



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN CONTABILIDAD Y FINANZAS
MENCIÓN: AUDITORÍA Y PERITAJE CONTABLE - JUDICIAL



**AUDITORIA A LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA
DEL PERSONAL Y SU INCIDENCIA DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
AZÁNGARO DEL 2022**

TESIS PRESENTADA POR:

JESUS FERNANDO GAMARRA MACHACA

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN CONTABILIDAD Y FINANZAS
MENCIÓN: AUDITORÍA Y PERITAJE CONTABLE - JUDICIAL**

JULIACA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN CONTABILIDAD Y FINANZAS
MENCIÓN: AUDITORIA Y PERITAJE CONTABLE – JUDICIAL
AUDITORIA A LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA
DEL PERSONAL Y SU INCIDENCIA DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
AZÁNGARO DEL 2022

TESIS PRESENTADA POR:
JESUS FERNANDO GAMARRA MACHACA
PARA OPTAR EL GRADO DE ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN CONTABILIDAD Y FINANZAS
MENCIÓN: AUDITORIA Y PERITAJE CONTABLE – JUDICIAL

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO

:

Dr. HILARIO CONDORI MAMANI

MIEMBRO DEL JURADO

:

Dr. JESUS MAMANI MAMANI

MIEMBRO DEL JURADO

:

Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

ASESOR DE TESIS

:

Dr. ULISES AGUILAR PINTO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

:

ECONOMÍA SECTORIAL – P47



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 607-2024-D-EPG-UANCV/J

Martes, 24 de diciembre del 2024

VISTOS:

El expediente N° 2024-014064, presentado por el (la) Bachiller **GAMARRA MACHACA JESUS FERNANDO**, con número de DNI. **43681310**, asignado (a) con código de matrícula **1420100396**, de la **Maestría en CONTABILIDAD Y FINANZAS, Mención: AUDITORIA Y PERITAJE CONTABLE - JUDICIAL**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. **GAMARRA MACHACA JESUS FERNANDO**, con número de DNI. **43681310**, asignado (a) con código de matrícula **1420100396**, de la **Maestría en CONTABILIDAD Y FINANZAS, Mención: AUDITORIA Y PERITAJE CONTABLE - JUDICIAL**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **AUDITORIA A LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL PERSONAL Y SU INCIDENCIA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AZÁNGARO DEL 2022** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **ECONOMÍA SECTORIAL - P47** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 18 de setiembre del 2024. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis titulada: **AUDITORIA A LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL PERSONAL Y SU INCIDENCIA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AZÁNGARO DEL 2022** Elaborado por el (la) Bachiller **GAMARRA MACHACA JESUS FERNANDO**. Integrado por los siguientes docentes:

Presidente del Jurado	:	Dr. HILARIO CONDORI MAMANI
Miembro del Jurado	:	Dr. JESUS MAMANI MAMANI
Miembro del Jurado	:	Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Asesor de Tesis	:	Dr. ULISES AGUILAR PINTO

ARTÍCULO SEGUNDO. - El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

Fecha	:	Lunes 30 de diciembre del 2024
Hora	:	09:00 a.m.
Lugar	:	Aula N° 310 EPG - UANCV – JULIACA

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado **MAESTRO** de los estudiantes que ingresaron después a la aprobación de la ley Universitaria N° 30220.

ARTÍCULO TERCERO. - Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerectorado Académico, Vicerectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
DIRECCIÓN
JULIACA - PERÚ
Dr. Leopoldo Vincencio Condori Cari
DIRECTOR (e)

Cc./Archv.EPG (01)
Interesado (01)
Cargo (01)
Jurados (03)
Asesor (01)
Expediente (01)
LWCC/Insv



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°1081-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 05 de agosto del 2024

VISTOS:

El expediente N°. **08463**, Presentado por el (a) **Bach. JESUS FERNANDO GAMARRA MACHACA**, con número de DNI **43681310** y con Código de matrícula N.° **1420100396**, quien solicita cambio del primer miembro de jurado del Proyecto de Tesis titulado: **AUDITORIA A LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL PERSONAL Y SU INCIDENCIA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AZÁNGARO DEL 2022** Líneas de Investigación: **ECONOMÍA SECTORIAL - P47**, Para optar el Grado Académico de **MAESTRO** en **CONTABILIDAD Y FINANZAS** mención: **AUDITORÍA Y PERITAJE CONTABLE - JUDICIAL** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", de la Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) **Bach. JESUS FERNANDO GAMARRA MACHACA**, quien solicita el cambio del presidente y primer miembro del jurado, aprobado con Resolución Directoral N° **688-2023-USA-EPG/UANCV**, de fecha **18 de Agosto del 2023**, en el que se le asignó como primer miembro al **Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA**, el mismo que se cambia por indisponibilidad de tiempo.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 08 de agosto del 2023, registrado en el Folio N° 003596 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- ACEPTAR EL CAMBIO DEL PRIMER MIEMBRO DEL JURADO, para su revisión de la Tesis titulada: **AUDITORIA A LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL PERSONAL Y SU INCIDENCIA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AZÁNGARO DEL 2022** presentado por el (a) **Bach. JESUS FERNANDO GAMARRA MACHACA**, conformado por los siguientes docentes:

Presidente	: Dr. HILARIO CONDORI MAMANI
Primer Miembro	: Dr. JESUS MAMANI MAMANI
Segundo Miembro	: Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Asesor	: Dr. ULISES AGUILAR PINTO

SEGUNDO.- AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de **MAESTRO** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

TERCERO.- ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese,



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Mercedes Condori Cari
DIRECTOR (e)

Cc./CARGO (01)
ARCHIVO EPG - 2024 (01)
INTERESADO (01)
LWCCre/VRCH



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCION DIRECTORAL N° 688- 2023- USA-EPG/UANCV

Juliaca, 18 de Agosto del 2023.

VISTOS:

El expediente N° 2023 – 07241 de fecha 09 de Agosto de 2023, presentado por el (la) Bach. **JESUS FERNANDO GAMARRA MACHACA** con DNI N° **43681310**, código de matrícula **1420100396** quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado **AUDITORIA A LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL PERSONAL Y SU INCIDENCIA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AZÁNGARO DEL 2022** Línea de investigación **ECONOMÍA SECTORIAL – P47**, para optar el grado académico de **MAESTRO** en **CONTABILIDAD Y FINANZAS** mención en: **AUDITORÍA Y PERITAJE CONTABLE - JUDICIAL** en la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de la Sede Central Juliaca .

CONSIDERANDO:

Que, en el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad de alto valor científico.
Que, según Resolución N° 0555-2019-UANCV-CU-R, de fecha 08 de noviembre del 2019, se aprueba el Reglamento para la obtención del grado académico de Magister, Maestro, Doctor y Titulación de los Programas de Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado.
Que, el **Art. 17**, establece que la aprobación del proyecto de investigación de tesis para la obtención de grados académicos de Magister, Maestro, Doctor se inicia con la presentación del proyecto de investigación de tesis según corresponda, en forma individual y conforme a las recomendaciones de la Escuela de Posgrado y estándares de la investigación científica, tecnológica y humanística.
Que, en el **Art.60**, señala que la fecha límite para la presentación del borrador de tesis es de 02 años contados desde la emisión de la resolución de aprobación del proyecto de tesis, vencido el plazo máximo el candidato a Magister, Maestro o Doctor deberá presentar un nuevo proyecto de investigación de tesis.
Que, el **Art. 21**, establece que el Director de la Escuela de Posgrado y el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, nominarán por sorteo a 03 docentes miembros del comité de investigación.
Que, mediante oficio circular N° 445- 2023-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 18 de Julio del 2023, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

- | | |
|-----------------|--|
| Presidente | : Dr. JESUS MAMANI MAMANI |
| Primer Miembro | : Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA |
| Segundo Miembro | : Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA |
| Asesor | : Dr. ULISES AGUILAR PINTO |

Que, con registro N° 003596, de fecha 08 de Agosto del 2023, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **AUDITORIA A LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL PERSONAL Y SU INCIDENCIA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AZÁNGARO DEL 2022** presentado por el (la) Bach. **JESUS FERNANDO GAMARRA MACHACA** cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado y en el artículo 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR, el Proyecto de investigación de Tesis de **MAESTRIA** y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulado: **AUDITORIA A LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL PERSONAL Y SU INCIDENCIA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AZÁNGARO DEL 2022** presentado por el (la) Bach. **JESUS FERNANDO GAMARRA MACHACA** para obtener el grado académico de **MAESTRO** en **CONTABILIDAD Y FINANZAS** de la UANCV.

SEGUNDO: ELEVAR al Rectorado, Vicerectorado Académico, Vicerectorado Administrativo, Vicerectorado de Investigación, Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento y cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese

c.c/CARGO (01)
ARCHIVO EPG-2023 (01)
INTERESADO (01)
LWCCVCH



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Combari Cari
DIRECTOR (e)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Mg. Percy Gonzalo Puma
SECRETARIO ACADÉMICO



18% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 17% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 10% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
AUDITORIA A LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL PERSONAL Y SU INCIDENCIA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AZÁNGARO DEL 2022	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	JESUS FERNANDO GAMARRA MACHACA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	43681310
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0005-8367-6288
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	ULISES AGUILAR PINTO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02295853
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-9135-7782
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	HILARIO CONDORI MAMANI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02385723
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-8226-6336
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	JESUS MAMANI MAMANI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02425043
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0006-9857-8231



Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29309750
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0224-8651
Datos de investigación	
Línea de investigación	ECONOMÍA SECTORIAL - P47
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Dirección: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AZÁNGARO País: PERÚ Departamento: PUNO Provincia: AZÁNGARO Distrito: AZÁNGARO -14.90805, -70.19559 https://maps.app.goo.gl/JmeVMvBwav4eRByR7</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2022 - 2024
URL de disciplinas OCDE	Negocios, Administración https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04 Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02
	https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CUSCO
ESCUELA POSTGRADO
Dr. Jesús Mamani Mamani
DIRECTOR
DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo JESUS FERNANDO GAMARRA MACHACA, identificado con DNI Nro. 43681310 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
Programa de Segunda Especialidad
Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRÍA EN CONTABILIDAD Y FINANZAS MENCIÓN: AUDITORIA Y PERITAJE CONTABLE – JUDICIAL.

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada: AUDITORIA A LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL PERSONAL Y SU INCIDENCIA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AZÁNGARO DEL 2022

Asesorado por: Dr. ULISES AGUILAR PINTO

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y no existe plagio/copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 03 de diciembre del 2025

Firma del Asesor (Obligatoria)

Firma (Obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A Dios por haberme guiado por el camino de la superación en esta etapa de mi vida, a todos mis seres queridos.



AGRADECIMIENTO

A las autoridades de la Escuela PosGrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, a los señores docentes por sus fortalecimientos de sus sabidurías, consejos y orientaciones profesionales, con el apoyo de ellos se ha realizado el trabajo de investigación.



ÍNDICE

DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTO.....	ii
ÍNDICE	iii
ÍNDICE DE TABLAS	vii
INDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	xv

CAPÍTULO I

FORMULACION DEL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	5
1.2.1. Problema General	5
1.2.2. Problemas Específicos.....	5
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	5
1.4. JUSTIFICACIÓN	6
1.5. OBJETIVOS	7
1.5.1. Objetivo General.....	7
1.5.2. Objetivos Específicos	7
1.6. IMPORTANCIA.....	8
1.7. HIPÓTESIS	8
1.7.1. Hipótesis general.....	8
1.7.2. Hipótesis específicas.....	8
1.8. Variables.....	8



1.9. Operacionalización de variables 9

2. CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio 10

2.1.1. A nivel internacional 10

2.1.2. A nivel nacional 11

2.1.3. A nivel regional o local 11

2.2. BASES TEÓRICAS 12

2.2.1. AUDITORÍA DE GESTIÓN..... 12

2.2.2. CONTROL DE GESTIÓN: CONTROL DE LA EFICACIA, EFICIENCIA Y ECONOMÍA 12

2.2.3. Administración de Recursos Humanos 14

2.2.4. Planificación de los procedimientos y pruebas 15

2.2.5. Investigación y Evaluación de los Hallazgos 16

2.2.6. Técnicas de auditoría de gestión 18

2.2.7. Control interno 19

2.2.8. Ambiente de control interno 20

2.2.9. Valoración de riesgo..... 21

2.2.10. Actividades de control. 22

2.2.11. Información y comunicación..... 22

2.2.12. Monitoreo..... 22

2.2.13. Indicadores de gestión 22

2.3. MARCO CONCEPTUAL 25

2.3.1. Bases legales 25

2.3.2. Constitución política del Perú..... 25



2.3.3. Administración de recursos humanos 26

2.3.4. Contraloría General de la República..... 27

3. CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la investigación 29

3.2. Método o métodos aplicados en la investigación 30

3.3. Tipo de investigación..... 30

3.4. Nivel de investigación..... 30

3.5. Diseño de investigación 30

3.6. Población y muestra 32

3.6.1. Población..... 32

3.6.1. Muestra..... 32

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información 34

3.7.1. Técnica 34

3.7.2. Técnicas de procesamiento de datos 34

3.7.3. Instrumento de la investigación..... 35

3.8. Confiabilidad y Validez del instrumento de investigación 35

3.8.1. Confiabilidad..... 35

3.8.2. Validez..... 35

3.9. Diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis..... 35

4. CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS..... 38

4.2. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS..... 77

4.2.1. Probando la Hipótesis general 77



4.2.2. Probando las Hipótesis específicas:	79
4.2.3. Primera hipótesis específica:	79
4.2.4. Segunda hipótesis específica:	80
4.2.5. Tercera hipótesis específica:.....	82
4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	84
CONCLUSIONES.....	85
RECOMENDACIONES	86
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	87
ANEXOS.....	89
ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA	90
ANEXO 2 FICHAS DE VALIDEZ DE INSTRUMENTO.....	91
ANEXO 3 FICHAS DE EVIDENCIAS	92
ANEXO 4 CONSTANCIA DE VALIDACION	96
ANEXO 5 VALIDEZ DE CONTENIDO DE INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS	97



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de variables	9
Tabla 2	Objetivos del control interno	20
Tabla 3	Fuente documentación MPA.....	32
Tabla 4	Cómo son los planes y objetivos	38
Tabla 5	Los planes y objetivos del departamento de personal siguen la misma dirección que los objetivos generales de la institución.....	40
Tabla 6	Cómo califica a la gestión del personal en su diagnóstico y desempeño	42
Tabla 7	Diga si las estrategias aplicadas a la oficina del personal son óptimas para el funcionamiento	44
Tabla 8	Las estrategias aplicadas con planificación dieron resultados esperados en la oficina del personal	46
Tabla 9	Son acordes las estrategias con los objetivos y metas trazadas con la institución	48
Tabla 10	Qué nivel jerárquico tiene la organización.....	50
Tabla 11	Cómo califica la planeación de los recursos, capacidades y competencias centrales.....	52
Tabla 12	Existe una planeación vinculada con las estrategias	54
Tabla 13	Se aplica la evaluación del desempeño en la oficina del personal	56
Tabla 14	La administración por objetivos se centra en el logro de los objetivos establecidos	58
Tabla 15	La evaluación del desempeño es una herramienta eficaz para mejorar el rendimiento de la oficina de personal	60
Tabla 16	Se debe evaluar los resultados, para la reformulación de estrategias de la organización.....	61



Tabla 17	Con la aplicación de nuevas estrategias de gestión cuales fueron los resultados.....	63
Tabla 18	Cómo califica los resultados obtenidos, tiene relación con lo planificado	65
Tabla 19	Es eficiente la integración de los mecanismos de trabajo en la oficina de personal.....	67
Tabla 20	Existe un cambio asociado a la innovación y creatividad.....	69
Tabla 21	Cómo es la atención del personal hacia la población	71
Tabla 22	Existe un buen trato del personal que labora hacia el área usuaria	73
Tabla 23	Cumple el horario de trabajo adecuadamente en horas de oficina	75



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Cómo son los planes y objetivos	39
Figura 2	Los planes y objetivos del departamento de personal siguen la misma dirección que los objetivos generales de la institución	40
Figura 3	Cómo califica a la gestión del personal en su diagnóstico y desempeño	42
Figura 4	Diga si las estrategias aplicadas a la oficina del personal son óptimas para el funcionamiento	44
Figura 5	Las estrategias aplicadas con planificación dieron resultados esperados en la oficina del personal	46
Figura 6	Son acordes las estrategias con los objetivos y metas trazadas con la institución	48
Figura 7	Qué nivel jerárquico tiene la organización.....	50
Figura 8	Cómo califica la planeación de los recursos, capacidades y competencias centrales	52
Figura 9	Existe una planeación vinculada con las estrategias	54
Figura 10	Se aplica la evaluación del desempeño en la oficina del personal	56
Figura 11	La administración por objetivos se centra en el logro de los objetivos establecidos.....	58
Figura 12	La evaluación del desempeño es una herramienta eficaz para mejorar el rendimiento de la oficina de personal.....	60
Figura 13	Se debe evaluar los resultados, para la reformulación de estrategias de la organización	61



Figura 14	Con la aplicación de nuevas estrategias de gestión cuales fueron los resultados.....	63
Figura 15	Cómo califica los resultados obtenidos, tiene relación con lo planificado.....	65
Figura 16	Es eficiente la integración de los mecanismos de trabajo en la oficina de personal.....	67
Figura 17	Existe un cambio asociado a la innovación y creatividad	69
Figura 18	Cómo es la atención del personal hacia la población	71
Figura 19	Existe un buen trato del personal que labora hacia el área usuaria	73
Figura 20	Cumple el horario de trabajo adecuadamente en horas de oficina.....	75



RESUMEN

Este proyecto de investigación tiene como objetivo examinar un problema de gran relevancia en el campo de la auditoría de gestión, con especial atención a la administración de los recursos humanos y el grado en que ha tenido un impacto en la Municipalidad Provincial de Azángaro durante el año calendario 2022. Esta investigación se basa en un paradigma cualitativo y una metodología correlacional descriptiva, lo que le permite dar respuesta a preguntas relacionadas con la gestión de los recursos humanos. La encuesta que se utilizó como medio de recopilación de datos se elaboró con el objetivo de determinar la auditoría de gestión. Durante la realización del trabajo de investigación, se consideró que el uso de la auditoría de gestión era imprescindible para evaluar los resultados obtenidos por la Municipalidad Provincial de Azángaro. A partir de los resultados obtenidos en el trabajo de campo, se determinó que la administración de encuestas o cuestionarios condujo a la obtención de índices positivos en la gestión de los recursos humanos. Por lo tanto, es correcto concluir que la auditoría de gestión de una empresa y la gestión de las personas que trabajan en ella están directamente relacionadas entre sí. Por ello, los capítulos que componen el trabajo de investigación se refieren a la descripción del problema, el marco teórico, las técnicas utilizadas, los resultados, las conclusiones y las sugerencias. Los capítulos en cuestión se refuerzan con fuentes que se han citado en la bibliografía; los autores de estas fuentes han presentado pruebas que respaldan la idea de que la auditoría de gestión es un componente importante de la gestión de recursos humanos, así como un factor importante en la mejora de la eficiencia, la eficacia y la economía en una amplia gama de actividades, a través de sus contribuciones. Una vez finalizado el estudio, se descubrió que la técnica de investigación científica se utilizó en cada paso del proceso, incluida la explicación del problema, los objetivos, las hipótesis y otros aspectos pertinentes para el esfuerzo de



investigación. A continuación, se pusieron a prueba las hipótesis y se formularon los resultados y las sugerencias.

Palabras claves: auditoria de gestión, control interno, administración de recursos humanos



ABSTRACT

This research project aims to examine a highly relevant issue in the field of management auditing, with a particular focus on human resource management and the extent to which it has had an impact on the Provincial Municipality of Azángaro during the 2022 calendar year. This research is based on a qualitative paradigm and a descriptive correlational methodology, which allows it to answer questions related to human resource management. The survey used as a means of data collection was designed with the aim of determining the management audit. During the research, it was considered that the use of management auditing was essential to evaluate the results obtained by the Provincial Municipality of Azángaro. Based on the results obtained in the fieldwork, it was determined that the administration of surveys or questionnaires led to positive indices in human resource management. Therefore, it is correct to conclude that a company's management audit and the management of the people who work there are directly related to each other. For this reason, the chapters that make up the research work refer to the description of the problem, the theoretical framework, the techniques used, the results, the conclusions, and the suggestions. The chapters in question are reinforced by sources that have been cited in the bibliography; the authors of these sources have presented evidence supporting the idea that management auditing is an important component of human resource management, as well as an important factor in improving efficiency, effectiveness, and economy in a wide range of activities through its contributions. Upon completion of the study, it was found that the scientific research technique was used at every step of the process, including the explanation of the problem, objectives, hypotheses, and other aspects relevant to the research effort. The hypotheses were then tested, and the results and suggestions were formulated.



Keywords: management audit, internal control, human resources administration



INTRODUCCIÓN

Actualmente muchas organizaciones o sustancias presentan una administración insuficiente siendo superfluo el tamaño de una similar teniendo la opción de ser pequeña, mediana y gran organización ya que no se toma como instrumento central una decente mejora jerárquica del personal. La revisión de la administración es un tema central para que la organización ajuste su físico y RRHH a cada uno de los componentes de una asociación. Se proponen señales para la premisa de una administración normativa decente para disminuir los gastos e incrementar los beneficios aprovechando los activos humanos y materiales. El gesto que ha conseguido de esta empresa directamente a una disposición de la evaluación primaria y un mundo de estrategias elegidas por la sustancia ha causado en el blindaje de sus componentes de valor significativo, verificar la exactitud y veracidad de los materiales de gestión y explicativos, fomentando su uso adecuado en tareas destinadas a aumentar la concienciación sobre las normas y mantener el cumplimiento de los objetivos modificados y los logros. Considerar la revisión de la gestión como una evaluación realizada a una organización con el propósito expreso de determinar la exactitud de su asignación de activos, no se establece del todo como focos concluyentes que la revisión de los ejecutivos cimiente los ciclos regulatorios.



