referencia: “La política de personal surge en función de la racionalidad de la filosofía y de la cultura organizacional de la empresa. Las políticas son reglas que se establecen para dirigir funciones y asegurar que éstas se cumplan de acuerdo con los objetivos deseados, constituyendo orientación administrativa para impedir que los trabajadores realicen tareas que pongan en peligro el éxito de las tareas específicas”.

Instrumentos de Gestión Municipal según Saavedra Peña Marita Paola (2014) en su tesis denominada, “Auditoría de Gestión en el área de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital Norte Chico del dpto. Lambayeque en el período 2011 y propuesta de un sistema de mejor gestión”, nos brinda los términos vinculados al que hacer de las municipalidades que estamos referenciando a continuación:

El Texto Único de Procedimientos Administrativos – TUPA, es un instrumento de gestión, en él se describen todos los procedimientos seguidos ante una entidad de la Administración Pública, requeridos por el administrado para satisfacer sus intereses

o derechos; detallándose los plazos y requisitos. El Tupa deberá de señalar la relación de aquellos servicios administrativos prestados a exclusividad, debiendo realizar la debida difusión de aquellos que no presta en esa situación.

El Reglamento de Organización y Funciones – ROF, es el instrumento de Gestión Institucional, a través del cual se precisan las funciones generales, líneas de autoridad, responsabilidad y coordinación a nivel de unidades orgánicas establecidas en la Estructura Orgánica de la Institución. Se aprueba a través de Ordenanza Municipal.

El Cuadro de Asignación de Personal – CAP, es un instrumento Normativo de Gestión que clasifica cada uno de cargos/puestos de trabajo, de acuerdo al nivel adquirido en los procesos de contratación, nombramientos y ascensos efectuados en la entidad, mediante concurso público.

Considera al personal que tenga vínculo laboral al amparo de los Decretos Legislativos 276 (empleados) y 728 (obreros) a los que ubica en los Grupos de Funcionarios, Profesionales, Técnicos y Auxiliares.

El Manual de Organización y Funciones – MOF, es un instrumento normativo de gestión institucional que describe las funciones básicas a nivel de puestos de trabajo o cargos. Proporciona información de las funciones básicas y específicas de cada uno de los puestos,

líneas jerárquicas, niveles de responsabilidad, de coordinación, entre otros.

Ayuda a determinar el perfil del cargo, apoyando la selección del personal que realmente requiere la municipalidad para desarrollar una labor eficiente y eficaz. . (Saavedra ,2014).

El Presupuesto Analítico de Personal – PAP, es un documento de Gestión Institucional, que refleja en términos presupuestarios y financieros el gasto global que representa contar con determinada cantidad y calidad de servidores públicos. Su formulación está a cargo de la Oficina de Personal o la que haga sus veces, en mérito a lo dispuesto en la Directiva N° 001-82-INAP/DNP aprobado por la Resolución Jefatural N° 019-82-INAP/DIGESNAP, en estrecha coordinación con la Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces. El PAP solo comprende el presupuesto de las plazas contempladas en el Cuadro para Asignación de Personal (CAP) que cuente con el financiamiento debidamente previsto en el Presupuesto Institucional dentro del Grupo Genérico de Gasto vinculado al concepto de personal y obligaciones sociales. . (Saavedra ,2014).

CAPITULO III

VARIABLES E HIPÓTESIS

3.1. Definición de las Variables.

La investigación considera dos variables:

Como variable independiente tenemos la auditoria de gestión y como variable dependiente los recursos humanos; que a continuación conceptualizamos.

Variable independiente (X): Auditoria de Gestión.

La auditoría de gestión es el examen y evaluación realizada en una empresa para establecer el grado de eficiencia, eficacia, efectividad y economía de la implementación de normas y procesos técnicos que desarrollan los sistemas administrativos: así como su planificación, organización, dirección, coordinación y control administrativo interno.

Variable Dependiente (Y): Recursos Humanos

Normalmente, se designa como recursos humanos al conjunto de trabajadores o empleados que forman parte de una empresa o institución y que se caracterizan por desarrollar y ejecutar de manera correcta las acciones, actividades, labores y tareas que deben realizarse dentro de su ámbito laboral para el cual fue requerido.

3.2. Operacionalización de las Variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION			
	VARIABLES		
	Variable Independiente	DIMENSIONES	INDICADORES
X	Auditoria de Gestión	Eficacia	Cumplimiento de Objetivos
			Cumplimiento del Programa
		Eficiencia	Recursos Utilizados
			Servicios Prestados
	Variable Dependiente	Dimensiones	
Y	Recursos Humanos	Procesos	Política
		Técnicos	Procedimientos
		Selección del Personal	Experiencia Profesional
			Preparación Profesional

3.3. Hipótesis General e Hipótesis Específica.

Hipótesis general

La auditoría de gestión incide positivamente en los recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Imperial – Cañete. Año 2014.

Hipótesis específicas

- La eficacia de la auditoria de gestión en los procesos técnicos de personal incide positivamente en los recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Imperial – Cañete. Año 2014.

- La eficiencia de la auditoria de gestión incide positivamente en la selección de personal de la Municipalidad Distrital de Imperial – Cañete. Año 2014.

CAPITULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es un estudio de nivel descriptivo y correlacional.

a) Descriptivo: Para el desarrollo de esta investigación se elige el estudio descriptivo debido a que se describirán las situaciones y eventos detallándolos como son y se manifiestan en la unidad de análisis que en este caso corresponde a la Municipalidad Distrital de Imperial - Cañete.

De acuerdo a Hernández Sampieri en su libro Metodología de la Investigación, hace referencia sobre: “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas”.

b) Correlacional: Nos mostrara la relación entre la variable independiente que es la Auditoria de Gestión y la variable dependiente constituida por los Recursos Humanos.

De acuerdo a Hernández Sampieri en su libro Metodología de la Investigación, hace referencia sobre: “el tipo de estudio correlacional

tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio relaciones entre tres, cuatro o más variables. Los estudios correlacionales, al evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, miden cada una de ellas (presuntamente relacionadas) y, después, cuantifican y analizan la vinculación. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba”.

4.2. Diseño de investigación

Investigación no experimental

De acuerdo a Hernández Sampieri en su libro Metodología de la Investigación, hace referencia sobre: “la investigación no experimental, que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos.

En un estudio no experimental no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza. En la investigación no experimental las variables independientes

ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir sobre ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos”.

Por lo antes expresado podemos decir que en nuestro informe se utilizó el diseño de investigación no experimental debido a que no se realiza manipulación a las variables.

4.3 Población y muestra

4.3.1. Población.

La población de la Municipalidad distrital de Imperial - Cañete asciende a un total de 80 trabajadores.

4.3.2. Muestra.

Con la finalidad de reducir costos y tiempo se utilizó, el tipo de muestreo: Muestreo Probabilístico Aleatorio Simple. La muestra para la presente investigación estará dada por una parte de la población descrita y serán tomados al azar y utilizaremos la siguiente fórmula.

$$n = \frac{p * q * z^2 * N}{EE^2 * N - 1 + p * q * z^2}$$

Donde:

n: Tamaño de la muestra

N: Tamaño de la población

Z: Valor de la distribución normal estandarizada correspondiente al nivel de confianza; para el 95%, $z=1.96$

E: Máximo error permisible, es decir un 5%

p: Proporción de la población que tiene la característica que nos interesa medir, es igual a 0.50.

q: Proporción de la población que no tiene la característica que nos interesa medir, es igual a 0.50.

Entonces, con un nivel de confianza del 95% y margen de error del 5% tenemos:

$$n = \frac{1.96^2 * (0.5) * (0.5) * (80)}{0.05^2 * (80-1) + 1.96^2 * (0.5) * (0.5)} = 66.35$$

$$n = 66$$

Comprobando si la información respecto a la muestra es significativa obtenemos

$$n = \frac{66}{80}$$

$$n = 0.825 > 0.05$$

Como se observa el resultado sale mayor a lo establecido entonces se tiene que corregir la muestra para ello se aplicará la siguiente fórmula:

$$n = \frac{n^0}{1 + \frac{n^0}{N}}$$

n°: Juste de la muestra

n: Muestra

N: Población

Reemplazando en la Formula:

$$n = \frac{66}{1 + \frac{66}{80}}$$

$$n = 36$$

La muestra establecida para la presente investigación estuvo constituida por 36 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Imperial-Cañete, se demuestra a través del siguiente cuadro:

CUADRO N° 4.1

ÁREAS ENCUESTADAS – FUNCIONES

AREA	FUNCIONES	PERSONAL	ENCUESTADOS
Subgerencia de Logística, Patrimonial y Maestranza	Es una unidad orgánica de apoyo del tercer nivel organizacional, encargada de conducir los procesos técnicos del Sistema de Abastecimiento, el Control Patrimonial, el Mantenimiento y los Servicios Generales de la Municipalidad.	6	6
Sub-Gerencia de Obras Públicas.	Es una Unidad Orgánica de Línea del tercer nivel organizacional, encargada de dirigir, ejecutar y supervisar los Proyectos de Inversión aprobados por la Municipalidad.	5	5
OFICINA DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y RACIONALIZACIÓN.	Es un órgano de asesoramiento del segundo nivel organizacional, responsable de planificar, organizar, dirigir y evaluar las actividades referidas al planeamiento, presupuesto, estudios económicos, estadísticas y racionalización.	4	4
OFICINA DE PROGRAMACIÓN E INVERSIONES	Es un órgano de asesoramiento del segundo nivel organizacional, facultada para evaluar y declarar la viabilidad de los Proyectos de Inversión Pública de la Municipalidad.	4	4
Sub-Gerencia de Contabilidad	Es una unidad orgánica de apoyo del tercer nivel organizacional, encargada de conducir los procesos técnicos del Sistema de la Contabilidad Gubernamental de la Municipalidad.	4	4
Sub-Gerencia de Tesorería	La Sub-Gerencia de Tesorería es una unidad orgánica de apoyo del tercer nivel organizacional, encargada de conducir los procesos técnicos del Sistema de Tesorería de la Municipalidad.	4	4
GERENCIA DE ASESORÍA JURÍDICA	Es un órgano de asesoramiento del segundo nivel organizacional, encargado de dirigir, ejecutar y evaluar los asuntos de carácter legal de la Municipalidad Distrital de Imperial.	3	3
GERENCIA DE INFORMÁTICA Y ESTADÍSTICA.	Es un órgano de apoyo del segundo nivel organizacional, encargado de dirigir las actividades técnicas relacionadas con los recursos de información y de comunicaciones de la Municipalidad.	3	3
Sub-Gerencia de Fiscalización Tributaria	La Sub-Gerencia de Fiscalización Tributaria es una unidad orgánica de apoyo del tercer nivel organizacional, responsable de cautelar el cumplimiento de las normas y disposiciones.	3	3

Fuente del ROF de la Municipalidad Distrital de Imperial.

Elaboración Propia.

4.4 Técnica e instrumento de recolección de datos.

4.4.1. Técnicas

Las Técnicas que se utilizaron son las siguientes:

Observación.- La técnica de la observación se utilizó para tener en cuenta de la realidad por medio de la observación de los hechos, de esa manera poder elaborar conclusiones. Apoyándonos en Bernal en su libro Metodología de la Investigación, donde reafirma que: “la observación como técnica de investigación científica, es un proceso riguroso que permite conocer, de forma directa, el objeto de estudio para luego describir y analizar situaciones sobre la realidad estudiada”.

Encuesta: Por medio de esta técnica pudimos obtener datos de varias fuentes, para poder resumir la información y poder tabularla. Para ello se usó un listado de preguntas escritas que se entregan a los encuestados, con el objetivo de que las contesten igualmente por escrito, dicho listado de preguntas se denomina cuestionario.

Apoyándonos en Bernal en su libro Metodología de la Investigación, donde reafirma que: “la encuesta es una de las técnicas de recolección de información más usadas. La encuesta se fundamenta en un cuestionario

o conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas”.

Análisis Documental: Mediante esta técnica se realizó la revisión o lectura de la información recopilada y su respectivo análisis, para posteriormente formular las conclusiones e hipótesis respectivas.

Apoyándonos en Bernal en su libro Metodología de la Investigación, donde reafirma que: “el Análisis de documento, es una técnica basada en fichas bibliográfica que tiene como propósito de analizar material impreso. Se usa en la elaboración del marco teórico del estudio. Para una investigación de calidad, se sugiere utilizar simultáneamente dos o más técnicas de recolección de información, con el propósito de contrastar y complementar los datos”.

4.4.2. Instrumentos.

Los instrumentos que se utilizaron para la medición de las variables están constituidos por la guía de observación, la guía de análisis documental y el cuestionario.

4.5. Procedimiento de recolección de datos.

Para la realización de la presente investigación, primero fue solicitado a la Gerencia Municipal de la Municipalidad Distrital de

Imperial -Cañete el permiso respectivo para encuestar a los trabajadores de las diferentes áreas elegidas de la Municipalidad, para que nos brinden la información solicitada, de esta manera se logró la recolección de los datos requeridos.

4.6. Procesamiento estadístico y análisis de datos.

- ❖ Los datos han sido procesados utilizando el programa de estadística SPSS, versión 22 a fin de llegar a un buen resultado tanto gráfico como estadístico.
- ❖ Se utilizó el análisis inferencial estadístico con el fin de llegar a demostrar las hipótesis planteadas.
- ❖ Además para algunos resultados se utilizó el programa informático Microsoft Excel.

CAPITULO V

RESULTADOS

5.1. Validez y Fiabilidad del Instrumento.

El instrumento utilizado en la investigación fue el cuestionario y para validarlo se utilizó el estadístico de alpha de cronbach, que se encarga de determinar la media ponderada de las correlaciones entre las variables (o ítems) que forman parte de la encuesta, el mismo que se establece en la siguiente formula:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Donde:

- α es el Alfa de Cronbach
- S_i^2 es la varianza del ítem ,
- S_t^2 es la varianza de la suma de todos los ítems y
- k es el número de preguntas o ítems.

El instrumento está compuesto por 17 ítems que se muestra en forma detallada en el anexo 2, siendo el tamaño de muestra a encuestar de 36 personas, (véase el Cuadro N° 4.1, en la página "74"). El nivel de confiabilidad del instrumento para la investigación fue de 95%. Para poder determinar el nivel de confiabilidad del instrumento a través del alpha de cronbach se utilizó el software

estadístico SPSS versión 22, esta herramienta nos ha permitido obtener los siguientes resultados:

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	36	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	36	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,822	17

El valor del alpha de cronbach cuanto más se aproxime a su valor máximo 1, mayor es la fiabilidad de la escala. Además, en determinados contextos y por tácito convenio, se considera que valores del alfa superiores a 0,8 (dependiendo de la fuente) son suficientes para garantizar la fiabilidad de la escala. Teniendo así que el valor de alpha de cronbach para nuestro instrumento es 0.822 por lo que concluimos que nuestro instrumento presenta una fuerte confiabilidad.

