

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Escuela de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas



TESIS

**Auditoría de cumplimiento y contratación de personal en la
Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021**

Para Optar : El Título Profesional de Contador Público

Autoras : Bach. Carhuapoma Perez, Flor Rubesana
Bach. Carhuapoma Perez, Geny Carina

Coautor : Mg. Rojas Leon, Cevero Romulo

**Línea de Investigación
Institucional** : Ciencias empresariales y gestión de los
recursos

**Fecha de Inicio y
Culminación** : Del 14/12/2021 al 13/12/2022

**Huancayo-Perú
2023**

Hoja de aprobación de jurados**TESIS**

Auditoría de cumplimiento y contratación de personal en la
Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021

PRESENTADO POR:

Bach. Carhuapoma Perez, Flor Rubesana

Bach. Carhuapoma Perez, Geny Carina

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

APROBADO POR LOS JURADOS SIGUIENTES:

DECANO : _____
DR. EUTIMIO CATALINO JARA RODRIGUEZ

PRIMER
MIEMBRO : _____
DR. ADAUTO AVILA ARMANDO JUAN

SEGUNDO
MIEMBRO : _____
MG. ASTETE MONTALVO MILAGROS AMPARO

TERCER
MIEMBRO : _____
CPC. TOVAR APUMAYTA EDWIN

Huancayo, de del 2022

Falsa portada

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Escuela de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas



TESIS

Auditoría de cumplimiento y contratación de personal en la
Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021

Para Optar : Título Profesional de Contador Público

Autoras : Bach. Carhuapoma Perez, Flor Rubesana
Bach. Carhuapoma Perez, Geny Carina

Coautor : Mg. Rojas Leon, Cevero Romulo

Línea de Investigación Ciencias empresariales y gestión de los
Institucional : recursos

Fecha de Inicio y Del 14/12/2021 al 13/12/2022
Culminación :

Huancayo-Perú
2023

Asesor

Mg. Rojas Leon, Cevero Romulo

Dedicatoria

De forma muy especial a nuestros padres quienes con gran amor nos han apoyado día a día para que podamos, estudiar y lograr ser grandes profesionales, capaces de aportar conocimientos a la sociedad.

Flor y Geny

Agradecimiento

Principalmente a la Universidad peruana los Andes, a la facultad de Ciencias Administrativas y Contables, la carrera profesional e contabilidad y finanzas, y a toda su plana docente por forjarnos e instruirnos en la vida profesional.

Las autoras



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**



CONSTANCIA DE ÍNDICE SIMILITUD

(EXPEDITO SEGÚN ART. 8.4)

El Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables deja:

CONSTANCIA

Que, Los bachilleres: **CARHUAPOMA PEREZ, FLOR RUBESANA Y CARHUAPOMA PEREZ, GENY CARINA**, de la escuela profesional de Contabilidad y Finanzas, han presentado su Informe final de TESIS titulado: **“AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE HUANCVELICA - 2021”**, originalidad en el **SOFTWARE TURNITIN** obteniendo el **Porcentaje** de similitud de **18%**, el cual se encuentra dentro del porcentaje permitido.

Se expide el presente, para efectos de continuar con los tramites concernientes a la obtención del Título Profesional.

Huancayo, 16 de septiembre del 2022

Dr. Armando Juan Adauto Ávila
Director de Unidad de Investigación
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Contenido

Hoja de aprobación de jurados.....	iv
Falsa portada	v
Asesor	vi
Dedicatoria.....	vii
Contenido.....	iii
Contenido de tablas.....	xi
Contenido de figuras	xii
Resumen.....	xiii
Palabras clave:	xiii
Abstrac	xiv
Introducción	xv
CAPÍTULO I	17
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
1.1. Descripción de la realidad Problemática.....	17
1.2. Delimitaciones del problema.....	19
1.2.1 Delimitación Espacial.....	19
1.2.2 Delimitación Temporal.....	20
1.2.3 Delimitación Conceptual o Temática	20
1.3 Formulación del Problema	21
1.3.1 Problema general	21
1.3.2 Problemas específicos	21
1.4 Justificación de la investigación.....	21
1.4.1 Justificación social.....	21

1.4.2 Justificación teórica	21
1.4.3 Justificación metodológica	22
1.5 Objetivos de la investigación	22
1.5.1 Objetivo general	22
1.5.2 Objetivos específicos	22
CAPÍTULO II	23
MARCO TEÓRICO	23
2.1 Antecedentes (Internacionales y nacionales)	23
2.1.1 Internacionales	23
2.1.2. A nivel local y nacional	24
2.2. Bases teóricas	26
2.2.1 Variable 1: Auditoría de cumplimiento	26
2.2.2 Variable 2: Contratación de personal	28
2.3 Marco conceptual (de las variables y dimensiones)	29
CAPÍTULO III	30
HÍPOTESIS	30
3.1 Hipótesis general	30
3.2 Hipótesis específicas	30
3.3 Variables (definición conceptual y operacional)	30
3.3.1 Operacionalización de la variable auditoría de cumplimiento:	31
3.3.1 Operacionalización de la variable contratación de personal:	32
CAPÍTULO IV	33
METODOLOGIA	33

4.1 Método de la investigación	33
4.1.1 Método general.....	33
4.1.2 Método específico.....	33
4.2 Tipo de investigación	34
4.2 Nivel de investigación.....	34
4.2 Diseño de Investigación.....	34
4.5 Población y muestra	35
4.5.1 Población	35
4.5.2 Muestra.....	36
4.3 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.	36
Técnicas de Recolección de Datos.	36
4.6.2 Instrumentos de Recolección de Datos	37
4.6.3 Validación y confiabilidad	37
4.7 Técnicas y procesamiento y análisis de datos	38
4.8. Aspectos éticos de la investigación.....	39
CAPITULO V.....	40
RESULTADOS.....	40
5.1 Análisis de resultados.....	40
5.1 Contrastación de hipótesis.....	48
5.2.1 Hipótesis general	48
5.2.2 Hipótesis específicas	49
ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	53
CONCLUSIONES	57
RECOMENDACIONES.....	59

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	61
Anexos	64
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	65
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables.....	66
Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento	68
Anexo 4: Instrumento de investigación	71
Anexo 5: Confiabilidad y validez y de los instrumentos de investigación	75
Anexo 6: La data del procesamiento de datos	82
Anexo 7: Consentimiento informado.....	86
Anexo 8: Fotos de la aplicación del instrumento.....	87

Contenido de tablas

Tabla 1 <i>Relación de trabajadores ocupados de la Dirección Regional de Educación Huancavelica</i>	35
Tabla 2 <i>Estadísticos de fiabilidad en Auditoría de cumplimiento</i>	37
Tabla 3 <i>Estadísticos de fiabilidad en Contratación de personal</i>	38
Tabla 4 <i>Escala de vellis</i>	38
Tabla 5 <i>Variable Auditoría de cumplimiento</i>	40
Tabla 6 <i>Dimensión Operaciones financieras</i>	41
Tabla 7 <i>Dimensión Operaciones administrativas</i>	42
Tabla 8 <i>Dimensión Operaciones económicas</i>	43
Tabla 9 <i>Variable Contratación de personal</i>	44
Tabla 10 <i>Dimensión Procesos de reclutamiento</i>	45
Tabla 11 <i>Dimensión Procesos de selección</i>	46
Tabla 12 <i>Dimensión Procesos de formalización</i>	47
Tabla 13 <i>Escala de correlación</i>	48
Tabla 14 <i>Correlación de la auditoría de cumplimiento y contratación de personal</i>	48
Tabla 15 <i>Correlación entre la auditoría de cumplimiento y procesos de reclutamiento</i>	49
Tabla 16 <i>Correlación entre la auditoría de cumplimiento y procesos de selección</i>	50
Tabla 17 <i>Correlación entre la auditoría de cumplimiento y procesos de formalización</i>	51

Contenido de figuras

Figura 1 <i>Contratos mal elaborados y por corrupción</i>	18
Figura 2 <i>Mapa de la DREH</i>	19
Figura 3 <i>Variable auditoría de cumplimiento</i>	40
Figura 4 <i>Dimensión operaciones financieras</i>	41
Figura 5 <i>Dimensión operaciones administrativas</i>	42
Figura 6 <i>Dimensión operaciones económicas</i>	43
Figura 7 <i>Variable contratación de personal</i>	44
Figura 8 <i>Dimensión procesos de reclutamiento</i>	45
Figura 9 <i>Dimensión procesos de selección</i>	46
Figura 10 <i>Dimensión procesos de formalización</i>	47

Resumen

La investigación titulada “Auditoría de cumplimiento y contratación de personal en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021”, presentó como problema general, ¿Qué relación existe entre la auditoría de cumplimiento y la contratación del personal en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, 2021?, en función al problema se planteó el objetivo general de estudio que fue establecer la relación que existe entre la auditoría de cumplimiento y la contratación del personal en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, 2021. Para el logro de los objetivos planteados, empleamos la metodología científica cuyo enfoque fue el cuantitativo, de tipo aplicada, nivel correlacional, y diseño no experimental, con todo ello se obtuvo como resultado una correlación de 0,988 entre la auditoría de cumplimiento y la contratación de personal, por lo que se concluyó que a mayor realización de la auditoría de cumplimiento, entonces se va a lograr mejorar los procesos de contratación de los nuevos trabajadores, por lo tanto, se recomienda a la gerencia de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica realizar de manera periódica una auditoría de cumplimiento, para que ayude a tener un mejor control dentro de todo el proceso de contratación.

Palabras clave: Auditoría de cumplimiento y Contrataciones públicas.

Abstrac

The research entitled "Audit of compliance and hiring of personnel in the Regional Directorate of Education of Huancavelica - 2021", presented as a general problem, What relationship exists between the compliance audit and the hiring of personnel in the Regional Directorate of Education Huancavelica, 2021?, depending on the problem the general objective of the study was raised, which was to establish the relationship that exists between the compliance audit and the hiring of personnel in the Regional Directorate of Education Huancavelica, 2021. To achieve the objectives set, we used the scientific methodology whose approach was quantitative, applied type, correlational level, and non-experimental design, with all this a correlation of 0.988 was obtained as a result between the compliance audit and the hiring of personnel, so it was concluded that the greater the performance of the compliance audit, then it will be possible to improve the hiring processes of the new workers, therefore, it is recommended to the management of the Regional Directorate of Education of Huancavelica to periodically carry out a compliance audit, so that it helps to have a better control within the entire hiring process.

Keywords: Compliance Audit and Public Procurement.

Introducción

La investigación presente es titulada “**Auditoría de cumplimiento y contratación de personal en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021**”. Presenta como problema la corrupción, definida como el abuso del poder en provecho propio, el cual se ha convertido en nuestro país en una práctica común en las contrataciones de personales es por ello que se contrata personal incapaz, y solo influenciado por temas políticos, perjudicando así el desempeño laboral dentro de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica. De allí nace la problemática ¿Qué relación existe entre la auditoría de cumplimiento y la contratación del personal en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, 2021?, es por ello que el objetivo que persigue la investigación es establecer la relación que existe entre la auditoría de cumplimiento y la contratación del personal en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, 2021, y para el logro de la misma se emplea la metodología científica de enfoque cuantitativa, de tipo aplicada, nivel correlacional y diseño no experimental, asimismo la muestra fue no probabilística por lo que estuvo conformado por 75 trabajadores de la Dirección Regional de Educación Huancavelica.

Para el efecto del estudio se encuentra compuesto por los siguientes capítulos:

Capítulo I: En la presente la descripción de la realidad problemática, el problema general y específico, los objetivos, la justificación y la delimitación donde se detalla el lugar y periodo en el cual se llevó a cabo la investigación.

Capítulo II: Presenta el marco teórico, donde se presentan los antecedentes de investigación, los cuales son investigaciones realizadas de otros tesistas que tienen referencia con nuestras variables de estudio, asimismo, se plantean las bases teóricas de las variables y dimensiones de estudio.

Capítulo III: Se plantea la hipótesis de investigación, en respuesta a los problemas planteados en el capítulo número uno y se muestra la operacionalización de las variables.

Capítulo IV: Se presenta la metodología empleada, el tipo, nivel, diseño y la población de donde fue extraído la muestra, asimismo se presentan las técnicas e instrumentos de recolección de datos y se plantean los aspectos éticos de la investigación de acuerdo al código de ética de la Universidad Peruana los Andes.

Capítulo V: Se presentan los resultados de la investigación en tablas y gráficos, también se muestran los niveles de relación que existen entre las variables y dimensiones, asimismo se plantean las conclusiones, recomendaciones y finalmente se adjuntan todos los anexos que fueron empleados para la realización de la presente investigación.