CAPÍTULO I

FORMULACION DEL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Nuestro país tiene una gran diversidad social, económica y formación conceptual, que obedece a diferentes factores como las leyes que rigen los patrones de cumplimiento tanto en el aspecto normativo de las instituciones públicas y privadas, en base a las normas se observa derivaciones de verificar su funcionamiento correcto dentro de las instituciones acreditadas y funcionales, lo cual conlleva a investigar los factores que se presentan en lo profundo de las organizaciones cuyo movimiento lo llevan a cabo los trabajadores, en la actualidad existe una gran deficiencia de atención por parte de las organizaciones pertenecientes al estado, que demasiado lento en su reacción en el campo del cumplimiento de sus obligaciones, pero esto ocurre a una variable de control adecuado e eficiente en el campo del manejo de personal, quienes están obligados a auditar permanentemente el desempeño mediante la eficiencia y resultados concretos, contrastándolos con su misión y visión institucional.

En la actualidad, Debido a los rápidos avances en ciencia e innovación, las organizaciones se enfrentan al desafío constante del cambio. Esto les obliga a evaluar constantemente sus fortalezas y debilidades, así como su estructura organizativa, y a actuar en consecuencia para cumplir su misión. Nuestra nación no está excluida de



este curso de progreso, y mucho menos el ámbito público, que se enfrenta a dificultades increíbles. Mientras tanto en el sector privado las cosas caminan a otro ritmo, bajo otra perspectiva pero inmerso con la misma ley de las normas establecidas por el estado, mas el aporte de las instituciones privadas mediante sus reglamentos y normas internas que viabilizan un desarrollo dentro de su organización, en busca de lograr fines y objetivos establecidos.

En la Municipalidad provincial de Azángaro cuya organización administrativa y prestadora de servicios de atención al público en diversas formas y modalidades, pero todas relacionadas en contacto con el cliente, lo cual representa una responsabilidad por parte de los empleados o personal de la municipalidad en el campo de la respuesta de calidad de servicio que debe ofrecer el personal trabajador. Pero para formarnos una realidad objetiva es importante conocer estos modelos de atención y control del personal midiendo su desempeño en tiempo real e histórico para determinar mediante una auditoria y conocer las deficiencias y fortalezas que se tienen en el personal de la institución debe estar en motivo de investigación.

Es por eso la auditoría al desempeño se establece para que los gobiernos locales de organizaciones saben de la necesidad de trabajar en la productividad de la administración pública y confidencial, ya que la población pide que los bienes de la fundación sean obviamente debidos, razón por la cual se ha creado una progresión de estudios y técnicas para hacer una evaluación intermitente y eficiente de los ejercicios del consejo y de la organización.

De este modo, cualquier movimiento realizado a nivel administrativo, ya sea de ordenación, asociación, curso y control, puede caracterizarse como la junta.

John Ivancevich (2022) en su libro Administración de calidad y seriedad caracteriza el consejo de administración como un ciclo coordinado por los



elementos de ordenación, clasificación y control, que están conectados entre sí a través de la capacidad de conducción. La organización determina los resultados deseados que debe alcanzar la asociación, la asociación planifica cómo obtener esos resultados y el control comprueba si realmente se han alcanzado. Teniendo en cuenta los datos presentados en la página 15,

Por lo tanto, es necesario investigar la gestión de la asociación para determinar cómo el equipo ejecutivo ha alcanzado los objetivos establecidos, ya sea la organización del sector público o privado. Según el artículo del Sr. Iván Guevara «La revisión de la junta...», el propósito de la revisión de la gestión es evaluar el ciclo dinámico y cómo afecta al logro de los objetivos y metas de la asociación en relación con las limitaciones de economía, viabilidad y normas. En consecuencia, esta revisión es aún más importante. En pocas palabras, el objetivo de la revisión de la presentación es determinar en qué medida la administración ha cumplido sus objetivos declarados en términos de competencia, adecuación y economía. (pág. 21).

En un plano más unívoco, similar al caso de la Comarca Común de Azángaro, debería conocer las peticiones introducidas al futuro personal que entrará a trabajar, viendo la necesidad de evaluar su diseño organizacional sobre la gestión pública.

En relación a la gestión a nivel general es importante plantear algunas consideraciones de planificación y que obedecen a una evaluación institucional de acuerdo a la ley orgánica de municipalidades, en la cual se consideran aspectos débiles a los siguientes puntos:

1. Sistemas rígidos de reglas y procesos.
2. Ausencia de un sistema de evaluación institucional.
3. Las áreas administrativas no conocen los objetivos institucionales y, en consecuencia, no orientan su trabajo hacia ellos.



4. Vacíos en la normativa legal vigente.

Esta evaluación dentro de la División de Registro y Control, una de las muchas divisiones que componen la empresa, es importante, ya que se han detectado una serie de problemas tanto a nivel administrativo como funcional. Cada una de las muchas partes que componen esta organización ha sentido los efectos de la proliferación de estas deficiencias, de los que se ha dado cuenta a los especialistas civiles a través de los informes introducidos por el Control Interno de este elemento público, entre los que podemos especificar:

Las pautas para los incrementos retributivos o las pagas extraordinarias del personal están listas cuando los haberes están libres para la derogación de estas pagas, y eso implica que las personas que trabajan en este espacio necesitan permanecer en el trabajo más allá de las 40 horas. Esto provoca errores en los cálculos debido al breve plazo que necesitan para realizar las nóminas, lo que demuestra una deficiencia en la preparación de los ejercicios a realizar durante el año.

No existe un control de los ejercicios y trabajos realizados por cada uno de los representantes que trabajan en esta división, lo cual es un dato significativo para la puesta a punto del Dispositivo de Trabajo de la Oficina de RRHH, ya que esta unidad depende directamente de la División de RRHH.

Hay ejercicios que se completan exclusivamente con la aprobación del líder del ayuntamiento, lo que influye en la capacidad de administración de la cúpula de esa división.

No acomodan los datos con las unidades donde el rasguño de ventajas autoritarias comienza a garantizar que los individuos que componen la financiación se pagan es genuino y no inadecuado.



En cuanto a los plazos de las administraciones, no diseñan un calendario suficiente, lo que causa decepción entre los clientes a la hora de la administración, la presentación de los archivos y el transporte.

De lo anterior se desprende que existe una deficiencia en los elementos de organización, asociación, curso y control; trabajos que conforman el ciclo de la administración. Por ello, esta unidad debe ser evaluada a través de un Examen de Administración para intentar solventar este problema.

1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

PG. ¿De qué manera incide la auditoria de gestión en los recursos humanos para el desarrollo de la municipalidad provincial de Azángaro año - 2022?

1.2.2. Problemas Específicos

PE1. ¿En qué forma el nivel de políticas implementadas en la municipalidad influye en el tipo de conocimientos y destrezas de los trabajadores – 2022?

PE2. ¿De qué manera el grado de confiabilidad de información de la organización influye en el nivel de selección de personal - 2022?

PE3. ¿En qué forma la existencia de métodos utilizados por municipalidad influye en el porcentaje de personal contratado - 2022?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Según Blanco (2022) caracteriza la revisión de la ejecución como: La evaluación completada sobre una personalidad por un competente externo y libre, plenamente intencionada a evaluar la productividad de la junta correspondiente a los objetivos generales, su eficacia como asociación y su exposición y situación según una perspectiva seria, plenamente intencionada a dar un informe sobre la circunstancia general del equivalente y la presentación de la administración. (pág 65).



Asimismo Jorge Forlano (2022) Sobre la base de la revisión de la gestión, se llevan a cabo revisiones de la exposición para determinar si el elemento comparado ha hecho un uso prudente y eficiente de los fondos públicos que se le han asignado y si ha cumplido los objetivos fijados por la autoridad pública o cualquier otra autoridad con competencia para hacerlo, midiendo, si es concebible, cualquier desviación y examinando sus posibles circunstancias y resultados finales.

De lo anterior tiende a deducirse que mediante la ejecución pueden adquirirse ventajas evaluadoras, por ejemplo,

- Identificar los puntos fuertes y débiles de la organización.
- El equipo de supervisión adquirirá las opciones esenciales y esperadas introducidas por la organización.
- Reconoce los defectos de la dirección.
- Proporciona posibilidades de retroalimentación.
- Contribuye en la evaluación de los planes operativos.

1.4. JUSTIFICACIÓN

Este examen es legítimo porque la revisión de la presentación examina los objetivos, las disposiciones, los controles, la utilización de los activos, monetarios y no monetarios de la construcción de una asociación para añadir al avance de sus motivaciones y requisitos. Esto ayudará al personal a estar en un nivel serio según el área de negocio para un distrito y además para tratar de no vivir con sus pasos en falso.

Según Fernández Baptista (2022) El apoyo sistémico es la investigación de una tarea a completar, se propone otra técnica u otra metodología para crear información legítima y sólida. Suponiendo que una revisión se propone buscar nuevas estrategias o procedimientos para crear información, busca mejores enfoques para



hacer explorar, entonces, en ese momento, podemos decir que la exploración tiene una defensa sistémica.

Según Hernández R. (2023), Se considera que una exploración tiene un apoyo pragmático cuando su mejora ayuda a abordar una cuestión, la consecuencia del examen será una respuesta o respuesta para cuestiones explícitas financieras, sociales, políticas, instructivas que cuando se apliquen harán avanzar la circunstancia en curso.

Según Romero, H. (2021) sobre la legitimación social podemos caracterizar como los compromisos de la propuesta trabajo de investigación ofrece para la disposición de las solicitudes de la sociedad, presente y futuro para ser un manantial de una satisfacción personal superior de los ocupantes de la región de revisión.

1.5. OBJETIVOS

1.5.1. *Objetivo General*

OG. Determinar la incidencia de la auditoría de gestión, en la administración de los recursos humanos para el desarrollo de la Municipalidad Provincial de Azángaro 2022.

1.5.2. *Objetivos Específicos*

OE1. Identificar de qué manera el grado de políticas aplicadas en la municipalidad incide en el nivel de conocimientos y habilidades del personal.

OE2. Determinar cómo el nivel de confiabilidad de la información de la organización incide en el proceso de selección de personal.

OE3. Identificar de qué manera la presencia de métodos empleados por la entidad repercute en el porcentaje de personal contratado.



1.6. IMPORTANCIA

El examen y estudio, tal y como se ha propuesto en la parte sistémica, está orientado a exponer el grado de utilización de la revisión de la gestión a nivel de la organización de RRHH que trabajan en el distrito común de Azángaro en el periodo 2022.

1.7. HIPÓTESIS

1.7.1. *Hipótesis general*

HG. El desempeño de la auditoría de gestión, incide en la administración de los recursos humanos para el desarrollo de la Municipalidad Provincial de Azángaro 2022

1.7.2. *Hipótesis específicas*

HE1. El grado de políticas aplicadas en la municipalidad incide de manera significativa en el nivel de conocimientos y habilidades de los trabajadores.

HE2. El nivel de confiabilidad de la información de la organización incide de manera significativa en el proceso de selección de personal.

HE3. La presencia de los métodos aplicados por la entidad incide de manera significativa en el porcentaje de personal contratado.

1.8. Variables

Variable 1 (dependiente) Y

Administración de recursos humanos.

Variable 2 (independiente) X

Auditoría de gestión



1.9. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	indicadores	Escala valorativa
INDEPENDIENTE: X AUDITORIA DE GESTIÓN	1.1. principios fundamentales de la auditoria de gestión.	X1. Nivel de evaluación de planes y objetivos. X2. Tipo de políticas implementadas. X3. Grado de confiabilidad de información.	regular
	1.2. evaluación del sistema de control interno.	X4. Existencia de métodos utilizados. X5. Grado de utilización de los recursos. X6. de evaluación de eficiencia y eficacia.	
VARIABLE DEPENDIENTE: Y ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	2.1. análisis de las políticas de la organización	y1.- Nivel de desempeño del personal.	bueno
		y2.- Tipo de Conocimiento y destrezas empleados.	
		y3.- Nivel de selección de personal.	
		y4.- Porcentaje de personal contratado.	
		y5.- Nivel de colaboradores utilizados en la institución.	
		y6.- Nivel de convocatoria empleada en la organización	Inadecuado



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

En los exámenes completados en los conjuntos de datos de los diversos colegios, ya sean cercanos, públicos o desconocidos, se ha expuesto que correspondiendo al tema de exploración actual, Debido a la escasez de otros estudios que aborden este problema de forma directa, considero que la investigación mencionada es única, ya que integra factores históricos y modernos, necesarios para su clasificación como compuesta. Sin embargo, dentro del ámbito de la investigación, encontrarán estudios que son aplicables y están relacionados con el tema.

2.1.1. A nivel internacional

El examen de ejecución es un concentrado en el que no muchas personas han entrado como punto de exploración, sea como fuere, tras una encuesta de los precursores actuales, se encontró el siguiente:

Según López Bautista B. (2023), Rompe RRHH Los ejecutivos a través del enfoque de Administración de Vocación Común en la Unidad de Arreglo de la Secretaría de Organización de la autoridad Pública del Territorio de Texas. México

El Lic. Melvin Villalobos (2021), presenta una exploración que busca otro punto de vista que impulse el trabajo del revisor de interiores hacia una eficacia y



calidad más destacadas, y evalúa el riesgo de que se produzcan errores y anomalías críticas en las tareas principales de una agencia de seguros. Argentina

Sampieri Roberto (2021), análisis y presentación de un examen cuyo objetivo general fue planificar una proposición para un examen de la junta directiva de la asociación El Tunal, C.A., División Automóviles, Barquisimeto, Estado Lara, siendo esta exploración de tipo hechizo.

2.1.2. A nivel nacional

Villanueva Ipanaque (2012) revisión de negocios la junta en Asociaciones Empresariales en Lima Metropolitana

La revisión de la exposición es positiva, como lo demuestran los altos índices de reacciones certificables comparables a "Control interno", "Metodologías de trabajo de la junta directiva". Existe un efecto de negocio electrónico en el proceso de ordenación y ejecución de la revisión, a la luz del modo en que los ejercicios virtuales de los establecimientos públicos se completan aplicando otra parcela de trabajo que requiere la ejecución de una ordenación contemporánea. La complejidad de los ciclos incluye el apoyo de revisores preparados para dar una evaluación, considerando que los modelos para el arreglo del informe del evaluador serán administrados por directrices establecidas. El desarrollo de la utilización de negocios basados en Internet afecta firmemente a la misión de revisión desde el principio en la fase de organización del trabajo. Los intercambios comerciales a través de Internet aumentan la responsabilidad en la fase de organización de la revisión y pueden conllevar diversas particularidades que el evaluador debe desglosar y averiguar.

2.1.3. A nivel regional o local

Zanabria (2023). La metodología indispensable de la Revisión de la Administración Monetaria para las Sustancias Públicas. El plan de gastos de la



interacción de los ejecutivos de los ejercicios y las empresas de especulación de la zona pública contiene las etapas de acompañamiento: la organización, la programación, el detalle, la aprobación, la ejecución, el control y la evaluación del plan de gastos. En el que existe una excesiva centralización del poder monetario dinámico en el Servicio Económico y Monetario (MEF), salvo para la elaboración, control, evaluación en la ejecución del ciclo monetario. En cuanto a la apropiación de los activos públicos, no hay valor, su mayoría es utilizada por el gobierno central.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. AUDITORÍA DE GESTIÓN

La investigación de la revisión de la ejecución es tan amplia en el campo de la organización pública o confidencial, las impulsiones y los patrones que incitaron la subida de una es la justificación para la presencia del otro, que es la razón que la base de datos que la sostiene es normal en gran número de sus puntos de vista y llena adentro como etapa para dar el ajuste a la ejecución que examina en asociaciones.

2.2.2. CONTROL DE GESTIÓN: CONTROL DE LA EFICACIA, EFICIENCIA Y ECONOMÍA

Franklin Enrrique 2023 México Administrativa aplicando las tres. Una de las razones para realizar evaluaciones de exposición es controlar la gestión de la organización en distintos niveles. En este caso, queremos asegurarnos de que la productividad, la eficiencia y los costes estén bajo control. Por ello, también se utiliza la expresión «revisión de las tres E» para describirlo.

Una medida de la sostenibilidad de una organización es el grado en que se cumplen los objetivos de sus planes de actividad. Esto se hace comparando los resultados reales con los resultados previstos en condiciones normales. Dicho de otro



modo, la viabilidad se demuestra cuando una determinada acción o método de administración produce de forma sistemática los efectos esperados, independientemente de los recursos utilizados para lograr esos resultados. Implica considerar objetivos con varias consecuencias potenciales. Para llevar a cabo una revisión de viabilidad, a menudo se requieren objetivos claros, bien definidos y descritos; sin embargo, el grado de adecuación puede ajustarse en función de los resultados y las circunstancias. Nuestra capacidad para:

- a) Decidir si los proyectos finalizados han cumplido los objetivos propuestos.
- b) Dar datos para concluir si un programa debe continuar, modificarse o finalizarse - controles de viabilidad realizados durante la ejecución del programa, estimación de los resultados a medio camino, si los hubiera.
- c) Dar una premisa de observación a la futura evaluación del programa.
- d) Encontrar la presencia concebible de acuerdos electivos con una productividad más destacada.
- e) Instar a la administración superior a que establezca sus propios controles internos de la administración.

La eficacia se estima por la conexión entre las mercancías adquiridas o creadas o las administraciones prestadas desde una perspectiva (rendimientos) y los activos utilizados en otras diferentes (insumos), por ejemplo se estima contrastando fuentes de datos y resultados. Para evaluar el nivel de habilidad se necesitan datos precisos y una conexión bien definida. Se requiere una descripción precisa y detallada de las dos fuentes de datos y sus resultados para poder seguir investigando. Esta evaluación, que puede realizarse utilizando terminología cuantitativa o cualitativa, nos ayuda a ser conscientes de:



- a) La exhibición de la ayuda prestada o de la gran ayuda obtenida u ofrecida, correspondiente a su gasto.
- b) El examen de dicha ejecución con una norma establecida anteriormente.
- c) Propuestas para seguir desarrollando los rendimientos examinados y, en su caso, reacciones de los rendimientos adquiridos.

Los aspectos financieros estiman las circunstancias en las que una organización determinada obtiene activos monetarios, humanos y materiales. Para que una actividad sea financiera, la obtención de activos debe finalizar con prontitud y al menor gasto imaginable, en la cantidad adecuada y con una calidad satisfactoria.

Los asuntos financieros ocurren cuando se obtienen los activos adecuados al gasto más mínimo concebible; en consecuencia, implica contrastar fuentes de información y diferentes fuentes de información, considerando los elementos de valor, cantidad y coste.

2.2.3. Administración de Recursos Humanos

Espinal Sante, 2023 argentina revisión a la administración normativa y de RRHH para las organizaciones actuales. En los últimos años los RRHH se han visto como un componente de otros elementos cruciales de Organizaciones, fondos, asociaciones y familias que han sido concebidos y desarrollados en posibilidades concretas verificables que se pierden en vestigios en la introducción de asociaciones que han utilizado el trabajo humano para conseguir sus objetivos. HR acepta una persona independiente cuando los cuerpos que lo fomentan son dependientes de varias conexiones niveladas de la confianza de capacidades diferentes y se comprende como una unidad libre, por lo tanto, el avance de HR concurre con el nacimiento y la combinación de la capacidad del personal.



Las organizaciones solicitarán el esfuerzo de las personas a cambio de una ganancia económica, ya que dependen de los recursos humanos para alcanzar sus objetivos. Los trabajadores, por su parte, venderán sus posesiones a cambio de una remuneración económica con la esperanza de que su trabajo satisfaga sus necesidades espirituales, emocionales y materiales. El campo de la gestión de recursos humanos ha alcanzado muchos hitos importantes. En este punto, el auditor recopilará una gran cantidad de datos relacionados con las características de la entidad que se va a auditar. Estos datos abarcarán una amplia gama de temas, como el propósito y los objetivos de la entidad, la estructura organizativa, los costes, las ventas, el inventario, los servicios, los retos a los que se enfrenta durante sus operaciones, la normativa, el sistema de control interno y los requisitos administrativos y legales.

Charry Rodriguez J. (2023) Colombia control interno y los criterios para la evaluación de los funcionarios en las entidades del Estado es además importante saber cómo la circunstancia financiera de la nación y las pautas monetarias que se están haciendo influyen las actividades típicas de la organización; semejantemente, un ángulo externo más a considerar es el nivel de autoridad que la asociación tiene en el mirador.

2.2.4. Planificación de los procedimientos y pruebas

A través de la ordenación, será factible elegir las estrategias y pruebas que se utilizarán durante el perfeccionamiento de la obra, obteniendo las pruebas importantes para que el inspector resuelva la circunstancia evaluada.

El trabajo de revisión se organiza mediante la reunión con el cliente, las visitas a las oficinas, el esquema de control interior, las entrevistas con las autoridades de la organización y, por último, el estudio de los archivos.



Una vez reunidos los datos importantes, el evaluador puede indicar qué técnicas de revisión se van a utilizar, su extensión, el calendario y la facultad asociada al trabajo. Todo este proceso finalmente se manifiesta en un plan de trabajo.