5.2. Análisis de los resultados.

A través de este punto vamos a mostrar la aplicación de los resultados de las preguntas reflejadas en las tablas y gráficos.

Pregunta N° 1 ¿Considera Usted que la Auditoria de Gestión permite al recurso humano mejorar el eficaz cumplimiento de los objetivos de la Municipalidad Distrital de Imperial?

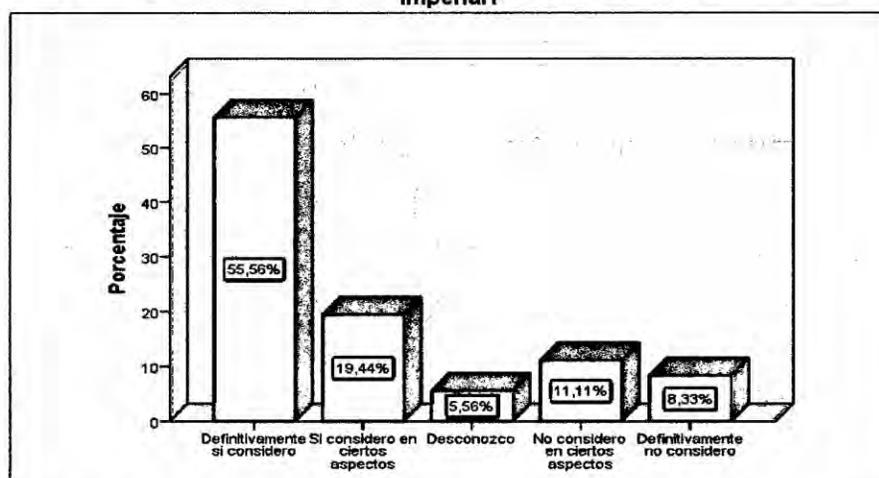
TABLA N° 01

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente si considero	20	55.6	55.6	55.6
	Si considero en ciertos aspectos	7	19.4	19.4	75.0
	Desconozco	2	5.6	5.6	80.6
	No considero en ciertos aspectos	4	11.1	11.1	91.7
	Definitivamente no considero	3	8.3	8.3	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad

GRAFICO N° 5.1

¿Considera Usted que la Auditoria de Gestion permite al Recurso Humano mejorar el eficaz cumplimiento de los objetivos de la Municipalidad Distrital de Imperial?



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad

INTERPRETACIÓN: En la aplicación de la encuesta, referente a que si considera que la Auditoria de Gestión permite al recurso humano mejorar el eficaz cumplimiento de los objetivos de la Municipalidad Distrital de Imperial, la respuesta obtenida es de 55.56% que indica la alternativa definitivamente si considero que la ejecución de la auditoria de gestión mejora el eficaz cumplimiento de los objetivos de la Municipalidad; cabe mencionar que también hay un desconocimiento del 5,56% que no considera definitivamente a esta herramienta importante, tal como se aprecia en la tabla N° 1 y grafico N° 1.

Pregunta N° 2 ¿En su opinión considera Usted que la Auditoria de Gestión permite al recurso humano mejorar en forma eficaz el cumplimiento de los programas fijados por la Municipalidad Distrital de Imperial?

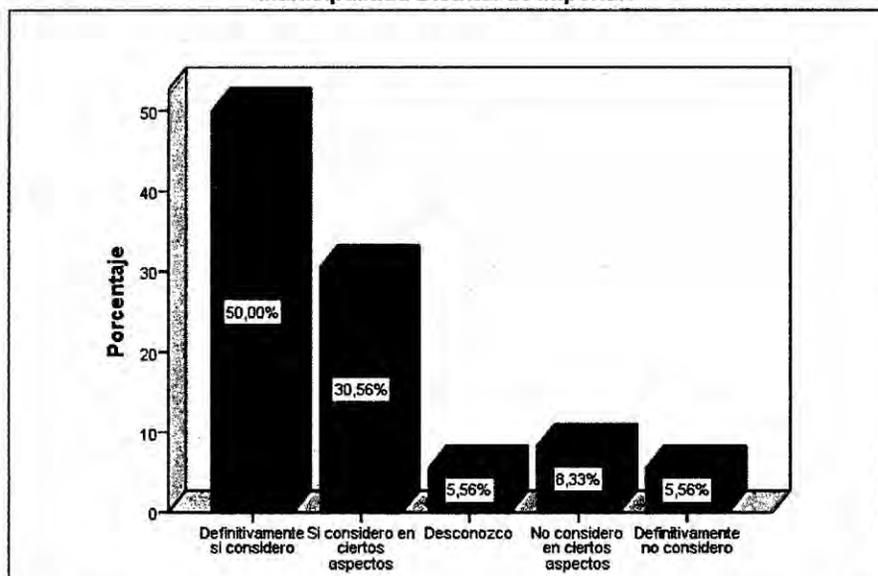
TABLA N° 02

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente si considero	18	50.0	50.0	50.0
	Si considero en ciertos aspectos	11	30.6	30.6	80.6
	Desconozco	2	5.6	5.6	86.1
	No considero en ciertos aspectos	3	8.3	8.3	94.4
	Definitivamente no considero	2	5.6	5.6	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad

GRAFICO N° 5.2

¿En su opinion considera Usted que la Auditoria de Gestion permite al Recurso Humano mejorar en forma eficaz el cumplimiento de los programas fijados por la Municipalidad Distrital de Imperial?



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad

INTERPRETACIÓN: En la pregunta N° 2, referido a que la Auditoria de Gestión permite al Recurso Humano mejorar en forma eficaz el cumplimiento de los programas fijados por la Municipalidad Distrital de Imperial, el resultado acumulado del 80,6% opina que definitivamente si considero y si considero en ciertos aspectos la auditoria de gestión para mejorar en forma eficaz el cumplimiento de los programas fijados por la Municipalidad, tal como se puede apreciar en la tabla N° 2 y grafico N° 2

Pregunta N° 3 ¿Considera Usted que la Auditoria de Gestión permite utilizar con eficiencia los recursos humanos, físicos y monetarios de la Municipalidad Distrital de Imperial?

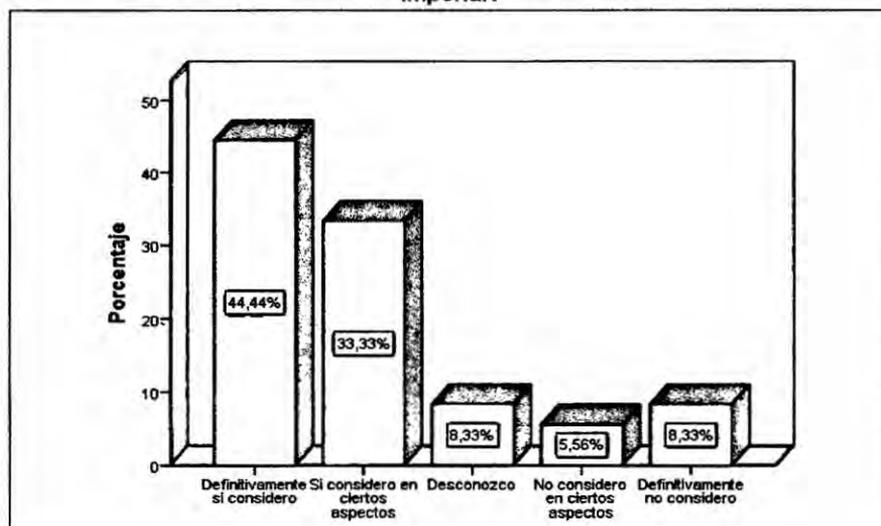
TABLA N° 03

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente si considero	16	44.4	44.4	44.4
	Si considero en ciertos aspectos	12	33.3	33.3	77.8
	Desconozco	3	8.3	8.3	86.1
	No considero en ciertos aspectos	2	5.6	5.6	91.7
	Definitivamente no considero	3	8.3	8.3	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad

GRAFICO N° 5.3

¿Considera Usted que la Auditoria de Gestion permite utilizar con eficiencia los Recursos Humanos, físicos y monetarios de la Municipalidad Distrital de Imperial?



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad

INTERPRETACIÓN: Con respecto a la pregunta N° 3, considera que la Auditoria de Gestión permite utilizar con eficiencia los recursos humanos, físicos y monetarios de la Municipalidad Distrital de Imperial, del resultado obtenido el 44.44% indica la alternativa definitivamente si considero que la auditoria de gestión permite utilizar con eficiencia los recursos de la Municipalidad, cabe señalar que el 5,56% no considero en ciertos aspectos el uso de esta herramienta como medio para lograr la eficacia, tal como se puede apreciar en la tabla N° 3 y grafico N° 3.

Pregunta N° 4 ¿Considera Usted que la Auditoria de Gestión permite mejorar y lograr eficiencia en los servicios prestados por los recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Imperial a la comunidad?

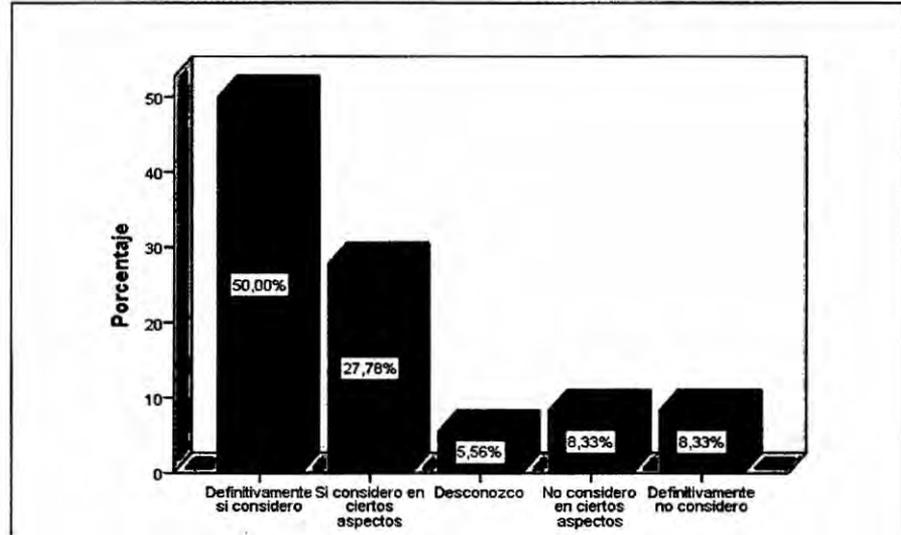
TABLA N° 04

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente si considero	18	50.0	50.0	50.0
	Si considero en ciertos aspectos	10	27.8	27.8	77.8
	Desconozco	2	5.6	5.6	83.3
	No considero en ciertos aspectos	3	8.3	8.3	91.7
	Definitivamente no considero	3	8.3	8.3	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad

GRAFICO N° 5.4

¿Considera usted que la Auditoria de Gestion permite mejorar y lograr eficiencia en los servicios prestados por los Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Imperial a la comunidad?



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad

INTERPRETACIÓN: En la aplicación de la encuesta, referente a que si considera que la auditoria de gestión permite mejorar y lograr eficiencia en los servicios prestados por los recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Imperial a la comunidad, de acuerdo a los datos obtenidos el 50% opinan que definitivamente si considero que la realización de la Auditoria de gestión mejora la eficiencia en los servicios prestados por los recursos humanos en la Municipalidad, no dejamos de mencionar que también hay un desconocimiento del 5,56% no considera a este instrumento importante, tal como se aprecia en la tabla N° 4 y grafico N° 4.

Pregunta N° 5 ¿Considera Usted que la Auditoria de Gestión al evaluar el uso de los procesos técnicos aplicados por los recursos

humanos ayuda al cumplimiento de las políticas de personal de la Municipalidad Distrital de Imperial?

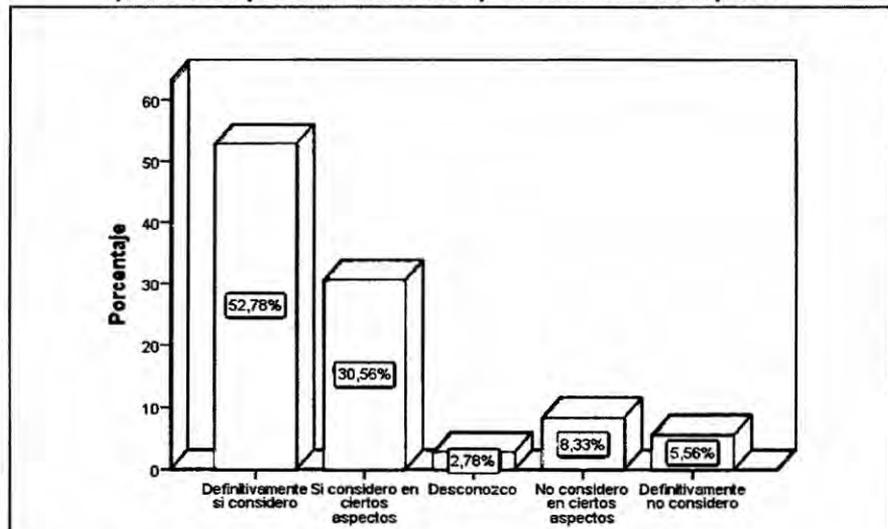
TABLA N° 05

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente si considero	19	52.8	52.8	52.8
	Si considero en ciertos aspectos	11	30.6	30.6	83.3
	Desconozco	1	2.8	2.8	86.1
	No considero en ciertos aspectos	3	8.3	8.3	94.4
	Definitivamente no considero	2	5.6	5.6	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad

GRAFICO N° 5.5

¿Considera Usted que la Auditoria de Gestion al evaluar el uso de los procesos tecnicos aplicados por los Recursos Humanos ayuda al cumplimiento de las políticas de personal de la Municipalidad Distrital de Imperial?



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad

INTERPRETACIÓN: Se puede observar en la pregunta N° 5, sobre la auditoria de gestión al evaluar el uso de los procesos técnicos aplicados por los recursos humanos ayuda al cumplimiento de las políticas de personal de la Municipalidad Distrital de Imperial, el resultado acumulado del 83,4% opinan que definitivamente si considero y si considero en ciertos aspectos que la auditoria de gestión mejora a través de la evaluación de los procesos técnicos el cumplimiento de las políticas de personal, cabe señalar que el 2,78% desconoce la aplicación de esta herramienta técnica de control, tal como se puede apreciar en la tabla N° 5 y grafico N° 5.

Pregunta N° 6 ¿Considera Usted que la Auditoria de Gestión al evaluar la aplicación de los procesos técnicos relacionados al cumplimiento de los procedimientos utilizados por los recursos humanos fortalece el cumplimiento de los procedimientos establecidos al personal de la Municipalidad Distrital de Imperial?