Las autoras

CAPÍTULO I

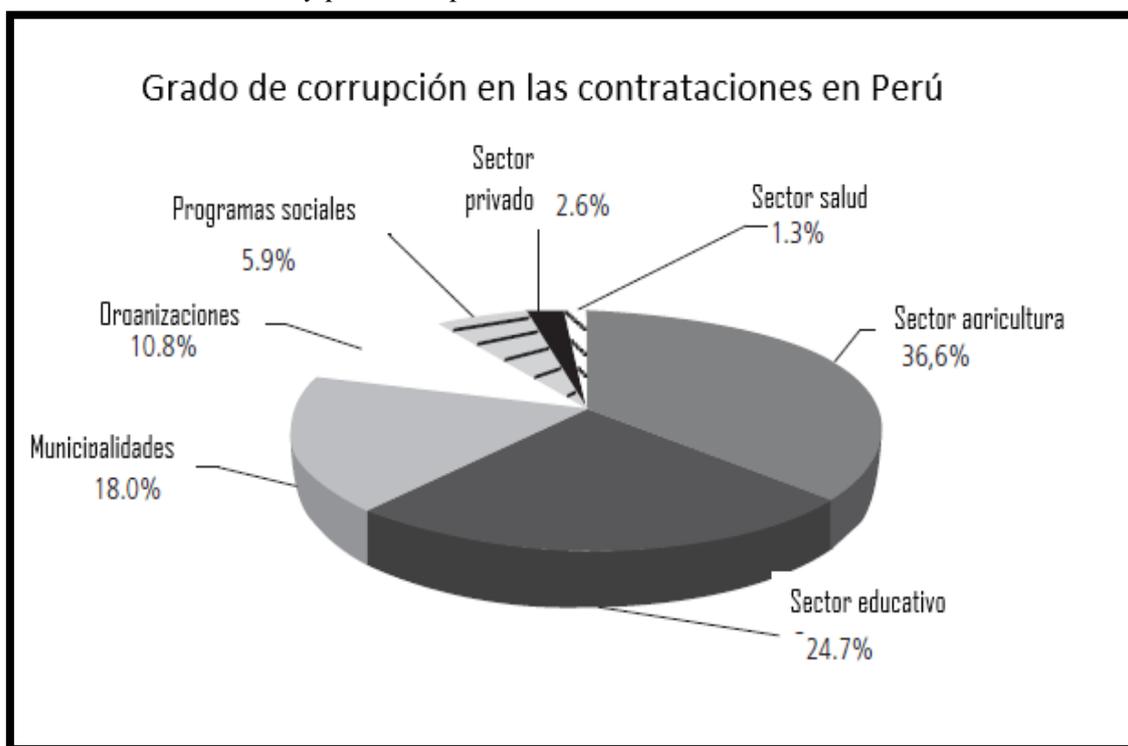
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad Problemática.

A nivel internacional, en los países extranjeros, como son Corea del Norte, EEUU y Japón, los trabajadores están sujetos a leyes laborales que deben cumplir, los mismo que son supervisados mediante cámaras de seguridad y supervisores que están en vigilancia durante todas las horas laborables del trabajador, Del mismo modo aquellos países para contratar a un servidor público, se aseguran que tengan la capacidad de cumplir muy bien su labor, y que sean personas eficientes. De este modo las entidades que los contratan, no presentaran inconvenientes con el desempeño laboral de los trabajadores.

En nuestro país Perú, la gran mayoría de los trabajadores que laboran en entidades públicas, son personas que no tienen la suficiente capacidad para desempeñar el puesto de trabajo que ocupa, todo esto debido a que al momento de contratar personal no lo hacen por capacidad laboral, sino por favoritismos, ayudas políticas, familiaridad, etc. Como también se ha podido observar que existen muchos ministros, congresistas, fiscales, etc. que no cuentan son estudios superiores, sin embargo, ocupan cargos que no les corresponden, todo esto a causa de la corrupción que malversa todo el proceso de contratación del personal, Asimismo se ha podido observar que no solo en el sector educación existen contratos por corrupción, sino también en otros sectores tal como lo vemos a continuación:

Figura 1
Contratos mal elaborados y por corrupción



Fuente: Información por el diario el peruano 2020

La problemática que presenta nuestra investigación es la mala contratación de personal que se realiza en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, ya que según Nunja, (2015) menciona que “La contratación de personal es el cierre de la fase de reclutamiento, selección y la formalización de la entrada del candidato como empleado. No solo los aspectos legales, sino la negociación sobre el contrato de trabajo en sí mismo” por lo tanto la mala contratación de los trabajadores se ve reflejado en la deficiencia que existe en los procesos de reclutamiento, en el proceso de selección y en la formalización del contrato de los trabajadores, ya que existe mucha influencia política en la cual contratan personal por amistades políticas y no por la capacidad laboral que presenta el postulante, es por ello que este problema es presentada como un riesgo actual y futuro para la Dirección Regional de Educación de Huancavelica.

Las causas que generan la problemática presentada, es la falta de una auditoría de cumplimiento ya que según Cardozo (2018) menciona que la auditoría de cumplimiento es la actividad o examen de las operaciones financieras, administrativas, económicas y de otra índole de una entidad para establecer que se han realizado conforme a las normas legales, reglamentarias, estatutarias y de procedimientos que le son aplicables. Por lo tanto, la falta de una auditoría de cumplimiento dentro de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, está generando el descontrol dentro de la entidad, ya que no se realizan las funciones de contratación de personal debido a que muchos de los directivos no cumplen con las normas establecidas para realizar los procesos de contratación.

Es así que las consecuencias que genera la problemática presentada es la deficiencia en el manejo de las funciones que desempeñan los trabajadores, y consecuentemente esto afecta a toda la población que presta los servicios de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, ya que los trámites que se realizan son lentos y muchas veces no solucionan los inconvenientes que se presentan, de las cuales está a cargo la Dirección Regional, perjudicando así a toda la población de Huancavelica.

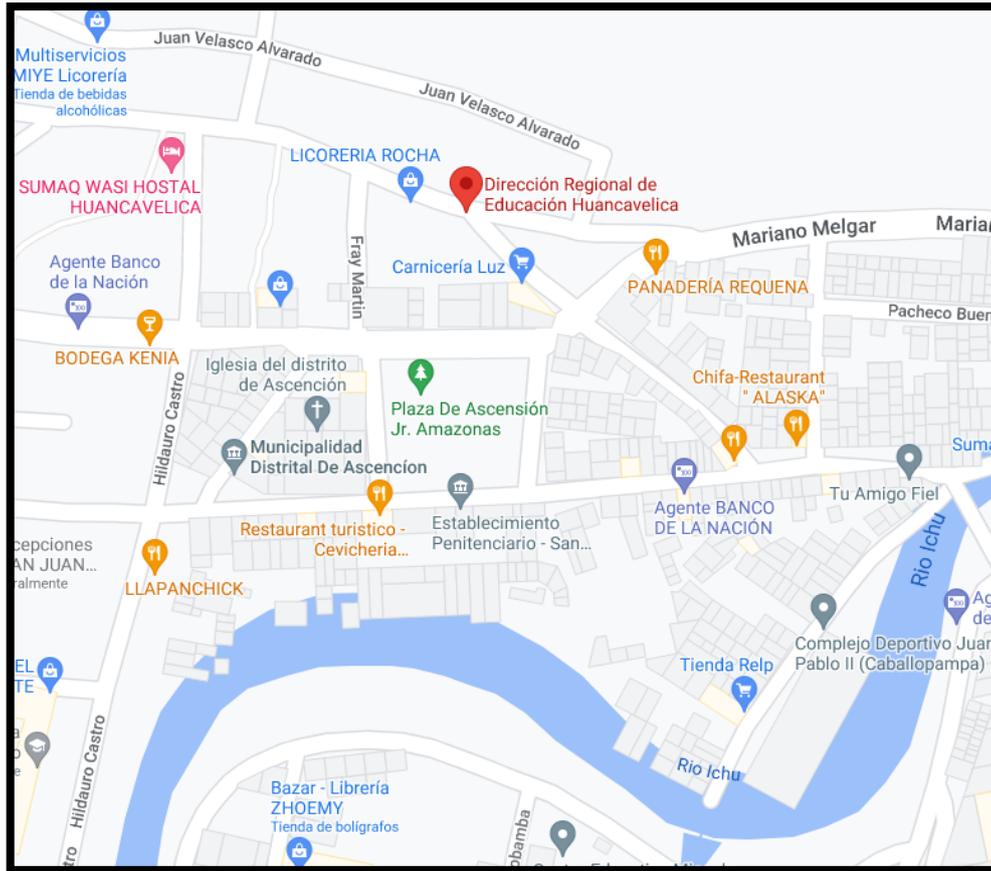
Es por ello que para solución de la problemática presentada en la investigación se propone a la auditoría de cumplimiento como mejora para las contrataciones de personal, dentro de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica.

1.2. Delimitaciones del problema.

1.2.1 Delimitación Espacial

El estudio se realizó en la Dirección Regional de Educación Huancavelica.

Figura 2
Mapa de la DREH



Nota: Según GOOGLE MAPS

1.2.2 Delimitación Temporal

La investigación fue llevada a cabo con los datos obtenidos del periodo 2021.

1.2.3 Delimitación Conceptual o Temática

Se inició el trabajo de investigación a partir de la definición de la auditoría de cumplimiento, misma que se vincula con las operaciones financieras, administrativas y económicas, también se definió la contratación de personal la cual es vinculada con el proceso de reclutamiento, selección y formalización del personal, el cual fue enfocado a la etapa de diagnóstico del plan de estudios por parte de los investigadores que a su vez llegaron a alcanzar el objetivo trazado, demostrando con la hipótesis de la investigación.

1.3 Formulación del Problema

1.3.1 Problema general

¿Qué relación existe entre la auditoría de cumplimiento y la contratación del personal en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, 2021?

1.3.2 Problemas específicos

1. ¿Qué relación existe entre la auditoría de cumplimiento y procesos de reclutamiento en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, 2021?
2. ¿Qué relación existe entre la auditoría de cumplimiento y procesos de selección en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, 2021?
3. ¿Qué relación existe entre la auditoría de cumplimiento y procesos de formalización en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, 2021?

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Justificación social

El principal beneficiario con el presente trabajo de investigación es la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, ya que, con la adecuada contratación de los trabajadores, ellos podrán realizar de manera más eficiente sus labores lo cual va a terminar beneficiando a toda la población que requiere los servicios de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica.

1.4.2 Justificación teórica

Con la presente investigación se pretende generalizar los resultados obtenidos, demostrando la importancia de la auditoría de cumplimiento en la contratación del personal, con bases teóricas científicas el cual va a llenar el vacío de los conocimientos para futuros investigadores.

1.4.3 Justificación metodológica

Metodológicamente nuestra investigación formula dos instrumentos de investigación para medir las variables, del cual con el alfa de combrach se ha medido su confiabilidad y con el uso del software SPSS versión 25 se determinó el nivel de relación que existe entre variables y dimensiones, siendo este un metodo útil para la investigación del cual los nuevos investigadores podrán emplearlo y mejorarlo creando nuevos métodos de investigación.

1.5 Objetivos de la investigación

1.5.1 Objetivo general

Establecer la relación que existe entre la auditoría de cumplimiento y la contratación del personal en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, 2021.

1.5.2 Objetivos específicos

1. Establecer la relación que existe entre la auditoría de cumplimiento y procesos de reclutamiento en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, 2021.
2. Establecer la relación que existe entre la auditoría de cumplimiento y procesos de selección en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, 2021.
3. Establecer la relación que existe entre la auditoría de cumplimiento y procesos de formalización en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, 2021.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes (Internacionales y nacionales)

2.1.1 Internacionales

Aguilar (2018) Sustentó la tesis titulada *Auditoría de cumplimiento al Gobierno Autónomo descentralizado Municipal del Cantón San Miguel Provincia de Bolívar, Periodo 2016*, para optar el título de ingeniero en Contabilidad y Auditoría, en la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo En Riobamba – Ecuador. Tuvo como objetivo Realizar la Auditoría de Cumplimiento al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Miguel, provincia de Bolívar, período 2016 mediante la aplicación de normas, procedimientos y técnicas que permitirán mejorar la gestión administrativa y el cumplimiento de la norma legal vigente, la metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, tipo descriptiva, la muestra fue de 40 trabajadores administrativos, asimismo concluye que la auditoría de cumplimiento se evidenció que la entidad cuenta con un nivel de confianza alto y un nivel de riesgo bajo lo que determina que el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel de Bolívar en el período 2016 cumplió en su mayoría las normativas que rigen a la institución.

Majian (2020) Sustentó la tesis titulada *“Criterios de Auditoría de cumplimiento, aportes para su construcción”*, para optar el título profesional de Magister en Auditoría, en la Universidad Nacional de Gral. San Martín, Tuvo como objetivo, replantear los criterios para la realización de la auditoría de cumplimiento en el Distrito de San Martín, la metodología empleada fue de tipo explicativo, finalmente concluye que la fuente formal de los criterios en una auditoría de cumplimiento es el marco normativo y bloque legal de la materia controlada, se investigó sobre la calidad de las normas y sobre su evaluación ya

que, en definitiva, la calidad de la norma que incide en la calidad del criterio de la auditoría de cumplimiento.

Cando & Rodríguez (2015) Sustentaron en la Universidad Politécnica Salesiana la tesis *“Auditoría de cumplimiento al proceso precontractual, contractual de ejecución y utilización de los servicios de la coordinación zonal 8-Instituto Nacional de Estadística y Censos de la ciudad de Guayaquil 2014”* para optar el título de ingeniero en contabilidad y auditoría, la siguiente investigación tuvo como objetivo general: demostrar la importancia sobre la aplicación y ejecución de auditoría de cumplimiento en un organización, concluye que, para el proceso pre contractual, de ejecución y utilización de los servicios las demencias se rigen por los lineamientos que claramente están disponibles tanto en el portal web como en las leyes estatales.

2.1.2. A nivel local y nacional

Cárdenas (2019) Sustento la tesis titulada *Auditoría de cumplimiento y su efecto en la Unidad de abastecimiento y servicios auxiliares en La Municipalidad Provincial de Huamanga, 2017*, para optar el título profesional de contador público en la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Tuvo como objetivo determinar que la auditoría de cumplimiento y su efecto en la unidad de abastecimiento y servicios auxiliares en la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2017, la metodología empleada fue tipo cuantitativo, su muestra estuvo conformado por 30 profesionales y técnicos de la Municipalidad, asimismo concluyo que la auditoría de cumplimiento incide en la gestión de abastecimiento, para que la municipalidad pueda contar con adecuados proveedores que abastezcan los requerimiento necesarios para la municipalidad.

Vergara (2017) Sustentó en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos la tesis ***“Resultados de auditorías de cumplimiento, como alternativas de solución para mejorar la gestión del gobierno regional Áncash”***, para optar el grado el académico de magister en contabilidad, su objetivo general fue determinar si los resultados de las auditorías de cumplimiento, son alternativas de solución para mejorar la gestión del gobierno regional Ancash. Su conclusión principal fue en relación a que los resultados de las auditorías de cumplimiento, sí son alternativas de solución para mejorar la gestión del gobierno regional Ancash; con énfasis a contribuir al logro de los objetivos institucionales; en la actualidad no se visualiza, por cuanto las recomendaciones que se formulan como resultado de las auditorías de cumplimiento, no son implementadas en razón que la entidad no cuenta con una oficina calificada que realice el seguimiento de las mismas.