Por ello, una planificación adecuada proporciona ventajas tales como:

- a) Distinguir las cuestiones que podrían surgir durante la revisión.
- b) Reconocer los problemas que puedan surgir durante la revisión.
- c) Establezca las fechas en las que debe completarse la encuesta, ampliando así la utilización del tiempo.
- d) Manténgase alejado de los trabajos sin sentido o de copia.
- e) Evaluación del control interno

El interés fundamental del revisor a la hora de evaluar el control interior es saber si permite afirmar que las meteduras de pata y las anomalías pueden detectarse rápidamente y la idoneidad de los marcos de registro y detalle garantizados para caracterizar el grado de confirmaciones que deben realizarse.

Nada que ver con las revisiones monetarias, se espera que las revisiones de ejecución evalúen la productividad y viabilidad del diseño de control interno y hagan sugerencias al consejo.

El alcance de la evaluación del control interno radica en la búsqueda de controles que influyan en la competencia y adecuación del equivalente.

2.2.5. Investigación y Evaluación de los Hallazgos

Todos los examinadores en esta etapa buscan registrar sus descubrimientos a través de la disposición de papeles de trabajo, los cuales deben ser eficientes para que puedan dar una franqueza más prominente en el momento en que necesites componer el informe.



Para ello, el examinador necesita agregar pruebas adecuadas, que detallan las estrategias y políticas de la empresa o, en su defecto, su viabilidad, tal y como se plantean dentro de la empresa.

Sus responsabilidades incluyen determinar el coste de los incumplimientos y desviaciones identificados y determinar qué razones y condiciones los provocan. Las pruebas que utiliza el examinador son muy similares a estas.

Durante esta fase, casi con toda seguridad, se detectarán diversas anomalías menores que se remitirán a la junta para que las subsane.

En el momento en que se evalúan los descubrimientos, los revisores deben examinar las posibles sugerencias, que luego se estudiarán con más detalle para llegar a las últimas propuestas.

La introducción de las consecuencias de la revisión de la exposición se introducirá continuamente en un informe, donde los descubrimientos, sus circunstancias y resultados finales se comuniquen de forma sustancial, clara y directa, para que los supervisores del elemento reflexionen sobre las propuestas demostradas en el informe.

Las ideas adjuntas deben tenerse en cuenta para una mejor preparación del informe:

Las cosas demostradas en el informe deben ser significativas y materiales.

Las reacciones introducidas en el informe deberían ser todo lo sensatas que cabría esperar.

Las aclaraciones de carencias deben redactarse de la forma más clara y sólida posible, para intentar no exigir aclaraciones verbales adicionales.

Hay que tener cuidado para garantizar que el informe no contenga errores lingüísticos, de fecha, de número o de redacción.



Los archivos deben unirse para representar partes del informe.

De acuerdo con las propuestas formuladas por el revisor registradas como copia impresa, es prudente desglosar junto con los jefes la viabilidad de la ejecución de tales sugerencias, que deben ser puntuales y no generales.

El grado y las repercusiones de las propuestas deben aclararse para los asociados al ciclo.

Asimismo, es esencial volver sobre las propuestas realizadas para decidir si se han ejecutado los cambios propuestos.

2.2.6. Técnicas de auditoría de gestión

Las estrategias de revisión de la ejecución son métodos utilizados por el inspector para obtener pruebas adecuadas que le permitan conformar un juicio experto y objetivo de la circunstancia objeto de estudio.

Con respecto a los métodos verbales, la solicitud, la revisión y la encuesta permitirán obtener datos relacionados con las tareas realizadas por el elemento examinado para averiguar la realidad de las realidades, circunstancias y actividades actuales.

A través de la percepción, la correlación, el conflicto y la encuesta específica, es posible garantizar la consideración de las actividades realizadas por la sustancia, así como de las normas, directrices, estrategias y prácticas establecidas, para distinguir posibles desviaciones.

Existen diferentes métodos, como el narrativo y el físico, que se centran en confirmar la precisión de las actividades y si se ajustan a las exigencias normativas y especializadas.



2.2.7. Control interno

Según el Comité de Organización Patrocinadora de la Comisión Treadway Coso (2021) define el control interno como un proceso iterativo llevado a cabo por los líderes y otros empleados de una organización para garantizar, más allá de toda duda razonable, el logro de los objetivos en las áreas pertinentes:

- Efectividad, eficiencia y económico de las operaciones.
- Confiabilidad de la información financiera.
- Cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables (pág 4).

Cook (2021) describe el control interno como una estructura organizativa interna que emplea una estructura jerárquica, en la que se asignan funciones y tareas, se planifican registros e informes, y se utilizan todos los métodos y procesos para alcanzar los siguientes objetivos: 1) proteger los activos; 2) garantizar la integridad de los registros financieros y otra información relacionada con el lugar de trabajo; 3 para avanzar y emitir un juicio sobre la productividad de las tareas de todas las partes de los ejercicios de la organización; y 4 para impartir estrategias reguladoras, y para dinamizar y cuantificar la coherencia con ellas. (pág. 207).

El control interno es el conjunto de enfoques y métodos orientados a brindar a los directivos la certeza de que se cumplirán los objetivos y metas que considera importantes. Alvin Arens (2023), (pág 337).

Como se puede observar en las definiciones anteriores, el control interno es un sistema que una organización ha implementado para garantizar la seguridad de sus activos, la fiabilidad de sus registros financieros y normativos, la excelencia y eficiencia de su trabajo, y el cumplimiento de todas las leyes y normativas aplicables, por último, potenciar el reconocimiento de las estrategias aprobadas para lograr la coherencia con los objetivos y metas personalizados.



Tabla 2

Objetivos del control interno

1.- salvaguarda de los recursos físicos y financieros.	2.- proponer la eficiencia y la calidad de las operaciones.
3.- verificar la exactitud y veracidad de su información financiera y administrativa.	4.- observación de las políticas prescritas y lograr el cumplimiento de metas y objetivos propuestos.

Es responsabilidad de la dirección garantizar el logro de los objetivos mediante el diseño de los cinco componentes que conforman el control interno. Estos componentes son los siguientes:

2.2.8. Ambiente de control interno

Esto abarca las iniciativas políticas y técnicas internas de la organización, que se estructuran de acuerdo con las directrices de sus ejecutivos. La experiencia de un gerente en materia de control también es un factor importante a tener en cuenta. Parte de lo que conforma el entorno de control interno y lo que influye en el uso del control son los siguientes factores:

Integridad y valores éticos: Se trata de un conjunto de normas morales y sociales dentro de la asociación, que repercuten en el plan, los directivos y la observación del control interno. Por lo tanto, es importante establecer una cultura empresarial en la que los principios morales y de conducta se transmitan al personal de la asociación, con el fin de eliminar o reducir los impulsos de explotación, ilegalidad o engaño.

Compromiso para la competencia: Comprende la información y las habilidades que un trabajador necesita para llevar a cabo sus tareas. Los directivos deben determinar el grado de cualificación de cada trabajador, que puede desempeñar sus tareas en función de su nivel de conocimientos, preparación y experiencia.



Filosofía de la administración y estilo de operación: La junta directiva, según su forma de pensar y ejercer, debe inspirar a sus representantes sobre la importancia del control dentro de la asociación.

Estructura organizativa. Permite la información total sobre la organización, distingue los grados de obligación y autoridad. A través de él, es además concebible reconocer cómo se realizan las disposiciones y la metodología relacionadas con el control.

Consejo directivo o Comité de auditoría: Las personas tanto de la dirección como de la comisión de revisión deben tener un grado adecuado de experiencia con los ejecutivos y un discernimiento inquebrantable que les capacite para desempeñar suficientemente sus obligaciones. Otra de las características que deben tener estos jefes, explícitamente los del grupo de revisión, es que deben estar dispuestos a preguntar y presentar a los ejecutivos sus perspectivas con respecto a ejercicios o metodología específicos. Esta multitud de características son significativas para la dirección y el avance del control interno.

Asignación de autoridad y responsabilidad: Cada trabajador conoce su nivel de poder y obligación en la ejecución de los ejercicios funcionales. Además, se insta a los trabajadores a que tomen sus propias iniciativas en materia de pensamiento crítico.

Políticas prácticas de recursos humanos: En cualquier estructura de control, el profesorado es importante y debe tener altos niveles de rectitud, comportamiento moral y habilidad. Otro punto de vista importante es que el profesorado debe estar listo y preparado para los nuevos cambios que introduzca la asociación.

2.2.9. Valoración de riesgo.

Cualquier estructura de control interno de una organización que se precie incluirá una evaluación de las oportunidades internas y externas para garantizar que se aplican los controles adecuados para reducir los riesgos.



Aceptando que este examen sea realizado realmente por los dirigentes, el analista reunirá menos pruebas que cuando no se perciben y replican los enormes riesgos.

2.2.10. Actividades de control.

Son las estrategias y la metodología establecidas por el consejo para satisfacer sus objetivos. Incorporan ejercicios como el refrendo, la aprobación, la confirmación, el compromiso, la auditoría de la ejecución del trabajo, la seguridad de los recursos y el aislamiento de las obligaciones.

2.2.11. Información y comunicación.

Los datos son importantes en todos los niveles de la asociación, se reconocen, capturan, manejan y recuperan a través de marcos de datos, que pueden ser manuales o mecanizados. Cada marco de datos se compone de datos contables, monetarios, funcionales y de ocasiones externas. Marcos de datos son adaptables, ya que deben cambiar según lo indicado por los requisitos para ayudar a los nuevos objetivos de la organización.

Facultad con los ejecutivos y las obligaciones monetarias necesidad de obtener datos claros y exactos, que es la razón de transmitir el mensaje realmente es significativo.

2.2.12. Monitoreo

El consejo lleva a cabo estas actividades con el objetivo de evaluar la estrategia y el diseño del control interno de forma periódica o continua. Cualquier problema relacionado con el control interno debe comunicarse a la dirección, que decidirá qué medidas deben tomarse para solucionarlo. La tabla adjunta ofrece un resumen de las cinco partes que componen el control interno.

2.2.13. Indicadores de gestión

Los punteros pueden caracterizarse como, "Unidades de estimación que permiten la comprobación y valoración ocasional de factores clave de una asociación,



mediante su contraste y la comparación de referencias interiores y exteriores".
Relación Española de Contabilidad y Organización de Empresas.

Entonces, en ese momento, podemos comprender que los marcadores son un dispositivo para ayudar a los supervisores, ya que les permiten evaluar constantemente las consecuencias de los factores dentro de su asociación y de esta manera ir con las opciones ideales. En realidad, los punteros querrán mostrar las propensiones de las realidades actuales y decidir cuándo está dentro y fuera de los grupos de ordinariez.

- Se cuentan con ciertos indicadores, por ejemplo: el porcentaje de defectos por unidad producida.
- Porcentaje de cumplimiento de estándar. Rotación de personal.
- Cantidad de informes retrasados.
- Errores por informes, etc.

Si desea saber cómo aumentar, disminuir o eliminar actividades, necesita conocer el «porqué», y eso es precisamente lo que cada indicador intenta transmitir.

La evaluación subjetiva de las administraciones o artículos incluye la responsabilidad de cada uno de los comprometidos con su edad, considerando la localización de irregularidades entre los ejercicios de la fundación y sus objetivos, se asocia directamente a los ciclos interiores y proporciona un intercambio más notable de los ejecutivos.

La producción de un arreglo de los punteros de la junta da datos habituales sobre la naturaleza de los ejecutivos, permitiendo una productividad más prominente en la designación de activos físicos, humanos y monetarios, así como haciendo un escenario sólido para la exposición de autoridades comprometidas con el ciclo.

Para cuantificar la administración de una organización se requiere la mejora de un sistema amigable y eficiente de indicadores de gestión que cubra los componentes



de Economía (administración satisfactoria de los activos monetarios), Viabilidad (consecución de objetivos), Eficacia (ejecución de actividades utilizando la base de activos) y Calidad (cumplimiento de los requisitos previos de los clientes).

La naturaleza de los marcadores del tablero depende de la presencia de características, por ejemplo,

- a) **Importancia:** Los datos obtenidos son importantes para el anuncio, la observación, la evaluación y la dirección independiente.
- b) **Pertinencia:** Deben aludir a los ciclos fundamentales de la fundación y a los artículos o administraciones, es adecuado a lo que se quiere estimar.
- c) **Objetividad:** El cálculo no debe tener doble sentido.
- d) **Sensibilidad:** Se debe identificar variaciones pequeñas.
- e) **Precisión:** Margen de error aceptable.
- f) **Gasto razonable:** La mejora de los marcadores de los ejecutivos debe tener un gasto adecuado.

Los marcadores se pueden ordenar por su inclinación, ya que miden perspectivas explícitas como economía, adecuación, productividad, viabilidad y calidad.

Según el tema a estimar podemos encontrar marcadores que actúan sobre los resultados que deben contrastarse y los normales, los de ciclo piensan en los puntos de vista relacionados con los ejercicios y su productividad, los que actúan sobre ángulos relacionados con el gasto y la utilización de activos se denominan punteros de estructura.

Otro tipo de marcadores que se pueden encontrar son los que aluden al avance de la organización, así como a la repercusión de ejercicios externos, que tienen cabida con los punteros según indique el alcance de la actividad.



2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. Bases legales

2.3.2. *Constitución política del Perú*

Artículo 61°. El Estado trabaja con la libre rivalidad y la protege. Combate todas las prácticas que la restringen y el maltrato de las posiciones dominantes o monopolísticas. Ningún reglamento o disposición puede aprobar o establecer infraestructuras restrictivas. No está permitido que el Estado ni los particulares impongan, directa o indirectamente, ningún tipo de restricción, sindicación o modelo de negocio a la prensa, la radio, la televisión y otras formas de medios de comunicación y correspondencia social. Esto también se aplica a las empresas, el empleo y los productos que están relacionados con el potencial de comunicación y correspondencia en general.

Artículo 62°. La oportunidad del acuerdo garantiza que las partes puedan concurrir realmente según los principios vigentes en el momento del acuerdo. Los términos autorizados no pueden ser modificados por reglamentos o acuerdos diferentes de ningún tipo. Las cuestiones que surjan de la relación jurídicamente vinculante sólo se resolverán por mediación o ante los tribunales, según los componentes de seguridad incluidos en el acuerdo o considerados por la normativa. Mediante acuerdos legítimos, el Estado puede establecer certificaciones y otorgar protecciones. Estas no podrán ser alteradas autoritariamente, sin perjuicio de la seguridad aludida en el pasaje anterior.

Artículo 63°. La empresa propia y la ajena dependen de circunstancias similares. El desarrollo de mano de obra y productos y el intercambio desconocido son libres. 28 Suponiendo que otra nación o naciones adopten medidas



proteccionistas u opresivas que obstaculicen el interés público, el Estado puede, en relación con el interés público, adoptar medidas muy similares.

Todos los acuerdos del Estado y de personas en régimen abierto con foráneos domiciliados incorporan la acomodación de la última opción a la normativa y grupos jurisdiccionales de la República y su renuncia a cualquier causa conciliatoria.

2.3.3. Administración de recursos humanos

Constitución política del Perú

Artículo 24°. El trabajador tiene derecho a una indemnización justa y adecuada, que le proporcione prosperidad material y profunda, tanto a él como a sus seres queridos. El pago de la indemnización del trabajador y las ventajas sociales superan cualquier otro compromiso de la empresa. Las indemnizaciones base son gestionadas por el Estado con la colaboración de las asociaciones agentes de trabajadores y patronales.

Artículo 25°. La semana laboral estándar consta de cuarenta y ocho horas y una jornada laboral típica no supera las ocho horas. Aunque haya alguna variación en las horas de trabajo reales durante el período especificado, el número total de horas trabajadas no puede superar esta restricción. Los empleados tienen derecho a vacaciones semanales y anuales remuneradas. Las directrices para el uso y la remuneración de las vacaciones en determinadas condiciones se establecen en la legislación o en los convenios colectivos.

Artículo 26°. En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Equidad de oportunidades sin ningún tipo de discriminación.
2. Carácter inalienable de los derechos otorgados por la Constitución y la ley.
3. Aplicación de la interpretación más favorable al trabajador cuando exista una duda insuperable respecto al sentido de una norma.



Artículo 27°. La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

Artículo 28°. El Estado reconoce los derechos de sindicalización, negociación colectiva y huelga, y garantiza su ejercicio democrático:

1. Garantiza la libertad sindical.
2. Impulsa la negociación colectiva y favorece mecanismos de resolución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva posee carácter vinculante dentro del marco acordado.
3. Regula el derecho de huelga para que sea ejercido en concordancia con el interés social, estableciendo sus excepciones y restricciones.

Artículo 29°. El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación (Constitución política del Perú 1993).

2.3.4. Contraloría General de la República.

El Marco de Control Público está conformado por los órganos de control que lo acompañan: El Lugar de Trabajo del Representante General de la República como órgano administrador especializado y mayor poder del marco. La persona que ocupa este cargo tiene la tarea de garantizar el uso adecuado de los activos y fondos estatales mediante la supervisión, el control y la confirmación.

Garantizar la legalidad de la ejecución del plan presupuestario del Estado, completar las tareas de servicio público y supervisar las actividades reguladas de la fundación son las responsabilidades más importantes del Representante General de la República. A través del control legislativo, previene y verifica el uso correcto y productivo y la gestión de los bienes del Estado, la mejora justa de las manifestaciones de los poderes públicos cuando los intereses del Estado están



comprometidos, así como la satisfacción de los objetivos conseguidos por las organizaciones sujetas a control.

Para Soto Mayor (México 2008) el examen autorizado y su aplicación por proceso, demuestra que la convención vanguardista de control es coherente al establecer el Control de la Administración, que es responsable de garantizar la coherencia con su objetivo principal y sus metas; sus disposiciones, proyectos y objetivos; con respecto a las disposiciones legítimas que dirigen la presentación; por último, debe garantizar que la administración sea viable y se aclimate a los límites de calidad.

Otro artículo significativo que merece la pena destacar en este examen es el número 315, que describe cómo deben elaborarse los planes financieros anuales de consumo abierto, y establece explícitamente que, además de establecer la estructura inequívoca de cada asignación del plan financiero, así como el objetivo concreto al que se dirige, se subraya que los resultados deben exponerse en términos cuantitativos a través de indicadores de ejecución en cualquier momento y en todas las oportunidades posibles.

La Ley Natural del Especialista General de la República en su Parte I del Título VI es firme con la idea de La junta de Control, que fomenta la facultad para este órgano, la capacidad de realizar revisiones, estudios, exámenes y exámenes, así como la evaluación de la coherencia con los resultados y decidir la idoneidad con la que los elementos sujetos a su supervisión, evaluación y control de trabajo.



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la investigación

El enfoque propuesto planea coordinar la información dada por las asociaciones de individuos, que lideran la mejora de las normas de valor y las grandes prácticas en el campo de los avances de datos percibidos a nivel mundial. Se propone dar una estructura de referencia a la exposición de una revisión de presentación en condiciones mecanizadas. La revisión de la ejecución, a diferencia de la inspección monetaria, no depende de supuestos y requisitos explícitos. Es más adaptable en su selección de temas y artículos, estrategias y modelos de revisión. Es cualquier cosa menos una revisión rutinaria con reglas formalizadas, y sus fundamentos subyacentes no residen en las revisiones de áreas confidenciales, sino en el requisito de un examen libre e ilimitado de la economía, la competencia y la viabilidad de las iniciativas y organizaciones apoyadas por los contribuyentes. Es una encuesta libre dirigida sobre una premisa no reiterativa. Tiene una extensión muy amplia y está disponible para varias medidas y traducciones.

Según Ortega García 2016 explica sobre la presentación revisión es buscar, dar nuevos datos y examen del personal regulador y su circunstancia actual trabajando en una sustancia pública o confidencial en la ayuda de la sociedad (p 23).



3.2. Método o métodos aplicados en la investigación

Para este estudio, utilizaremos diversos métodos, incluidos procesos descriptivos y de análisis-síntesis. A lo largo de la investigación, estos distintos enfoques se utilizarán de forma intercambiable.

3.3. Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación es de carácter descriptivo, tiene como propósito analizar, describir y explicar la investigación acorde a las variables planteadas.

3.4. Nivel de investigación

Según Charaja F. (2022), menciona que el nivel no experimental se considera a la profundidad del estudio, el análisis se mostrara a través de la descripción y explicación de la auditoria de gestión.

3.5. Diseño de investigación

Este estudio emplea una estrategia correlacional concreta y lleva a cabo su investigación de forma no experimental. Se han diseñado y preparado con antelación los procedimientos metodológicos y procesales para llevar a cabo el proceso de investigación, y se utiliza un enfoque cuantitativo/cualitativo. Al poner a prueba estas tácticas mediante la comprobación de hipótesis, el estudio pretende alcanzar los objetivos establecidos.

A Dar inicio al proceso de creación de algo completamente nuevo.

El diseño de investigación se adecua a la presente investigación es Correlación causal.



CCP	VI	→	VD
-----	----	---	----

Donde:

CCP. : Coeficiente de correlación de Spearman Brown:

VI : Variable independiente

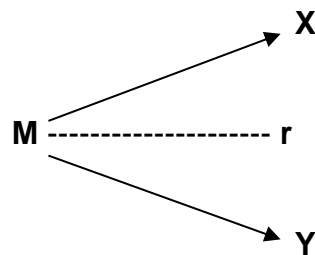
→ : Causal

VD : Variable dependiente

TIPO : descriptivo correlación

Diseño específico

Para el presente estudio se establecerá el diseño:



Donde:

M represente a la muestra con la cual se ha de realizar el estudio

X = información de la primera variable

Y = información de la segunda variable

r = grado de correlación existente



3.6. Población y muestra

3.6.1. Población

El número de habitantes en el presente trabajo es visto como por la estimación de individuos, estos atributos ayudan en la búsqueda del resultado adquirido. Para nuestra situación el poblado será cubierto por el personal del Distrito Común de Azángaro en la zona de Puno.