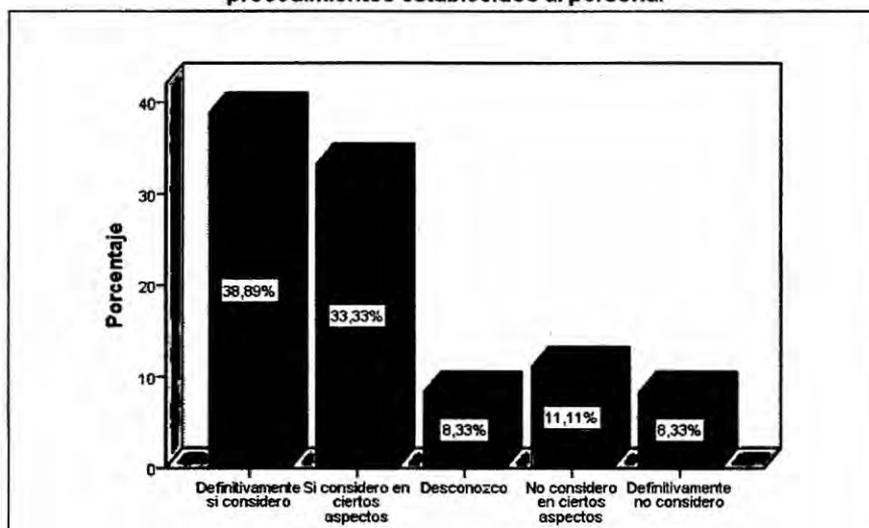
TABLA N° 06

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente si considero	14	38.9	38.9	38.9
	Si considero en ciertos aspectos	12	33.3	33.3	72.2
	Desconozco	3	8.3	8.3	80.6
	No considero en ciertos aspectos	4	11.1	11.1	91.7
	Definitivamente no considero	3	8.3	8.3	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad

GRAFICO N° 5.6

¿Considera Usted que la Auditoria de Gestion al evaluar la aplicacion de los procesos tecnicos relacionados al cumplimiento de los procedimientos utilizados por los Recursos Humanos fortalece el cumplimiento de los procedimientos establecidos al personal



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad

INTERPRETACIÓN: En la pregunta N° 6 referido a que si considera que la auditoria de gestión al evaluar la aplicación de los procesos técnicos relacionados al cumplimiento de los procedimientos utilizados por los recursos humanos fortalece el cumplimiento de los procedimientos establecidos al personal de la Municipalidad Distrital de Imperial, el resultado acumulado del 72.2% opinan que definitivamente si considero y si considero en ciertos aspectos que la auditoria de gestión al evaluar la aplicación de los procesos técnicos permite fortalecer el cumplimiento de los procedimientos establecidos para garantizar una adecuada selección de personal, tal como se puede apreciar en la tabla N° 6 y grafico N° 6.

Pregunta N° 7 ¿En la opinión de Usted la Auditoría de Gestión al revisar los procedimientos en los procesos técnicos de personal se han manejado correctamente en los recursos humanos?

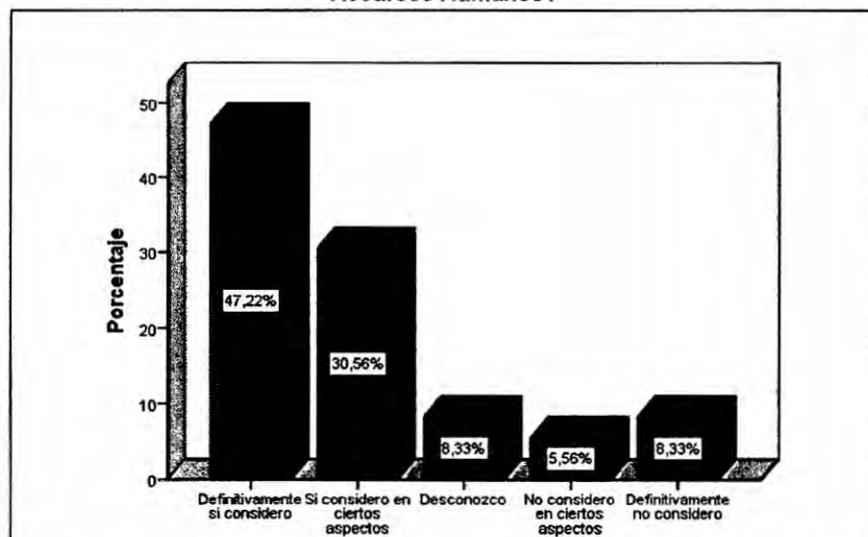
TABLA N° 07

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente si considero	17	47.2	47.2	47.2
	Si considero en ciertos aspectos	11	30.6	30.6	77.8
	Desconozco	3	8.3	8.3	86.1
	No considero en ciertos aspectos	2	5.6	5.6	91.7
	Definitivamente no considero	3	8.3	8.3	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad

GRAFICO N° 5.7

¿En la opinión de Usted la Auditoría de Gestión al revisar los procedimientos en los procesos técnicos de personal se han manejado correctamente en los Recursos Humanos?



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad

INTERPRETACIÓN: Se aprecia que en la pregunta N° 7, referida a que si considera que la Auditoria de Gestión al revisar los procedimientos en los procesos técnicos de personal se han manejado correctamente en los recursos humanos, del resultado obtenido el 47,22% indica la alternativa definitivamente si considero que la auditoria de gestión permite una adecuada revisión de los procedimientos en los procesos técnicos de personal para beneficio de la Municipalidad, cabe señalar que el 5.56% no considero en ciertos aspectos el uso de este instrumento, tal como se aprecia en la tabla N° 7 y grafico N° 7.

Pregunta N° 8 ¿Considera Usted importante, que en la Municipalidad Distrital de Imperial en la selección de personal, es requisito importante la experiencia profesional?

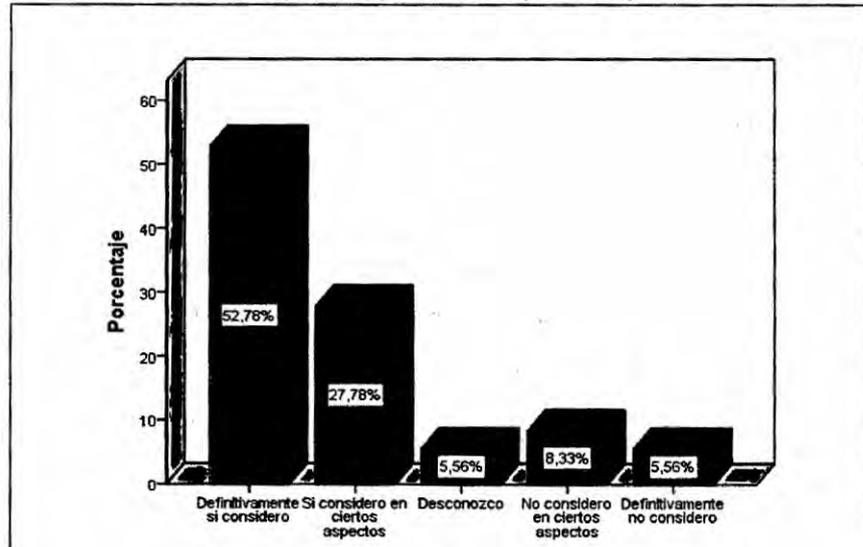
TABLA N° 08

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente si considero	19	52.8	52.8	52.8
	Si considero en ciertos aspectos	10	27.8	27.8	80.6
	Desconozco	2	5.6	5.6	86.1
	No considero en ciertos aspectos	3	8.3	8.3	94.4
	Definitivamente no considero	2	5.6	5.6	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad

GRAFICO N° 5.8

¿Considera Usted que en la Municipalidad Distrital de Imperial en la selección de personal, es requisito importante la experiencia profesional?



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad

INTERPRETACIÓN: Sobre la pregunta realizada a los encuestados que si considera que en la Municipalidad Distrital de Imperial en la selección de personal, es requisito importante la experiencia profesional, el resultado acumulado del 80.6% opinan que definitivamente si considero y si considero en ciertos aspectos como requisito importante la experiencia profesional tal como se aprecia en la tabla N° 8 y grafico N° 8.

Pregunta N° 9 ¿En su opinión considera Usted que la preparación profesional es requisito importante en la selección de los recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Imperial?

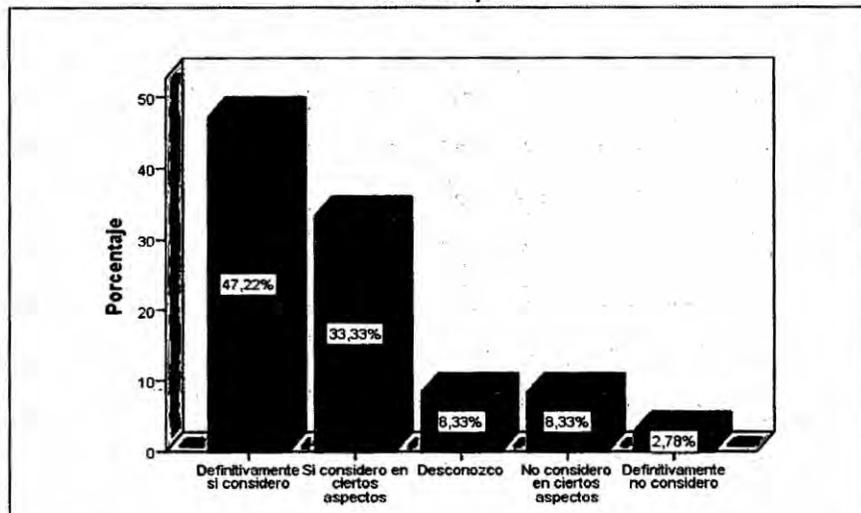
TABLA N° 09

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente si considero	17	47.2	47.2	47.2
	Si considero en ciertos aspectos	12	33.3	33.3	80.6
	Desconozco	3	8.3	8.3	88.9
	No considero en ciertos aspectos	3	8.3	8.3	97.2
	Definitivamente no considero	1	2.8	2.8	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad

GRAFICO N° 5.9

¿En su opinion considera Usted que la preparacion profesional es requisito importante en la seleccion de los Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Imperial?



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad

INTERPRETACIÓN: Con respecto a la pregunta N° 9, considera que la preparación profesional es requisito importante en la selección de los recursos humanos de la Municipalidad Distrital

de Imperial, de acuerdo a los resultados obtenidos, el 47.22% con una frecuencia de 17 personas opinan que definitivamente si considero que en la selección de personal es requisito importante la experiencia profesional, asimismo el 2.78% con una frecuencia de un solo trabajador manifestó que definitivamente no considero que este requisito sea importante, tal como se puede apreciar en la tabla N° 9 y grafico N° 9.

Pregunta N° 10 ¿Considera Usted que la Auditoria de Gestión al evaluar los procesos de selección de personal debe incidir principalmente en la experiencia y preparación profesional a fin de ayudar y fortalecer el cumplimiento de las políticas de personal de la Municipalidad Distrital de Imperial?

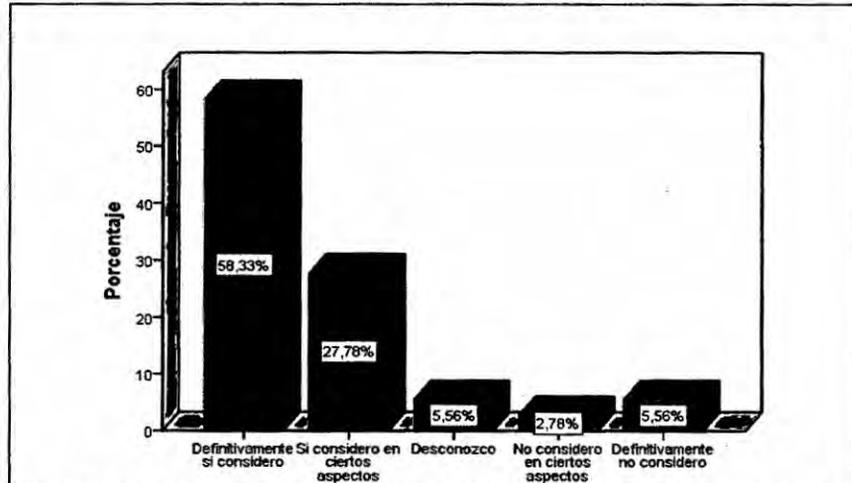
TABLA N° 10

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente si considero	21	58.3	58.3	58.3
	Si considero en ciertos aspectos	10	27.8	27.8	86.1
	Desconozco	2	5.6	5.6	91.7
	No considero en ciertos aspectos	1	2.8	2.8	94.4
	Definitivamente no considero	2	5.6	5.6	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad

GRAFICO N° 5.10

¿Considera Usted que la Auditoria de Gestion al evaluar los procesos de seleccion de personal debe incidir principalmente en la experiencia y preparacion profesional a fin de ayudar y fortalece el cumplimiento de las politicas de personal de la Municipali



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad

INTERPRETACIÓN: Sobre la pregunta establecida si la auditoria de gestión al evaluar los procesos de selección de personal debe incidir principalmente en la experiencia y preparación profesional a fin de ayudar y fortalecer el cumplimiento de las políticas de personal de la Municipalidad Distrital de Imperial; de acuerdo a los datos obtenidos el 58.33% opinan que definitivamente si considero que la auditoria de gestión incide principalmente en la experiencia y preparación profesional para fortalecer el cumplimiento de las políticas de personal, sin embargo el 2.78% no considero en ciertos aspectos la aplicación de este instrumento, tal como se puede apreciar en la tabla N° 10 y grafico N° 10.

Pregunta N° 11 ¿Para Usted es necesario, que el personal encargado de la selección de personal tenga preparación profesional para que haya mayor eficiencia en los recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Imperial?

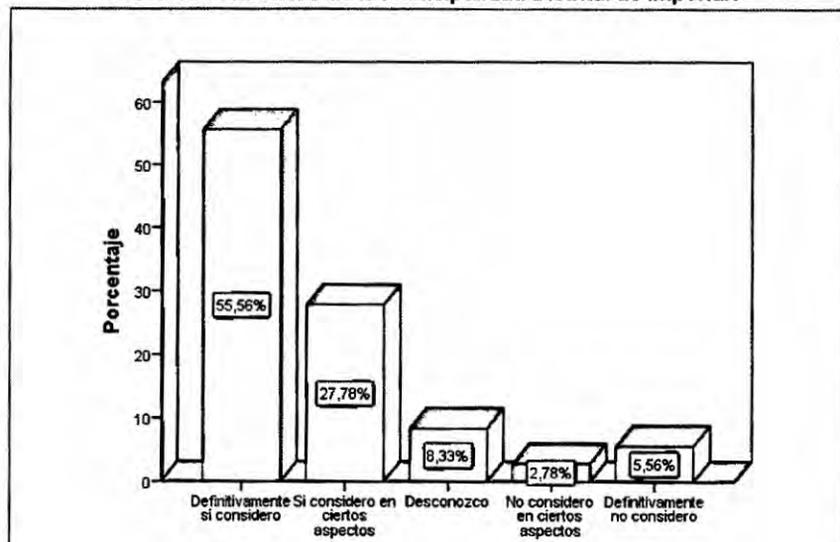
TABLA N° 11

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente si considero	20	55.6	55.6	55.6
	Si considero en ciertos aspectos	10	27.8	27.8	83.3
	Desconozco	3	8.3	8.3	91.7
	No considero en ciertos aspectos	1	2.8	2.8	94.4
	Definitivamente no considero	2	5.6	5.6	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad

GRAFICO N° 5.11

¿Para Usted es necesario, que el personal encargado de la selección de personal tenga preparación profesional para que haya mayor eficiencia en los Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Imperial?