Yépez (2017) Sustentó en la Universidad Nacional del Altiplano la tesis ***“Auditoría de cumplimiento ejercida por el órgano de control institucional y su incidencia en la administración del gobierno regional puno, periodo 2015-2016”***, Su objetivo principal es: Demostrar en qué medida incide la auditoría de cumplimiento ejercida por el Órgano de Control Institucional en la Administración del Gobierno Regional Puno, periodo 2015 – 2016, El tipo de investigación aplicada es descriptiva, analítica, su conclusión principal fue: En el Gobierno Regional Puno la Auditoría de Cumplimiento incide directamente en la administración de la entidad, ya que de la evaluación que ésta realiza se obtiene recomendaciones en mejora de la entidad, de acuerdo a los resultados se puede notar que esta auditoría es de gran importancia ya que se encarga de supervisar si las operaciones producto de las actividades realizadas, se han efectuado con apego a las normas legales.

Castro (2017), sustentó la tesis *“Auditoría de cumplimiento a la falta de liquidación financiera de obras públicas y su incidencia en el estado de situación financiera en la gestión del gobierno regional de Ayacucho, 2016”*. Su investigación tuvo como objetivo general Determinar la efectividad de la Auditoría de Cumplimiento en la liquidación de las obras públicas de gobierno regional de Ayacucho. La metodología empleada fue la descriptiva, análisis de caso, teniendo como sujetos de estudio a los trabajadores del gobierno regional de Ayacucho. Su conclusión principal fue que, el noventa por ciento de los encuestados consideran que la auditoría de cumplimiento mejorará la falta de liquidación financiera de la gestión del gobierno regional de Ayacucho.

Ríos (2016) sustentó en la Universidad César Vallejo la tesis *“Auditoría de cumplimiento y la optimización de los procesos de contratación en órganos del Sector Económica y Finanzas 2015”* El presente trabajo de investigación tiene por finalidad conocer en qué medida la auditoría de cumplimiento se relaciona con la optimización de los procesos de contrataciones en los Organismos del Sector Economía y Finanzas, auditados por la Contraloría General de la República durante el periodo 2015. El desarrollo del trabajo fue de tipo correlacional, no experimental; se consideró la metodología de investigación cuantitativa. La información obtenida, las hipótesis empleadas y la correlación existente entre variables se analizaron a través de métodos estadísticos, que determinaron que existe una correlación positiva moderada entre la auditoría de cumplimiento y la optimización de los procesos de contrataciones.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Variable 1: Auditoría de cumplimiento

Al respecto (Contraloría General de la República del Perú, 2021), menciona que

Es un examen objetivo, técnico y profesional de las operaciones, procesos y actividades financieras, presupuestales y administrativas, que tiene como propósito determinar en qué, medida las entidades sujetas al ámbito del sistema, han observado la normativa aplicable, disposiciones internas y las estipulaciones contractuales establecidas, en el ejercicio de la función o la prestación del servicio público y en el uso y gestión de los recursos del estado. (p.7)

“Es la actividad o examen de las operaciones financieras, administrativas, económicas y de otra índole de una entidad para establecer que se han realizado conforme a las normas legales, reglamentarias, estatutarias y de procedimientos que le son aplicables” (Cardozo, 2018, p. 58).

(Contraloría General de la República, 2017) refiere que

La auditoría de cumplimiento, es la evaluación profesional, sistemática y objetiva mediante la cual se recopila y obtiene evidencia para determinar si la entidad, asunto o materia a auditar cumplen con las disposiciones de todo orden, emanadas de organismos o entidades competentes que han sido identificadas como criterios de evaluación.

2.2.2.2 Dimensiones

Dimensión 1: Operaciones financieras

“Es todo intercambio no simultáneo de capitales financieros pactado entre el prestamista y el prestatario siempre que se verifique la equivalencia, en base una ley financiera, entre los capitales entregados por uno y otro” (López, 2018, p.76).

Dimensión 2: Operaciones administrativas

“Son aquellos fenómenos jurídicos que consisten en la reunión de una decisión de la administración junto con su ejecución práctica, en tal forma que constituyen en conjunto una sola actuación de la administración” (Rus, 2019, p. 101).

Dimensión 3: Operaciones económicas

“Realizadas por la empresa y/o establecimiento en las que se combinan recursos que intervienen en el proceso productivo tales como: mano de obra, equipos, materias primas, e insumos, con el objetivo de producir un conjunto homogéneo de bienes y/o servicios” (Rus, 2019, p.105).

2.2.2 Variable 2: Contratación de personal

“La contratación de personal es el cierre de la fase de reclutamiento, selección y la formalización de la entrada del candidato como empleado. No solo los aspectos legales, sino la negociación sobre el contrato de trabajo en sí mismo” (Nunja, 2015, p.77).

2.2.1.2. Dimensiones**Dimensión 1: Procesos de reclutamiento**

“El proceso de reclutamiento es esencial para que las entidades avancen contantemente, contratar a los trabajadores adecuados permitirá que exista un ambiente cordial en cada departamento de la entidad” (Nebot, 2020, p.25).

Dimensión 2: Procesos de selección

“Se analiza y define el perfil de los candidatos para entrevistarlos y evaluarlos, luego se contrata y capacita a todos los seleccionados” (Nebot, 2020, p.29).

Dimensión 3: Procesos de formalización

“Es el proceso que se lleva a cabo para incorporarse a la economía formal y el trabajador pueda contar con todos los beneficios laborales que le corresponden” (Nebot, 2020, p.45).

2.3 Marco conceptual (de las variables y dimensiones)

Auditoria de cumplimiento

Es una herramienta muy necesaria que permite determinar el nivel de cumplimiento regulatorio, fiscal, gubernamental en las entidades públicas y privadas.

Contratación de personal

Es la fase decisiva de la captación de personal que cuenta con las necesidades que requiere el contratante.

Operaciones financieras

Son intercambios de capitales que se pueden llegar a hacer en cualquier momento

Operaciones administrativas

Todo lo que consiste respecto a las decisiones que toman los administrativos dentro de la entidad

Operaciones económicas

Es aumentar la cantidad de bienes lo que implica ceder o disminuir la cantidad de otros.

Procesos de reclutamiento

Es realizada para encontrar a la persona idónea para desempeñar la labor correspondiente

Procesos de selección

Son las pruebas que se realizan para encontrar al candidato idóneo para el puesto.

Procesos de formalización

Es la realización del contrato laboral donde se detallan las funciones y ventajas del trabajador

CAPÍTULO III

HÍPOTESIS

3.1 Hipótesis general

Existe relación directa entre la auditoría de cumplimiento y la contratación del personal en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, 2021.

3.2 Hipótesis específicas

1. Existe relación directa entre la auditoría de cumplimiento y procesos de reclutamiento en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, 2021.
2. Existe relación directa entre la auditoría de cumplimiento y procesos de selección en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, 2021.
3. Existe relación directa entre la auditoría de cumplimiento y procesos de formalización en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, 2021.

3.3 Variables (definición conceptual y operacional)

3.3.1 Operacionalización de la variable auditoría de cumplimiento:

Variable	Definición Conceptual	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
V1 Auditoría de cumplimiento	Al respecto (Contraloría General de la República del Perú, 2021), menciona que “Es un examen objetivo, técnico y profesional de las operaciones, procesos y actividades financieras, presupuestales y administrativas, que tiene como propósito determinar en qué, medida las entidades sujetas al ámbito del sistema, han observado la normativa aplicable, disposiciones internas y las estipulaciones contractuales establecidas, en el ejercicio de la función o la prestación del servicio público y en el uso y gestión de los	D1: Operaciones financieras Según (López, 2018) “Es todo intercambio no simultáneo de capitales financieros pactado entre el prestamista y el prestatario siempre que se verifique la equivalencia, en base una ley financiera, entre los capitales entregados por uno y otro”	<ul style="list-style-type: none"> • Intercambio simultáneo • Capitales financieros • Ley financiera 	Ordinal
		D2: Operaciones administrativas Según (Rus, 2019) “Son aquellos fenómenos jurídicos que consisten en la reunión de una decisión de la administración junto con su ejecución práctica, en tal forma que constituyen en conjunto una sola actuación de la administración”	<ul style="list-style-type: none"> • Fenómenos jurídicos • Decisión administrativa • Ejecución práctica 	
		D3: Operaciones económicas Según (Rus, 2019) “Realizadas por la empresa y/o establecimiento en las que se combinan recursos que intervienen en el proceso productivo tales como: mano de obra, equipos, materias primas, e insumos, con el objetivo de producir un conjunto homogéneo de bienes y/o servicios”.	<ul style="list-style-type: none"> • Mano de obra • Materias primas • Bienes y servicios 	

	recursos del estado”. (p.7)			
--	--------------------------------	--	--	--

3.3.1 Operacionalización de la variable contratación de personal:

Variable	Definición Conceptual	Dimensión	Indicador	Escala de Medición
V2 Contratación de personal	Según (Nunja, 2015) “La contratación de personal es el cierre de la fase de reclutamiento, selección y la formalización de la entrada del candidato como empleado. No solo los aspectos legales, sino la negociación sobre el contrato de trabajo en sí mismo”	D1: Procesos de reclutamiento Según (Nebot, 2020) “El proceso de reclutamiento es esencial para que las entidades avancen contantemente, contratar a los trabajadores adecuados permitirá que exista un ambiente cordial en cada departamento de la entidad”	<ul style="list-style-type: none"> • Avance constante • Contrato • Ambiente cordial 	Ordinal
		D2: Proceso de selección Según (Nebot, 2020) “Se analiza y define el perfil de los candidatos para entrevistarlos y evaluarlos, luego se contrata y capacita a todos los seleccionados”	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar • Evaluación • Capacitación • 	
		D3: Proceso de formalización Según (Nebot, 2020) “Es el proceso que se lleva a cabo para incorporarse a la economía formal y el trabajador pueda contar con todos los beneficios laborales que le corresponden”	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporación de la economía • Economía formal • Beneficios laborales 	

CAPÍTULO IV

METODOLOGIA

4.1 Método de la investigación

4.1.1 Método general

El método general de la investigación fue el método científico
“Es el camino que seguir mediante una serie de operaciones y reglas prefijadas que nos permiten alcanzar un resultado o un objetivo. En otras palabras, es el camino para llegar a un a fin o una meta” (Sánchez & Reyes, 2009, p. 23).

El método científico es utilizado porque se obtiene conocimientos fiables que refuerzan la validez de los resultados y por ende el conocimiento obtenido.

4.1.2 Método específico

Método inductivo

“Con estos métodos se analizan los casos particulares a partir de los cuales se extraen conclusiones de carácter general” (Valderrama, 2017, p.62).

La investigación comenzó con la recolección de datos de aquellas partes del problema que tiene la entidad, para luego plantear una solución.

Método deductivo

“Se parte de una premisa general, para sacar conclusiones de un caso particular” (Valderrama, 2017, p.61).

Se empleó este método desde el momento del análisis de variables, y así ver cuales aplica la entidad, para ver el origen del problema.

4.2 Tipo de investigación

El tipo de la investigación fue la aplicada

Sánchez & Reyes, (2009) refiere que

Es llamada también constructiva o utilitaria, se caracteriza por su interés en la aplicación de los conocimientos teóricos a determinada situación concreta y las consecuencias prácticas que de ellas se deriven. La investigación aplicada busca conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar; le preocupa la aplicación inmediata sobre una realidad circunstancial antes que el desarrollo de un conocimiento de valor universal. (p.37)

4.2 Nivel de investigación

“El nivel de la investigación fue correlacional, porque asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo o población” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 93).

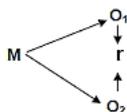
El tipo de investigación es la aplicada porque se basa fundamentalmente en los hallazgos encontrados durante el proceso de la investigación.

4.2 Diseño de Investigación.

El diseño general fue el no experimental

“Como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (Hernández et al., 2014, p.152).

ESQUEMA



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la V.1.

O₂ = Observación de la V.2.

r = Correlación entre dichas variables.

4.5 Población y muestra

4.5.1 Población

“La población es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” (Carrasco, 2016, p.236).

Por lo tanto, la población estuvo conformado por los 75 trabajadores ocupados que laboran en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica siendo considerada una investigación finita porque se conoce la cantidad de la población.

Tabla1
Población

Nº	Unidad Orgánica	FP	EC	SP-DS	SP-EJ	SP-AP	RE
1	DIRECCIÓN	0	1	0	0	5	0
2	ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	0	0	1	0	1	0
3	ORGANO DE ADMINISTRACION, INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO	0	1	0	0	1	0
4	OFICINA DE ASESORIA JURIDICA	0	1	1	0	21	0
5	DIRECCION DE GESTION PEDAGOGICA	0	0	0	0	2	31
6	DIRECCION DE GESTION INSTITUCIONAL	0	1	1	0	6	0
Total		0	4	4	0	36	31
Total, de trabajadores a encuestar					75		

Elaboración: Según CAP de la DREH

4.5.2 Muestra

“Al utilizar toda la población se tiene toda la posibilidad de abarcar la integridad del universo” (Sánchez & Reyes, 2009a).

Por lo tanto, la muestra de la investigación estuvo conformada por el total de trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica.

CRITERIOS DE INCLUSION: Se tomaron en cuenta a todos los trabajadores que laboran dentro de la DREH, los cuales se encuentran como trabajadores ocupados, es decir que están laborando actualmente.

CRITERIOS DE EXCLUSION: Se encuentran aquellos trabajadores que se encuentran como inactivos, los cuales actualmente no laboran, es decir se encuentran en descanso, por vacaciones, enfermedad etc.

4.3 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.