Tabla 3

Fuente documentación MPA

AREAS	Nº DE TRABAJADORES	%
Ejecutivos funcionarios	36	12%
Administrativos nomb.	67	22%
Personal contratado cas	197	66%
TOTAL	300	100,00

3.6.1. Muestra

El ejemplo para el presente trabajo de examen estará compuesto por los componentes que se elijan a través de una prueba probabilística, siendo la población la mano de obras administrativos de la Municipalidad Provincial de Azángaro de la cual se extraerá la muestra, el tamaño será determinado según la fórmula aplicada para la muestra representativa de estudio.

Cálculo del tamaño de la muestra

Para calcular el tamaño de la muestra se hace uso de la tabla de Fisher – Arkin – Colton, con un nivel de significancia del 5%. Realizando la interpolación por tratarse de varios segmentos:



$$0 \text{ ----- } 0$$

$$300 \text{ ----- } X$$

$$500 \text{ ----- } 222$$

$$\frac{500 - 0}{500 - 300} = \frac{222 - 0}{222 - X}$$

X = 99 que el tamaño de la muestra.

Para los Ejecutivos:

$$X = \frac{36 * 99}{300} = 12$$

Para los administrativos:

$$X = \frac{67 * 99}{300} = 22$$

Para los Contratados:

$$X = \frac{197 * 99}{300} = 65$$



3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información

3.7.1. Técnica

La observación: Este procedimiento se utilizará para extraer datos sobre los ángulos relacionados con el tema del examen.

La entrevista: Esta estrategia se utiliza para obtener datos iniciales con respecto al punto de vista académico y diferente información considerada significativa para la ejecución del proyecto de examen, explícitamente sobre el tema presentado.

El cuestionario: Se dirigirá esencialmente a los directivos y al personal laboral regulador en lo que respecta a la conexión entre la administración directiva y su exposición.

3.7.2. Técnicas de procesamiento de datos

Procesamiento estadístico.

- Codificación
- Tabulación.
- Proporciones de inclinación focal
- Proporciones de dispersión o variedad.
- Detalle de los resultados.
- Conclusiones.

Representación gráfica

- Histogramas.
- Polígonos de frecuencias.
- Barras simples.

Análisis e interpretación de resultados

- Análisis y síntesis.
- comparación.



- Correlación.
- Inducción y deducción

3.7.3. Instrumento de la investigación

Se planificarán los instrumentos de acompañamiento: Sondeo de preguntas (Encuesta). Se creará un resumen para los directores e instructores que contendrá la prueba de examen.

3.8. Confiabilidad y Validez del instrumento de investigación

3.8.1. Confiabilidad

Al aplicar la encuesta, es normal tener información que dé resultados a través de la precisión que presentan las cosas para la búsqueda de respuestas que se plantean en esta exploración, las cuales son constantes y cognoscitivas.

3.8.2. Validez

En la exploración actual, se piensa en el coeficiente Alfa de Cronbach, que nos ofrece la estimación de la lista de consistencia interna de los factores desglosados.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

3.9. Diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis

Una parte importante de la técnica especulativa consiste en confirmar o probar las teorías. A la vista de los datos significativos que se recopilan y organizan para cerrar si la especulación debe reconocerse o descartarse. Por este motivo, se puede acceder a algunas estrategias, que se pueden dividir en exploratorias y no exploratorias.



En el presente examen, la técnica no exploratoria para la comprobación de especulaciones se aplica con percepción ordenada utilizando la estrategia correlacional, recopilando y estimando las peculiaridades tal y como suceden normalmente, sin controlar a propósito las causas.

Con la estrategia correlacional, se realiza un examen fáctico de un conjunto elegido de información para decidir el nivel de relación entre los factores objeto de estudio. Al contar con factores subjetivos.

Se aplica el coeficiente de correlación de Spearman Brown:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

También se realiza la contrastación de hipótesis mediante la prueba de Student.

Para la calidad inquebrantable y la confirmación de las consecuencias de este trabajo de examen, se utilizó el plan fáctico adjunto.

Contrastación:

1.- Hipótesis.

Ho : $X_0 = 0$

Ha : $X_1 \neq 0$

2.- Nivel de significancia:

$\alpha(\text{alfa}) = 0.05$

Considerando el 5% de error y un 95% de confianza.



3.- Estadígrafo de contraste:

Es la T de Student

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

4.- Calculando la T Student:

T tabular: $T_{t(n-2), \alpha}$

T Calculada: $T_c = p \sqrt{\frac{n-2}{1-p^2}}$

Según el resultado, se da un final, en el caso de que se reconozca o desestime la especulación inválida, o por otro lado en el caso de que se reconozca o desestime la especulación electiva.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Tabla 4

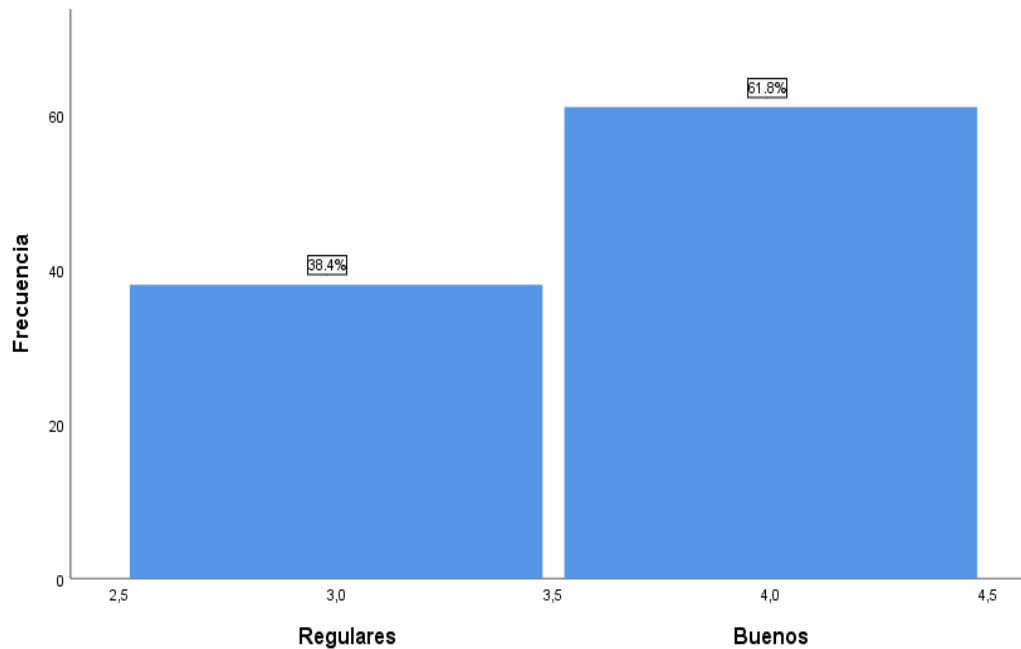
Cómo son los planes y objetivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regu- lares	38	38,4	38,4	38,4
	Buenos	61	61,6	61,6	100,0
	Total	99	100,0	100,0	

Fuente: Municipalidad provincial de Azángaro

Figura 1

Cómo son los planes y objetivos



Nota: Se destaca que el 61.6% de los planes y objetivos son buenos.

En la tabla 1 se presentan a los planes y los objetivos de la municipalidad de Azángaro en el periodo 2022, donde se observa fundamentalmente que un 61.6% son buenos y un 38.4% son regulares. Por tanto se puede afirmar que los planes y objetivos que tiene la municipalidad de Azángaro son aceptables.

En cuanto al alcance de la pregunta, los datos de la encuesta muestran que el 63 % de los auditores y profesionales que trabajan en el sector de la asistencia en viaje creen que existen formas coherentes de obtener los resultados. Solo el 30 % de los que participaron en la encuesta afirmaron que no tenían ni idea de que existieran estas técnicas, y aún menos (el 7 %, para ser exactos) no tenían ni idea del alcance potencial de la pregunta.

Tabla 5

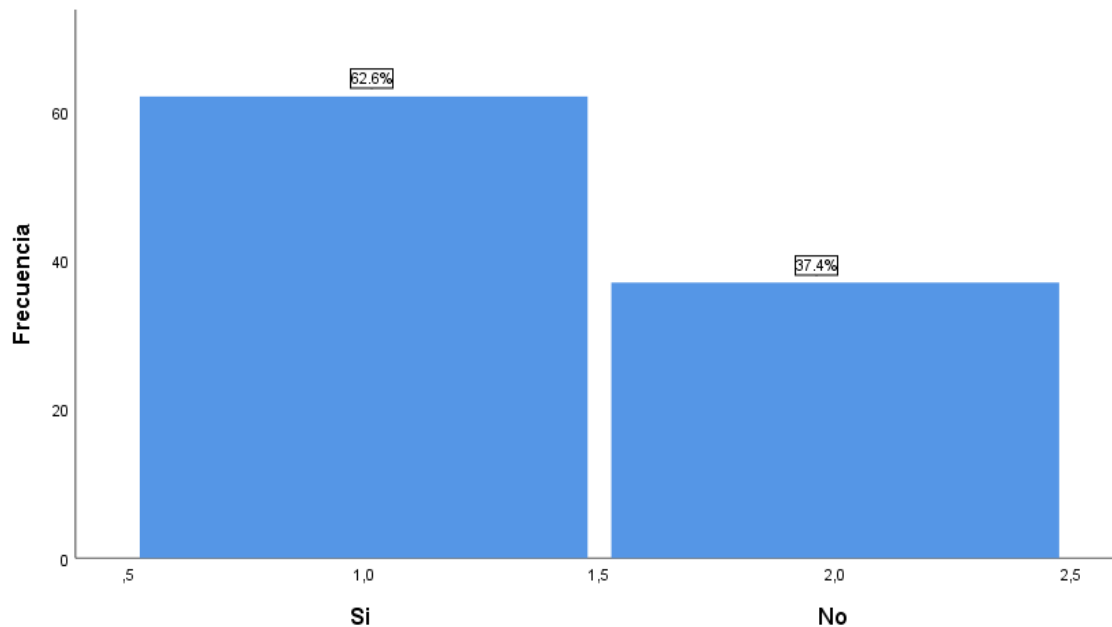
Los planes y metas del departamento de personal se alinean con los objetivos generales de la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	62	62,6	62,6	62,6
	No	37	37,4	37,4	100,0
	Total	99	100,0	100,0	

Fuente: Municipalidad provincial de Azángaro

Figura 2

Las estrategias y propósitos del área de personal están orientados en la misma dirección que los objetivos globales de la institución.



Nota: Que Los planes y objetivos del personal en un 62.6% siguen en la dirección de la institución.



Teniendo en cuenta los datos que se muestran en la tabla y el gráfico, queda claro que estas empresas, al igual que las empresas de asistencia en viajes, utilizan las estrategias adecuadas para obtener resultados consistentes y fiables. En su mayor parte, esto se debe al funcionamiento de los servicios que prestan estos grupos.

En referencia a la tabla 2 se observa la relación que tiene los objetivos generales de la institución, tienen la misma trayectoria en coincidencia a los planes y objetivos que tiene el personal, esto se refleja en un 62.6% de forma afirmativa. Se puede concluir que los objetivos tienen una relación aceptable con los planes y objetivos de la municipalidad de Azángaro.

Según los datos que se muestran en la tabla y que se recopilamos durante el trabajo de campo, es evidente que el 62 % de los participantes consideraban que estas empresas tenían un nivel adecuado de evaluación de la eficiencia y la eficacia. El porcentaje de los que dijeron que no estaban seguros era mucho menor, un 38 %.

Tabla 6

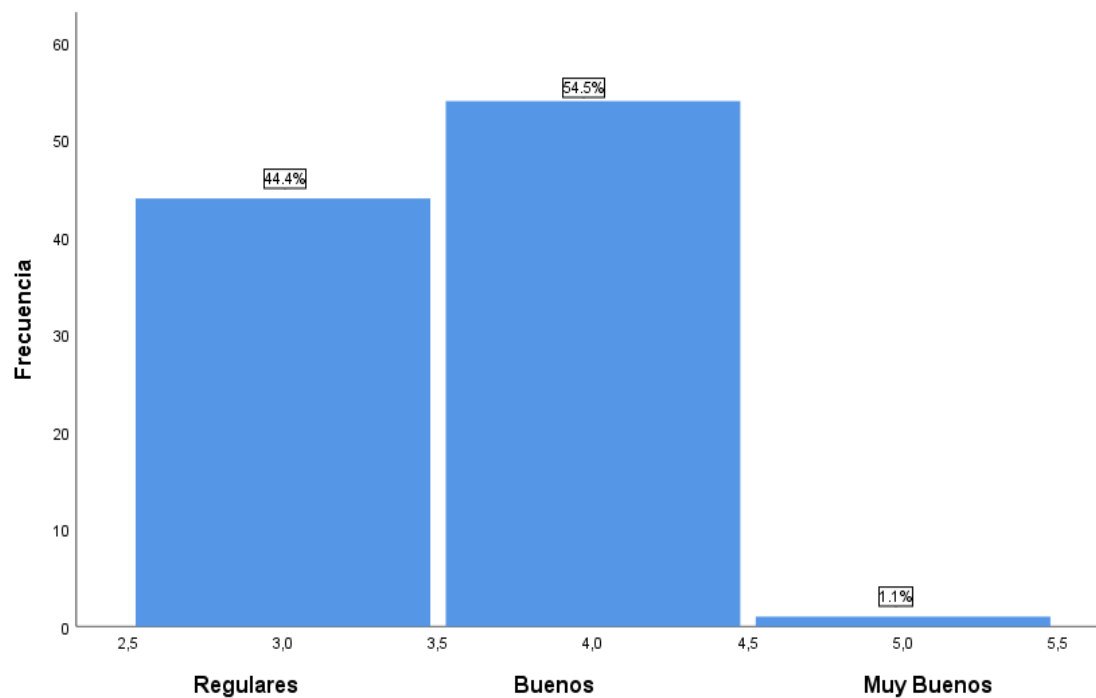
Cómo califica a la gestión del personal en su diagnóstico y desempeño

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje	
	a	e	válido	acumulado	
Regulares	44	44,4	44,4	44,4	
Válidos	Buenos	54	54,5	54,5	99,0
Do	Muy buenos	1	1,0	1,0	100,0
Total	99	100,0	100,0		

Fuente: Municipalidad provincial de Azángaro

Figura 3

Cómo califica a la gestión del personal en su diagnóstico y desempeño



Nota: Un 54.5% califican que la gestión del personal es buena.



Los resultados que tiene la tabla 3 indican la calificación de la gestión del personal de la municipalidad provincial de Azángaro con respecto a diagnóstico y desempeño en el cual se observa que un 54.5% es bueno y también un considerable 44.4% indica que son regulares. Se deriva que la gestión del personal en relación a su diagnóstico y desempeño tiene ciertas dificultades de tipo de gestión de personal.

Según los datos presentados en la tabla y el gráfico, el 44 % de los auditores y otros profesionales involucrados en los servicios de asistencia al viajero han reconocido la importancia de la auditoría de gestión en la evaluación de los métodos de control de una empresa. El 54 % de los encuestados afirmó desconocer el tema, mientras que el 2 % tenía opiniones contrarias a las de la mayoría, lo que suma un total del 100 %.

Para ayudar en la evaluación de los métodos de control, la mayoría de los encuestados afirmaron que estas empresas utilizan auditorías de gestión. Con el fin de maximizar la productividad en este campo específico, proporcionaremos las mejores recomendaciones que podamos encontrar.

Tras analizar la tabla y el gráfico, se determinó que el 62 % de los encuestados que tenían la opción de elegir la primera opción realmente lo hicieron. Este descubrimiento pone de relieve el arduo trabajo de las personas a cargo de los recursos humanos. Por otro lado, el 28 % de los que participaron en la encuesta no estuvieron de acuerdo con este resultado, y el 10 % no lo tenían claro, lo que da un 100 % perfectamente exacto.

Tabla 7

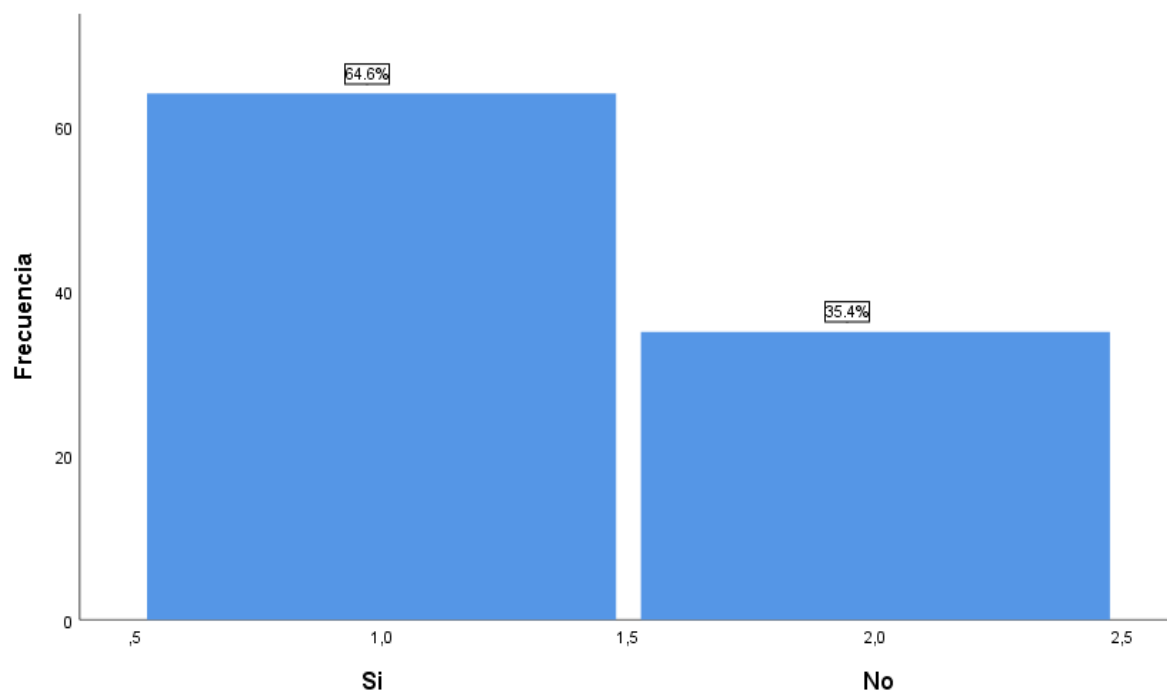
Diga si las estrategias aplicadas a la oficina del personal son óptimas para el funcionamiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	64	64,6	64,6	64,6
	No	35	35,4	35,4	100,0
	Total	99	100,0	100,0	

Fuente: Municipalidad provincial de Azángaro

Figura 4

Diga si las estrategias aplicadas a la oficina del personal son óptimas para el funcionamiento



Nota: Las estrategias aplicadas al personal son óptimas en un 64.6%



En la tabla 4 claramente indica que las estrategias aplicadas al personal de la municipalidad provincial de Azángaro el 64.6% son óptimas y considerando que el 35% indica que no fueron las más indicadas. Por tanto, amerita una aceptación de las estrategias aplicadas al personal de la municipalidad de Azángaro.

Casi dos tercios de los que participaron en la encuesta piensan que el personal administrativo está bien preparado para alcanzar los objetivos fijados por este sector. Por el contrario, el 35 % de los encuestados no está seguro de esta afirmación y el 1 % discrepa respetuosamente de la mayoría. Todos los que fueron invitados a completar la encuesta lo hicieron en su totalidad.

Como se desprende de los datos presentados anteriormente, la gran mayoría de los encuestados cree que los conocimientos y habilidades del nivel administrativo permiten alcanzar las metas y objetivos establecidos. La gestión eficiente y eficaz del potencial humano contribuye a estos objetivos, por lo que es tan importante. Alrededor del 45 % de los encuestados cree que estas empresas pueden seleccionar a las mejores personas para el puesto cuando se les da la oportunidad de hacerlo en términos de sus trabajadores. Aunque el 37 % de las personas que participaron en la encuesta está de acuerdo con esta afirmación, el 18 % no está seguro y el 100 % de los que participaron en la encuesta no está de acuerdo con ella.

Tabla 8

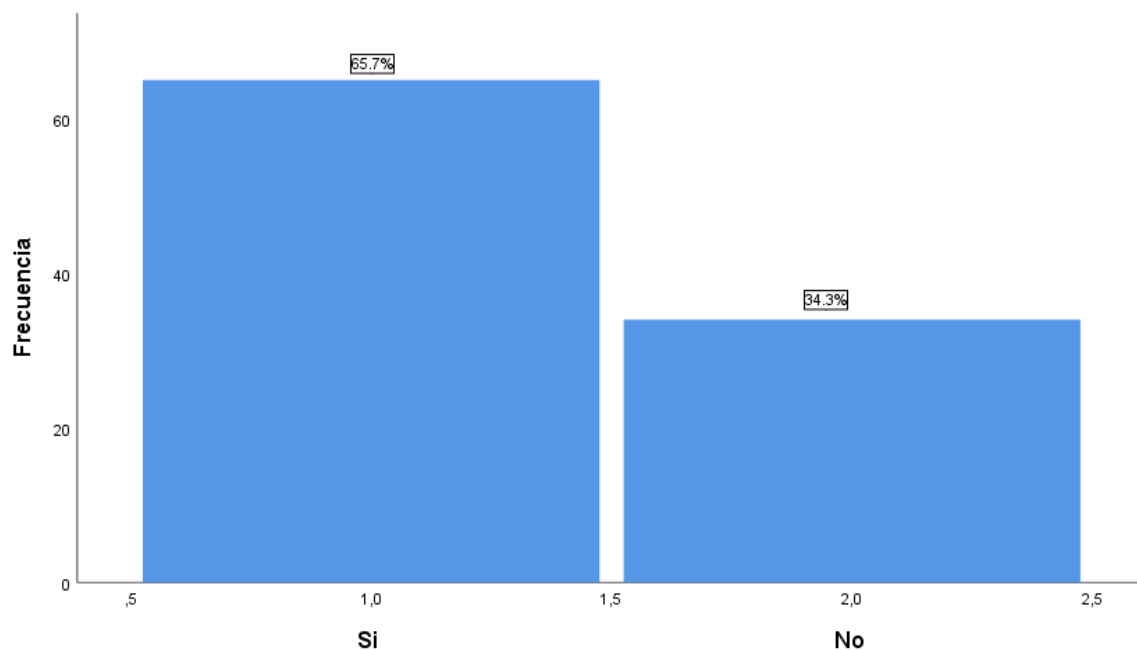
Las estrategias aplicadas con planificación dieron resultados esperados en la oficina del personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	65	65,7	65,7	65,7
	No	34	34,3	34,3	100,0
	Total	99	100,0	100,0	

Fuente: Municipalidad provincial de Azángaro

Figura 5

Las estrategias aplicadas con planificación dieron resultados esperados en la oficina del personal



Nota: Las estrategias aplicadas con planificación si resultan en el personal en un 65.7%.