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad

INTERPRETACIÓN: Se puede observar en la pregunta N° 11, referente a que si considera que el personal encargado de la selección de personal tenga preparación profesional para que haya mayor eficiencia en los recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Imperial, la respuesta obtenida es de 55,56% que indica la alternativa definitivamente si considero la preparación profesional como requisito importante para el personal encargado de la selección de los recursos humanos; no dejamos de mencionar que también hay un desconocimiento del 2.78% que no considero en ciertos aspectos este requisito importante, tal como se puede apreciar en la tabla N° 11 y grafico N° 11.

Pregunta N° 12¿En su opinión considera Usted que la Municipalidad Distrital de Imperial en la selección de los Recursos Humanos ha considerado conveniente para lograr la eficiencia de sus servicios y recursos la experiencia y preparación profesional?

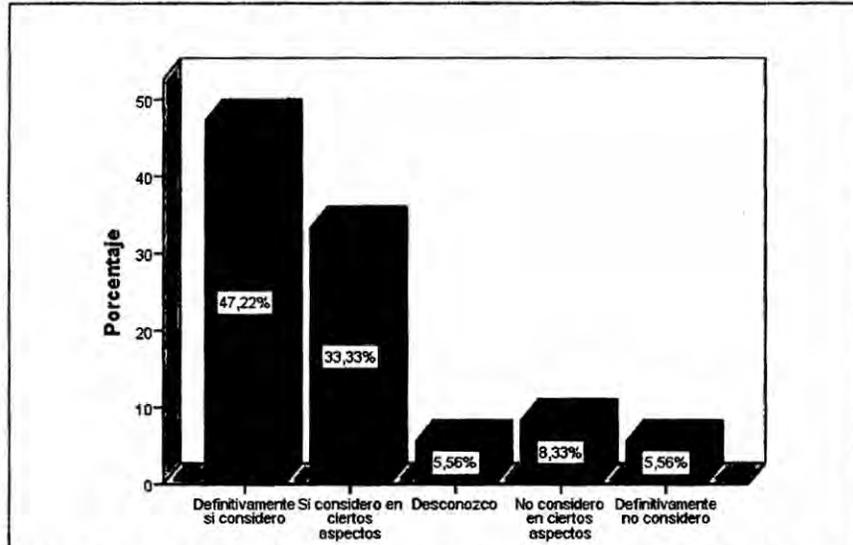
TABLA N° 12

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente si considero	17	47.2	47.2	47.2
	Si considero en ciertos aspectos	12	33.3	33.3	80.6
	Desconozco	2	5.6	5.6	86.1
	No considero en ciertos aspectos	3	8.3	8.3	94.4
	Definitivamente no considero	2	5.6	5.6	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad

GRAFICO N° 5.12

¿En su opinión considera Usted que la Municipalidad Distrital de Imperial en la selección de los Recursos Humanos ha considerado conveniente para lograr la eficiencia de sus servicios y recursos la experiencia y preparación profesional?



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad

INTERPRETACIÓN: En la pregunta N° 12, referido a que la Municipalidad Distrital de Imperial en la selección de los recursos humanos ha considerado conveniente para lograr la eficiencia de sus servicios y recursos la experiencia y preparación profesional, el resultado acumulado del 80.6% opina que definitivamente si considero y si considero en ciertos aspectos para lograr la eficiencia de sus servicios y recursos de estos dos requerimientos importantes, tal como se puede apreciar en la tabla N° 12 y grafico N° 12.

Pregunta N° 13 ¿En su opinión considera Usted que la Municipalidad Distrital de Imperial en los procesos técnicos de los recursos humanos ha considerado conveniente para lograr la eficacia el

cumplimiento y aplicación de las políticas y procedimientos normados?

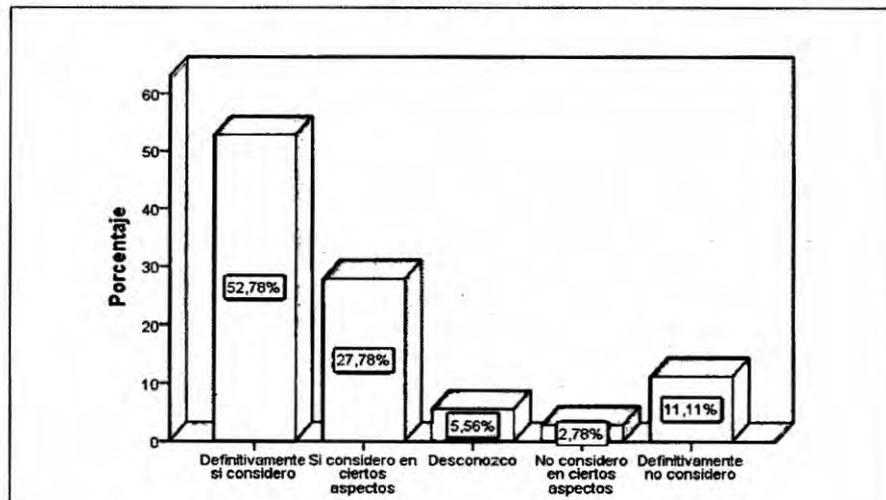
TABLA N° 13

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente si considero	19	52.8	52.8	52.8
	Si considero en ciertos aspectos	10	27.8	27.8	80.6
	Desconozco	2	5.6	5.6	86.1
	No considero en ciertos aspectos	1	2.8	2.8	88.9
	Definitivamente no considero	4	11.1	11.1	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad

GRAFICO N° 5.13

¿En su opinión considera Usted que la Municipalidad Distrital de Imperial en los procesos técnicos de los Recursos Humanos ha considerado conveniente para lograr la eficacia el cumplimiento y aplicación de las políticas y procedimientos normados?



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad

INTERPRETACIÓN: Con respecto a la pregunta N° 13, considera que la Municipalidad Distrital de Imperial en los procesos técnicos de los recursos humanos ha considerado conveniente para lograr la eficacia el cumplimiento y aplicación de las políticas y procedimientos normados, del resultado obtenido el 52.78% opinan que definitivamente si considero las políticas de personal para la aplicación de los procesos técnicos, cabe señalar que el 2.78% no considero en ciertos aspectos el uso de las reglas establecidas para lograr la eficacia, tal como se puede apreciar en la tabla N° 13 y grafico N° 13.

Pregunta N° 14¿Considera usted que la Auditoria de Gestión incide en la calidad de los servicios brindado por los recursos humanos a los usuarios externos (comunidad vecinal) de la Municipalidad Distrital de Imperial?

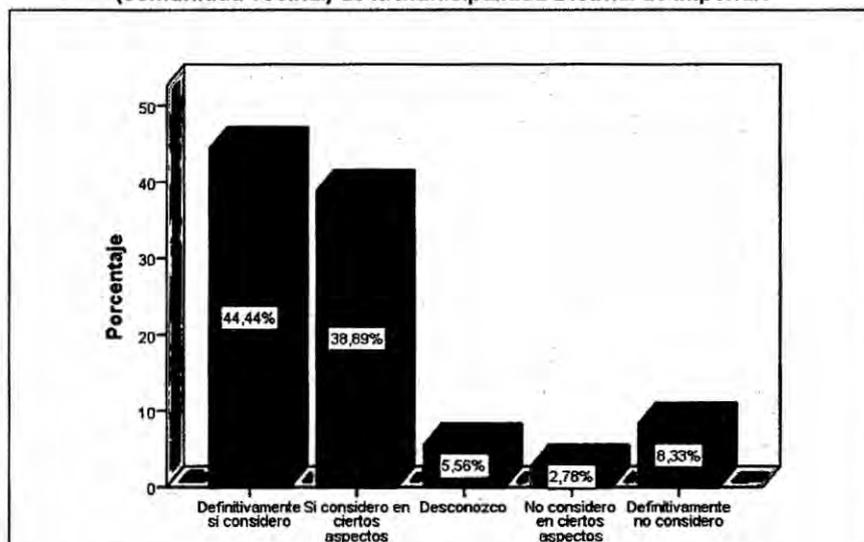
TABLA N° 14

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente si considero	16	44.4	44.4	44.4
	Si considero en ciertos aspectos	14	38.9	38.9	83.3
	Desconozco	2	5.6	5.6	88.9
	No considero en ciertos aspectos	1	2.8	2.8	91.7
	Definitivamente no considero	3	8.3	8.3	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad

GRAFICO N° 5.14

¿Considera Usted que la Auditoria de Gestion incide en la calidad de los servicios brindado por los Recursos Humanos a los usuarios externos (comunidad vecinal) de la municipalidad Distrital de Imperial?



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad

INTERPRETACIÓN: En la aplicación de la pregunta N° 14, Considera que la Auditoria de Gestión incide en la calidad de los servicios brindado por los recursos humanos a los usuarios externos (comunidad vecinal) de la Municipalidad Distrital de Imperial, de una muestra de 36 personas, la frecuencia nos ha dado como resultado que 16 personas que representan el 44,44% opinan que definitivamente si considero que la auditoria de gestión incide en la calidad de los servicios brindado por los recursos humanos, así mismo 1 persona que representa el 2.78% no considero en ciertos aspectos que la auditoria de gestión represente un instrumento de control que mejore la calidad de los servicios, tal como se puede apreciar en la tabla N° 14 y grafico N° 14.

Pregunta N° 15 ¿Considera Usted que la Auditoria de Gestión incide en la calidad del servicio brindado por el recurso humano a los usuarios internos (trabajadores) de la Municipalidad Distrital de Imperial?

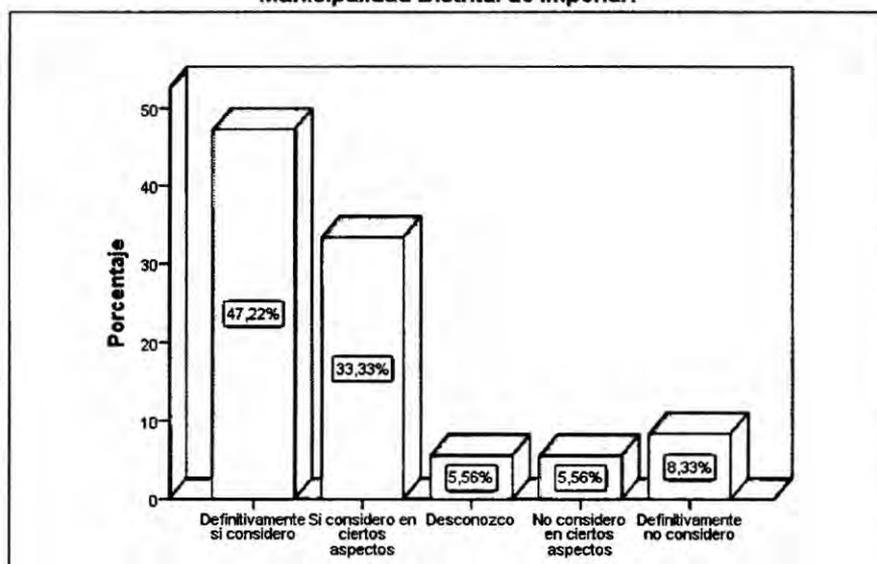
TABLA N° 15

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente si considero	17	47.2	47.2	47.2
	Si considero en ciertos aspectos	12	33.3	33.3	80.6
	Desconozco	2	5.6	5.6	86.1
	No considero en ciertos aspectos	2	5.6	5.6	91.7
	Definitivamente no considero	3	8.3	8.3	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad

GRAFICO N° 5.15

¿Considera Usted que la Auditoria de Gestion incide en la calidad del servicio brindado por el Recurso Humano a los usuarios internos (trabajadores) de la Municipalidad Distrital de Imperial?



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad

INTERPRETACIÓN: Se aprecia que la pregunta N° 15, referente a que si considera que la Auditoria de Gestión incide en la calidad del servicio brindado por el recurso humano a los usuarios internos (trabajadores) de la Municipalidad Distrital de Imperial, la respuesta obtenida es de 47,22% que indica la alternativa definitivamente si considero que el cumplimiento de la auditoria de gestión mejora la calidad del servicio brindado a los trabajadores; no dejamos de mencionar que también hay un 5,56% que desconoce y que no considero en ciertos aspectos a este examen objetivo y profesional como importante, tal como se puede apreciar en la tabla N° 15 y grafico N° 15.

Pregunta N° 16 ¿En su opinión considera Usted que la Auditoria de Gestión a través de sus recomendaciones debe ayudar a lograr la eficacia de los servicios brindados por los recursos humanos tanto interno como externo de la Municipalidad Distrital de Imperial?

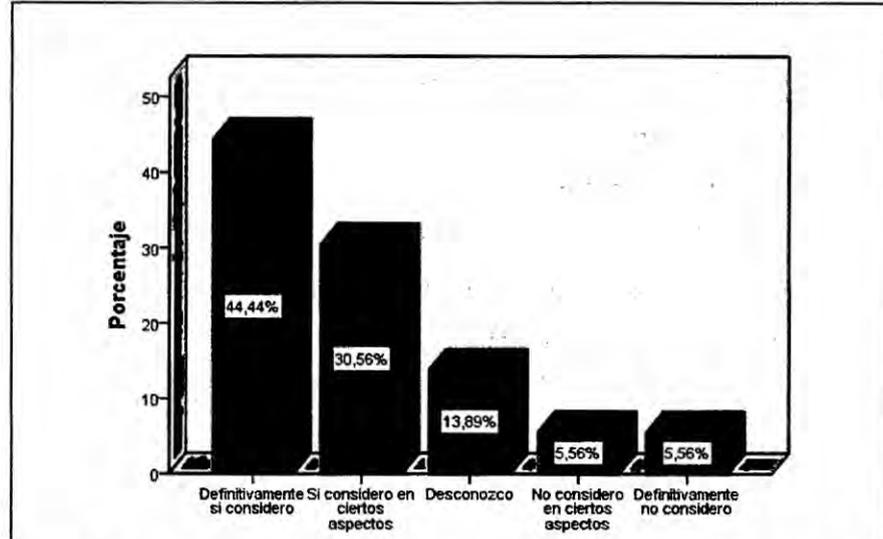
TABLA N° 16

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente si considero	16	44.4	44.4	44.4
	Si considero en ciertos aspectos	11	30.6	30.6	75.0
	Desconozco	5	13.9	13.9	88.9
	No considero en ciertos aspectos	2	5.6	5.6	94.4
	Definitivamente no considero	2	5.6	5.6	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad

GRAFICO N° 5.16

¿En su opinion considera Usted que la Auditoria de Gestion a traves de sus recomendaciones debe ayudar a lograr la eficacia de los servicios brindados por los Recursos Humanos tanto internos como externos de la Municipalidad Distrital de Imperial?