Técnicas de Recolección de Datos.

(Sánchez & Reyes, 2009) menciona que

“Las técnicas de recolección de datos son los medios por los cuales el investigador procede a recoger información requerida de una realidad o fenómeno en función a los objetivos del estudio, las técnicas varían y se seleccionan considerando el método de investigación que se emplee”. (p.149).

“Es una técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis del estudio investigado” (Carrasco, 2016, p.314).

Por lo que la investigación tiene como técnica la encuesta

4.6.2 Instrumentos de Recolección de Datos

(Hernández et al., 2014b) explica que

El proceso para elaborar un instrumento de medición y las principales alternativas para recolectar datos: Cuestionarios (Se basa en preguntas que pueden ser cerradas o abiertas, sus preguntas pueden ser auto administrados, entrevista personal o telefónica, vía internet) y escala de actitudes (Escalamiento tipo Likert, diferencial semántico, escales de Guttman) (p. 196)

4.6.3 Validación y confiabilidad

4.6.3.1 Validez

En la presente investigación, la validez de los instrumentos se realizó a través de una evaluación para analizar la validez del contenido, para lo cual se otorgó un formato de validación a tres expertos que son profesionales contables los cuales se adjuntaron en el anexo 5

4.6.3.2 Confiabilidad

La confiabilidad fue realizada con los datos obtenidos de las encuestas y a través del estadístico alfa de Cronbach el cual demuestra su grado de confiabilidad de cada instrumento, asimismo la data de las encuestas se adjunta en el anexo 6.

Tabla 2
Estadísticos de fiabilidad en Auditoría de cumplimiento

CONFIABILIDAD	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,979	14

Nota: Elaboración propia SPSS25

Tabla 3
Estadísticos de fiabilidad en Contratación de personal

CONFIABILIDAD	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,955	14

Nota Elaboración propia SPSS25

Tabla 4
Escala de vellis

Por debajo de .60	Es inaceptable
De .60 a .65	Es indeseable
Entre .65 y .70	Es mínimamente aceptable
De .70 a .80	Es respetable
De .80 a .90	Es muy buena

“Tomando en uso el programa SPSS versión 25, calculamos el nivel de confiabilidad de nuestro primer instrumento auditoría de cumplimiento, compuesto por 14 preguntas cuyo *Alfa de Cronbach* de 0.979 y de acuerdo a la escala de Vellis; asimismo para el segundo instrumento contratación de personal se obtuvo un *Alfa de Cronbach* de 0,955 de los 14 elementos, el cual según la escala de Vellis, es muy buena”.

4.7 Técnicas y procesamiento y análisis de datos

Se utilizarán:

En la estadística descriptiva

Se utilizará la distribución de frecuencias, distribuida explicadas en tablas y gráficos, con sus respectivas interpretaciones.

En la estadística inferencial

Para instaurar normalidad de las variables de grupos se utilizará la prueba de Shapiro – Wilk. Para la correlación y prueba de hipótesis el estadístico r de Pearson.

4.8. Aspectos éticos de la investigación

La presente investigación está realizada cumpliendo el código de ética de la Universidad Peruana los Andes, de acuerdo al artículo 30 donde menciona las normas de comportamiento ético de quienes investigan.

Es así que de acuerdo al inciso a, aseguramos que nuestra investigación es original y coherente.

- De acuerdo al inciso b, aseguramos la validez y credibilidad de los métodos usados para la investigación presente.
- De acuerdo al inciso c, asumimos en todo momento la responsabilidad de la investigación haciéndonos responsables de las consecuencias que se pudieran presentar mediante la elaboración de la presente investigación.
- De acuerdo al inciso d, garantizamos la confidencialidad y anonimatos de las personas involucradas para llevar a cabo la investigación.
- De acuerdo al inciso e, garantizamos que la investigación será de manera abierta para la comunidad científica contable
- De acuerdo al inciso f, garantizamos que nuestra investigación no va ser utilizada para fines de lucro

Por consiguiente, garantizamos cumplir con las normas institucionales establecidas, asimismo de que nuestra investigación no contiene ningún tipo de plagio y/o falsificación, por tanto, los investigadores asumimos todo tipo de responsabilidad ante la Universidad Peruana los Andes y ante quien se requiera.

CAPITULO V

RESULTADOS

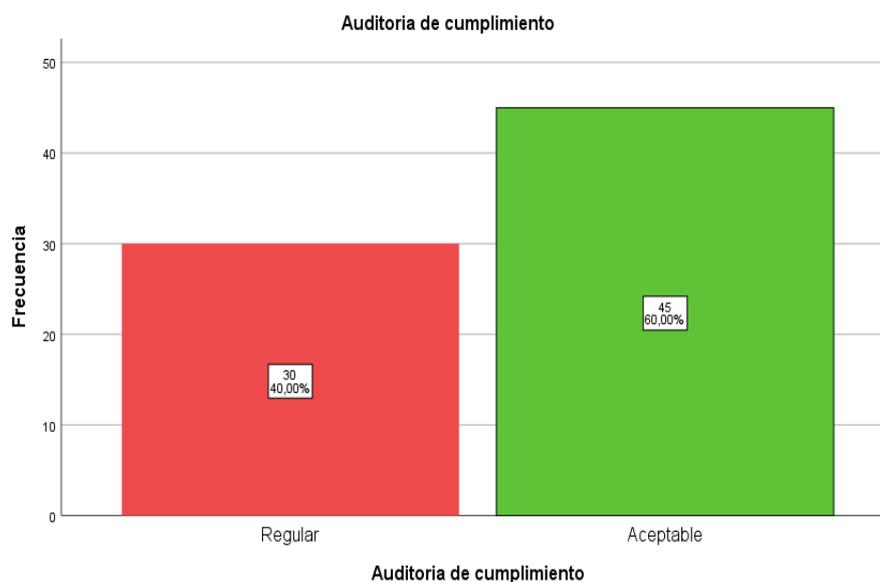
5.1 Análisis de resultados

Tabla 5
Variable auditoría de cumplimiento

Auditoría de cumplimiento					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	30	40,0	40,0	40,0
	Aceptable	45	60,0	60,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota: Elaboración según SPSS versión 25

Figura 3
Variable auditoría de cumplimiento



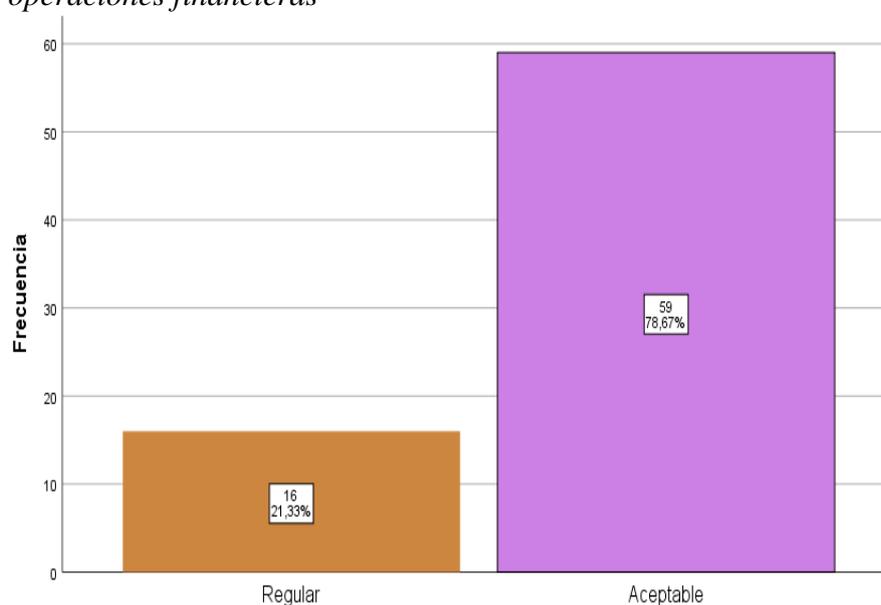
Interpretación: “De acuerdo a los 75 encuestados, el 60% (45) que son la mayoría, respondieron que es aceptable que se realice una auditoría de cumplimiento en la Dirección Regional de educación Huancavelica”.

Tabla 6
Dimensión operaciones financieras

Operaciones financieras					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	16	21,3	21,3	21,3
	Aceptable	59	78,7	78,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota: Elaboración según SPSS versión 25

Figura 4
Dimensión operaciones financieras



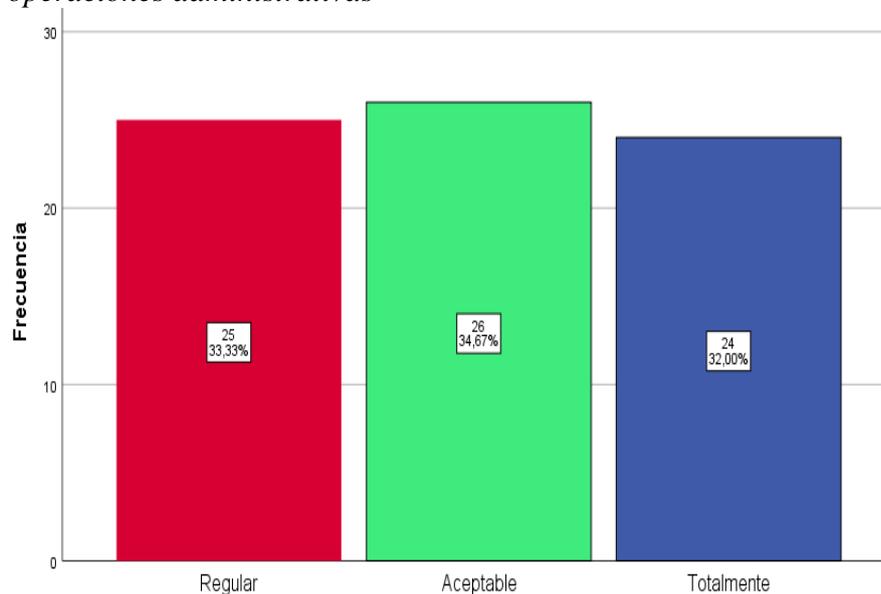
Interpretación: “De acuerdo a los 75 encuestados, el 78.7% (59) que son la mayoría, respondieron que es aceptable que se realicen operaciones financieras en la Dirección Regional de educación de Huancavelica”

Tabla 7
Dimensión operaciones administrativas

Operaciones administrativas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	25	33,3	33,3	33,3
	Aceptable	26	34,7	34,7	68,0
	Totalmente	24	32,0	32,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota: Elaboración según SPSS versión 25

Figura 5
Dimensión operaciones administrativas



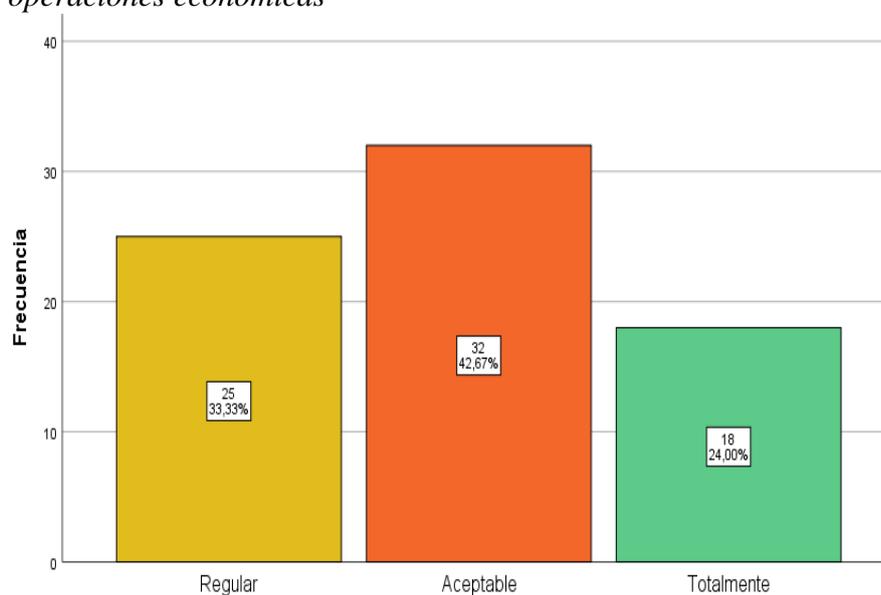
Interpretación: “De acuerdo a los 75 encuestados, el 34.7% (26) que son la mayoría, respondieron que es aceptable que se realicen operaciones administrativas en la Dirección Regional de educación de Huancavelica”.

Tabla 8
Dimensión operaciones económicas

Operaciones económicas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	25	33,3	33,3	33,3
	Aceptable	32	42,7	42,7	76,0
	Totalmente	18	24,0	24,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota: Elaboración según SPSS versión 25

Figura 6
Dimensión operaciones económicas



Nota: Elaboración según SPSS versión 25

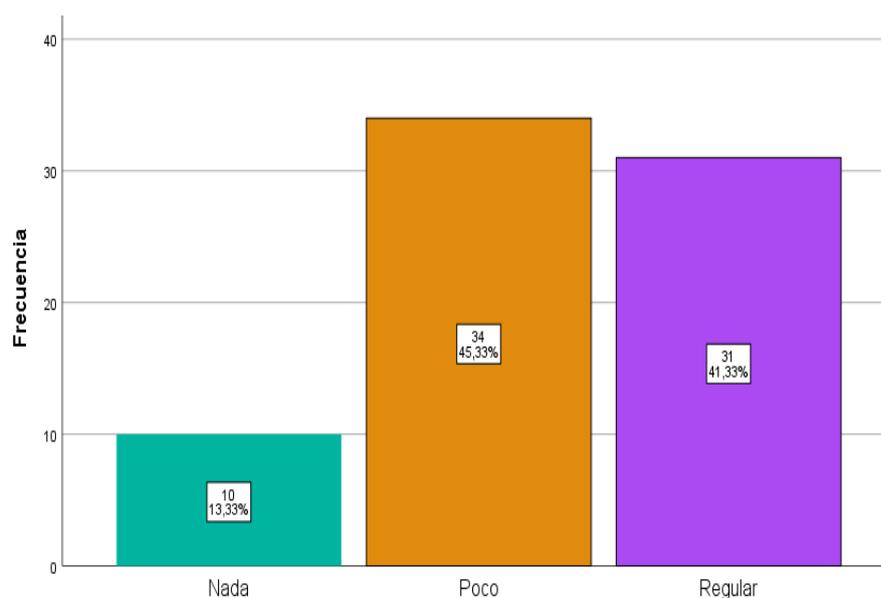
Interpretación: De acuerdo a los 75 encuestados, el 42.7% (32) que son la mayoría, respondieron que es aceptable que se realicen operaciones económicas en la Dirección Regional de educación de Huancavelica.