Cuando las estrategias se realizan con planificación a la oficina del personal los resultados se observan en la tabla 5 donde se observa que el 65.75% si ha tenido resultado importante, y un 34.3% afirma que no se aplica las estrategias con planificación en la municipalidad provincial de Azángaro. Por tanto, las estrategias realizadas con planificación generan resultados aceptables.

Según los datos de la tabla y el gráfico, parece que el 55 % de los auditores y profesionales dedicados a ayudar a los viajeros consideran que el nivel actual de personal es suficiente para satisfacer la capacidad operativa del sector. Sin embargo, el 34 % de los encuestados no estaba de acuerdo con la opinión del grupo anterior y el 1 % se mostró indeciso, lo que suma un total del 100 %.

Tras analizar los datos obtenidos de la pregunta, pudimos concluir que la mayoría de los miembros del personal que participaron en la investigación consideraban que el personal contratado por estas empresas era suficiente. Las empresas que prestan asistencia en materia de viajes sienten los efectos de esta suficiencia en sus operaciones diarias. Para aprovechar al máximo su tiempo allí, los empleados deben conocer bien los entresijos de la cultura y el clima de la empresa.

Tabla 9

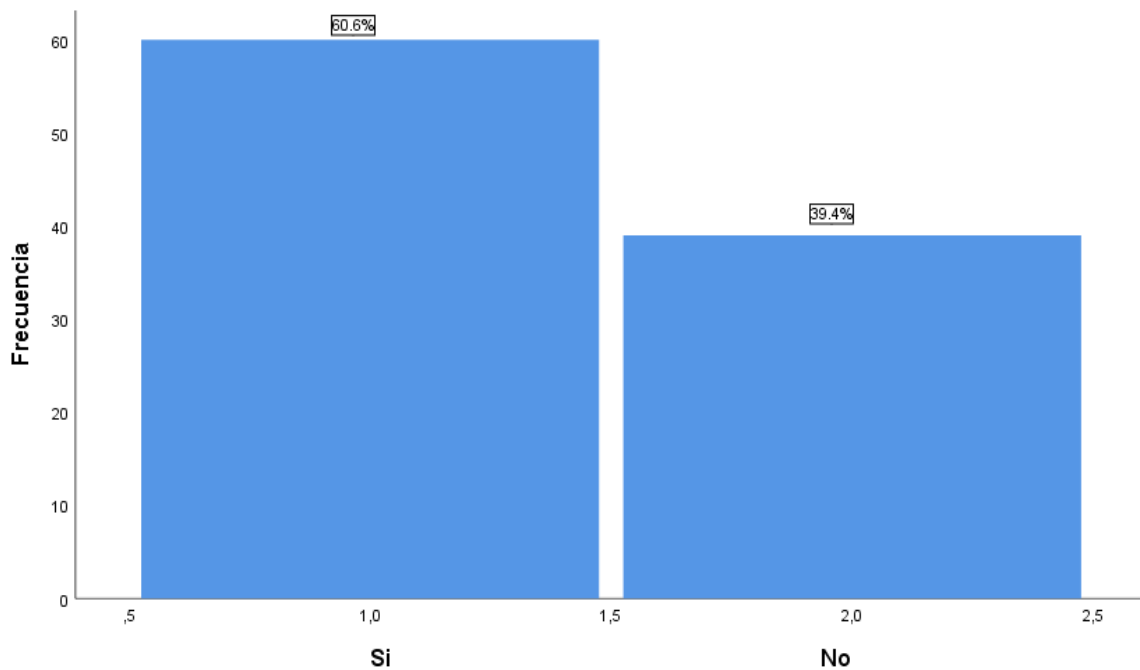
Son acordes las estrategias con los objetivos y metas trazadas con la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	60	60,6	60,6	60,6
	No	39	39,4	39,4	100,0
	Total	99	100,0	100,0	

Fuente: Municipalidad provincial de Azángaro

Figura 6

Son acordes las estrategias con los objetivos y metas trazadas con la institución



Nota: Las estrategias si son acordes con los objetivos y metas en un 60.6%



En la tabla 6 muestra la relación entre las estrategias y los objetivos, metas de la municipalidad provincial de Azángaro, resultando 60.6% que, si existe, pero el 39.4% indica todo lo contrario. Lo que implica aceptable las estrategias aplicadas con relación a los objetivos y metas de la municipalidad de Azángaro.

Al analizar los resultados de la pregunta en el contexto de las estadísticas y los gráficos proporcionados, observamos que el 60 % de los encuestados cree que el número de colaboradores en las empresas de servicios de asistencia en viaje influye positivamente en la gestión. Por su parte, el 39 % de los que participaron en la encuesta opinaba lo mismo y el 1 % se mostraba indeciso, por lo que el recuento final fue del 100 %.

Según la información proporcionada, la mayoría de las personas encuestadas han llegado a la conclusión de que los colaboradores (profesionales) de estas organizaciones contribuyen sin duda alguna a la consecución de sus objetivos y metas. El escenario sirve como ejemplo de cómo los recursos humanos de este sector, a través de su formación y afiliación a las empresas mencionadas, contribuyen, entre otras cosas, a la consecución de objetivos y metas.

Según los resultados de la encuesta, que se han comentado en párrafos anteriores, la gran mayoría de los encuestados cree que las metas y los objetivos pueden alcanzarse gracias a los conocimientos y habilidades empleados por los directivos.

Tabla 10

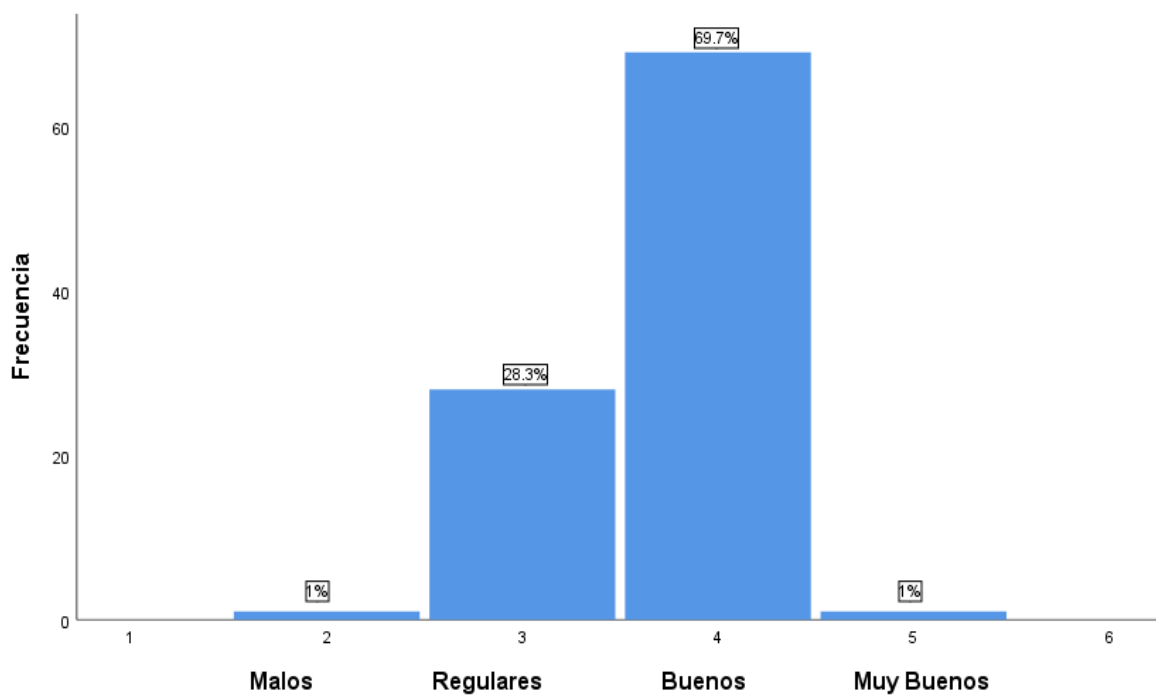
Qué nivel jerárquico tiene la organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malos	1	1,0	1,0	1,0
	Regulares	28	28,3	28,3	29,3
	Buenos	69	69,7	69,7	99,0
	Muy buenos	1	1,0	1,0	100,0
	Total	99	100,0	100,0	

Fuente: Municipalidad provincial de Azángaro

Figura 7

Qué nivel jerárquico tiene la organización



Nota: Destaca que el nivel jerárquico es bueno en un 69.7%



El nivel jerárquico reflejado en la tabla 7 señala que la municipalidad provincial de Azángaro tiene un 69.7% que es bueno y un 28.3% indican que son regulares. El nivel jerárquico de la municipalidad de Azángaro es aceptable para su funcionamiento institucional.

Los datos de la tabla y el gráfico muestran que el 69 % de los auditores y profesionales que trabajan para empresas de asistencia en viaje consideran que los procesos de selección del sector facilitan la contratación de las personas adecuadas. Como contrapunto, el 28 % de las personas no estaban de acuerdo con la opinión mayoritaria y el 3 % no tenían una opinión clara, lo que suma un total del 100 %.

Tras examinar los datos del párrafo anterior, encuestamos a los participantes, y su consenso fue que los anuncios de empleo de estas empresas ayudan a encontrar a los mejores candidatos. Proporcionar servicios de primera calidad que superen las expectativas de los clientes es el objetivo principal del sector de la asistencia en viaje.

Tras revisar los resultados de la encuesta, parece que la mayoría de los responsables coinciden en que los profesionales que trabajan en el ámbito de la cooperación en estas instituciones están haciendo un gran trabajo para ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos. Entre otras cosas, este escenario muestra cómo los recursos humanos que trabajan en este sector, formados y vinculados a las empresas mencionadas, ayudan a alcanzar las metas y objetivos fijados.

Tabla 11

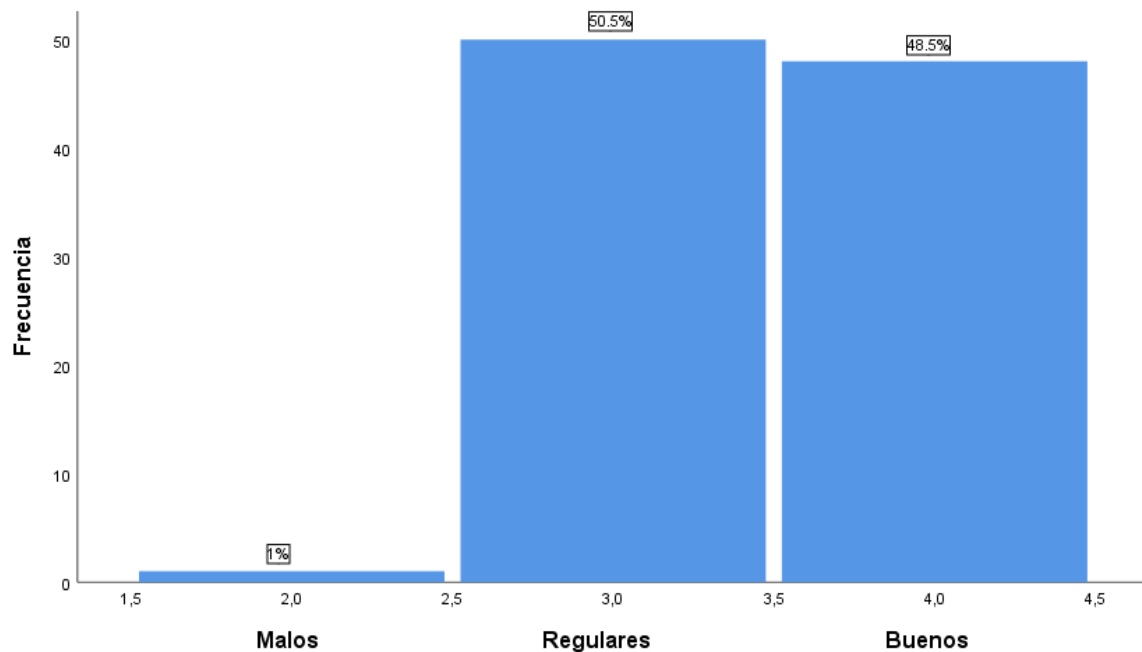
Cómo califica la planeación de los recursos, capacidades y competencias centrales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malos	1	1,0	1,0	1,0
	Regulares	50	50,5	50,5	51,5
	Buenos	48	48,5	48,5	100,0
	Total	99	100,0	100,0	

Fuente: Municipalidad provincial de Azángaro

Figura 8

Cómo califica la planeación de los recursos, capacidades y competencias centrales



Nota: Los recursos, capacidades y competencias son regulares en un 50.5%



En la tabla 8 indican cuatro criterios sobre la planeación de los recursos, capacidades y competencias de los cuales destaca que un 50% son regulares y un 48% que son buenos en la municipalidad provincial de Azángaro. Se puede derivar esta relación entre capacidades, recursos, capacidades y competencias como que no ayudan de manera significativa al funcionamiento de la municipalidad de Azángaro.

Según la encuesta, más de la mitad de los participantes (48 %) cree que la gestión de recursos humanos ayuda a las empresas de este sector a atraer y retener a empleados con talento que puedan alcanzar sus objetivos. La mitad de los que participaron en la encuesta no estaban de acuerdo con esta afirmación, y otro 2 % no tenía una opinión clara, por lo que el total fue del 100 %.

Debido al alto grado de profesionalidad en este campo, descubrimos que la mayoría de los encuestados estaban de acuerdo en que una buena gestión de los recursos humanos ayuda a mantener una plantilla competitiva, junto con otros factores que influyen en ella. Las empresas que prestan servicios de asistencia en viajes, entre otras, pueden beneficiarse de un entorno de trabajo adecuado y propicio en términos de rendimiento y funcionamiento.

Tabla 12

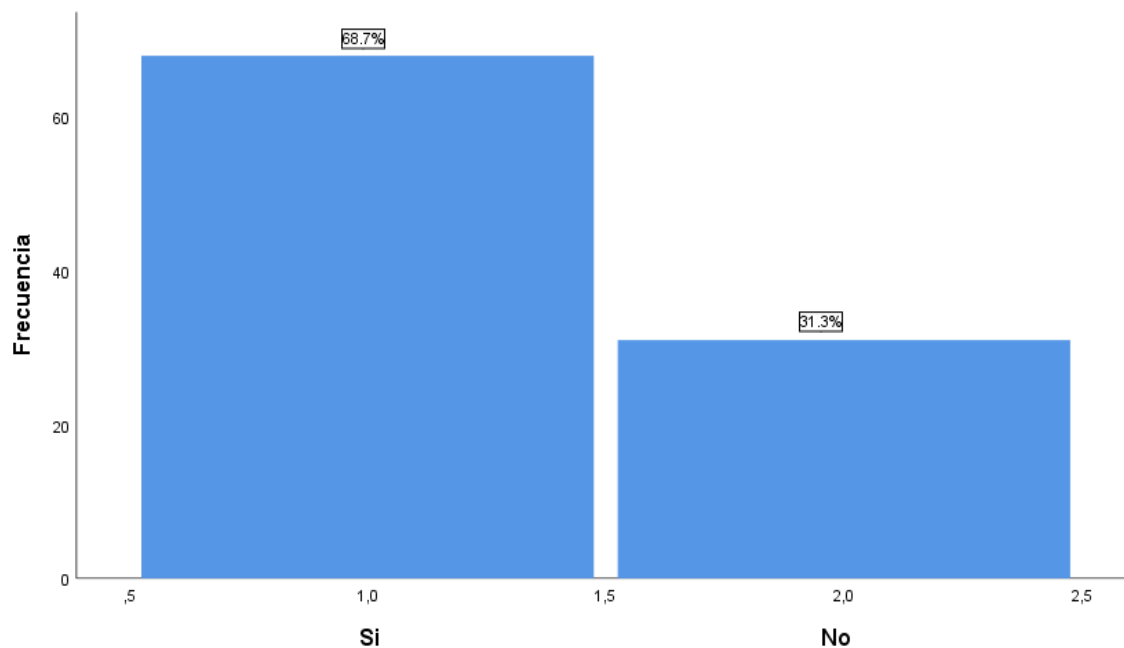
Existe una planeación vinculada con las estrategias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	68	68,7	68,7	68,7
	No	31	31,3	31,3	100,0
	Total	99	100,0	100,0	

Fuente: Municipalidad provincial de Azángaro

Figura 9

Existe una planeación vinculada con las estrategias



Nota: El 68.7% indica que si existe planeación vinculada con las estrategias.



En la municipalidad provincial de Azángaro si existe una planeación junto a las estrategias en un 68.7% y un 31.3% dice que no existe relación, como se puede observar en a tabla 9. Se puede conceptuar que la planeación esta vinculada con las estrategias de manera significativa y apoyan al desarrollo de sus activades en la municipalidad de Azángaro.

Según las estadísticas que se muestran en la tabla y el gráfico siguientes, el 68 % de las personas que participaron en la encuesta consideran que estas empresas tienen buenas prácticas. Sin embargo, el 32 % de los encuestados no estaba de acuerdo con esta valoración, y el 100 % de ellos se mostró satisfecho en general. Los datos utilizados en este análisis proceden de un trabajo de campo real.

Teniendo en cuenta que las tareas específicas que realizan estas organizaciones requieren normas de gestión bien definidas, no es de extrañar que más de dos tercios de los encuestados consideraran que la normativa vigente en las empresas de asistencia en viaje era suficiente.

Teniendo en cuenta que la primera opción obtuvo la mayoría de los resultados, podemos deducir que los datos que maneja este sector público son razonablemente fiables; al fin y al cabo, se utilizan para tomar decisiones constantemente, por lo que es importante procesarlos de antemano para poder utilizarlos correctamente, de forma independiente y sabiendo de dónde proceden.

Tabla 13

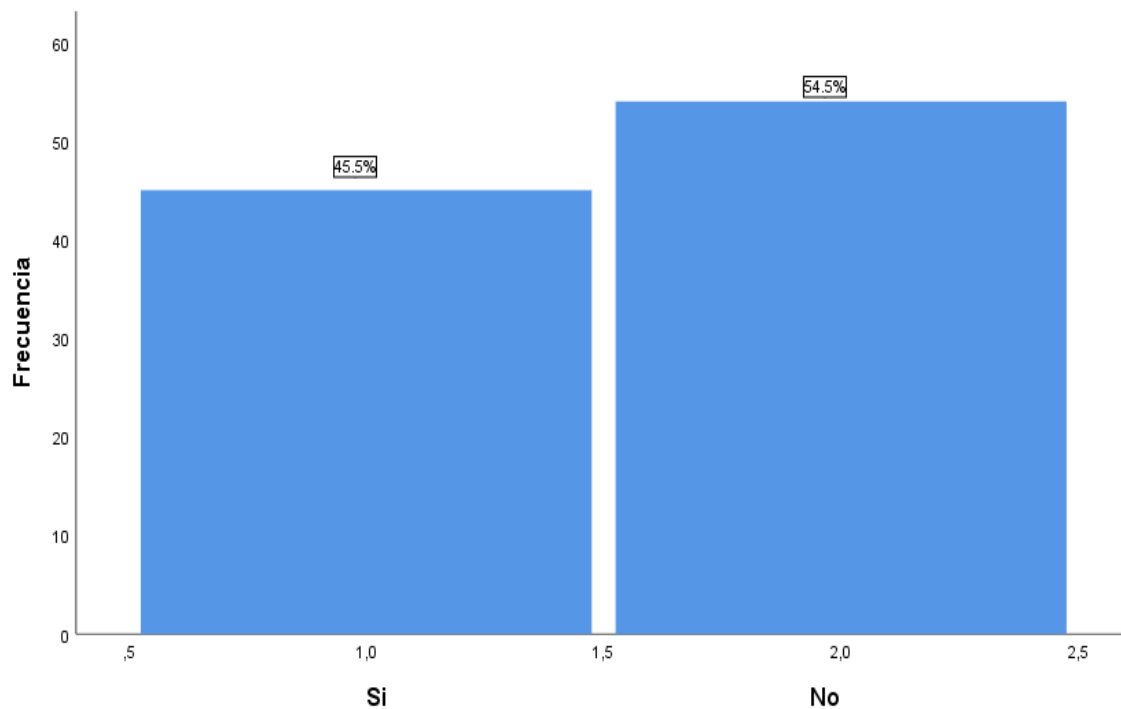
Se aplica la evaluación del desempeño en la oficina del personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	45	45,5	45,5	45,5
	No	54	54,5	54,5	100,0
	Total	99	100,0	100,0	

Fuente: Municipalidad provincial de Azángaro

Figura 10

Se aplica la evaluación del desempeño en la oficina del personal



Nota: El 54.5% indica que no existe evaluación del personal.