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad

INTERPRETACIÓN: En relación a la pregunta N° 16, considera que la Auditoria de Gestión a través de sus recomendaciones debe ayudar a lograr la eficacia de los servicios brindados por los recursos humanos tanto internos como externos de la Municipalidad Distrital de Imperial, el resultado acumulado del 75% opina que definitivamente si considero y si considero en ciertos aspectos la auditoria de gestión para optimizar a través de sus recomendaciones la eficacia de los servicios brindados, tal como se puede apreciar en la tabla N° 16 y grafico N° 16.

Pregunta N° 17 ¿Para Usted la Auditoria de Gestión como resultado de su ejecución debe fortalecer y ayudar a lograr la eficiencia de los

recursos humanos de los servicios externos e internos brindados por la Municipalidad Distrital de Imperial a la comunidad?

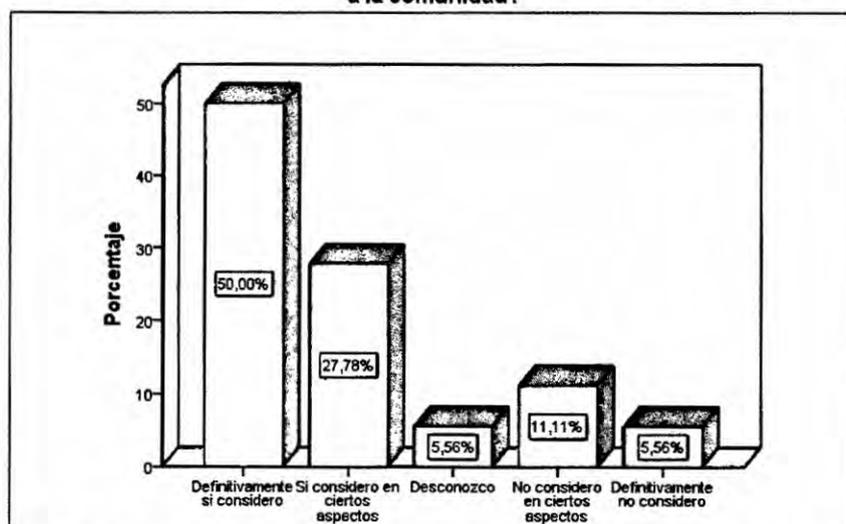
TABLA N° 17

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente si considero	18	50.0	50.0	50.0
	Si considero en ciertos aspectos	10	27.8	27.8	77.8
	Desconozco	2	5.6	5.6	83.3
	No considero en ciertos aspectos	4	11.1	11.1	94.4
	Definitivamente no considero	2	5.6	5.6	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad

GRAFICO N° 5.17

¿Para Usted la Auditoria de Gestion como resultado de su ejecucion debe fortalecer y ayudar a lograr la eficiencia de los Recursos Humanos de los servicios externos e internos brindados por la Municipalidad Distrital de Imperial a la comunidad?



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad

INTERPRETACIÓN: Con respecto a la pregunta N° 17, considera que la Auditoría de Gestión como resultado de su ejecución debe fortalecer y ayudar a lograr la eficiencia de los recursos humanos de los servicios externos e internos brindados por la Municipalidad Distrital de Imperial a la comunidad, del resultado obtenido el 50% indica la alternativa definitivamente si considero que la auditoría de gestión permite fortalecer los servicios externos e internos brindados por la Municipalidad, cabe señalar que el 5,56% desconoce y definitivamente no considero a la auditoría de gestión como apoyo para lograr la eficiencia, tal como se puede apreciar en la tabla N° 17 y gráfico N° 17.

5.3. Aplicación del análisis de los resultados a través del programa Excel y de cuadros estadísticos tanto a la hipótesis general como a las hipótesis específicas con otros estudios similares.

Asimismo de lo expuesto en el resultado hemos trabajado con las preguntas del cuestionario, en el que podemos sustentar la hipótesis general a través de porcentajes utilizando el programa Excel y que a continuación presentamos en el siguiente cuadro expuesto.

CUADRO N° 5.1

REAGRUPACIÓN DE LAS PREGUNTAS CON LA HIPÓTESIS GENERAL

HG. La auditoría de gestión incide positivamente en los recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Imperial - Cañete. Año 2014.	Definitivamente si considero	Si considero en ciertos aspectos	desconozco	No considero en ciertos aspectos	Definitivamente no considero
Preg 12. ¿En su opinión considera Usted que la Municipalidad Distrital de Imperial en la selección de los Recursos Humanos ha considerado conveniente para lograr la eficiencia de sus servicios y recursos la experiencia y preparación profesional?	47.22%	33.33%	5.56%	8.33%	5.56%
Preg 13. ¿En su opinión considera Usted que la Municipalidad Distrital de Imperial en los procesos técnicos de los recursos humanos ha considerado conveniente para lograr la eficacia el cumplimiento y aplicación de las políticas y procedimientos normados?	52.78%	27.78%	5.56%	2.78%	11.11%
Preg 14. ¿Considera usted que la Auditoría de Gestión incide en la calidad de los servicios brindado por los recursos humanos a los usuarios externos (comunidad vecinal) de la Municipalidad Distrital de Imperial?	44.44%	38.89%	5.56%	2.78%	8.33%
Preg 15. ¿Considera Usted que la Auditoría de Gestión incide en la calidad del servicio brindado por el recurso humano a los usuarios internos (trabajadores) de la Municipalidad Distrital de Imperial?	47.22%	33.33%	5.56%	5.56%	8.33%
Preg 16. ¿En su opinión considera Usted que la Auditoría de Gestión a través de sus recomendaciones debe ayudar a lograr la eficacia de los servicios brindados por los recursos humanos tanto internos como externos de la Municipalidad Distrital de Imperial?	44.44%	30.56%	13.89%	5.56%	5.56%
Preg 17. ¿Para Usted la Auditoría de Gestión como resultado de su ejecución debe fortalecer y ayudar a lograr la eficiencia de los recursos humanos de los servicios externos e internos brindados por la Municipalidad Distrital de Imperial a la comunidad?	50.00%	27.78%	5.56%	11.11%	5.56%

Asimismo de lo expuesto en el resultado hemos trabajado con las preguntas del cuestionario, en el que podemos sustentar la hipótesis específica 1 a través de porcentajes utilizando el programa Excel y que a continuación presentamos en el siguiente cuadro expuesto.

CUADRO N° 5.2

REAGRUPACIÓN DE LAS PREGUNTAS CON LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 1

HE 1. La eficacia de la auditoria de gestión en los procesos técnicos de personal incide positivamente en los recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Imperial - Cañete. Año 2014.	Definitivamente si considero	Si considero en ciertos aspectos	desconozco	No considero en ciertos aspectos	Definitivamente no considero
Preg 1. ¿Considera Usted que la Auditoria de Gestión permite al recurso humano mejorar el eficaz cumplimiento de los objetivos de la Municipalidad Distrital de Imperial?	55.56%	19.44%	5.56%	11.11%	8.33%
Preg 2. ¿En su opinión considera Usted que la Auditoria de Gestión permite al recurso humano mejorar en forma eficaz el cumplimiento de los programas fijados por la Municipalidad Distrital de Imperial?	50.00%	30.56%	5.56%	8.33%	5.56%
Preg 5. ¿Considera Usted que la auditoria de Gestión al evaluar el uso de los procesos técnicos aplicados por los recursos humanos ayuda al cumplimiento de las políticas de personal de la Municipalidad Distrital de Imperial?	52.78%	30.56%	2.78%	8.33%	5.56%
Preg 6. ¿Considera Usted que la Auditoria de Gestión al evaluar la aplicación de los procesos técnicos relacionados al cumplimiento de los procedimientos utilizados por los recursos humanos fortalece el cumplimiento de los procedimientos establecidos al personal de la Municipalidad Distrital de Imperial?	38.89%	33.33%	8.33%	11.11%	8.33%
Preg 7. ¿En su opinión de Usted la Auditoria de Gestión al revisar los procedimientos en los procesos técnicos de personal se han manejado correctamente en los recursos humanos?	47.22%	30.56%	8.33%	5.56%	8.33%

Asimismo de lo expuesto en el resultado hemos trabajado con las preguntas del cuestionario, en el que podemos sustentar la hipótesis específica 2 a través de porcentajes utilizando el programa Excel y que a continuación presentamos en el siguiente cuadro expuesto.

CUADRO N° 5.3

REAGRUPACIÓN DE LAS PREGUNTAS CON LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

HE 2. La eficiencia de la auditoria de gestión incide positivamente en la selección de personal de la Municipalidad Distrital de Imperial - Cañete. Año 2014.	Definitivamente si considero	Si considero en ciertos aspectos	desconozco	No considero en ciertos aspectos	Definitivamente no considero
Preg 3. ¿Considera Usted que la Auditoria de Gestión permite utilizar con eficiencia los recursos humanos, físicos y monetarios de la Municipalidad Distrital de Imperial?	44.44%	33.33%	8.33%	5.56%	8.33%
Preg 4. ¿Considera Usted que la Auditoria de Gestión permite mejorar y lograr eficiencia en los servicios prestados por los recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Imperial a la comunidad?	50.00%	27.78%	5.56%	8.33%	8.33%
Preg 8. ¿Considera Usted que en la Municipalidad Distrital de Imperial en la selección de personal, es requisito importante la experiencia profesional?	52.78%	27.78%	5.56%	8.33%	5.56%
Preg 9. ¿En su opinión considera Usted que la preparación profesional es requisito importante en la selección de los recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Imperial ?	47.22%	33.33%	8.33%	8.33%	2.78%
Preg 10. ¿Considera Usted que la Auditoria de Gestión al evaluar los procesos de selección de personal debe incidir principalmente en la experiencia y preparación profesional a fin de ayudar y fortalecer el cumplimiento de las políticas de personal de la Municipalidad Distrital de Imperial?	58.33%	27.78%	5.56%	2.78%	5.56%
Preg 11. ¿Para Usted es necesario, que el personal encargado de la selección de personal tenga preparación profesional para que haya mayor eficiencia en los recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Imperial?	55.56%	27.78%	8.33%	2.78%	5.56%

CAPITULO VI

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

6.1. Contrastación de Hipótesis con los Resultados.

HIPÓTESIS GENERAL

Ho: La Auditoría de Gestión no incide positivamente en los recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Imperial – Cañete. Año 2014.

Ha: La Auditoría de Gestión incide positivamente en los recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Imperial – Cañete. Año 2014.

El método estadístico para comprobar la hipótesis es chi - cuadrado (χ^2) por ser una prueba que permitió medir aspectos cualitativos de las repuestas que se obtuvieron del cuestionario, midiendo las variables de la hipótesis de estudio.

El valor del Chi cuadrado se calcula a través de la formula siguiente:

$$\chi^2 = \frac{\sum (O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Donde:

χ^2 = Chi cuadrado

O_i = Frecuencia observada (respuestas
obtenidas del instrumento)

E_i = Frecuencias esperada (respuestas que se esperaban)

El criterio para la comprobación de la hipótesis se define así:

Si el X^2_c es mayor que el X^2_t se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, en caso contrario que X^2_t fuese mayor que X^2_c se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Para la validación de la hipótesis requerimos contrastarla frente al valor del X^2_t (chi cuadrado teórico), considerando un nivel de confiabilidad de 95% y 16 grados de libertad; teniendo:

Que el valor del X^2_t con 16 grados de libertad y un nivel de confiabilidad del 95% es de 26.3.

CUADRO N° 6.1

MATRIZ DE CONTINGENCIA DE LA HIPÓTESIS GENERAL

		¿Para Usted es necesario, que el personal encargado de la selección de personal tenga preparación profesional para que haya mayor eficiencia en los Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Imperial?					Total
		Definitivamente si considero	Si considero en ciertos aspectos	Desconozco	No considero en ciertos aspectos	Definitivamente no considero	
¿Considera Usted que la Auditoria de Gestion permite utilizar con eficiencia los Recursos Humanos, físicos y monetarios de la Municipalidad Distrital de Imperial?	Definitivamente si considero	9	7	0	0	0	16
	Si considero en ciertos aspectos	6	3	3	0	0	12
	Desconozco	2	0	0	1	0	3
	No considero en ciertos aspectos	1	0	0	0	1	2
	Definitivamente no considero	2	0	0	0	1	3
Total		20	10	3	1	2	36

CUADRO N° 6.2

PRUEBAS DE CHI - CUADRADO

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	33,938 ^a	16	.006
Razón de verosimilitud	25.474	16	.062
Prueba exacta de Fisher	23.117		
Asociación lineal por lineal	3,881 ^c	1	.049
N de casos válidos	36		

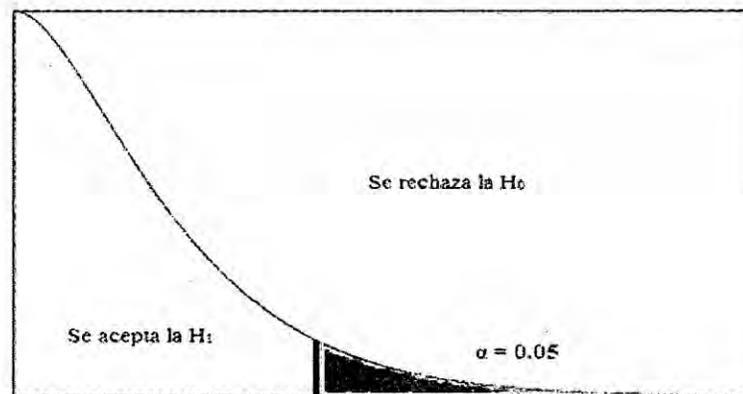
Nivel de Significancia:

Considerando un nivel de significancia de 0.05, un nivel de confiabilidad del 95% y 16 grados de libertad, según la tabla del Chi-cuadrado, nos resultara el siguiente valor:

$$X^2_t (k-1), (r-1) \text{ gl.} = X^2_t (16) \text{ gl} = 26.3$$

GRAFICO N° 6.1

REPRESENTACIÓN GRAFICA DEL CHI - CUADRADO



$$X^2_t = 26.3 \text{ gl} \quad X^2_c = 33,938$$

Discusión:

Como el valor del X^2_c es mayor al X^2_t ($33.938 > 26.3$), entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna;

concluyendo:

Que efectivamente la Auditoria de Gestión si incide positivamente en los recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Imperial – Cañete. Año 2014. Porque el X^2_c ha superado llegando a un rango de confiabilidad de 33.938, todo ello justificado a través del cuadro N° 6.1, 6.2.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 1

Ho: La eficacia de la auditoria de gestión en los procesos técnicos de personal no incide positivamente en los recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Imperial – Cañete. Año 2014.