Tabla 9
Variable contratación de personal

Contratación de personal					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada	10	13,3	13,3	13,3
	Poco	34	45,3	45,3	58,7
	Regular	31	41,3	41,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota: Elaboración según SPSS versión 25

Figura 7
Variable contratación de personal



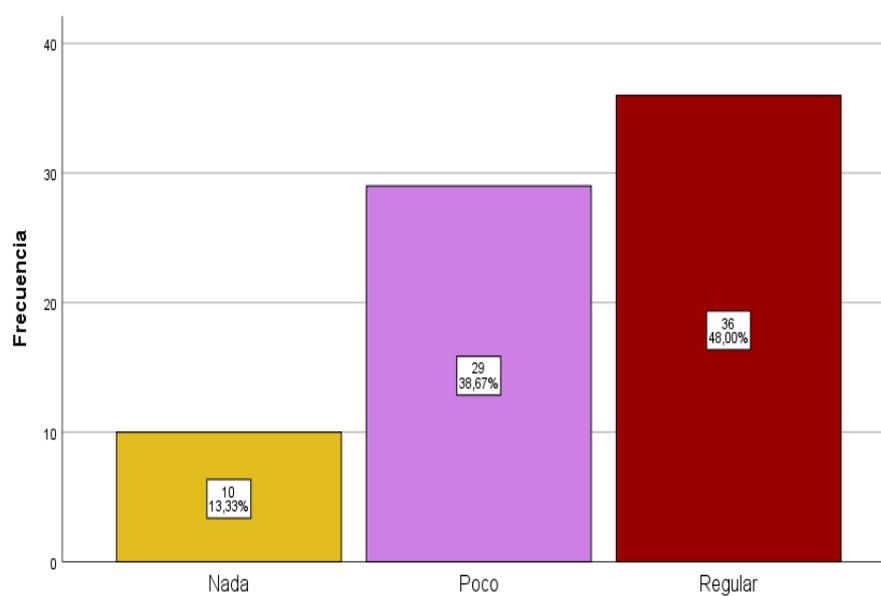
Interpretación: “De acuerdo a los 75 encuestados, el 45.3% (34) que son la mayoría, respondieron que es poco adecuada la contratación de personal en la Dirección Regional de educación de Huancavelica”.

Tabla 10
Dimensión procesos de reclutamiento

Procesos de reclutamiento					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada	10	13,3	13,3	13,3
	Poco	29	38,7	38,7	52,0
	Regular	36	48,0	48,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota: Elaboración según SPSS versión 25

Figura 8
Dimensión procesos de reclutamiento



Interpretación: “De acuerdo a los 75 encuestados, el 48% (36) que son la mayoría, respondieron que es regular los procesos de reclutamiento que se realizan al momento de contratar personal en la Dirección Regional de educación de Huancavelica”

Tabla 11
Dimensión procesos de selección

Procesos de selección					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco	44	58,7	58,7	58,7
	Regular	31	41,3	41,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota: Elaboración según SPSS versión 25

Figura 9
Dimensión procesos de selección



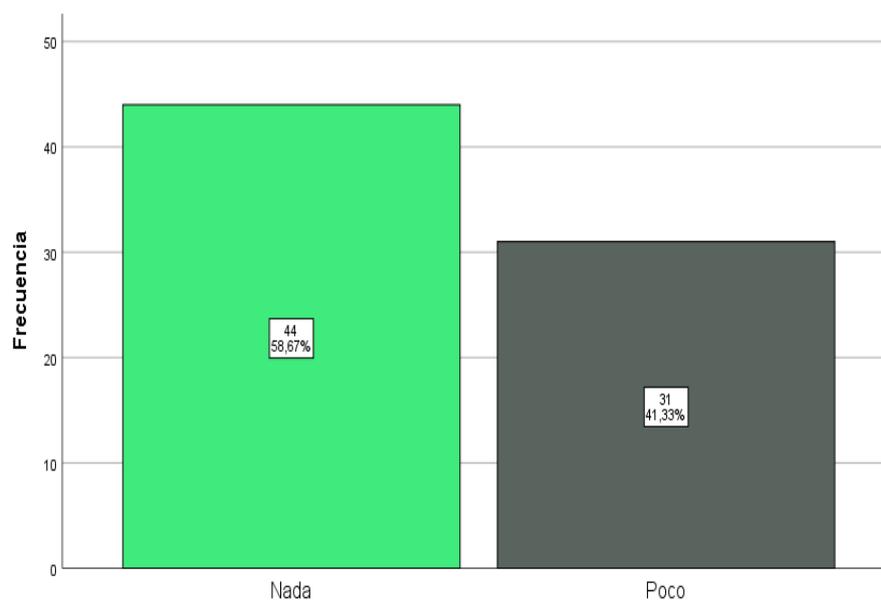
Interpretación: “De acuerdo a los 75 encuestados, el 58.7% (44) que son la mayoría, respondieron que es poco adecuado el proceso de selección al momento de contratar el personal en la Dirección Regional de educación de Huancavelica”.

Tabla 12
Dimensión procesos de formalización

Procesos de formalización					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada	44	58,7	58,7	58,7
	Poco	31	41,3	41,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota: Elaboración según SPSS versión 25

Figura 10
Dimensión procesos de formalización



Interpretación: “De acuerdo a los 75 encuestados, el 58.7% (44) que son la mayoría, respondieron que es poco adecuado los procesos de formalización al momento de la contratación del personal en la Dirección Regional de educación de Huancavelica”.

Interpretación: “Dado que $\rho = 0.000 < 0,05$ rechazar H_0 y se acepta la H_1 : Existe relación directa entre la auditoría de cumplimiento y contratación de personal en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, 2021. Consiguientemente se observa una correlación positiva alta con un $r = 0,988$, lo cual nos afirma que, a mayor realización de la auditoría de cumplimiento, entonces mejora la contratación de personal en la Dirección Regional de Educación Huancavelica”.

5.2.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H1 (Hipótesis alterna): Existe relación directa entre la auditoría de cumplimiento y procesos de reclutamiento en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, 2021.

H0 (Hipótesis nula): No Existe relación directa entre la auditoría de cumplimiento y procesos de reclutamiento en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, 2021.

Nivel de significación 0.05

Tabla 15
Correlación entre la auditoría de cumplimiento y procesos de reclutamiento

Correlaciones			Auditoría de cumplimiento	Procesos de reclutamiento
Rho de Spearman	Auditoría de cumplimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,990**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Procesos de reclutamiento	Coefficiente de correlación	,990**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

Nota: Elaboración según SPSS versión 25

Interpretación: “Dado que $\rho = 0.000 < 0,05$ rechazar H_0 y se acepta la H_1 : Existe relación directa entre la auditoría de cumplimiento y procesos de reclutamiento en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, 2021. Consiguientemente se observa una correlación positiva alta con un $r = 0,990$, lo cual nos afirma que, a mayor realización de la auditoría de cumplimiento, entonces mejoran los procesos de reclutamiento en la contratación de personal dentro de la Dirección Regional de Educación Huancavelica”.

Hipótesis específica 2

H1 (Hipótesis alterna): Existe relación directa entre la auditoría de cumplimiento y procesos de selección en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, 2021.

H0 (Hipótesis nula): No Existe relación directa entre la auditoría de cumplimiento y procesos de selección en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, 2021.

Nivel de significación 0.05

Tabla 16

Correlación entre la auditoría de cumplimiento y procesos de selección

		Correlaciones		
Rho de Spearman	Auditoría de cumplimiento	Coeficiente de correlación	Auditoría de cumplimiento 1,000	Procesos de selección ,973**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Procesos de selección	Coeficiente de correlación	,973**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Elaboración según SPSS versión 25

Interpretación: “Dado que $\rho = 0.000 < 0,05$ rechazar H_0 y se acepta la H_1 : Existe relación directa entre la auditoría de cumplimiento y procesos de selección en la Dirección

Regional de Educación de Huancavelica, 2021. Consiguientemente se observa una correlación positiva alta con un $r = 0,973$, lo cual nos afirma que, a mayor realización de la auditoría de cumplimiento, entonces mejoran los procesos de selección en la contratación de personal dentro de la Dirección Regional de Educación Huancavelica”.

Hipótesis específica 3

H1 (Hipótesis alterna): Existe relación directa entre la auditoría de cumplimiento y procesos de formalización en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, 2021.

Ho (Hipótesis nula): No Existe relación directa entre la auditoría de cumplimiento y procesos de formalización en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, 2021.

Nivel de significación 0.05

Tabla 17
Correlación entre la auditoría de cumplimiento y procesos de formalización

Correlaciones				
Rho de Spearman	Auditoría de cumplimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,868**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Procesos de formalización	Coefficiente de correlación	,868**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

Nota: Elaboración según SPSS versión 25

Interpretación: “Dado que $\rho = 0.000 < 0,05$ rechazar H_0 y se acepta la H_1 : Existe relación directa entre la auditoría de cumplimiento y procesos de formalización en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, 2021. Consiguientemente se observa una

correlación positiva alta con un $r = 0,868$, lo cual nos afirma que, a mayor realización de la auditoría de cumplimiento, entonces mejoran los procesos de formalización en la contratación de personal dentro de la Dirección Regional de Educación Huancavelica”.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Ha quedado demostrado con el trabajo de investigación que, al realizar mayor auditoría de cumplimiento, existirán mejoras en la contratación de personal en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica. Tal como lo menciona la Contraloría General de la República del Perú (2021), donde nos dice que la auditoría de cumplimiento es un examen objetivo, técnico y profesional de las operaciones, procesos y actividades financieras, presupuestales y administrativas, que tiene como propósito determinar en qué, medida las entidades sujetas al ámbito del sistema, han observado la normativa aplicable, disposiciones internas y las estipulaciones contractuales establecidas, en el ejercicio de la función o la prestación del servicio público y en el uso y gestión de los recursos del estado. Por lo tanto, luego de haber llevado a cabo el trabajo de campo en la realidad problemática se ha comprobado y evidenciado que los encuestados, no tienen un conocimiento adecuado sobre cómo evitar que se realicen adecuados contratos de personal.

Por lo tanto, podemos mencionar que con la investigación si se ha logrado alcanzar el objetivo general que fue establecer la relación que existe entre la auditoría de cumplimiento y contratación de personal en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, 2021, demostrado con la hipótesis general de la investigación, el cual demuestra un nivel de correlación de 0,988 entre la auditoría de cumplimiento y contratación de personal.

Así también podemos mencionar que se ha logrado alcanzar el objetivo específico 1 que fue establecer la relación que existe entre la auditoría de cumplimiento y procesos de reclutamiento en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, 2021, demostrado con la hipótesis específica 1, la cual demuestra un nivel de correlación de 0,990 entre la auditoría de cumplimiento y procesos de reclutamiento.

También se puede mencionar que el objetivo específico 2 fue alcanzado el cual fue establecer la relación que existe entre la auditoría de cumplimiento y procesos de selección en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, 2021, corroborado mediante la hipótesis de investigación específica 2, donde muestra un nivel de correlación de 0,973, entre la la auditoría de cumplimiento y procesos de selección.

Finalmente, el objetivo específico 3 que fue establecer la relación que existe entre la auditoría de cumplimiento y procesos de formalización en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, 2021, también fue alcanzado con un nivel de correlación de 0,868 entre la auditoría de cumplimiento y procesos de formalización, demostrado en la hipótesis específica 3.

Por otro lado podemos llegar a la discusión de los resultados con las investigaciones de otros tesis como es la investigación de Cárdenas (2019) quien sustento la tesis titulada *Auditoría de cumplimiento y su efecto en la Unidad de abastecimiento y servicios auxiliares en La Municipalidad Provincial de Huamanga, 2017*, quien concluye que la auditoría de cumplimiento incide en la gestión de abastecimiento, para que la municipalidad pueda contar con adecuados proveedores que abastezcan los requerimiento necesarios para la municipalidad, concordando en parte con su investigación ya que la realización de la auditoría de cumplimiento va ayudar a disminuir riesgos, asimismo Vergara (2017) quien sustento la tesis *Resultados de auditorías de cumplimiento, como alternativas de solución para mejorar la gestión del gobierno regional Áncash*, concluyendo que en relación a que los resultados de las auditorías de cumplimiento, sí son alternativas de solución para mejorar la gestión del gobierno regional Ancash; con énfasis a contribuir al logro de los objetivos institucionales; en la actualidad no se visualiza, por cuanto las recomendaciones que se

formulan como resultado de las auditorías de cumplimiento, no son implementadas en razón que la entidad no cuenta con una oficina calificada que realice el seguimiento de las mismas, por otro lado tenemos a Yépez (2017) quien sustentó la tesis *Auditoría de cumplimiento ejercida por el órgano de control institucional y su incidencia en la administración del gobierno regional puno, periodo 2015-2016*, concluyendo que en el Gobierno Regional Puno la auditoría de cumplimiento incide directamente en la administración de la entidad, ya que de la evaluación que ésta realiza se obtiene recomendaciones en mejora de la entidad, de acuerdo a los resultados se puede notar que esta auditoría es de gran importancia ya que se encarga de supervisar si las operaciones producto de las actividades realizadas, se han efectuado con apego a las normas legales, así también a Castro (2017), quien sustentó la tesis *Auditoría de cumplimiento a la falta de liquidación financiera de obras públicas y su incidencia en el estado de situación financiera en la gestión del gobierno regional de Ayacucho, 2016*. Quien resalta que el noventa por ciento de los encuestados consideran que la auditoría de cumplimiento mejorará la falta de liquidación financiera de la gestión del gobierno regional de Ayacucho, y finalmente tenemos a Ríos (2016) sustentando la tesis titulada *Auditoría de cumplimiento y la optimización de los procesos de contratación en órganos del Sector Económico y Finanzas 2015*. El presente trabajo de investigación tiene por finalidad conocer en qué medida la auditoría de cumplimiento se relaciona con la optimización de los procesos de contrataciones en los Organismos del Sector Economía y Finanzas, auditados por la Contraloría General de la República durante el periodo 2015. El desarrollo del trabajo fue de tipo correlacional, no experimental; se consideró la metodología de investigación cuantitativa. La información obtenida, las hipótesis empleadas y la correlación existente entre variables se analizaron a través de métodos estadísticos, que determinaron que existe una correlación positiva moderada entre la auditoría de cumplimiento y la optimización de los procesos de contrataciones.