En la tabla 10 se puede observar un 54.5% no existe una evaluación al personal de la municipalidad provincial de Azángaro, siendo un porcentaje más de la mitad. Aspecto de preocupación por que no se advierte una evaluación del personal de la municipalidad de Azángaro.

Los resultados muestran que el 54 % de los auditores y profesionales del sector de la asistencia en viaje consideran que existen métodos coherentes para alcanzar los resultados esperados; el 45 % afirmó desconocer dichos métodos; y el 1 % no estaba de acuerdo con los grupos anteriores, lo que suma un total del 100 %. Esto concuerda con el alcance de la pregunta.

No hay lugar a dudas de que las empresas mencionadas, incluidas las que ofrecen servicios de asistencia en viaje, utilizan métodos adecuados para obtener resultados coherentes y fiables que se ajustan a la naturaleza de sus ofertas. Los datos de la tabla y el gráfico adjunto nos permiten llegar a esta conclusión.

Los datos muestran que la mayoría de los encuestados cree que estos grupos pueden cumplir sus misiones con los medios de que disponen. Sin duda, el sector en cuestión satisface las expectativas de los clientes gracias a su alto nivel de conocimiento y calidad.

Tabla 14

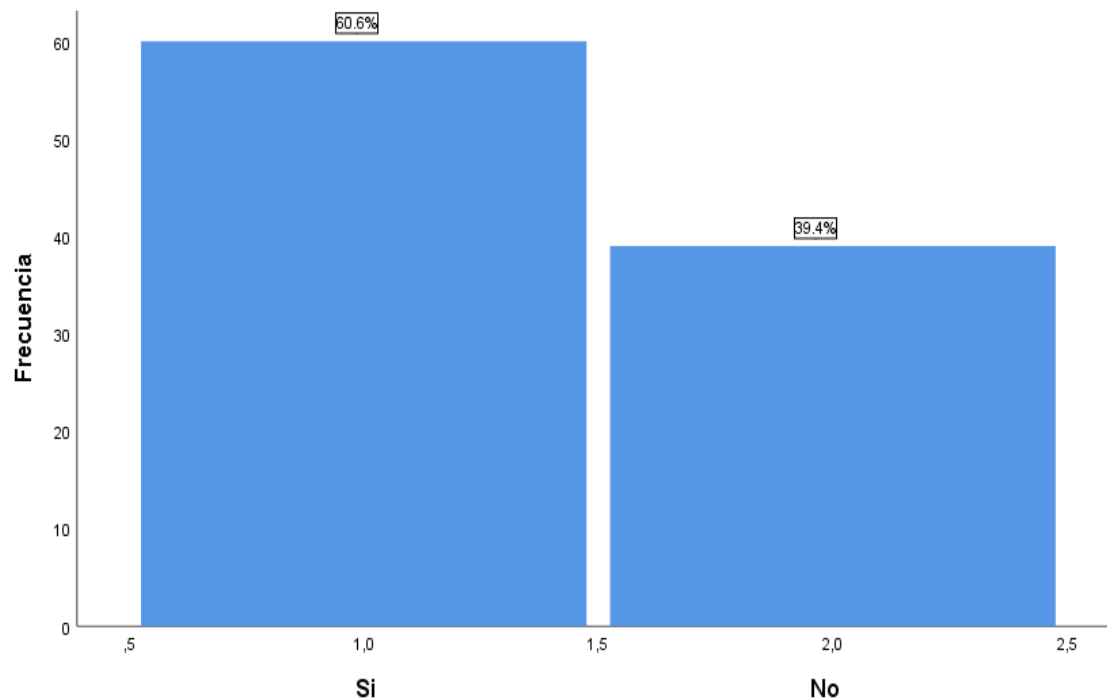
La administración por objetivos se centra en el logro de los objetivos establecidos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	60	60,6	60,6	60,6
	No	39	39,4	39,4	100,0
	Total	99	100,0	100,0	

Fuente: Municipalidad provincial de Azángaro

Figura 11

La administración por objetivos se centra en el logro de los objetivos establecidos



Nota: El 60.6% indica que si hay el logro de los objetivos establecidos



Según la tabla 11, existe una correlación entre la gestión por objetivos y el cumplimiento de las metas en el 66 % de los casos. Por otro lado, el municipio provincial de Azángaro presenta una correlación del 39 % entre la gestión por objetivos y el cumplimiento de las metas.

Además de ser un enfoque razonable, la administración por objetivos ayuda al municipio de Azángaro a alcanzar sus metas. Los datos presentados en la tabla y el gráfico muestran que la mitad de los auditores y profesionales que trabajan para empresas de asistencia en viajes creen que la utilización de los recursos humanos está ayudando a sus empresas a alcanzar sus objetivos. Las tres cuartas partes restantes de los encuestados desconocían este hecho o no estaban de acuerdo con la opinión mayoritaria; el 2 % del total no participó.

De hecho, la mayoría de los encuestados coincidieron en que los recursos de estas empresas les ayudan a alcanzar sus objetivos. En otras palabras, los recursos de alta calidad y nivel profesional abundan en este segmento del mercado, lo que se ajusta a lo que desean los clientes.

Teniendo en cuenta los datos de la tabla y el gráfico adjunto, queda claro que estas empresas, especialmente las que prestan asistencia en viaje, siguen los protocolos correctos para obtener resultados fiables.

Tabla 15

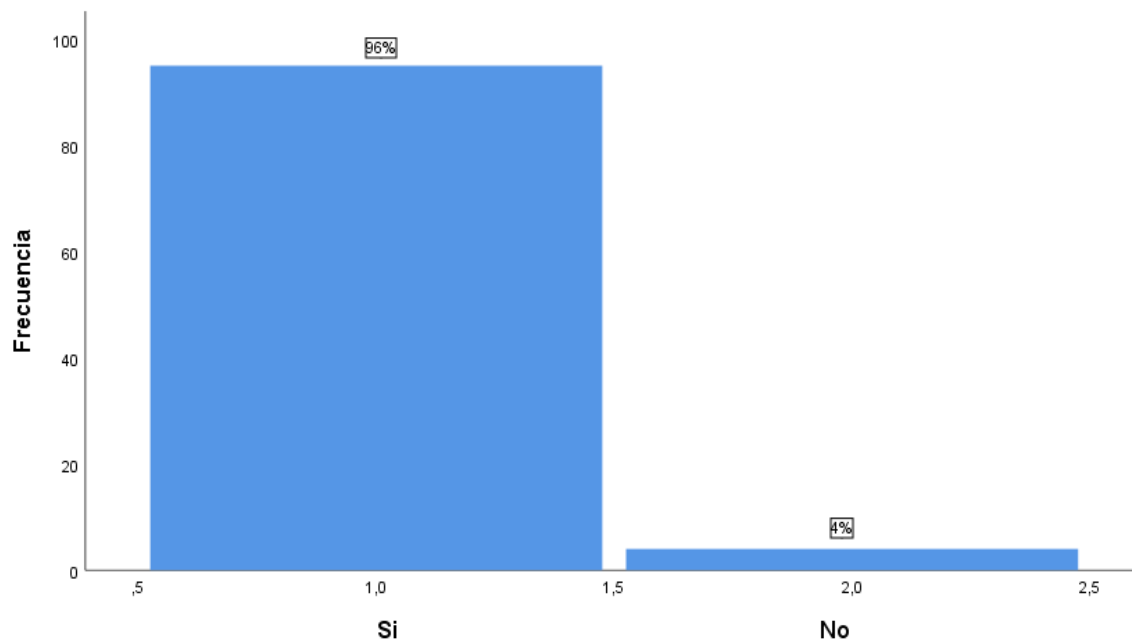
La evaluación del desempeño es una herramienta eficaz para mejorar el rendimiento de la oficina de personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	95	96,0	96,0	96,0
	No	4	4,0	4,0	100,0
	Total	99	100,0	100,0	

Fuente: Municipalidad provincial de Azángaro

Figura 12

La evaluación del desempeño es una herramienta eficaz para mejorar el rendimiento de la oficina de personal



Nota: La evaluación de desempeño si es importante en un 96%



Tabla 16

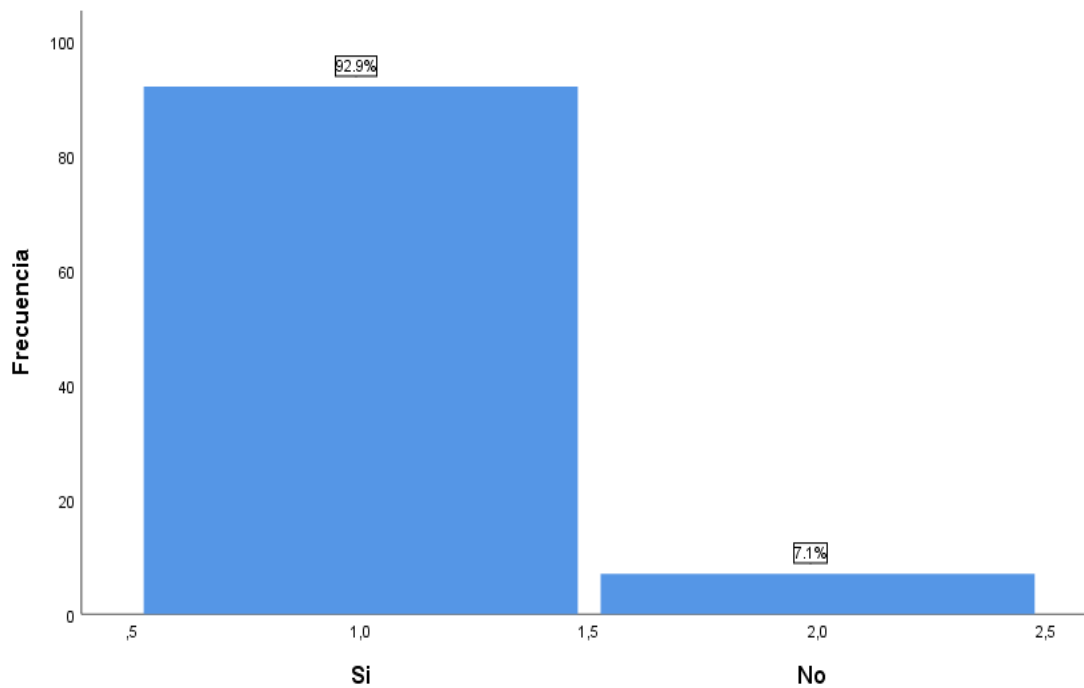
Se debe evaluar los resultados, para la reformulación de estrategias de la organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	92	92,9	92,9	92,9
	No	7	7,1	7,1	100,0
	Total	99	100,0	100,0	

Fuente: Municipalidad provincial de Azángaro

Figura 13

Se debe evaluar los resultados, para la reformulación de estrategias de la organización



Nota: Un 92.9% indica que se debe evaluar los resultados



El 92.9% indica que se debe evaluar los resultados para la reorientación de las estrategias en la municipalidad provincial de Azángaro, y un 7.1% afirma no se deben evaluar las estrategias. Por lo tanto este indicador de la evaluación de los resultados nos resulta importante para poder rediseñar, seguir o replantear las estrategias aplicada en la municipalidad de Azángaro.

Al revisar los datos de la tabla y el gráfico, vemos que el 92 % de los auditores y profesionales que trabajan para empresas de asistencia en viajes piensan que los recursos humanos les han ayudado a alcanzar sus objetivos. El 19 % no está seguro, el 7 % no está de acuerdo y el 1 % se opone rotundamente a la idea de que los recursos humanos hayan contribuido al éxito de su empresa.

Los datos muestran que la mayoría de los encuestados están de acuerdo en que los recursos de estas empresas les ayudan a alcanzar sus objetivos. Por lo tanto, se puede afirmar que el sector en cuestión es muy profesional, produce un trabajo de alta calidad y cumple o supera constantemente las expectativas de los clientes.

Según los resultados de la encuesta, aproximadamente dos tercios de los encuestados afirmaron que las prácticas que se aplican en las instituciones y empresas de atención al cliente son adecuadas.

Tabla 17

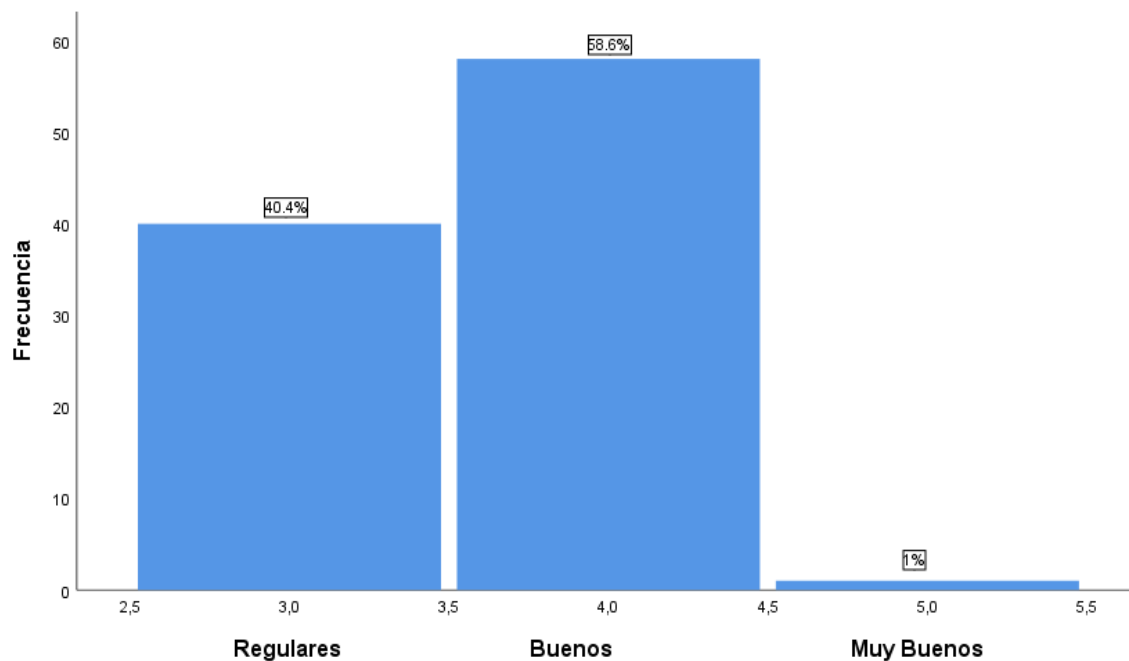
Con la aplicación de nuevas estrategias de gestión cuales fueron los resultados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Regulares	40	40,4	40,4	40,4
Váli	Buenos	58	58,6	58,6	99,0
Do	Muy buenos	1	1,0	1,0	100,0
	Total	99	100,0	100,0	

Fuente: Municipalidad provincial de Azángaro

Figura 14

Con la aplicación de nuevas estrategias de gestión cuales fueron los resultados



Nota: Un 58.6% indica que las nuevas estrategias son buenas.



En la tabla 14 refleja cuando se aplicaron las nuevas estrategias los resultados fueron buenos en un 58.6% y un 40.4% fueron buenos, aplicados en la municipalidad provincial de Azángaro. Como criterio de decisión se puede afirmar que las nuevas estrategias dieron resultados en cierta manera significativa, pero con la característica de poder afinar mejor las nuevas estrategias aplicadas a la municipalidad de Azángaro.

La tabla muestra que el 58 % de los que participaron en la encuesta piensan que estas empresas hacen un buen trabajo a la hora de evaluar la eficiencia y la eficacia de su personal. Esto se refiere al trabajo de campo. Para un total del 100 %, el 40 % de los participantes dijeron que no estaban seguros y el 2 % dijeron que no estaban de acuerdo con las respuestas mencionadas.

A la luz de los datos presentados anteriormente, queda claro que, como se indica en las preguntas anteriores, la gran mayoría de los encuestados estuvieron de acuerdo en que la evaluación de la eficiencia y eficacia de esta unidad de negocio era adecuada y que, sin duda, el público en general se beneficiará de ello.

A partir de las estadísticas, queda claro que la mayoría de las personas están de acuerdo en que estas instituciones pueden alcanzar sus objetivos porque hacen uso de los recursos de los que disponen. Por consiguiente, se puede afirmar que el sector público se caracteriza por un alto nivel de competencia y calidad, lo que ha llevado a su expansión general alentadora.

Tabla 18

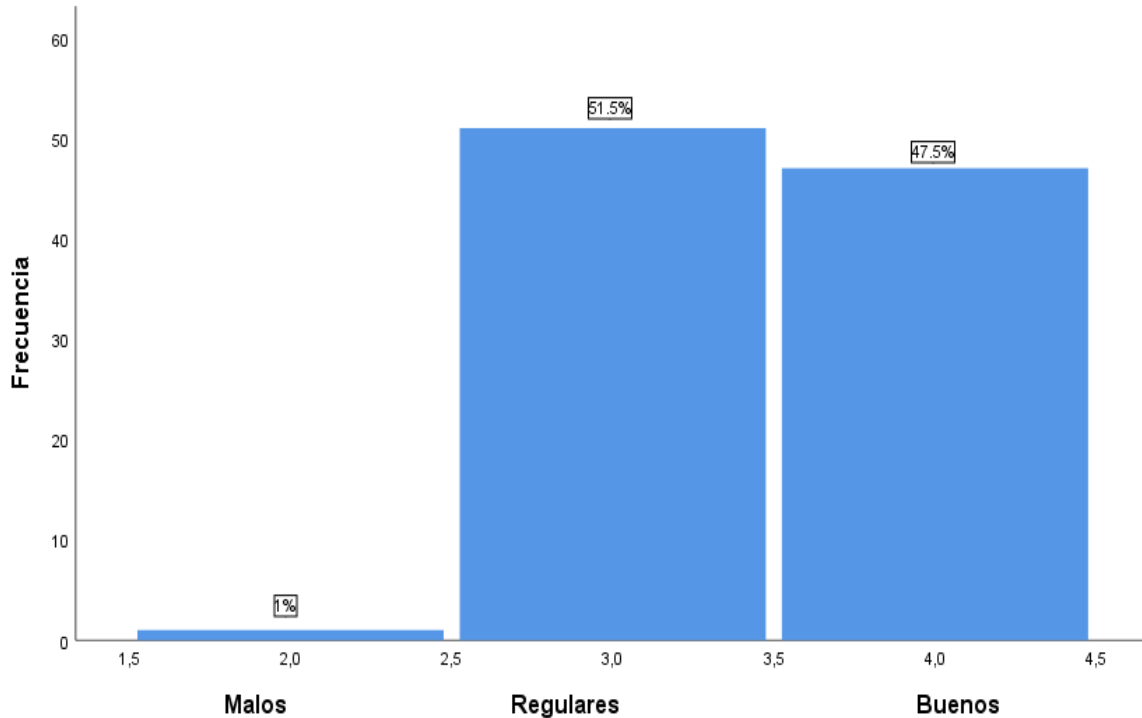
Cómo califica los resultados obtenidos, tiene relación con lo planificado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Malos	1	1,0	1,0	1,0
Váli	Regulares	51	51,5	51,5	52,5
Do	Buenos	47	47,5	47,5	100,0
	Total	99	100,0	100,0	

Fuente: Municipalidad provincial de Azángaro

Figura 15

Cómo califica los resultados obtenidos, tiene relación con lo planificado



Nota: Los resultados con planificación dan 51.5%



En la tabla 15. El 51.5% indica los resultados con lo planificado son regulares en la municipalidad provincial de Azángaro. Por tanto, amerita una revisión, pero en líneas generales es aceptable estos resultados.

Sin embargo, como se puede observar en los datos de la tabla y el gráfico adjunto, el 51 % de los que hicieron clic en la primera opción realmente la eligieron. Este es un ejemplo de las capacidades del departamento de RR. HH. en acción, pero el 47 % de los encuestados no estaba de acuerdo con la afirmación y el 2 % no estaba seguro, lo que suma un total del 100 %.

Un examen más detallado de los datos revela que la mayoría de las personas encuestadas sobre este tema estaban satisfechas con los resultados del departamento de RR. HH. Se trata de un acuerdo mutuamente beneficioso, ya que los objetivos fijados para esta división de la empresa están directamente relacionados con el trabajo que realizan estos empleados. Dado que el carácter fundamental de estas organizaciones se rige por una gestión competente, es lógico que el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos por las ciudades sea mayor.

En lo que respecta a la mayoría de los encuestados, las auditorías de gestión deben tener como objetivo mejorar el funcionamiento del sector público sugiriendo mejores formas de hacer las cosas. Uno de los objetivos de las auditorías de gestión es evaluar la eficacia de los mecanismos de control de estas empresas.