Ha: La eficacia de la auditoria de gestión en los procesos técnicos de personal incide positivamente en los recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Imperial – Cañete. Año 2014.

El método estadístico para comprobar la hipótesis es chi – cuadrado (x^2) por ser una prueba que permitió medir aspectos cualitativos de las repuestas que se obtuvieron del cuestionario, midiendo las variables de la hipótesis de estudio.

El valor del Chi cuadrado se calcula a través de la formula siguiente:

$$\chi^2 = \frac{\sum (O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Donde:

χ^2 = Chi cuadrado

O_i = Frecuencia observada (respuestas obtenidas del instrumento)

E_i = Frecuencias esperada (respuestas que se esperaban)

El criterio para la comprobación de la hipótesis se define así:

Si el χ^2_c es mayor que el χ^2_t se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, en caso contrario que χ^2_t fuese mayor que χ^2_c se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Para la validación de la hipótesis requerimos contrastarla frente al valor del χ^2_t (chi cuadrado teórico), considerando un nivel de confiabilidad de 95% y 16 grados de libertad; teniendo:

Que el valor del X^2 con 16 grados de libertad y un nivel de confiabilidad del 95% es de 26.3

CUADRO N° 6.3
MATRIZ DE CONTINGENCIA DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 1

		¿Considera Usted que la Auditoria de Gestion al evaluar la aplicacion de los procesos tecnicos relacionados al cumplimiento de los procedimientos utilizados por los Recursos Humanos fortalece el cumplimiento de los procedimientos establecidos al personal?					Total
		Definitivamente si considero	Si considero en ciertos aspectos	Desconozco	No considero en ciertos aspectos	Definitivamente no considero	
¿Considera Usted que la Auditoria de Gestion permite al Recurso Humano mejorar el eficaz cumplimiento de los objetivos de la Municipalidad Distrital de Imperial?	Definitivamente si considero	10	8	1	1	0	20
	Si considero en ciertos aspectos	4	2	0	0	1	7
	Desconozco	0	0	0	0	2	2
	No considero en ciertos aspectos	0	2	1	1	0	4
	Definitivamente no considero	0	0	1	2	0	3
Total		14	12	3	4	3	36

CUADRO N° 6.4
PRUEBAS DE CHI - CUADRADO

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	45,063 ^a	16	.000
Razón de verosimilitud	34,185	16	.005
Prueba exacta de Fisher	27,121		
Asociación lineal por lineal	10,658 ^c	1	.001
N de casos válidos	36		

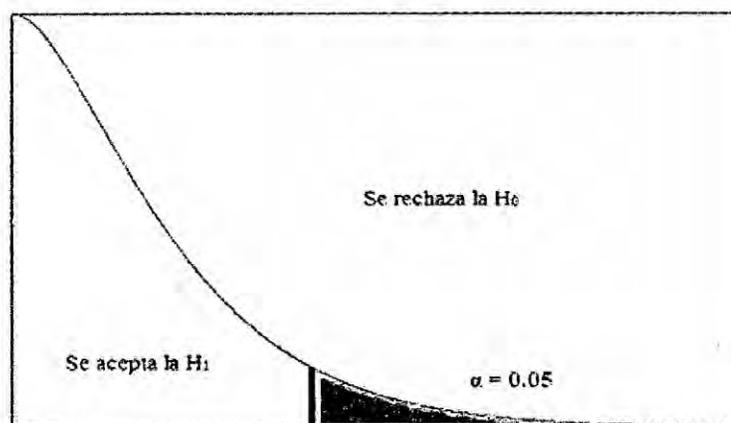
Nivel de Significancia:

Considerando un nivel de significancia de 0.05, un nivel de confiabilidad del 95% y 16 grados de libertad, según la tabla del Chi-cuadrado, nos resultara el siguiente valor:

$$X^2_t (k-1), (r-1) \text{ gl.} = X^2_t (16) \text{ gl} = 26.3$$

GRAFICO N° 6.2

REPRESENTACIÓN GRAFICA DEL CHI - CUADRADO



$$X^2_t = 26.3 \text{ gl} \quad X^2_c = 45.063$$

Discusión:

Como el valor del X^2_c es mayor al X^2_t ($45.063 > 26.3$), entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna;

concluyendo:

Que efectivamente la eficacia de la auditoria de gestión en los procesos técnicos de personal si incide positivamente en los

recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Imperial – Cañete. Año 2014. Porque el χ^2 ha superado llegando a un rango de confiabilidad de 45.063, todo ello justificado a través del cuadro N° 6.3, 6.4.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 2

Ho: La eficiencia de la auditoria de gestión no incide positivamente en la selección de personal de la Municipalidad Distrital de Imperial – Cañete. Año 2014.

Ha: La eficiencia de la auditoria de gestión incide positivamente en la selección de personal de la Municipalidad Distrital de Imperial – Cañete. Año 2014.

El método estadístico para comprobar la hipótesis es chi – cuadrado (χ^2) por ser una prueba que permitió medir aspectos cualitativos de las repuestas que se obtuvieron del cuestionario, midiendo las variables de la hipótesis de estudio.

El valor del chi cuadrado se calcula a través de la formula siguiente:

$$\chi^2 = \frac{\sum (O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Donde:

X^2 = Chi cuadrado

O_i = Frecuencia observada (respuestas obtenidas del instrumento)

E_i = Frecuencias esperada (respuestas que se esperaban)

El criterio para la comprobación de la hipótesis se define así:

Si el X^2_c es mayor que el X^2_t se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, en caso contrario que X^2_t fuese mayor que X^2_c se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Para la validación de la hipótesis requerimos contrastarla frente al valor del X^2_t (chi cuadrado teórico), considerando un nivel de confiabilidad de 95% y 16 grados de libertad; teniendo:

Que el valor del X^2_t con 16 grados de libertad y un nivel de confiabilidad del 95% es de 26.3

CUADRO N° 6.5

MATRIZ DE CONTINGENCIA DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

		¿Considera Usted que en la Municipalidad Distrital de Imperial en la seleccion de personal, es requisito importante la experiencia profesional?					Total
		Definitivamente si considero	Si considero en ciertos aspectos	Desconozco	No considero en ciertos aspectos	Definitivamente no considero	
¿Considera usted que la Auditoria de Gestion permite mejorar y lograr eficiencia en los servicios prestados por los Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Imperial a la comunidad?	Definitivamente si considero	12	6	0	0	0	18
	Si considero en ciertos aspectos	5	2	0	3	0	10
	Desconozco	1	1	0	0	0	2
	No considero en ciertos aspectos	0	0	1	0	2	3
	Definitivamente no considero	1	1	1	0	0	3
Total		19	10	2	3	2	36

CUADRO N° 6.6

PRUEBAS DE CHI - CUADRADO

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	43,914 ^a	16	.000
Razón de verosimilitud	31.245	16	.013
Prueba exacta de Fisher	27.043		
Asociación lineal por lineal	7,292 ^c	1	.007
N de casos válidos	36		

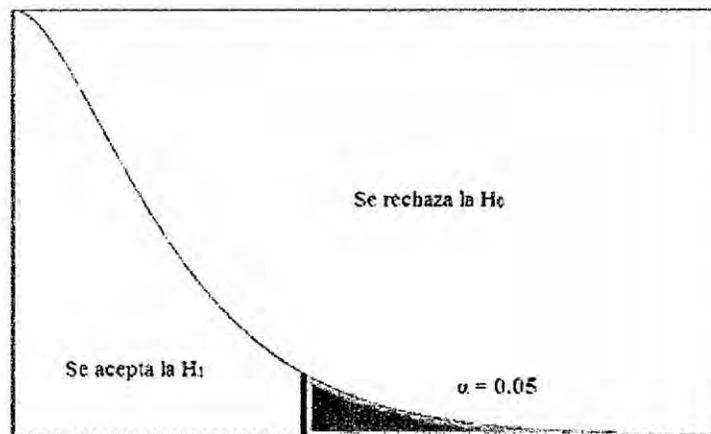
Nivel de Significancia:

Considerando un nivel de significancia de 0.05, un nivel de confiabilidad del 95% y 16 grados de libertad, según la tabla del Chi-cuadrado, nos resultara el siguiente valor:

$$X^2_t (k-1), (r-1) \text{ gl.} = X^2_t (16) \text{ gl} = 26.3$$

GRAFICO N° 6.3

REPRESENTACIÓN GRAFICA DEL CHI - CUADRADO



$$X^2_t = 26.3 \text{ gl} \quad X^2_c = 43.914$$

Discusión:

Como el valor del X^2_c es mayor al X^2_t ($43.914 > 26.3$), entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna;

concluyendo:

Que efectivamente la eficiencia de la auditoría de gestión si incide positivamente en la selección de personal de la Municipalidad Distrital de Imperial – Cañete. Año 2014. Porque el X^2_c ha superado llegando a un rango de confiabilidad de 43.914, todo ello justificado a través del cuadro N° 6.5, 6.6.

6.2. Contrastación de Resultados con otros Estudios Similares

Con el fin de fundamentar mejor nuestra tesis se ha realizado una comparación con otras tesis relacionadas con nuestro tema como se muestra a continuación:

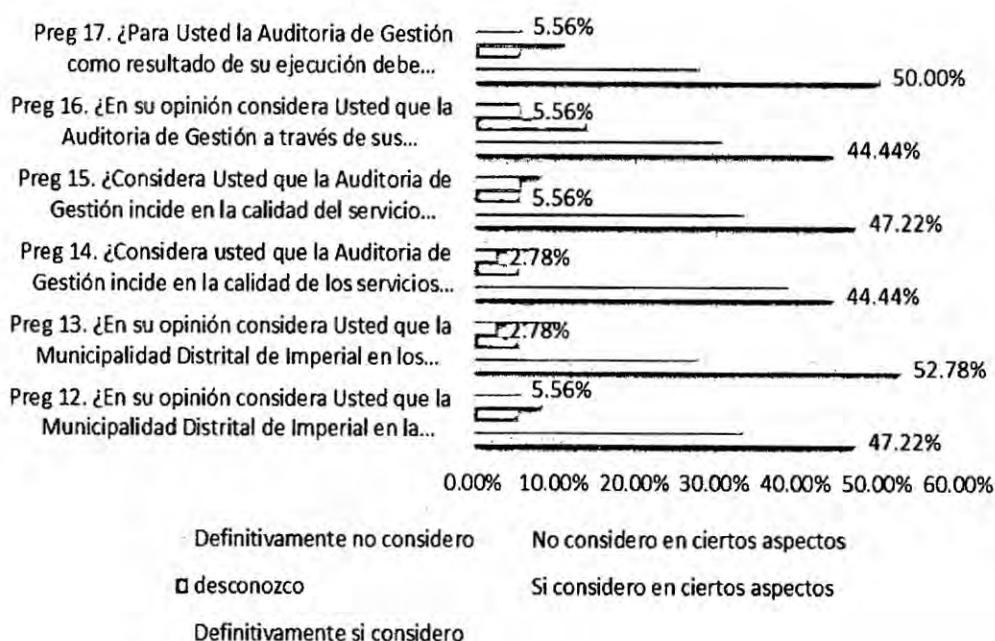
HIPÓTESIS GENERAL

En la hipótesis general se expresa que ha quedado demostrado que el 52.78% (véase el grafico N° 6.2.1, en la página “121”) de los encuestados opinan que definitivamente si considero que la Auditoria de Gestión si incide en los recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Imperial – Cañete. Año 2014, de la información presentada y se reafirma con el trabajo de investigación de: Saavedra Peña Marita Paola (2014) en su tesis denominada, “Auditoria de Gestión en el Área de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital Norte Chico del DPTO. Lambayeque en el período 2011 y propuesta de un sistema de mejor gestión”, en esta tesis nos apoyamos que la aplicación de la auditoria de gestión como herramienta de control, permite mejorar las deficiencias de los recursos humanos para beneficio de toda la municipalidad.

Por lo indicado en el párrafo anterior se propone la implementación de nuevo sistema que le permita registrar los movimientos concernientes al personal, el cual no solo les permita un mejor desempeño laboral de los trabajadores sino también un mejor y mayor control de la utilización de ese sistema.

GRAFICO N° 6.2.1

BARRAS EN PORCENTAJES

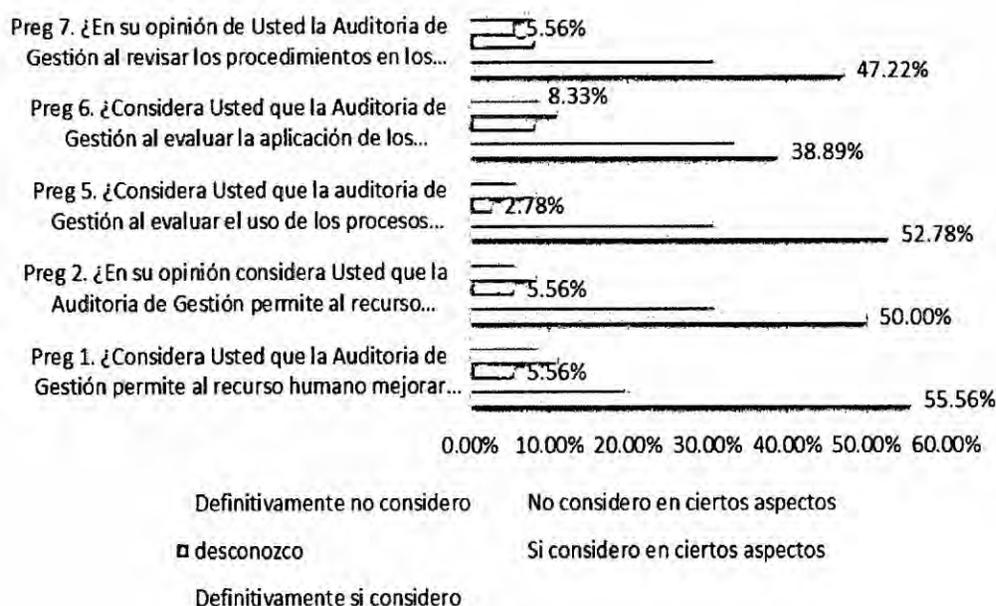


HIPÓTESIS ESPECIFICA 1

En la hipótesis específica 1 se habla que ha quedado demostrado que el 55.56% (véase el grafico N° 6.2.2, en la página “122”) de los encuestados opinan que definitivamente si considero que la eficacia de la auditoria de gestión en los procesos técnicos de personal incide positivamente en los recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Imperial – Cañete. Año 2014, de la información presentada y se reafirma con el trabajo de investigación

de: Freire Acosta Cecilia Noemí (2012), en su tesis “Auditoría de Gestión a los Recursos Humanos del Gobierno Municipal de Cayambe”, Esta tesis nos permite, sustentar mejor nuestra hipótesis específica relacionada a la eficacia, ya que en ella se define como el éxito de un programa o de una actividad para el logro de los objetivos y metas predeterminados en términos de cantidad, calidad y oportunidad de los bienes y servicios producidos. Es decir, es el logro de resultados de manera oportuna guardando relación con los objetivos y metas planteadas.