Los resultados de la investigación demuestran que existe una correlación positiva muy alta de 0,988 entre la auditoría de cumplimiento y la contratación de personal en la Dirección Regional de Educación en Huancavelica, diferenciándose de esta manera con los resultados de otras investigaciones. En concordancia a la variable auditoría de cumplimiento, los resultados según la tabla 5 y grafico 1 se observa de acuerdo a los 75 encuestados, el 60% (45) que son la mayoría, respondieron que es aceptable que se realice una auditoría de cumplimiento en la Dirección Regional de educación Huancavelica. Dicho enfoque parte de un paradigma positivista, cuyo principal objetivo es el explicar y describir, así como generalizar el fenómeno estudiado.

En relación a la variable contratación de personal, los resultados según la tabla N° 9 y grafico N° 5, se observa que de acuerdo a los 75 encuestados, el 45.3% (34) que son la mayoría, respondieron que es poco adecuada la contratación de personal en la Dirección Regional de educación de Huancavelica. De lo hallado, podemos referir que los encuestados no cuentan con conocimiento adecuado sobre la contratación del personal dentro Dirección Regional de educación de Huancavelica. Cabe señalar que los resultados obtenidos demuestran que la auditoría de cumplimiento va ayudar a realizar mejores contrataciones, los cuales ayudaran al mejor el desempeño laboral dentro de la Dirección Regional de Educación en Huancavelica. Finalmente, consideramos que nuestro trabajo contribuirá con futuras investigaciones que persiguen la misma línea, puesto que son los instrumentos de medición de las variables estudiadas el aporte más significativo a la comunidad científica contable.

CONCLUSIONES

Para las conclusiones se ha tomado en cuenta que la investigación según la escala de correlación rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, logrando así alcanzar el objetivo general y los objetivos específicos, demostrado con las hipótesis de la investigación. Por lo tanto, nuestras conclusiones son las siguientes:

1. Existe relación directa entre la auditoría de cumplimiento y contratación de personal en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, 2021. Consiguientemente se observa una correlación positiva alta con un $r = 0,988$, lo cual nos afirma que, a mayor realización de la auditoría de cumplimiento, entonces mejora la contratación de personal en la Dirección Regional de Educación Huancavelica.
2. Existe relación directa entre la auditoría de cumplimiento y procesos de reclutamiento en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, 2021. Consiguientemente se observa una correlación positiva alta con un $r = 0,990$, lo cual nos afirma que, a mayor realización de la auditoría de cumplimiento, entonces mejoran los procesos de reclutamiento en la contratación de personal dentro de la Dirección Regional de Educación Huancavelica.
3. Existe relación directa entre la auditoría de cumplimiento y procesos de selección en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, 2021. Consiguientemente se observa una correlación positiva alta con un $r = 0,973$, lo cual nos afirma que, a mayor realización de la auditoría de cumplimiento, entonces mejoran los procesos de selección en la contratación de personal dentro de la Dirección Regional de Educación Huancavelica.
4. Existe relación directa entre la auditoría de cumplimiento y procesos de formalización en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, 2021. Consiguientemente se

observa una correlación positiva alta con un $r = 0,868$, lo cual nos afirma que, a mayor realización de la auditoría de cumplimiento, entonces mejoran los procesos de formalización en la contratación de personal dentro de la Dirección Regional de Educación Huancavelica.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Órgano de Control Institucional la Dirección Regional de Educación de Huancavelica realizar de manera periódica una auditoría de cumplimiento, para que ayude a tener un mejor control dentro de todo el proceso de contratación. Asimismo, se le sugiere poder publicar esta investigación que le fue de gran ayuda, para que así le sea de ayuda a otras entidades públicas.
2. Se recomienda a la dirección juntamente con el área de recursos humanos de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica realizar de manera constante una revisión dentro del proceso de reclutamiento de los nuevos trabajadores, para evitar así inconsistencias e irregularidades en todo el proceso. Asimismo, se le sugiere realizar capacitaciones a todo el personal administrativo de la entidad para que así todo el personal conozca y respete los procesos en las contrataciones de los nuevos trabajadores.
3. Se recomienda a la dirección juntamente con el área de recursos humanos de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica realizar un examen exhaustivo en el proceso de selección de los nuevos trabajadores, para que así se puedan escoger a los mejores y evitar problemas laborales futuros, asimismo se sugiere a la entidad poder mejorar los métodos utilizados en la presente investigación, en las áreas que les sean necesario, y así poder identificar los posibles errores que pudieran presentar.
4. Se recomienda a la dirección juntamente con el área de recursos humanos de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica realizar de forma correcta el proceso de formalización de la documentación al momento de contratar a los nuevos trabajadores, para

así evitar inconsistencias futuras, asimismo al aplicar de manera correcta la investigación presente, ustedes puedan recomendar la investigación como un medio para determinar el nivel de relación que existe entre la auditoría financiera y los beneficios tributarios en otro tipo de organizaciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, G., Nathaly M. (2018). AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO AL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SAN MIGUEL, PROVINCIA DE BOLÍVAR, PERÍODO 2016. Escuela Superior Politecnica de Chimborazo.
- Cando, L., & Rodríguez, B. (2015). “Auditoría de cumplimiento al proceso precontractual, contractual de ejecución y utilización de los servicios de la coordinación zonal 8-INEC de la ciudad de Guayaquil 2014 [Universidad Politécnica Salesiana]. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/9943/1/UPS-GT001064.pdf>
- Cardenas, S., Rocio M. (2019). LA AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO Y SU EFECTO EN LA UNIDAD DE ABASTECIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA, 2017. Universidad Católica los Angeles de Chimbote.
- Cardozo, C., Hernán. (2018). Auditoría de cumplimiento.
- Carrasco, D. S. (2016). Metodología de la Investigación Científica (Décima). San Marcos E.I.R.L.
- Castro, R. L. P. (2017). Auditoría de cumplimiento a la falta de liquidación financiera de obras públicas y su incidencia en el estado de situación financiera en la gestión del gobierno regional de Ayacucho, 2016.
- Contraloría General de la República. (2017). Guía de auditoría de cumplimiento Normas de auditoría de las entidades fiscalizadoras.
- Contraloría General de la República del Perú. (2021). MANUAL DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO.

https://doc.contraloria.gob.pe/normativa/control_posterior/Version_integrada_del_Manual_de_Auditoría_de_Cumplimiento-MAC.pdf

Hernández, S. R., Fernández, C. C., Baptista, L. P., Méndez, V. S., & Mendoza, T. C. P.

(2014a). Metodología de la investigación. McGraw-Hill Education.

Hernández, S. R., Fernández, C. C., Baptista, L. P., Méndez, V. S., & Mendoza, T. C. P.

(2014b). Metodología de la investigación. McGraw-Hill Education.

López, F. J. (2018). Operaciones financieras. Economipedia.

Majian, A. (2020). Criterios de Auditoría de Cumplimiento. Universidad Nacional de Gral. San Martín.

Nebot, L., Jose. (2020). LA SELECCION DEL PERSONAL.

Nunja. (2015). Contrataciones del estado. Economipedia.

Ríos, H. (2016). Auditoría de cumplimiento y la optimización de los procesos de contratación en organismos del Sector Economía y Finanzas, 2015.

Rus, A. E. (2019). Operaciones administrativas. Economipedia.

Sánchez, C. H., & Reyes, M. C. (2009a). Metodología y Diseño en la Investigación Científica (Cuarta). Visión Universitaria.

Sánchez, C. H., & Reyes, M. C. (2009b). Metodología y Diseño en la Investigación Científica (Cuarta). Visión Universitaria.

Valderrama, M. S. (2017). Metodología del trabajo universitario (2°). Editorial San Marcos EIR.

Vergara, R., Anastasio A. (2017). Resultados de auditorías de cumplimiento, como alternativas de solución para mejorar la gestión del gobierno regional Áncash [Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/6823/Vergaray_ra.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Yepez, L., Katherinne M. (2017). La auditoría de cumplimiento ejercida por el órgano de control institucional y su incidencia en la administración del Gobierno Regional Puno, periodo 2015-2016. Universidad Nacional del Antiplano.

Anexos

- Anexo 1: Matriz de consistencia.
- Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables
- Anexo 3 Matriz de operacionalización del instrumento
- Anexo 4 Instrumento de investigación y consistencia de su aplicación
- Anexo 5 Confiabilidad valida del instrumento
- Anexo 6 La data del procesamiento de datos
- Anexo 7 Consentimiento informado
- Anexo 8 Fotos de la aplicación del instrumento

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	variables	Metodología
¿Qué relación existe entre la auditoría de cumplimiento y contratación de personal en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, 2021?	Establecer la relación que existe entre la auditoría de cumplimiento y contratación de personal en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, 2021.	Existe relación directa entre la auditoría de cumplimiento y contratación de personal en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, 2021.	<p>Variable 1: Auditoría de cumplimiento</p> <p>Dimensiones: D1: Operaciones financieras D2: Operaciones administrativas D3: Operaciones económicas</p> <p>Variable 2: contratación personal</p> <p>Dimensiones: D1: Procesos de reclutamiento D2: Procesos de selección D3: Procesos de formalización</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo Método de Investigación: Científico. Tipo de investigación: Aplicada Nivel de Investigación: Correlacional Diseño de Investigación General: no experimental Específico: correlacional esquema:</p>  <p>Dónde: M = Muestra O₁ = Observación de la V. 1. O₂ = Observación de la V. 2 r = Correlación entre dichas variables.</p> <p>Población: La población serán los 75 trabajadores de la DIRECCIÓN Regional De Educación Huancavelica. Muestra: Se tomará el total de la población, es decir los 75 trabajadores de la DREH.</p> <p>Técnicas: Análisis documental y Encuesta. Instrumentos: Ficha de análisis documental y cuestionario. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos: Estadística descriptiva: Medidas de tendencia central y dispersión. Estadística inferencial: El estadístico Rho de Spearman.</p>
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Especificas		
¿Qué relación existe entre la auditoría de cumplimiento y procesos de reclutamiento en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, 2021?	Establecer la relación que existe entre la auditoría de cumplimiento y procesos de reclutamiento en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, 2021.	Existe relación directa entre la auditoría de cumplimiento y procesos de reclutamiento en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, 2021.		
¿Qué relación existe entre la auditoría de cumplimiento y procesos de selección en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, 2021?	Establecer la relación que existe entre la auditoría de cumplimiento y procesos de selección en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, 2021.	Existe relación directa entre la auditoría de cumplimiento y procesos de selección en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, 2021.		
¿Qué relación existe entre la auditoría de cumplimiento y procesos de formalización en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, 2021?	Establecer la relación que existe entre la auditoría de cumplimiento y procesos de formalización en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, 2021.	Existe relación directa entre la auditoría de cumplimiento y procesos de formalización en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, 2021.		