Tabla 19

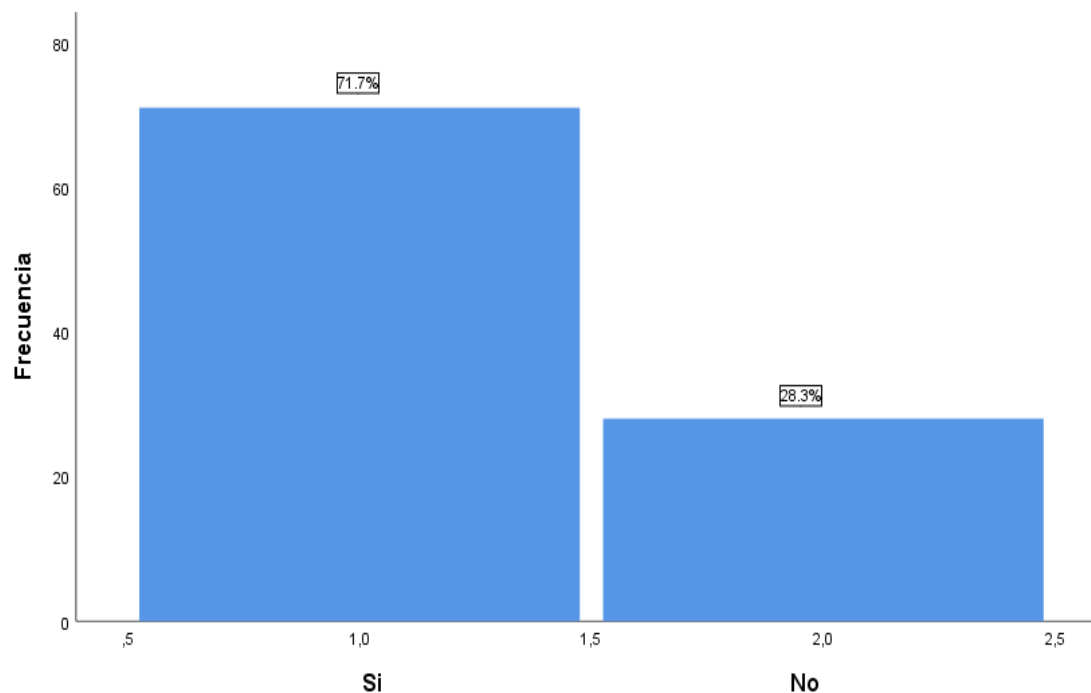
Es eficiente la integración de los mecanismos de trabajo en la oficina de personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si	71	71,7	71,7	71,7
Válido No	28	28,3	28,3	100,0
Total	99	100,0	100,0	

Fuente: Municipalidad provincial de Azángaro

Figura 16

Es eficiente la integración de los mecanismos de trabajo en la oficina de personal



Nota: Es óptimo la integración en un 71.7%



En la tabla 16 indica que si existe una relación de los mecanismos de trabajo con el personal en un 71.7%. En este criterio los mecanismos de trabajo están dando resultados positivos en el personal de la municipalidad de Azángaro.

El 70 % de los participantes en la encuesta reconocen que los conocimientos y habilidades del personal administrativo les permiten alcanzar los objetivos y metas fijados para su empresa en su propio sector económico. Esta proporción pretende poner de relieve los problemas relacionados con este hecho, al que se refiere la pregunta. El 28 % de los encuestados afirmaron desconocer el tema, mientras que el 2 % dijeron estar en desacuerdo con la mayoría. En total, el 100 % de las personas a las que se les preguntó participaron en la encuesta.

Como se ha indicado anteriormente, los datos de la encuesta muestran que la mayoría de los encuestados cree que los conocimientos y habilidades del nivel administrativo les permiten alcanzar los objetivos y metas establecidos para estos fines, gracias a una gestión eficiente y eficaz del potencial humano.

Anteriormente, vimos que el estudio muestra que muchas personas están satisfechas con el trabajo de los trabajadores en la administración del potencial humano, ya que la administración se esfuerza por alcanzar sus objetivos.

Tabla 20

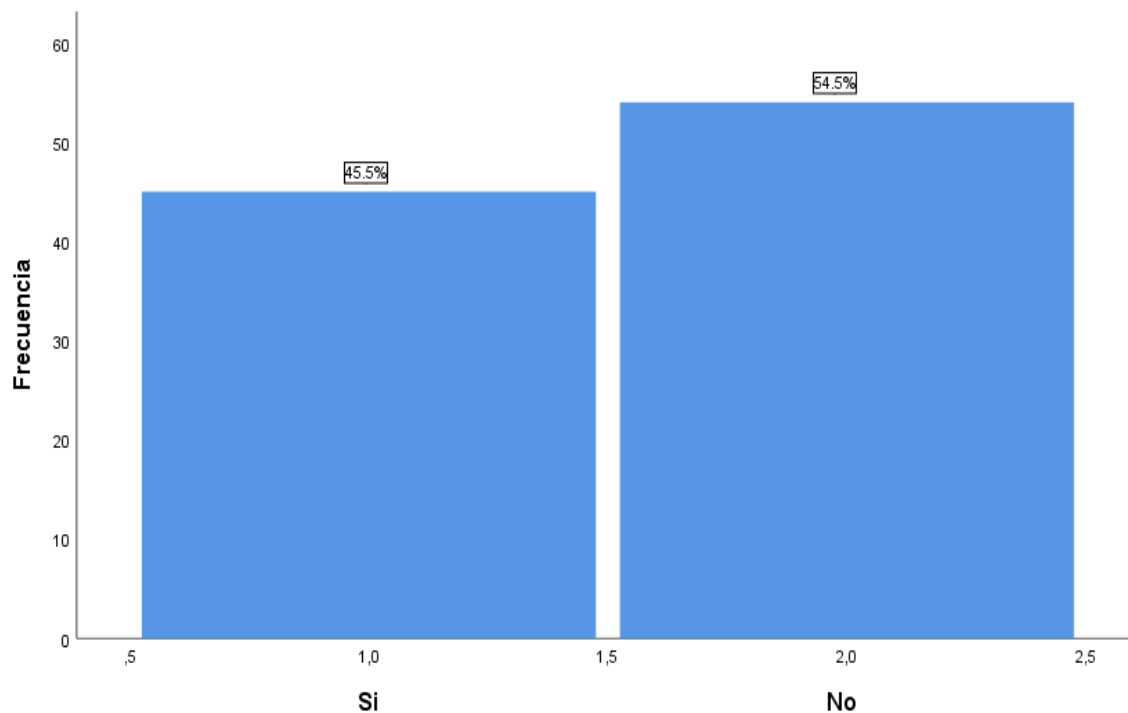
Existe un cambio asociado a la innovación y creatividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	45	45,5	45,5	45,5
	No	54	54,5	54,5	100,0
	Total	99	100,0	100,0	

Fuente: Municipalidad provincial de Azángaro

Figura 17

Existe un cambio asociado a la innovación y creatividad



Nota: El 54.5% indica que no hay cambio en la innovación y creatividad



Existe un cambio a la innovación y la creatividad en un 45.5% considerando que una mayoría que no hay 54.5% en la municipalidad provincial de Azángaro, como se observa en la tabla 17. Es importante considerar este criterio para poder considerar que la innovación y la creatividad son importantes y que se el personal de la municipalidad deberá generar mejores criterios de desarrollo de creatividad e innovación.

Los resultados de la pregunta muestran que el 54 % de los encuestados cree que seleccionar cuidadosamente a las personas adecuadas para trabajar en una empresa es la mejor manera de garantizar que la plantilla esté compuesta por los recursos humanos más idóneos para esa organización. Por el contrario, el 45 % de los encuestados opinó lo contrario y el 1 % no estaba seguro, por lo que el total es del 100 %.

Teniendo en cuenta los datos del último párrafo, podemos observar que la mayoría de los encuestados están de acuerdo en que esta auditoría facilita la selección del candidato más cualificado para el puesto disponible. Entre otros factores, esta conclusión se deriva del hecho de que el éxito, la eficiencia y la eficacia de la gestión están estrechamente relacionados con la selección de personal.

Los resultados de la encuesta muestran que muchas personas piensan que los conocimientos y habilidades del nivel administrativo pueden ayudar a alcanzar los objetivos y logros que ha establecido el potencial humano. A su vez, esto ayudará a lograr la eficiencia y la eficacia, que se han discutido anteriormente.

Tabla 21

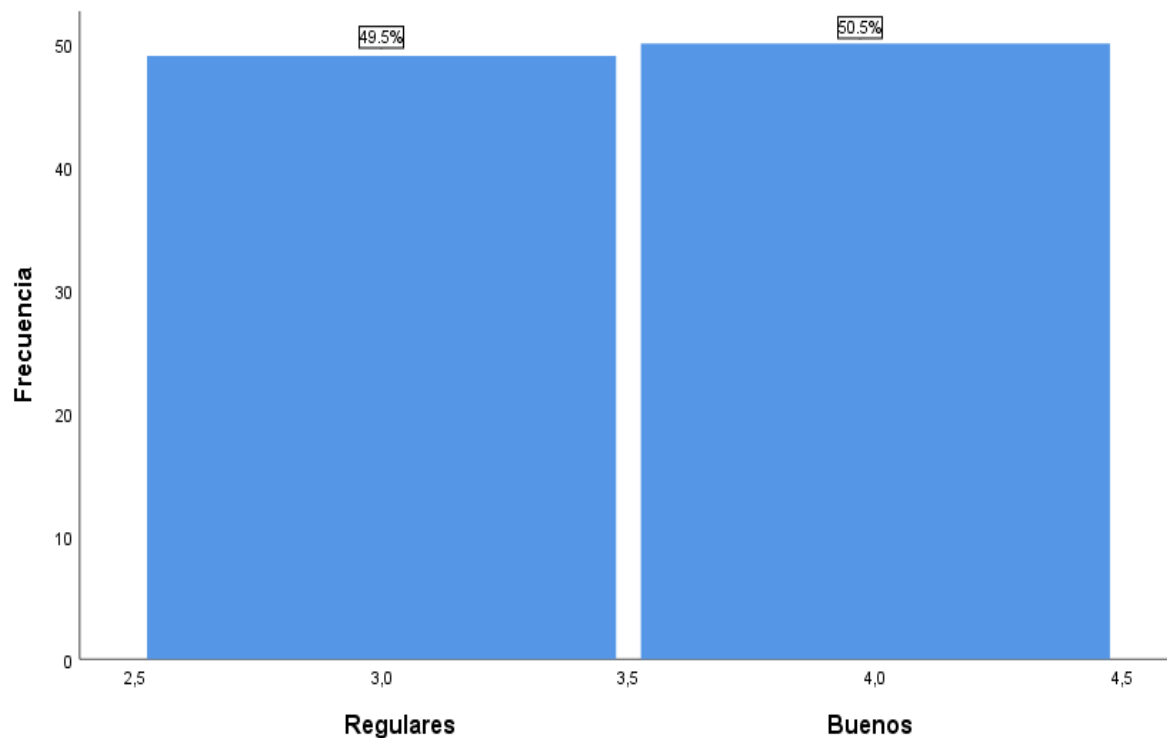
Cómo es la atención del personal hacia la población

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Regulares	49	49,5	49,5	49,5
Váli	Buenos	50	50,5	50,5	100,0
Do	Total	99	100,0	100,0	

Fuente: Municipalidad provincial de Azángaro

Figura 18

Cómo es la atención del personal hacia la población



Nota: El 50.5% indica que es buena la atención



En cuanto se refiere a la atención hacia la población solo el 50.5% indica que son buenos, en la municipalidad provincial de Azángaro y el 49.5% indica que son regulares, como se muestra en la tabla 18. Este indicador nos sugiere que se debe tener especial cuidado esta relación con la sociedad ya que se entiende que el trabajo de la municipalidad de Azángaro está destinado a tener un servicio y una buena relación con la población.

Encontramos que la información de la sección estadística destaca que el 50 % de los auditores y profesionales dedicados a los servicios de personal administrativo consideran que el personal contratado es suficiente para alcanzar la capacidad operativa en este sector; sin embargo, el 49 % no compartía la opinión del grupo anterior y el 1 % indicó que no sabía, alcanzando así el 100 %. Este hallazgo se revela al observar la tabla y el gráfico correspondientes.

Determinamos que la mayoría del personal incluido en el estudio consideraba que el personal contratado por estas organizaciones era suficiente, lo que, al ser suficiente, influye en la capacidad operativa de las empresas de servicios de asistencia en viaje. Este hallazgo formó parte del análisis de la información obtenida en la pregunta. Como resultado, es necesario que este personal esté familiarizado con las idiosincrasias, la cultura y el clima organizacional en el que opera, lo que sin duda tiene un impacto favorable en las operaciones de estas organizaciones.

Tabla 22

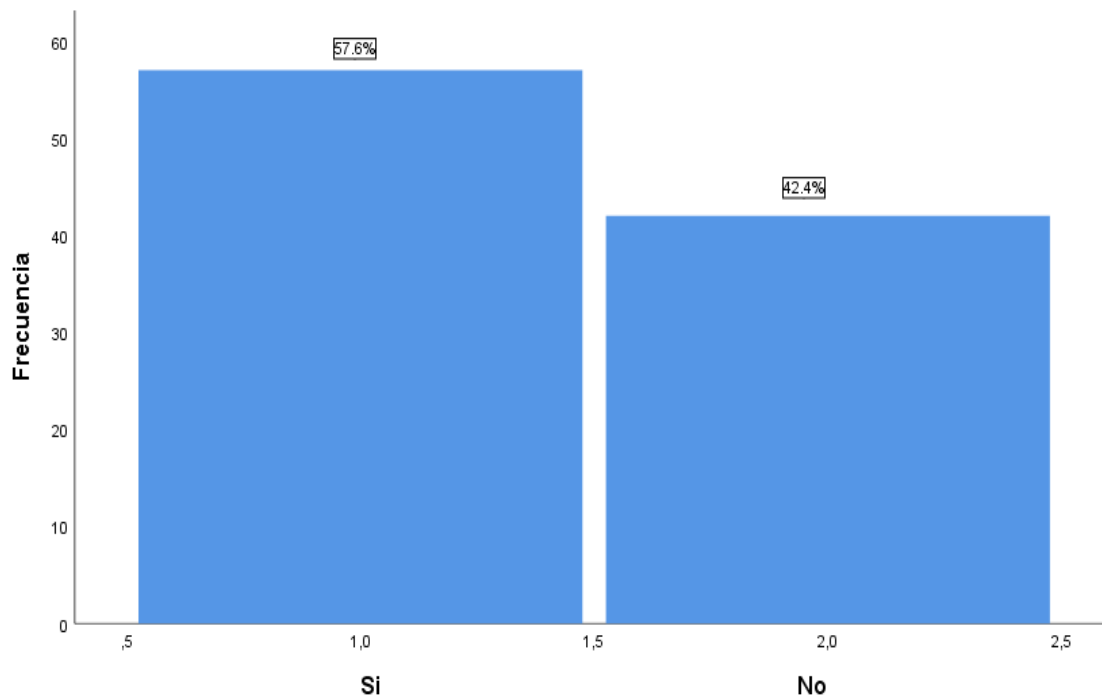
Existe un buen trato del personal que labora hacia el área usuaria

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si	57	57,6	57,6	57,6
Válido No	42	42,4	42,4	100,0
Total	99	100,0	100,0	

Fuente: Municipalidad provincial de Azángaro

Figura 19

Existe un buen trato del personal que labora hacia el área usuaria



Nota: El 57.6% indica que si hay un buen trato del personal que labora.



El buen trato del personal indica que el 57.6% existe y un 42.4% que no existe en la municipalidad provincial de Azángaro, así como lo muestra la tabla 19. Este indicador refleja claramente que hay que tener un especial cuidado con el buen trato del personal ya que de ello depende el buen servicio hacia la comunidad.

Según los resultados extraídos de los datos estadísticos y gráficos de la pregunta, la mitad de los encuestados cree que la gestión se beneficia del nivel de colaboradores que utilizan los proveedores de servicios de asistencia en viaje. Además, el 49 % de los que participaron en la encuesta opinaba lo mismo y el 1 % no estaba seguro, por lo que el recuento final fue del 100 %.

Según los datos presentados en la pregunta, la mayoría de los encuestados ha llegado a la conclusión de que los colaboradores (profesionales) de estas organizaciones están contribuyendo efectivamente a la consecución de sus metas y objetivos. Entre otras cosas, este escenario muestra cómo los recursos humanos que trabajan en este sector, formados y vinculados a las empresas mencionadas, ayudan a alcanzar las metas y objetivos fijados.

Los investigadores descubrieron que la mayoría de los miembros del personal mencionaron el importante impacto de los empleados de estas empresas en las instituciones del sector público. Un estudio de los datos recopilados a lo largo de la investigación condujo a este descubrimiento.

Tabla 23

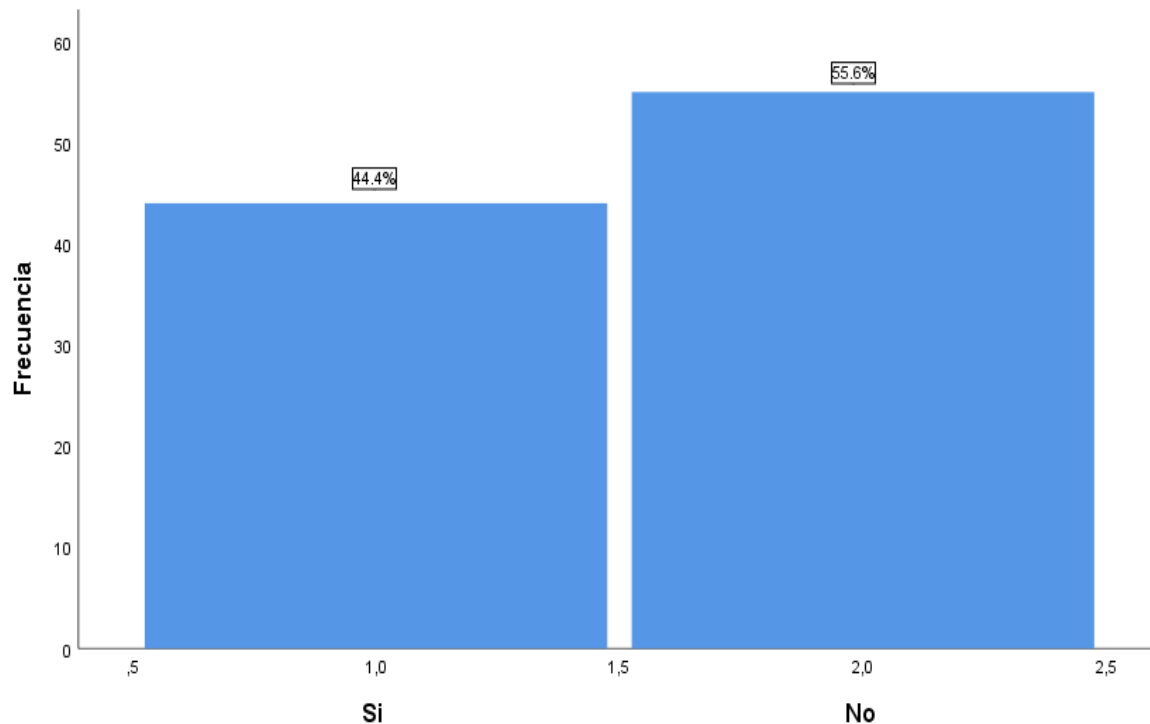
Cumple el horario de trabajo adecuadamente en horas de oficina

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	44	44,4	44,4	44,4
Válido No	55	55,6	55,6	100,0
Total	99	100,0	100,0	

Fuente: Municipalidad provincial de Azángaro

Figura 20

Cumple el horario de trabajo adecuadamente en horas de oficina



Nota: El 55.6% no cumple con su horario de trabajo



En la tabla 20 indica que el 55% no cumple con el horario de trabajo del personal de la municipalidad provincial de Azángaro y que solo el 44.4% si cumple con su horario de trabajo. Se puede derivar que hay que tener especial cuidado con las horas de trabajo del personal de la municipalidad de Azángaro.

El 5,5 % de los auditores y profesionales que trabajan para empresas de asistencia en viajes afirmaron que las solicitudes de la industria ayudan a atraer a los mejores talentos. Sin embargo, el 44 % no estaba de acuerdo con la opinión mayoritaria y el 1 % dijo que no estaba seguro, por lo que el recuento final fue del 100 %. La siguiente tabla y el gráfico correspondiente muestran estos resultados.

Tras examinar los datos del párrafo anterior, encuestamos a los participantes, y su consenso fue que los anuncios de empleo de estas empresas ayudan a encontrar a los mejores candidatos. Proporcionar servicios de primera clase que superen las expectativas de los clientes es el objetivo principal del sector de la asistencia en viajes.

Los resultados mostrados en la pregunta, respaldados por la mayoría de los encuestados, muestran que los profesionales de estas organizaciones que trabajan en el campo de la colaboración han contribuido al logro de las metas y objetivos establecidos. De esta circunstancia se desprende claramente que los recursos humanos son esenciales para cualquier empresa u organización.



4.2. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

4.2.1. *Probando la Hipótesis general*

1.- Prueba de hipótesis.

$H_0 : \rho = 0$ No existe el grado de correlación entre el desempeño de la auditoría y la administración de los recursos humanos de la municipalidad provincial de Azángaro – 2022.

$H_1 : \rho \neq 0$ Si existe el grado de correlación entre el desempeño de la auditoría y la administración de los recursos humanos de la municipalidad provincial de Azángaro – 2022.

2.- Nivel de significancia.

Está relacionado a un 95% de confianza, lo que el nivel significancia es $\alpha = 0.05$ (5%)

3.- Regla de decisión.

Se plantea la regla de decisión:

Si $T_c > T_t$ entonces se rechaza la H_0

4.- Prueba estadística.

Se aplica la distribución T_t (t tabular)

$T_{t(n-2), \alpha} ; T_{t(6-2), 0.05} = 2.7706$

Se aplica el coeficiente de correlación de Spearman Brown:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Reemplazando:

$$6 (6)^2$$



$$\rho = 1 - \frac{1}{6(6^2 - 1)} = 0.83$$

Encontrando T_c

$$T_c = \rho \sqrt{\frac{n-2}{1-\rho^2}}$$

$$T_c = 0.83 \sqrt{\frac{6-2}{1-0.83^2}} = 2.979$$

5.- Decisión.

Como $T_c = 2.979 > T_t = 2.7706$ Se rechaza la hipótesis H_0 y se acepta la hipótesis H_1 , Se ha mencionado que en 2022 existe una correlación o dependencia entre la gestión de los recursos humanos y la ejecución de la auditoría en la municipalidad provincial de Azángaro. El nivel de significación es $\alpha = 0,05$ (5 %), mientras que el nivel de confianza es del 95 %.