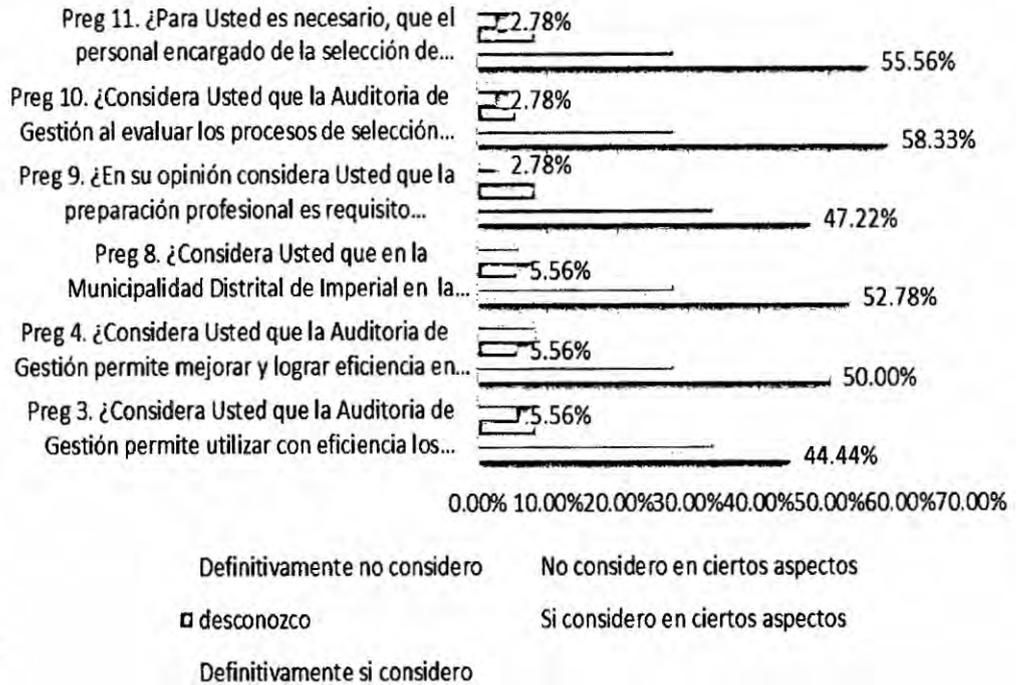
GRAFICO N° 6.2.2
BARRAS EN PORCENTAJES



HIPÓTESIS ESPECIFICA 2

En la hipótesis específica 2 se habla que ha quedado demostrado que el 58.33% (**véase el gráfico N° 6.2.3, en la página “124”**) de los encuestados opinan que definitivamente si considero que la eficiencia de la auditoría de gestión índice positivamente en la selección de personal de la Municipalidad Distrital de Imperial – Cañete. Año 2014, de la información presentada y se reafirma con el trabajo de investigación de: Bardales Correa Gissela Segunda (2013) en su tesis “Evaluación de Puestos de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial San Miguel –Cajamarca de acuerdo al manual normativo de clasificación de cargos”, en este antecedente podemos resaltar nuestra hipótesis, el cual es una nueva concepción para los directivos y trabajadores en general de las municipalidades, es el reto que tienen de adecuarse a las exigencias del contexto y los cambios, siendo necesario adaptar todo un sistema de gestión en busca de la excelencia organizacional, debido a la influencia significativa de ésta en los desempeños laborales.

GRAFICO N° 6.2.3
BARRAS EN PORCENTAJE



CAPITULO VII

CONCLUSIONES

- A) Se concluye, que a través del trabajo de investigación sobre la incidencia de la utilización de la auditoria de gestión para lograr la eficiencia y eficacia del recurso humano de la Municipalidad Distrital de Imperial – Cañete, quedo demostrado a través de la opinión del 58.33% de los encuestados que definitivamente si consideran que la auditoria de gestión si incide en los recursos humanos de la Municipalidad, también se ratifica en la aplicación de la prueba del Chi cuadrado con un rango de confiabilidad de 33.938; es más para mejor demostración de esta necesidad hemos evaluado el estado de gestión 2014 (véase el cuadro N° 2.1, en la página “52”) donde de un ingreso generado de S/.12, 126,475 se ha ejecutado solo S/.5, 652,316 que representa el 46.61% del total de ingresos que corresponde a gastos corrientes que comprende la ejecución de bienes y servicios, gastos de personal y no en obras, equipamiento, educación y salud que es el beneficio para la comunidad del distrito, lo cual demuestra que el recurso humano encargado de la gestión municipal no está administrando de manera eficiente y eficaz los recursos públicos en beneficio a la comunidad.

- B) La auditoría de gestión incide en el comportamiento organizacional por tanto incidirá y ayudará a través de sus observaciones y recomendaciones por la implementación de las mismas en la mejora de los procesos técnicos aplicables y en la selección de personal, como se demuestra en los resultados de nuestra encuesta con un 55.56.% que consideran que definitivamente si considero que la auditoria de gestión representa un herramienta de control y en la aplicación de la prueba del Chi cuadrado con un rango de confiabilidad de 45.063, el cual nos va a permitir obtener sugerencias para mejorar las políticas de selección de los recursos humanos, los procesos técnicos y poder elegir al personal idóneo para un puesto vacante dentro de la Municipalidad; de esta manera fortalecer la administración del personal y de ahí se podrá lograr la eficiencia y eficacia que ayuda a crecer y desarrollar la institución, para el cumplimiento de metas y objetivos en beneficio de la Municipalidad Distrital de Imperial - Cañete, como se aprecia en el capítulo VI Discusión de los Resultados; cuadro 6.4, 6.5 y 6.6 pág. N° 114 y 118.
- C) La auditoría de gestión permite lograr una mejor gestión institucional del recurso humano, a través de la evaluación de puestos y análisis de puestos en relación con la estructura organizacional, su misión y visión de la Municipalidad Distrital

de Imperial - Cañete, como se demuestra en los resultados de nuestra encuesta con un 52.78% por parte de los encuestados que si consideran que definitivamente la auditoria de gestión si incide en los recursos humanos de la Municipalidad, también se ratifica con la aplicación de la prueba del Chi cuadrado con un rango de confiabilidad de 45.063, conllevando a priorizar y aprovechar la preparación y experiencia profesional de los trabajadores, el cual influirá en un mejor desempeño de las actividades y de los servicios que brinda a la comunidad, asimismo contara con adecuadas políticas de personal para optimizar las funciones de los recursos humanos que beneficie a la institución en la toma de decisiones, para lograr los objetivos propuestos de la Municipalidad Distrital de Imperial – Cañete, como se aprecia en el capítulo VI Discusión de los resultados; cuadro 6.1, 6.3, 6.5 pág. N° 110, 114 y 118.

CAPITULO VIII

RECOMENDACIONES

- A) Se sugiere que la Municipalidad Distrital de Imperial – Cañete, además de efectuar la auditoria a los estados financieros debe tener en cuenta aumentar o incidir en la ejecución de las auditorias de gestión para evaluar la estructura organizacional y medir el grado de eficacia, eficiencia y economía en el manejo de los recursos públicos para alcanzar los propósitos y objetivos de la Municipalidad a través de las observaciones, recomendaciones y la implementación de las mismas; asimismo esta sugerencia puede ser de aplicación para todas las municipalidades distritales, ello también les permitirá optimizar los recursos monetarios a través de la ejecución total de su presupuesto mediante programas, objetivos y metas con relación a los derechos y beneficios de los trabajadores para lograr que el personal desempeñe de manera óptima sus funciones y también al desarrollo y crecimiento de la comunidad con obras, educación y salud, ello evitara que a fin de año el estado de gestión nos refleje un superávit por no ser su objetivo la rentabilidad sino el beneficio comunitario.
- B) Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Imperial – Cañete así como extensivamente a todas las instituciones que deberían

de efectuar auditoria de gestión como herramienta de control para la institución, lo que les permitirá implantar medidas correctivas para mejorar la eficiencia en la selección de los recursos humanos y contar con personal idóneo para cada plaza vacante con relación a su estructura organizacional; asimismo se deberá realizar un análisis de puesto que determinen los deberes y las responsabilidades de cada puesto y características de las personas que la desempeñan en términos de capacidad y experiencia, también debemos tener en cuenta la evaluación del puesto como procedimiento administrativo para determinar el valor relativo de cada puesto, según su importancia y contribución a los intereses de la organización, lo cual permitirá optimizar la gestión institucional en beneficio de toda la institución.

- C) Se recomienda que la Municipalidad Distrital de Imperial – Cañete, así como extensivamente a las municipalidades distritales cuenten con un adecuado clima organizacional, mediante el cual las personas puedan buscar su realización personal, profesional y humana; desempeñarse en un ambiente tranquilo y cómodo que le permita satisfacer sus necesidades al mismo tiempo que cumpla con los objetivos institucionales, también deberá supervisarse y controlarse las actividades de los trabajadores dentro de la institución lo que denominamos

comportamiento organizacional, para que los individuos puedan actuar o trabajar con mayor efectividad; asimismo se debe tener en cuenta el desarrollo profesional, a través de programas de capacitación y el entrenamiento del personal para alcanzar un mejor desempeño de sus actividades, considerando a las personas que laboran en estas entidades como prioridad para el gobierno local, por cuando ellas garantizan la calidad de los servicios que ofrecen a la comunidad, así como al usuario interno de las municipalidades.

CAPITULO IX

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ❖ Artículo Publicado en la **Sección “Clásicos de la Gerencia”**. *Revista Management Today en español*. pg 41 – 45. Marzo de 1986.
- ❖ BERNAL, C. **Metodología de la investigación**. México. Editorial Pearson. Segunda Edición. 2006.
- ❖ CHIAVENATO, IDALBERTO. **Administración de Recursos Humanos**. Colombia. Editorial McGraw Hill. Quinta Edición, 2000.
- ❖ ENRIQUE BENJAMÍN, FRANKLIN F. **Auditoría Administrativa. Gestión Estratégica del Cambio** México, Person Educación. Segunda Edición, 2007.
- ❖ HERNÁNDEZ SAMPIERI Y OTROS. **Metodología de la Investigación**. México. Editorial Mc Graw Hill Interamericana de México S.A. Quinta Edición. 2012.
- ❖ LUIS FERNANDO VALERIANO ORTIZ, **Auditoría Administrativa**. Lima. Editorial San Marcos. 2002.
- ❖ MARIO IBÁÑEZ MACHICAO. **Administración de Recursos Humanos en la Empresa**, Lima. Editorial San Marcos E.I.R.L. Primera Edición. 2007.
- ❖ OSWALDO FONSECA LUNA. **La Auditoría Gubernamental Moderna**. Lima 14, Perú. Enlace Gubernamental S.A.C. Primera Edición. 2007.

- ❖ **SERVIR-NORMATIVIDAD DEL SERVICIO CIVIL - A –ÍNDICE DL N° 276. Ley de bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, 2012** Disponible en : <http://inst.servir.gob.pe/files/archivos/ProgramaEntrenamientoTSC-2012-08/ProgramaEntrenamientoTSC-2012-08-4-TSC.pdf>.Articulo web. Consultada el 15 de junio del 2015.

- ❖ **SERVIR-NORMATIVIDAD DEL SERVICIO CIVIL. Regula el Regimen Especial de Contratacion Administrativa de Servicio, 2012.** Disponible en: <http://files.servir.gob.pe/WWW/files/normas%20legales/DLeg%201057.pdf>.Articulo web. Consultada el 15 de Junio del 2015.

- ❖ **CONGRESO. Constitución Política del Perú 1993.** Disponible en: <http://www4.congreso.gob.pe/ntley/Imagenes/Constitu/Cons1993.pdf>. Articulo web. Consultada el 15 de junio del 2015.

- ❖ **PORTAL MUNICIPAL DEL PERÚ- MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE IMPERIAL. Ley de Procedimientos Administrativos 27444.** Disponible en: http://www.peru.gob.pe/nuevo_portal_municipal/portales/municipalidades/1340/entidad/pm_municipalidad_detalle.asp?pk_id_entidad=1340&pk_id_tema=791. Articulo web. Consultado el 15 de junio del 2015.

- ❖ **PORTAL MUNICIPAL DEL PERÚ- MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE IMPERIAL. Ley Orgánica de Municipalidades 2003 págs. 3, 4.** Disponible en:

http://www.peru.gob.pe/nuevo_portal_municipal/portales/municipalidades/1340/entidad/pm_municipalidad_detalle.asp?pk_id_entidad=1340&pk_id_tema=791. Artículo web. Consultado el 15 de junio del 2015.

- ❖ **CONTRALORIA GEENERAL DE LA REPUBLICA- NORMATIVIDAD. Ley 29622–Ley Orgánica del Sist. Nacional de Control y de la Contraloría General de la Republica 2010 págs. 1,2,3.** Disponible en: http://doc.contraloria.gob.pe/libros/2/pdf/Ley_29622_v1.pdf.
- ❖ **Julio Paucarmaita Jauregui. Compilacion y Comentarios de Legislacion Administrativa 1998 pág. 6.** Disponible en: http://www.minsa.gob.pe/publicaciones/pdf/Legislacion_Administrativa.pdf. Artículo web. Consultada el 15 de junio del 2015.
- ❖ **Reglamento Ley de Bases de la Carrera Publica. Reglamento de la Carrera Administrativa Aprobada Por Decreto Supremo N° 005-90-PCM 1990, pág. 1.** Disponible en: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con2_uibd.nsf/5cc9b1d67316ce38052575c5005ec97e/\\$file/ds005_90_pcm_reglamento_ley_de_bases_carrera_publica.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con2_uibd.nsf/5cc9b1d67316ce38052575c5005ec97e/$file/ds005_90_pcm_reglamento_ley_de_bases_carrera_publica.pdf). Artículo web. Consultada el 15 de junio del 2015.