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
V1 Auditoría de cumplimiento	<p>Al respecto (Contraloría General de la República del Perú, 2021), menciona que Es un examen objetivo, técnico y profesional de las operaciones, procesos y actividades financieras, presupuestales y administrativas, que tiene como propósito determinar en qué, medida las entidades sujetas al ámbito del sistema, han observado la normativa aplicable, disposiciones internas y las estipulaciones contractuales establecidas, en el ejercicio de la función o la prestación del servicio público y en el uso y gestión de los recursos del estado. (p.7)</p>	D1: Operaciones financieras Es todo intercambio no simultáneo de capitales financieros pactado entre el prestamista y el prestatario siempre que se verifique la equivalencia, en base una ley financiera, entre los capitales entregados por uno y otro.	<ul style="list-style-type: none"> • Intercambio simultáneo • Capitales financieros • Ley financiera 	Ordinal
		D2: Operaciones administrativas Son aquellos fenómenos jurídicos que consisten en la reunión de una decisión de la administración junto con su ejecución práctica, en tal forma que constituyen en conjunto una sola actuación de la administración.	<ul style="list-style-type: none"> • Fenómenos jurídicos • Decisión administrativa • Ejecución práctica 	
		D3: Operaciones económicas Realizadas por la empresa y/o establecimiento en las que se combinan recursos que intervienen en el proceso productivo tales como: mano de obra, equipos, materias primas, e insumos, con el objetivo de producir un conjunto homogéneo de bienes y/o servicios.	<ul style="list-style-type: none"> • Mano de obra • Materias primas • Bienes y servicios 	

Variable	Definición Conceptual	Dimensión	Indicador	Escala De Medición
V2 Contratación de personal	Según (Nunja, 2015) “La contratación de personal es el cierre de la fase de reclutamiento, selección y la formalización de la entrada del candidato como empleado. No solo los aspectos legales, sino la negociación sobre el contrato de trabajo en sí mismo”	D1: Procesos de reclutamiento El proceso de reclutamiento es esencial para que las entidades avancen contantemente, contratar a los trabajadores adecuados permitirá que exista un ambiente cordial en cada departamento de la entidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Avance constante • Contrato • Ambiente cordial 	Ordinal
		D2: Proceso de selección Se analiza y define el perfil de los candidatos para entrevistarlos y evaluarlos, luego se contrata y capacita a todos los seleccionados.	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar • Evaluación • Capacitación • 	
		D3: Proceso de formalización Es el proceso que se lleva a cabo para incorporarse a la economía formal y el trabajador pueda contar con todos los beneficios laborales que le corresponden	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporación de la economía • Economía formal • Beneficios laborales 	

Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento

Variable	Dimensión	Indicador	Preguntas	Nº	Escala de Likert
V1: Auditoría de cumplimiento	Operaciones financieras	Intercambio simultáneo	¿Conoce usted para que se realiza una auditoría de cumplimiento?	1	1.Nada 2.Poco 3.Regular 4.Acceptable 5.Totalmente aceptable
			¿Considera usted que una auditoría de cumplimiento solucionara en parte los inconvenientes que presenta la entidad donde usted labora?	2	
		Capitales financieros	¿Sabe Ud., que la auditoría de cumplimiento es realizada mediante la evaluación profesional, con técnicas específicas, con el fin de verificar el cumplimiento de la normatividad de la entidad?	3	
			¿En su opinión la evaluación de capacidades es evaluada para la contratación de personal?	4	
		Ley financiera	¿En su opinión la auditoría de cumplimiento coadyuva al cumplimiento del plan anual financiero de la entidad?	5	
			¿En su opinión la auditoría de cumplimiento contribuye con el objetivo para mejorar todos los procesos que se realizan dentro de la entidad?	6	
	Operaciones administrativas	Fenómenos jurídicos	¿Para Ud., la planeación de la entidad solo depende de la directiva?	7	
		Decisión administrativa	¿Para Ud., la evaluación sistemática, es realizada solo por auditor con experiencias profesionales?	8	
			¿En qué medida considera usted que la auditoría de cumplimiento le ayudara a mejorar las partes débiles de la entidad?	9	
		Ejecución práctica	¿En su opinión la auditoría de cumplimiento, es adecuada en la lucha contra mala contratación del personal?	10	
			¿Ud., considera de vital importancia la evaluación de destrezas dentro de una entidad?	11	
	Operaciones económicas	Mano de obra	¿Sabe Ud., que la evaluación es un acto de apoyo que trata el bajo desempeño de los trabajadores?	12	
		Materias primas	¿Considera usted que la organización de la entidad es manejada por personas eficientes y capaces?	13	

		Bienes y servicios	¿Cree Ud., que las evaluaciones de una auditoría de cumplimiento coadyuvan a al desempeño de los trabajadores dentro de la DREH?	14	
--	--	--------------------	--	----	--

Variable	Dimensión	Indicador	Preguntas	Nº	Escala de Likert
V2: Contratación de personal	Procesos de reclutamiento	Avance constante	¿Conoce usted en que consiste las contrataciones del personal?	1	1.Nada 2.Poco 3.Regular 4.Acceptable 5.Totalmente aceptable
			¿Conoce usted si los procesos para el reclutamiento del personal son las adecuadas?	2	
		Contrato	¿En qué medida considera usted que los contratos del personal son eficientes?	3	
			¿Considera usted si los contratos son transparentes?	4	
		Ambiente cordial	¿En qué medida considera usted que el ambiente de trabajo es acogedor para el personal?	5	
			¿Considera usted que el personal está capacitado para el desempeño de su labor?	6	
	Procesos de selección	Analizar	¿Conoce usted cuales son los procesos para la selección del personal de trabajo?	7	
		Avaluación	¿Se realiza una evaluación practica del personal antes de ser contratado?	8	
			¿Considera usted que el personal que labora dentro de la entidad es eficiente?	9	
		Capacitación	¿Se realizan capacitaciones para el personal?	10	
	¿Con que frecuencia se realizan las capacitaciones para el personal?		11		
	Procesos de formalización	Incorporación de la economía	¿Con que eficiencia se formaliza el contrato del trabajador una vez que ha sido aceptado?	12	
		Economía formal	¿Considera usted que todos los trabajadores están formalizados bajo un contrato laboral?	13	

		Beneficios laborales	¿Considera usted si los trabajadores ganan de acuerdo a la capacidad que desempeñan?	14	
--	--	----------------------	--	----	--

Anexo 4: Instrumento de investigación

Variable: Auditoría de cumplimiento

I. INFORMACIÓN GENERAL

Antes de responder, debe tener en cuenta lo siguiente:

- El cuestionario es anónimo y confidencial.
- Es importante responder de manera franca y honesta.
- Enfoque su atención en lo que sucede habitualmente.
- Llenar el cuestionario con un lapicero.
- Tener en cuenta que se tienen una sola opción para marcar por cada una de las preguntas.
- Asegúrese de responder todas las preguntas.
- Responder en alguna de las opciones que se presentan, marcando con una equis (X) en el enunciado que indique lo que usted percibe del tema.

Nº	Preguntas	Nada	Poco	Regular	Aceptable	Totalmente aceptable
Operaciones financieras						
01	¿Conoce usted para que se realiza una auditoría de cumplimiento?					
02	¿Considera usted que una auditoría de cumplimiento solucionará en parte los inconvenientes que presenta la entidad donde usted labora?					
03	¿Sabe Ud., que la auditoría de cumplimiento es realizada mediante la evaluación profesional, con técnicas específicas, con el fin de verificar el cumplimiento de la normatividad de la entidad?					
04	¿En su opinión la evaluación de capacidades es evaluada para la contratación de personal?					
05	¿En su opinión la auditoría de cumplimiento coadyuva al cumplimiento del plan anual financiero de la entidad?					
06	¿En su opinión la auditoría de cumplimiento contribuye con el objetivo para mejorar todos los procesos que se realizan dentro de la entidad?					
Operaciones administrativas						
07	¿Para Ud., la planeación de la entidad solo depende de la directiva?					

08	¿Para Ud., la evaluación sistemática, es realizada solo por auditor con experiencias profesionales?					
09	¿En qué medida considera usted que la auditoría de cumplimiento le ayudara a mejorar las partes débiles de la entidad?					
10	¿En su opinión la auditoría de cumplimiento, es adecuada en la lucha contra mala contratación del personal?					
11	¿Ud., considera de vital importancia la evaluación de destrezas dentro de una entidad?					
Operaciones económicas						
12	¿Sabe Ud., que la evaluación es un acto de apoyo que trata el bajo desempeño de los trabajadores?					
13	¿Considera usted que la organización de la entidad es manejada por personas eficientes y capaces?					
14	¿Cree Ud., que las evaluaciones de una auditoría de cumplimiento coadyuvan a al desempeño de los trabajadores dentro de la DREH?					

¡Muchas gracias!

Instrumento de medición de la variable Contratación de personal

I. INFORMACIÓN GENERAL

Antes de responder, debe tener en cuenta lo siguiente:

- El cuestionario es anónimo y confidencial.
- Es importante responder de manera franca y honesta.
- Enfoque su atención en lo que sucede habitualmente.
- Llenar el cuestionario con un lapicero.
- Tener en cuenta que se tienen una sola opción para marcar por cada una de las preguntas.
- Asegúrese de responder todas las preguntas.
- Responder en alguna de las opciones que se presentan, marcando con una equis (X) en el enunciado que indique lo que usted percibe del tema.

N°	Preguntas	Nada	Poco	Regular	Aceptable	Totalmente aceptable
Procesos de reclutamiento						
01	¿Conoce usted en que consiste las contrataciones del personal?					
02	¿Conoce usted si los procesos para el reclutamiento del personal son las adecuadas?					
03	¿En qué medida considera usted que los contratos del personal son eficientes?					
04	¿Considera usted si los contratos son transparentes?					
05	¿En qué medida considera usted que el ambiente de trabajo es acogedor para el personal?					
06	¿Considera usted que el personal está capacitado para el desempeño de su labor?					
Procesos de selección						
07	¿Conoce usted cuales son los procesos para la selección del personal de trabajo?					
08	¿Se realiza una evaluación practica del personal antes de ser contratado?					
09	¿Considera usted que el personal que labora dentro de la entidad es eficiente?					
10	¿Se realizan capacitaciones para el personal?					

11	¿Con que frecuencia se realizan las capacitaciones para el personal?					
Procesos de formalización						
12	¿Con que eficiencia se formaliza el contrato del trabajador una vez que ha sido aceptado?					
13	¿Considera usted que todos los trabajadores están formalizados bajo un contrato laboral?					
14	¿Considera usted si los trabajadores ganan de acuerdo a la capacidad que desempeñan?					

¡Muchas gracias!

Anexo 5: Confiabilidad y validez y de los instrumentos de investigación

Confiabilidad: Se corrobora mediante el estadístico *Alfa de Cronbach*, el cual serán aplicados dos instrumentos de medición. Dichos cuestionarios serán medidos en la escala ordinal de tipo *Likert*. Con la ayuda del software estadístico SPSS25.

Estadísticas de fiabilidad auditoría de cumplimiento

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,979	14

Nota: Elaboración propia SPSS25

Estadísticas de fiabilidad contratación de personal

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,955	14

Nota: Elaboración propia SPSS25

Validez: La validez fue determinada por el juicio de expertos el cual se acompaña en el anexo N° 5 de la presente.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO**

Nº	Dimensiones/Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Operaciones financieras								
01	¿Conoce usted para que se realiza una auditoria de cumplimiento?	X		X		X		
02	¿Considera usted que una auditoria de cumplimiento solucionara en parte los inconvenientes que presenta la entidad donde usted labora?	X		X		X		
03	¿Sabe Ud., que la auditoria de cumplimiento es realizada mediante la evaluación profesional, con técnicas específicas, con el fin de verificar el cumplimiento de la normatividad de la entidad?	X		X		X		
04	¿En su opinión la evaluación de capacidades es evaluada para la contratación de personal?	X		X		X		
05	¿En su opinión la auditoria de cumplimiento coadyuva al cumplimiento del plan anual financiero de la entidad?	X		X		X		
06	¿En su opinión la auditoria de cumplimiento contribuye con el objetivo para mejorar todos los procesos que se realizan dentro de la entidad?	X		X		X		
Operaciones administrativas								
07	¿Para Ud., la planeación de la entidad solo depende de la directiva?	X		X		X		
08	¿Para Ud., la evaluación sistemática, es realizada solo por auditor con experiencias profesionales?	X		X		X		
09	¿En qué medida considera usted que la auditoria de cumplimiento le ayudara a mejorar las partes débiles de la entidad?	X		X		X		
10	¿En su opinión la auditoria de cumplimiento, es adecuada en la lucha contra mala contratación del personal?		X	X		X		
11	¿Ud., considera de vital importancia la evaluación de destrezas dentro de una entidad?	X		X		X		
Operaciones económicas								
12	¿Sabe Ud., que la evaluación es un acto de apoyo que trata el bajo desempeño de los trabajadores?	X		X		X		
13	¿Considera usted que la organización de la entidad es manejada por personas eficientes y capaces?		X	X		X		
14	¿Cree Ud., que las evaluaciones de una auditoria de cumplimiento coadyuvan a al desempeño de los trabajadores dentro de la DREH?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador

Castro Ortega Russ Fidel DNI. 45265579

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se enuncia sin dificultad en enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....10..... de12..... de ..2021.....



Firma del experto

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
CONTRATACION DE PERSONAL**


Nº	Preguntas	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Procesos de reclutamiento								
01	¿Conoce usted en que consiste las contrataciones del personal?	X		X		X		
02	¿Conoce usted si los procesos para el reclutamiento del personal son las adecuadas?	X		X		X		
03	¿En qué medida considera usted que los contratos del personal son eficientes?	X		X		X		
04	¿Considera usted si los contratos son transparentes?	X		X		X		
05	¿En qué medida considera usted que el ambiente de trabajo es acogedor para el personal?	X		X		X		
06	¿Considera usted que el personal está capacitado para el desempeño de su labor?	X		X		X		
Procesos de selección								
07	¿Conoce usted cuales son los procesos para la selección del personal de trabajo?	X		X		X		
08	¿Se realiza una evaluación practica del personal antes de ser contratado?		X	X		X		
09	¿Considera usted que el personal que labora dentro de la entidad es eficiente?		X	X		X		
10	¿Se realizan capacitaciones para el personal?							
11	¿Con que frecuencia se realizan las capacitaciones para el personal?	X		X		X		
Procesos de formalización								
12	¿Con que eficiencia se formaliza el contrato del trabajador una vez que ha sido aceptado?	X		X		X		
13	¿Considera usted que todos los trabajadores están formalizados bajo un contrato laboral?	X		X		X		
14	¿Considera usted si los trabajadores ganan de acuerdo a la capacidad que desempeñan?		X	X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador

Castro Ortega Russ Fidel

DNI 45265579

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad en enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....10..... de12..... de 2021