4.2.2. *Probando las Hipótesis específicas:*

4.2.3. *Primera hipótesis específica:*

1.- Prueba de hipótesis.

$H_0 : \rho = 0$ No existe el grado de correlación entre las políticas implementadas y el tipo de conocimiento y destrezas de los trabajadores de la municipalidad provincial de Azángaro – 2022.

$H_1 : \rho \neq 0$ Si existe el grado de correlación entre las políticas implementadas y el tipo de conocimiento y destrezas de los trabajadores de la municipalidad provincial de Azángaro 2022.

2.- Nivel de significancia.

Está relacionado a un 95% de confianza, lo que el nivel significancia es $\alpha = 0.05$ (5%)

3.- Regla de decisión.

Se plantea la regla de decisión:

Si $T_c > T_t$ entonces se rechaza la H_0

4.- Prueba estadística.

Se aplica la distribución T_t (t tabular)

$T_{t(n-2), \alpha} ; T_{t(10-2), 0.05} = 2.306$

Se aplica el coeficiente de correlación de Spearman Brown:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Reemplazando:

$$\rho = 1 - \frac{6(4)^2}{5(5^2 - 1)} = 0.8$$

Encontrando T_c

$$T_c = \rho \sqrt{\frac{n-2}{1-\rho^2}}$$

$$T_c = 0.8 \sqrt{\frac{8-2}{1-0.8^2}} = 3.264$$

5.- Decisión.

Como $T_c = 3.264 > T_t = 2.306$ Se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1). Con un nivel de confianza del 95 % y un nivel de significación de $\alpha = 0,05$ (5 %), esto indica que existe una relación clara entre las políticas que se han implementado y las habilidades y conocimientos que poseían los trabajadores de la provincia de Azángaro en 2022.

4.2.4. Segunda hipótesis específica:

1.- Prueba de hipótesis.

$H_0 : \rho = 0$ No existe el grado de correlación entre el grado de confiabilidad de la información de la organización y el nivel de selección de personal en la municipalidad provincial de Azángaro – 2022.

$H_1 : \rho \neq 0$ Si existe el grado de correlación entre el grado de confiabilidad de la información de la organización y el nivel de selección de personal en la municipalidad provincial de Azángaro 2022.

2.- Nivel de significancia.

Está relacionado a un 95% de confianza, lo que el nivel significancia es $\alpha = 0.05$ (5%)



3.- Regla de decisión.

Se plantea la regla de decisión:

Si $T_c > T_t$ entonces se rechaza la H_0

4.- Prueba estadística.

Se aplica la distribución T_t (t tabular)

$$T_{t(n-2), \alpha} ; T_{t(10-2), 0.05} = 2.306$$

Se aplica el coeficiente de correlación de Spearman Brown:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Reemplazando:

$$\rho = 1 - \frac{6(4)^2}{5(5^2 - 1)} = 0.8$$

Encontrando T_c

$$T_c = \rho \sqrt{\frac{n-2}{1-\rho^2}}$$

$$T_c = 0.8 \sqrt{\frac{8-2}{1-0.8^2}} = 3.264$$

5.- Decisión.

Como $T_c = 3.264 > T_t = 2.306$ Aceptamos H_1 como hipótesis alternativa y rechazamos H_0 como nula. Esto indica que los datos sobre el nivel de selección de personal en la municipalidad provincial de Azángaro para el año 2022 son, en cierta medida, creíbles, con un nivel de significación de $\alpha = 0,05$ (5 %), lo que corresponde a un nivel de confianza del 95 %.



4.2.5. Tercera hipótesis específica:

1.- Prueba de hipótesis.

$H_0 : \rho = 0$ No existe el grado de correlación entre los métodos utilizados por la entidad y el porcentaje de personal contratado en la municipalidad provincial de Azángaro – 2022.

$H_1 : \rho \neq 0$ Si existe el grado de correlación entre los métodos utilizados por la entidad y el porcentaje de personal contratado en la municipalidad provincial de Azángaro 2022.

2.- Nivel de significancia.

Está relacionado a un 95% de confianza, lo que el nivel significancia es $\alpha = 0.05$ (5%)

3.- Regla de decisión.

Se plantea la regla de decisión:

Si $T_c > T_t$ entonces se rechaza la H_0

4.- Prueba estadística.

Se aplica la distribución T_t (t tabular)

$T_{t(n-2), \alpha} ; T_{t(8-2), 0.05} = 2.306$

Se aplica el coeficiente de correlación de Spearman Brown:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Reemplazando:

$$\rho = 1 - \frac{6(4)^2}{4(4^2 - 1)} = 0.6$$



Encontrando T_c

$$T_c = p \sqrt{\frac{n-2}{1-p^2}}$$

$$T_c = 0.8 \sqrt{\frac{8-2}{1-0.6^2}} = 1.836$$

5.- Decisión.

Como $T_c = 1.836 < T_t = 2.306$ Se acepta la hipótesis H_0 y se rechaza la hipótesis H_1 , esto indica que no existe grado de confiabilidad de la información y el nivel de selección de personal en la municipalidad provincial de Azángaro 2022, con un nivel de significancia $\alpha = 0.05$ (5%) o un 95% de nivel de confianza.



4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Según la extensión encontrada podemos certificar que la revisión de la exposición ha confirmado que se trata de una evaluación precisa en organizaciones abiertas, cuyo diseño se sitúa para analizar inconsistencias en la pieza de RRHH a nivel institucional, debido a que su actividad se sitúa al grado de evaluación de la competencia, viabilidad y economía y mientras se reconocen los problemas, se formarán las sugerencias del caso, si las hubiera, para mejorar la organización de RRHH.

El propósito de la auditoría de gestión que se implementó en la Municipalidad Provincial de Azángaro fue evaluar el grado en que el personal empleado por esa organización cumple con las normas, reglamentos y procedimientos que se esperan de ustedes. Los objetivos de esta auditoría son garantizar que la calidad de los servicios que se ofrecen a los usuarios sea del más alto nivel posible, así como establecer un punto de referencia para las metas y objetivos que se definieron en el momento oportuno.

Finalmente la auditoría de gestión llevada en el trabajo de campo se ha desarrollado de acuerdo al cumplimiento y procedimientos de la auditoría aplicada a la Municipalidad Provincia de Azángaro en el periodo 2022 en la gestión del talento humano resulta de gran relevancia, debido a que se evalúa el trabajo en forma eficiente, eficacia y cuidar la economía orientado a la mejora continua.



CONCLUSIONES

PRIMERA Según los resultados de este estudio, la variable de recursos humanos se ve afectada indirectamente por la variable de auditoría de gestión. Se obtuvo un valor p estadísticamente significativo de 0,83 utilizando la prueba de Spearman Brown, lo que condujo a este resultado. Por otro lado, la afirmación se ve respaldada por la prueba de hipótesis, que utiliza la T de Student con respecto a $t_c = 2,979$. Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, ya que este valor es mayor que $t_t = 2,7706$. Se ha reconocido el efecto sobre los empleados del municipio provincial de Azángaro, ya que se ha aceptado la teoría alternativa.

SEGUNDA se conoce que en el análisis de la investigación se demuestra que los resultados determinan en la auditoría de gestión de la Municipalidad Provincial de Azángaro, existe el nivel la forma y políticas implementadas, según Spearman Brown que tiene un valor de $P = 0.80$ altamente significativa, por lo cual el conocimiento y destrezas de los trabajadores, tienen algunos percances en las políticas al desarrollar sus actividades.

TERCERA Tras la verificación de los resultados a nivel de selección de personal en la Municipalidad Provincial de Azángaro, los resultados se aplicarán en la auditoría de gestión a la administración de recursos humanos. Esta auditoría tendrá en cuenta los planes y objetivos adecuados, así como el nivel de rendimiento profesional de cada área o departamento según el orden jerárquico, también depende de un clima laboral apropiado.

CUARTA En el desarrollo de la investigación y análisis de las variables se conoce que los métodos utilizados repercuten con el porcentaje del personal contratado, Se debería realizar una evaluación de la eficiencia y eficacia del potencial humano en 2022, ya que influye significativamente en el número de personas que trabajan para la municipalidad provincial de Azángaro.



RECOMENDACIONES

PRIMERA Se recomienda al señor alcalde, a los jefes de todas las áreas que deben utilizar los planes y objetivos adecuados y una directriz definida para el fortalecimiento de la municipalidad provincial de Azángaro y así alcanzar las metas propuestas, también la atención al usuario de se calidad sin distinción alguna.

SEGUNDA Se hace indispensable que la auditoria de administración en la Municipalidad Provincial de Azángaro, a través de la oficina de control interno debe evaluar los planes y objetivos, también el desempeño del personal que labora en dicha institución, para poder alcanzar las metas propuesta para cada periodo.

TERCERA Se sugiere al personal de la Municipalidad Provincial de Azángaro aplicar correctamente los planes y políticas establecidas dentro del ámbito local, dando capacitaciones charlas, orientaciones por el área de control interno, para alcanzar la mejora continua.

CUARTA Se recomienda tomar en cuenta a los ejecutivos de la Municipalidad Provincial de Azángaro referente al personal contratado, la auditoria de gestión al auditar las áreas o departamentos se evalué el nivel de profesionalismo, en la gestión de los recursos estatales en cuanto a los niveles de eficiencia, efectividad y economía.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bravo Euyolan (2023) propuestas de auditoría de gestión Argentina Editorial Ovni Press.

Bunge M (2024) la investigación científica Editorial Ariel 7ma edición España

Blanco (2022) auditoria de gestión o evaluación eficiente de los objetivos generales Colombia. Apidama Editorial

Bunge M. (2023) la investigación científica: estrategias y su filosofía 4ta edición Editorial Ariel Barcelona España.

Carrillo F. (2023) elaboración de tesis y el trabajo de investigación universitaria Lima Perú Editorial Horizonte 9na Edición

Charaja F. (2022) el MAPIC en la metodología de la investigación. Sagitario Impresiones primera edición Puno Perú.

Charri Rodriguez J. (2023) el control interno y sus principios Colombia AS Editores.

Escobedo J. (2022) metodología de la investigación. Primera Edición Universidad Nacional Altiplano – Puno.

Espinal Sante José (2023) auditoria de gestión de recursos humanos Argentina Editorial Ovni Press.

Fernández Baptista (2022) justificación de la metodología de la investigación. Tercera edición editorial entre líneas

Flores José (2024) teoría y metodología de la investigación. Lima – Perú Editorial UNMSM.

Forlano Jorge (2022) identificación de los puntos fuertes y débiles de la organización Colombia. AS Editores.

Franklin, Enrique. (2023) Auditoría Administrativa. Tercera edición Edit. Pearson. México.



- Guevara I. (2022) artículos de auditorías de gestión basados en los criterios de eficiencia México. Editorial Santillana México.
- Hernández R. (2023) justificación cualitativa de una auditoria de Recursos Humanos editorial entre líneas.
- Ivancevich J. (2022) gestión de calidad y competitividad México. Editorial Santillana México.
- J. W. Cook (2023) definición del control interno en las compañías México. Editorial Santillana México.
- López Bautista (2023) administración de recursos humanos México Editorial Planeta.
- Ortega Garcia I. (2022) análisis personal administrativo y su entorno laboral Perú Editorial San Marcos.
- Sampieri R. (2021) enfoque de la investigación diseñado a los objetivos generales propuestas a una auditoria. Editorial entre líneas
- Soto Mayor (2023) auditoria administrativa y su aplicación por procesos y control de gestión México. Editorial Santillana México.
- Taylor S. J (2021) introducción a los métodos cualitativos de la investigación. La búsqueda de los significados Argentina Editorial Paidos.
- Villalobos M. (2021) nuevas perspectivas que conducen la labor del auditor Argentina. Editorial Mansalva
- Villanueva Ipanaque (2021) auditoria a la gestión empresarial de organizaciones comerciales Perú editorial entre líneas.
- Zanabria Huisa (202) el enfoque integral de la auditoria de gestión presupuestal Perú Editorial San Marcos - Lima



ANEXOS



ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: auditoría a la gestión administrativa del personal y su incidencia de la Municipalidad Provincial de Azángaro

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	Dimensiones	indicadores	METODOLOGÍA
<p>Problema general: ¿De qué manera incide la auditoría de gestión en la administración de los recursos humanos para el desarrollo de la Municipalidad Provincial de Azángaro 2022?</p> <p>Problemas específicos: a) ¿En qué forma el nivel de políticas implementadas en la municipalidad influye en el tipo de conocimiento y destrezas de los trabajadores? b) ¿De qué manera el grado de confiabilidad de información de la organización influyen en el nivel de selección de personal? c) ¿En qué forma la existencia de métodos utilizados por la municipalidad influye en el porcentaje de personal contratado?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la incidencia de la auditoría de gestión, en la administración de los recursos humanos para el desarrollo de la Municipalidad Provincial de Azángaro 2022</p> <p>Objetivos específicos: a) Conocer en qué forma el nivel de políticas implementadas en la municipalidad influye en el tipo de conocimiento y destrezas de los trabajadores. b) Establecer de qué manera el grado de confiabilidad de información de la organización influyen en el nivel de selección de personal. c) Conocer en qué forma la existencia de métodos utilizados por la entidad influye en el porcentaje de personal contratado.</p>	<p>Hipótesis principal: El desempeño de la auditoría de gestión, incide en la administración de los recursos humanos para el desarrollo de la Municipalidad Provincial de Azángaro 2022</p> <p>Hipótesis específicas: a) El nivel de políticas implementadas en la municipalidad influye significativamente en el tipo de conocimiento y destrezas de los trabajadores. b) El grado de confiabilidad de información de la organización influyen significativamente en el nivel de selección de personal. c) La existencia de métodos utilizados por la entidad influye significativamente en el porcentaje de personal contratado.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE: X Auditoría de gestión</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE: Y Administración de Recursos humanos</p>	<p>1.1. principios fundamentales de la auditoría de gestión.</p> <p>1.2. evaluación del sistema de control interno.</p> <p>2.1. análisis de las políticas de la organización</p>	<p>X1. Nivel de evaluación de planes y objetivos. X2. Tipo de políticas implementadas. X3. Grado de confiabilidad de información. X4. Existencia de métodos utilizados. X5. Grado de utilización de los recursos. X6. de evaluación de eficiencia y eficacia.</p> <p>y1.- Nivel de desempeño del personal. y2.- Tipo de Conocimiento y destrezas empleados. y3.- Nivel de selección de personal. y4.- Porcentaje de personal contratado. y5.- Nivel de colaboradores utilizados en la institución. y6.- Nivel de convocatoria empleada en la organización</p>	<p>MÉTODO deductivo TIPO Descriptivo no correlacional DISEÑO No experimental INVESTIGACIÓN Básica ENFOQUE Cuanti-cualitativo POBLACIÓN Trabajadores municipales MUESTRA Fisher – Arkin – Colton TÉCNICA Encuesta INSTRUMENTO Cuestionario TEST Correlación de Spearman Brown:</p>



ANEXO 2 FICHAS DE VALIDEZ DE INSTRUMENTOS

A

ANEXO 1

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Jesús Fernando Gamarra Machaca identificada con DNI N° 43681310 Autorizo el uso de información brindada en los cuestionarios para la investigación correspondiente. He recibido información suficiente sobre el proyecto de investigación titulado " **Auditoría a la gestión administrativa del personal y su incidencia en la Municipalidad Provincial de Azángaro - 2022**" Mi participación es completamente voluntaria Los resultados obtenidos del proyecto de investigación serán compartidos una vez concluido. Por lo tanto, acepto participar de la siguiente investigación de manera voluntaria.

Juliaca..... de..... del 2023

Firma del participante



ANEXO 3 FICHAS DE EVIDENCIAS DEL PROCESO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ANE

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN CONTABILIDAD Y FINANZAS
MENCIÓN: AUDITORÍA Y PERITAJE CONTABLE JUDICIAL
CUESTIONARIO

Título: Auditoría a la gestión administrativa de personal y su incidencia en la municipalidad provincial de Azángaro.

Por favor responda con la mayor honestidad del caso, a las preguntas siguientes.

1.- ¿Cómo son los planes y objetivos?

- (a) Muy Malos**
- (b) Malos**
- (c) Regulares**
- (d) Buenos**
- (e) Muy buenos**

2.- ¿Los planes y objetivos del departamento de personal siguen la misma dirección que los objetivos generales de la institución?

Si () No ()

3.- ¿Como califica a la gestión del personal en su diagnóstico y desempeño?

- (a) Muy Malos**
- 8b) Malos**
- (c) Regulares**
- (d) Buenos**
- (e) Muy buenos**



4.- ¿Diga si las estrategias aplicadas a la oficina del personal son óptimas para el funcionamiento?

Si () No ()

5.- ¿Las estrategias aplicadas con planificación dieron resultados esperados en la oficina de personal?

Si () No ()

6.- ¿Son acordes las estrategias con los objetivos y metas trazadas con la institución?

Si () No ()

7.- ¿Qué nivel jerárquico tiene la organización?

- (a) Muy Malos
- (b) Malos
- (c) Regulares
- (d) Buenos
- (e) Muy buenos

8.- ¿Cómo califica la planeación en el análisis de los recursos, capacidades y competencias centrales?

- (a) Muy Malos
- (b) Malos
- (c) Regulares
- (d) Buenos
- (e) Muy buenos

9.- ¿Existe una planeación vinculada con las estrategias?

Si () No ()

10.- ¿Se aplica la evaluación del desempeño en la oficina de personal?

Si () No ()



11.- ¿La administración por objetivos se centra en el logro de los objetivos establecidos?

Si () No ()

12.- ¿La evaluación del desempeño es una herramienta eficaz para mejorar el rendimiento de la oficina de personal?

Si () No ()

13.- ¿Se debe evaluar los resultados, para la reformulación de estrategias de la organización?

Si () No ()

14.- ¿Con la aplicación de nuevas estrategias de gestión cuales fueron los resultados?

- (a) Muy Malos
- (b) Malos
- (c) Regulares
- (d) Buenos
- (e) Muy buenos

15.- ¿Cómo califica los resultados obtenidos, tiene relación con lo planificado?

- (a) Muy Malos
- (b) Malos
- (c) Regulares
- (d) Buenos
- (e) Muy buenos

16.- ¿Es eficiente la integración de los mecanismos de trabajo en la oficina de personal?

Si () No ()



17.- ¿Existe un cambio asociado a la innovación y creatividad?

Si () No ()

18.- ¿Cómo es la atención del personal hacia la población?

- (a) Muy Malos
- (b) Malos
- (c) Regulares
- (d) Buenos
- (e) Muy buenos

19.- ¿Existe un buen trato del personal que labora hacia el área usuaria?

Si () No ()

20.- ¿Cumplen el horario el horario de trabajo adecuadamente en horas de oficina?

Si () No ()

ANEXO 4 CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Yo, Cabrera Mendoza, Raúl Oscar con DNI N° 01212198 especialista en Estadística, ostento el grado de Magister y ejerzo la carrera profesional en La Universidad Nacional del Altiplano Pormedio de la presente hago constar que he revisado, con fines de validación, el instrumento "registro de consideraciones iniciales" que será aplicado en el mes de junio 2023 – setiembre2023, en el desarrollo de la investigación del Sr. Jesús F. Gamarra Machaca.

Luego de hacer las validaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones: Evaluación de instrumentos

N°	INDICADORES	VALORES			
		1	2	3	4
1	El instrumento presenta coherencia con el problema de investigación				X
2	El instrumento evidencia el problema a solucionar.				X
3	El instrumento guarda relación con los objetivos propuestos en la investigación.				X
4	El instrumento facilita la comprobación de la hipótesis que se plantea en la investigación.				X
5	Los indicadores son los correctos para cada dimensión.				X
6	La relación de los ítems es clara y apropiada para cada dimensión.				X
7	En general, el instrumento permite un manejo ágil de la información				X

1= Deficiente 2= Regular 3= Bueno 4= Excelente

Observaciones:

Juliaca 3 de agosto 2023



Firmado digitalmente por CABRERA MENDOZA Raúl Oscar (DNI 01212198) soy el autor del documento Fecha: 02.08.2023 21:42:28 - 05:00



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: JESUS FERNANDO GAMARRA MACHACA
- 1.2. Validado por: CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA
- 1.3. Título de la investigación:
AUDITORIA A LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL PERSONAL
Y SU INCIDENCIA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AZÚCAR 2022
- 1.4. Nombre del instrumento:

II. ASPECTOS A EVALUAR

N°	INDICADORES	VALORACIÓN																							
		DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE							
		1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100				
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																			X				
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			X				
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																			X				
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																			X				
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																			X				
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																			X				
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																			X				
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																			X				
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																			X				
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																			X				

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: EXCELENTE
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85%
- V. OBSERVACIONES: NINGUNA
- LUGAR Y FECHA: 3 DE AGOSTO 2023

FIRMA DEL EXPERTO



ANEXO 1 FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 03-12-2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: JESUS FERNANDO GAMARRA MACHACA

Dirección: JR. BOLOGNESI N° 473 AZÁNGARO

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 43681310

Teléfono: 966551144 email: jesus66Gamarra@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRÍA EN CONTABILIDAD Y FINANZAS

Escuela Profesional o Mención: AUDITORIA Y PERITAJE CONTABLE - JUDICIAL

Título o Grado Académico a optar: MAESTRO EN CONTABILIDAD Y FINANZAS

Asesor: Dr. ULISES AGUILAR PINTO

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: AUDITORIA A LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL PERSONAL Y SU INCIDENCIA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AZÁNGARO DEL 2022

Palabras claves, (3 a 5 términos): AUDITORIA DE GESTIÓN, CONTROL INTERNO, ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Titulo 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: ECONOMÍA SECTORIAL – P47



03 - 12 - 2025

Firma de Autor

huella digital

Fecha