CAPITULO X

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Anexo 1. Matriz de Consistencia

AUDITORIA DE GESTIÓN Y SU INCIDENCIA EN LOS RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE IMPERIAL- CAÑETE. AÑO 2014

Problemas		Objetivos		Hipótesis		Variables		Metodología	
Problema Principal		Objetivo General		Hipótesis General		Dimensiones		1. Tipo de Investigación	
¿Cómo incide la auditoría de gestión en los recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Imperial-Cañete. Año 2014?		Demostrar como incide positivamente la auditoría de gestión en los recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Imperial-Cañete. Año 2014.		La auditoría de gestión incide positivamente en los recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Imperial-Cañete. Año 2014.		Variable X Auditoría de Gestión		Tipo de Investigación es un estudio de nivel descriptivo y correlacional.	
Problemas Específicos		Objetivos Específicos		Hipótesis Específicas		Dimensiones		2. Diseño de Investigación	
1.¿Cómo incide la eficacia de la auditoría de gestión en los procesos técnicos del personal de los recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Imperial-Cañete. Año 2014?		1. Determinar la incidencia de la eficacia de la auditoría de gestión en los procesos técnicos de personal de los recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Imperial-Cañete. Año 2014.		1. La eficacia de la auditoría de gestión en los procesos técnicos de personal incide positivamente en los recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Imperial-Cañete. Año 2014.		X1 Eficacia		El diseño del estudio es no experimental, dado que no se va a manipular las variables de análisis	
2.¿Cómo incide la eficiencia auditoría de gestión en la selección de personal de la Municipalidad Distrital de Imperial-Cañete. Año 2014?		2. Determinar la incidencia de la eficiencia de la auditoría de gestión en la selección de personal de la Municipalidad Distrital de Imperial-Cañete. Año 2014.		2. La eficiencia de la auditoría de gestión incide positivamente en la selección de personal de la Municipalidad Distrital de Imperial-Cañete. Año 2014.		X2 Eficiencia		3. Población de Estudio La población de la Municipalidad Distrital de Imperial – Cañete asciende a un total de 80 trabajadores.	
						Variable Y		4. Muestra Es de tipo probabilístico y muestreo Aleatorio Simple, siendo nuestra muestra un total 36 trabajadores de Municipalidad Distrital de Imperial-Cañete	
						Recursos Humanos		5. técnicas e instrumentos de recolección de datos Para el siguiente estudio se usó la encuesta como técnica de recolección de datos y Como instrumento se elaboró un cuestionario.	
						Y1. Procesos técnicos			
						Y2. Selección de Personal			

ANEXO 2. ENCUESTA

I. TESIS: "Auditoria de Gestión y su Incidencia en los Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Imperial"

II. INFORMANTES: La presente encuesta está dirigida a los funcionarios, personal cas y empleados de la Municipalidad Distrital de Imperial.

OBJETIVO.- el objetivo de la tesis es demostrar que la aplicación de la auditoria de gestión, brindara una mejor herramienta de gestión y control para beneficio de toda la institución.

GENERALIDADES: La presente encuesta persigue un fin meramente académico, cuyos resultados serán estrictamente anónimos y confidenciales; con los cuales se pretende investigar sobre la aplicación de la auditoria de gestión. **Por lo tanto se pide leer cuidadosamente las alternativas planteadas y marque la respuesta con un aspa o un circulo la letra seleccionada que se ajuste a su conocimiento o percepción de la institución,** por lo que es muy importante que su respuesta sea lo más sincera posible.

De antemano gracias por su valiosa y generosa colaboración.

I. INFORMACIÓN GENERAL

Nombre de la Institución :

Cargo :

Edad : _____

Tiempo de Servicio : _____

1. **¿Considera Usted que la Auditoria de Gestión permite al recurso humano mejorar el eficaz cumplimiento de los objetivos de la Municipalidad Distrital de Imperial?**
 - a) Definitivamente si considero.
 - b) Si considero en ciertos aspectos.
 - c) Desconozco
 - d) No considero en ciertos aspectos
 - e) Definitivamente no considero

2. **¿En su opinión considera Usted que la Auditoria de Gestión permite al recurso humano mejorar en forma eficaz el cumplimiento de los programas fijados por la Municipalidad Distrital de imperial?**
- a) Definitivamente si considero.
 - b) Si considero en ciertos aspectos.
 - c) Desconozco
 - d) No considero en ciertos aspectos
 - e) Definitivamente no considero
3. **¿considera Usted que la Auditoria de Gestión permite utilizar con eficiencia los recursos humanos, físicos y monetarios de la Municipalidad Distrital de Imperial?**
- a) Definitivamente si considero.
 - b) Si considero en ciertos aspectos.
 - c) Desconozco
 - d) No considero en ciertos aspectos
 - e) Definitivamente no considero
4. **¿Considera Usted que la Auditoria de Gestión permite mejorar y lograr eficiencia en los servicios prestados por los recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Imperial a la comunidad?**
- a) Definitivamente si considero.
 - b) Si considero en ciertos aspectos.
 - c) Desconozco
 - d) No considero en ciertos aspectos
 - e) Definitivamente no considero
5. **¿Considera Usted que la Auditoria de Gestión al evaluar el uso de los procesos técnicos aplicados por los recursos humanos ayuda al cumplimiento de las políticas de personal de la Municipalidad Distrital de Imperial?**
- a) Definitivamente si considero.
 - b) Si considero en ciertos aspectos.
 - c) Desconozco
 - d) No considero en ciertos aspectos
 - e) Definitivamente no considero
6. **¿Considera Usted que la Auditoria de Gestión al evaluar la aplicación de los procesos técnicos relacionados al cumplimiento de los procedimientos utilizados por los recursos humanos fortalece el cumplimiento de los procedimientos establecidos al personal de la Municipalidad Distrital de Imperial?**
- a) Definitivamente si considero.
 - b) Si considero en ciertos aspectos.
 - c) Desconozco
 - d) No considero en ciertos aspectos

- e) Definitivamente no considero
7. **¿En la opinión de Usted la Auditoria de Gestión al revisar los procedimientos en los procesos técnicos de personal se han manejado correctamente en los recursos humanos?**
- a) Definitivamente si considero.
 - b) Si considero en ciertos aspectos.
 - c) Desconozco
 - d) No considero en ciertos aspectos
 - e) Definitivamente no considero
8. **¿Considera Usted importante, que en la Municipalidad Distrital de Imperial en la selección de personal, es requisito importante la experiencia profesional?**
- a) Definitivamente si considero.
 - b) Si considero en ciertos aspectos.
 - c) Desconozco
 - d) No considero en ciertos aspectos
 - e) Definitivamente no considero
9. **¿En su opinión considera Usted que la preparación profesional es requisito importante en la selección de los recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Imperial ?**
- a) Definitivamente si considero.
 - b) Si considero en ciertos aspectos.
 - c) Desconozco
 - d) No considero en ciertos aspectos
 - e) Definitivamente no considero
10. **¿Considera Usted que la Auditoria de Gestión al evaluar los procesos de selección de personal debe incidir principalmente en la experiencia y preparación profesional a fin de ayudar y fortalecer el cumplimiento de las políticas de personal de la Municipalidad Distrital de Imperial?**
- a) Definitivamente si considero.
 - b) Si considero en ciertos aspectos.
 - c) Desconozco
 - d) No considero en ciertos aspectos
 - e) Definitivamente no considero
11. **¿Para Usted es necesario, que el personal encargado de la selección de personal tenga preparación profesional para que haya mayor eficiencia en los recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Imperial?**
- a) Definitivamente si considero.
 - b) Si considero en ciertos aspectos.
 - c) Desconozco

- d) No considero en ciertos aspectos
- e) Definitivamente no considero

12. ¿En su opinión considera Usted que la Municipalidad Distrital de Imperial en la selección de los Recursos Humanos ha considerado conveniente para lograr la eficiencia de sus servicios y recursos la experiencia y preparación profesional?

- a) Definitivamente si considero.
- b) Si considero en ciertos aspectos.
- c) Desconozco
- d) No considero en ciertos aspectos
- e) Definitivamente no considero.

13. ¿En su opinión considera Usted que la Municipalidad Distrital de Imperial en los procesos técnicos de los recursos humanos ha considerado conveniente para lograr la eficacia el cumplimiento y aplicación de las políticas y procedimientos normados?

- a) Definitivamente si considero.
- b) Si considero en ciertos aspectos.
- c) Desconozco
- d) No considero en ciertos aspectos
- e) Definitivamente no considero

14. ¿Considera usted que la Auditoria de Gestión incide en la calidad de los servicios brindado por los recursos humanos a los usuarios externos (comunidad vecinal) de la Municipalidad Distrital de Imperial?

- a) Definitivamente si considero.
- b) Si considero en ciertos aspectos.
- c) Desconozco
- d) No considero en ciertos aspectos
- e) Definitivamente no considero

15. ¿Considera Usted que la Auditoria de Gestión incide en la calidad del servicio brindado por el recurso humano a los usuarios internos (trabajadores) de la Municipalidad Distrital de Imperial?

- a) Definitivamente si considero.
- b) Si considero en ciertos aspectos.
- c) Desconozco
- d) No considero en ciertos aspectos
- e) Definitivamente no considero

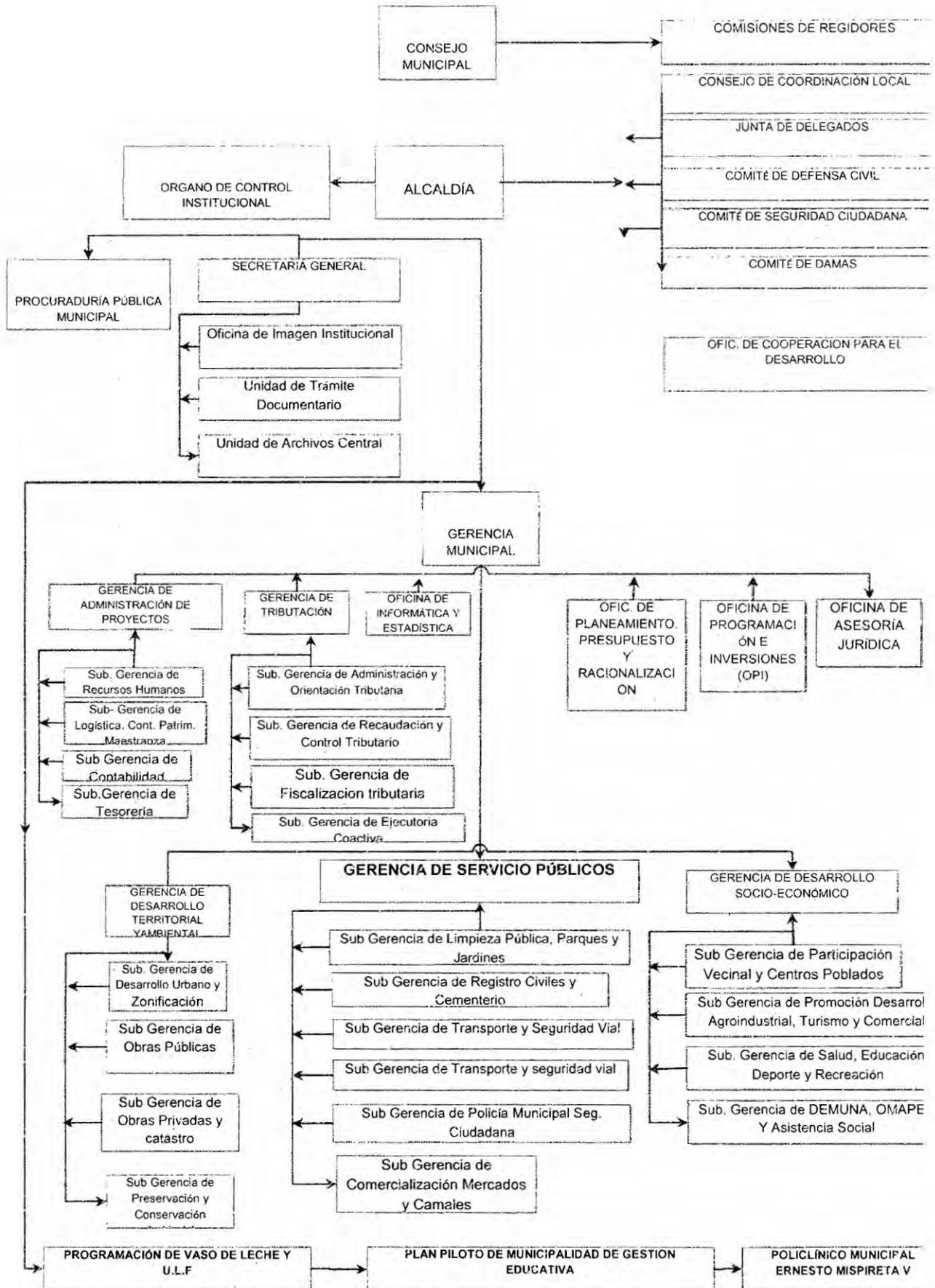
16. ¿En su opinión considera Usted que la Auditoria de Gestión a través de sus recomendaciones debe ayudar a lograr la eficacia de los servicios brindados por los recursos humanos tanto interno como externo de la Municipalidad Distrital de Imperial?

- a) Definitivamente si considero.
- b) Si considero en ciertos aspectos.
- c) Desconozco
- d) No considero en ciertos aspectos
- e) Definitivamente no considero

17. ¿Para Usted la Auditoria de Gestión como resultado de su ejecución debe fortalecer y ayudar a lograr la eficiencia de los recursos humanos de los servicios externos e internos brindados por la Municipalidad Distrital de Imperial a la comunidad?

- a) Definitivamente si considero.
- b) Si considero en ciertos aspectos.
- c) Desconozco
- d) No considero en ciertos aspectos
- e) Definitivamente no considero

ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL



ANEXO 4. OPINIONES DE JUECES DE EXPERTO

Escala de calificación del Juez Experto

Nº	CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIONES
1	El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	/		
2	El instrumento propuesto responde a (los) objetivo (s) de estudio.	/		
3	La estructura del instrumento es adecuada.	/		
4	Los items del instrumento responden a la operacionalización de la variable	/		
5	La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento	/		
6	Los items son claros y entendibles.	/		
7	El numero de items es adecuado para su aplicación.	/		

Nombre: VICTOR MANUEL MEREJA LLANOS

Firma: 

Fecha: 2.7.2015

Escala de calificación del Juez Experto

Nº	CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIONES
1	El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	✓		
2	El instrumento propuesto responde a (los) objetivo (s) de estudio.	✓		
3	La estructura del instrumento es adecuada.	✓		
4	Los items del instrumento responden a la operacionalización de la variable	✓		
5	La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento	✓		
6	Los items son claros y entendibles.	✓		
7	El numero de items es adecuado para su aplicación.	✓		

Nombre: ROSA V. MESIAS RATTO

Firma: 

Fecha: 2 . 7 . 2015

Escala de calificación del Juez Experto

Nº	CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIONES
1	El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	✓		
2	El instrumento propuesto responde a (los) objetivo (s) de estudio.	✓		
3	La estructura del instrumento es adecuada.	✓		
4	Los items del instrumento responden a la operacionalización de la variable	✓		
5	La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento	✓		
6	Los items son claros y entendibles.	✓		
7	El numero de items es adecuado para su aplicación.	✓		

Nombre: Fredy Salazar Saucedo

Firma: 

Fecha: 02 de Julio 2015