Firma del experto

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO**

N°	Dimensiones/Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Operaciones financieras								
01	¿Conoce usted para que se realiza una auditoria de cumplimiento?	X		X		X		
02	¿Considera usted que una auditoria de cumplimiento solucionara en parte los inconvenientes que presenta la entidad donde usted labora?	X		X		X		
03	¿Sabe Ud., que la auditoria de cumplimiento es realizada mediante la evaluación profesional, con técnicas específicas, con el fin de verificar el cumplimiento de la normatividad de la entidad?	X		X		X		
04	¿En su opinión la evaluación de capacidades es evaluada para la contratación de personal?	X		X		X		
05	¿En su opinión la auditoria de cumplimiento coadyuva al cumplimiento del plan anual financiero de la entidad?	X		X		X		
06	¿En su opinión la auditoria de cumplimiento contribuye con el objetivo para mejorar todos los procesos que se realizan dentro de la entidad?	X		X		X		
Operaciones administrativas								
07	¿Para Ud., la planeación de la entidad solo depende de la directiva?	X		X		X		
08	¿Para Ud., la evaluación sistemática, es realizada solo por auditor con experiencias profesionales?	X		X		X		
09	¿En qué medida considera usted que la auditoria de cumplimiento le ayudara a mejorar las partes débiles de la entidad?	X		X		X		
10	¿En su opinión la auditoria de cumplimiento, es adecuada en la lucha contra mala contratación del personal?		X	X		X		
11	¿Ud., considera de vital importancia la evaluación de destrezas dentro de una entidad?	X		X		X		
Operaciones económicas								
12	¿Sabe Ud., que la evaluación es un acto de apoyo que trata el bajo desempeño de los trabajadores?	X		X		X		
13	¿Considera usted que la organización de la entidad es manejada por personas eficientes y capaces?		X	X		X		
14	¿Cree Ud., que las evaluaciones de una auditoria de cumplimiento coadyuvan a al desempeño de los trabajadores dentro de la DREH?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador

Fernández Jaime Rafael Jesús

DNI 19943875

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se eniende sin dificultad en enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....11..... de12..... de 2021

Firma del experto

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
CONTRATACION DE PERSONAL**

Nº	Preguntas	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Procesos de reclutamiento								
01	¿Conoce usted en que consiste las contrataciones del personal?	X		X		X		
02	¿Conoce usted si los procesos para el reclutamiento del personal son las adecuadas?	X		X		X		
03	¿En qué medida considera usted que los contratos del personal son eficientes?	X		X		X		
04	¿Considera usted si los contratos son transparentes?	X		X		X		
05	¿En qué medida considera usted que el ambiente de trabajo es acogedor para el personal?	X		X		X		
06	¿Considera usted que el personal está capacitado para el desempeño de su labor?	X		X		X		
Procesos de selección								
07	¿Conoce usted cuales son los procesos para la selección del personal de trabajo?	X		X		X		
08	¿Se realiza una evaluación practica del personal antes de ser contratado?		X	X		X		
09	¿Considera usted que el personal que labora dentro de la entidad es eficiente?		X	X		X		
10	¿Se realizan capacitaciones para el personal?							
11	¿Con que frecuencia se realizan las capacitaciones para el personal?	X		X		X		
Procesos de formalización								
12	¿Con que eficiencia se formaliza el contrato del trabajador una vez que ha sido aceptado?	X		X		X		
13	¿Considera usted que todos los trabajadores están formalizados bajo un contrato laboral?	X		X		X		
14	¿Considera usted si los trabajadores ganan de acuerdo a la capacidad que desempeñan?		X	X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador

Fernández Jaime Rafael Jesús

DNI 19943875

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad en enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....11..... de12..... de 2021



Dr. Rafael J. Fernández Jesús
CPOC. N° 08-1958/CCP-3
AUDITOR INDEPENDIENTE
REGISTRO Nº 18-0001-01

Firma del experto

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO**

N°	Dimensiones/Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Operaciones financieras								
01	¿Conoce usted para que se realiza una auditoria de cumplimiento?	X		X		X		
02	¿Considera usted que una auditoria de cumplimiento solucionara en parte los inconvenientes que presenta la entidad donde usted labora?	X		X		X		
03	¿Sabe Ud., que la auditoria de cumplimiento es realizada mediante la evaluación profesional, con técnicas específicas, con el fin de verificar el cumplimiento de la normatividad de la entidad?	X		X		X		
04	¿En su opinión la evaluación de capacidades es evaluada para la contratación de personal?	X		X		X		
05	¿En su opinión la auditoria de cumplimiento coadyuva al cumplimiento del plan anual financiero de la entidad?	X		X		X		
06	¿En su opinión la auditoria de cumplimiento contribuye con el objetivo para mejorar todos los procesos que se realizan dentro de la entidad?	X		X		X		
Operaciones administrativas								
07	¿Para Ud., la planeación de la entidad solo depende de la directiva?	X		X		X		
08	¿Para Ud., la evaluación sistemática, es realizada solo por auditor con experiencias profesionales?	X		X		X		
09	¿En qué medida considera usted que la auditoria de cumplimiento le ayudara a mejorar las partes débiles de la entidad?	X		X		X		
10	¿En su opinión la auditoria de cumplimiento, es adecuada en la lucha contra mala contratación del personal?		X	X		X		
11	¿Ud., considera de vital importancia la evaluación de destrezas dentro de una entidad?	X		X		X		
Operaciones económicas								
12	¿Sabe Ud., que la evaluación es un acto de apoyo que trata el bajo desempeño de los trabajadores?	X		X		X		
13	¿Considera usted que la organización de la entidad es manejada por personas eficientes y capaces?		X	X		X		
14	¿Cree Ud., que las evaluaciones de una auditoria de cumplimiento coadyuvan a al desempeño de los trabajadores dentro de la DREH?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador

Cabezas Limaco Gladys Elba

DNI 19928586

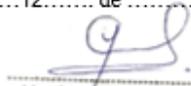
¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se eniende sin dificultad en enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....12..... de12..... de 2021



Mg. CPC Gladys Elba
Cabezas Limaco
MAT. 419

Firma del experto

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
CONTRATACION DE PERSONAL**

Nº	Preguntas	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Procesos de reclutamiento								
01	¿Conoce usted en que consiste las contrataciones del personal?	X		X		X		
02	¿Conoce usted si los procesos para el reclutamiento del personal son las adecuadas?	X		X		X		
03	¿En qué medida considera usted que los contratos del personal son eficientes?	X		X		X		
04	¿Considera usted si los contratos son transparentes?	X		X		X		
05	¿En qué medida considera usted que el ambiente de trabajo es acogedor para el personal?	X		X		X		
06	¿Considera usted que el personal está capacitado para el desempeño de su labor?	X		X		X		
Procesos de selección								
07	¿Conoce usted cuales son los procesos para la selección del personal de trabajo?	X		X		X		
08	¿Se realiza una evaluación practica del personal antes de ser contratado?		X	X		X		
09	¿Considera usted que el personal que labora dentro de la entidad es eficiente?		X	X		X		
10	¿Se realizan capacitaciones para el personal?							
11	¿Con que frecuencia se realizan las capacitaciones para el personal?	X		X		X		
Procesos de formalización								
12	¿Con que eficiencia se formaliza el contrato del trabajador una vez que ha sido aceptado?	X		X		X		
13	¿Considera usted que todos los trabajadores están formalizados bajo un contrato laboral?	X		X		X		
14	¿Considera usted si los trabajadores ganan de acuerdo a la capacidad que desempeñan?		X	X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador

Cabezas Limaco Gladys Elba

DNI 19928586

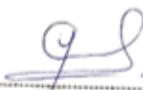
¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad en enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....12..... de12..... de 2021



 Mg. CPC Gladys Elba
 Cabezas Limaco
 2021

Firma del experto

Anexo 6: La data del procesamiento de datos

Muestra	AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO														SUMA Total
	D1: Evaluación profesional						D2: Evaluación sistemática					D3: Evaluación objetiva			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	2	1	3	1	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	39
2	2	1	3	1	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	39
3	2	1	3	1	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	39
4	2	1	3	1	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	39
5	2	1	3	1	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	39
6	2	1	3	1	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	39
7	2	1	3	1	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	39
8	2	2	3	1	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	40
9	2	2	3	1	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	40
10	2	2	3	1	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	40
11	3	2	3	1	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	41
12	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	42
13	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	42
14	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	42
15	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	42
16	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	42
17	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	42
18	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	42
19	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	42
20	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	42
21	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	42
22	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	42
23	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	42
24	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	44
25	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	46
26	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	48
27	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	48
28	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	48
29	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	48
30	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	48
31	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	5	4	50
32	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	5	4	50
33	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	5	4	50
34	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	5	4	50
35	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	3	5	4	51
36	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	3	5	4	51

37	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	3	5	4	51
38	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	3	5	4	51
39	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	52
40	3	3	3	4	4	3	3	4	5	4	5	4	5	4	54
41	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	56
42	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	56
43	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	57
44	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	57
45	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	57
46	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	57
47	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	58
48	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	58
49	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	58
50	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	58
51	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	58
52	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	59
53	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	61
54	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	61
55	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	61
56	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	61
57	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	61
58	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	62
59	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	62
60	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	62
61	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	62
62	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	62
63	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	62
64	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	62
65	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	62
66	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	62
67	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	62
68	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	62
69	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	62
70	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	62
71	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	62
72	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	62
73	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	62
74	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	62
75	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	62

Muestra	CONTRATACION DE PERSONAL														SUMA Total
	D1: Procesos de reclutamiento						D2: Procesos de selección					D3: Procesos de formalización			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	20
2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	20
3	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	20
4	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	20
5	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	20
6	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	20
7	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	20
8	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	20
9	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	20
10	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	20
11	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	21
12	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	21
13	1	2	2	1	2	1	1	2	3	1	2	1	2	1	22
14	1	2	2	1	2	1	1	2	3	1	2	1	2	1	22
15	1	2	2	1	2	1	1	2	3	1	2	1	2	1	22
16	1	2	2	1	2	1	1	2	3	1	2	1	2	1	22
17	1	2	2	1	2	1	1	2	3	1	2	1	2	1	22
18	1	2	2	1	2	1	1	2	3	1	2	1	2	1	22
19	1	2	2	1	2	1	1	2	3	1	2	1	2	1	22
20	2	2	2	1	2	1	1	2	3	1	2	1	2	1	23
21	2	3	2	1	2	1	1	2	3	1	2	1	2	1	24
22	2	3	2	1	2	1	1	2	3	1	2	1	2	1	24
23	2	3	2	1	3	1	1	2	3	1	2	1	2	1	25
24	2	3	2	1	3	1	1	2	3	1	2	1	2	1	25
25	2	3	2	1	3	1	1	2	3	1	2	1	2	1	25
26	2	3	2	1	3	1	1	2	3	1	2	1	2	1	25
27	2	3	2	1	3	1	2	2	3	1	2	1	2	1	26
28	2	3	2	1	3	1	2	2	3	1	2	1	2	1	26
29	2	3	2	1	3	1	2	2	3	1	2	1	2	1	26
30	2	3	2	2	3	1	2	2	3	1	2	1	2	1	27
31	2	3	2	2	3	1	2	2	3	1	2	1	2	1	27
32	2	3	2	2	3	1	2	2	3	1	2	1	2	1	27
33	2	3	2	2	3	1	2	2	3	1	2	1	2	1	27
34	2	3	2	2	3	1	2	2	3	1	2	1	2	1	27
35	2	3	2	2	3	1	2	2	3	1	2	1	2	1	27
36	2	3	2	2	3	1	2	2	3	1	2	1	2	1	27
37	3	3	2	2	3	1	2	2	3	1	2	1	2	1	28
38	3	3	2	2	3	1	2	2	3	1	2	1	2	1	28

39	3	3	2	2	3	1	2	2	3	1	2	1	2	1	28
40	3	3	3	2	3	1	2	2	3	1	2	1	2	1	29
41	3	3	3	2	3	2	2	2	4	1	2	1	2	1	31
42	3	3	3	2	3	2	2	2	4	1	2	1	2	1	31
43	3	3	3	2	3	2	2	2	4	1	2	1	2	1	31
44	3	3	3	2	3	2	2	2	4	2	2	1	2	1	32
45	3	3	3	2	3	2	2	2	4	2	3	2	3	1	35
46	3	3	3	2	3	2	2	2	4	2	3	2	3	1	35
47	3	3	3	2	3	2	2	2	4	2	3	2	3	1	35
48	3	3	3	2	3	2	2	2	4	2	3	2	3	1	35
49	3	3	3	2	3	2	2	2	4	2	3	2	3	1	35
50	3	3	3	2	3	2	2	2	4	2	3	2	3	1	35
51	3	3	3	2	3	2	2	2	4	2	3	2	3	1	35
52	3	3	3	2	3	2	2	2	4	2	3	2	3	1	35
53	3	3	3	2	3	2	2	2	4	2	3	2	3	1	35
54	3	3	3	2	3	2	2	2	4	2	3	2	3	1	35
55	3	3	3	2	3	2	2	2	4	2	3	2	3	1	35
56	3	3	3	2	3	2	2	2	4	2	3	2	3	1	35
57	3	3	3	2	3	2	2	2	4	2	3	2	3	1	35
58	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	3	2	3	1	36
59	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	3	2	3	1	36
60	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	3	2	3	1	36
61	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	3	2	3	1	36
62	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	3	2	3	1	36
63	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	4	2	3	1	37
64	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	4	2	3	1	37
65	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	4	3	3	1	38
66	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	4	3	3	1	38
67	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	4	3	3	1	38
68	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	4	3	3	1	38
69	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	4	3	3	1	38
70	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	4	3	3	1	38
71	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	4	3	3	1	38
72	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	4	3	3	1	38
73	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	4	3	3	1	38
74	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	4	3	3	1	38
75	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	4	3	3	1	38

Anexo 7: Consentimiento informado**SOLICITO: APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION**

SEÑOR DIRECTOR DE LA DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION DE
HUANCAVELICA-DREH

S.D.

Yo, Geny Carina Carhuapoma Perez, con DNI N°
46834278 y Flor Rubesana Carhuapoma Perez con DNI N° 42945713, bachilleres de
la facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los
Andes -UPLA, SOLICITAMOS a su digno despacho la **APLICACIÓN DE NUESTROS
INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN QUE LLEVA POR TITULO “AUDITORIA
DE CUMPLIMIENTO Y CONTRATACION DEL PERSONAL EN LA DIRECCION
REGIONAL DE EDUCACION DE HUANCAVELICA- 2021”** y de esta manera optar el
título de CONTADOR PUBLICO,

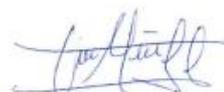
Sin otro particular me despido de usted y espero
la atención de mi solicitud.

Huancayo, 27 de octubre de 2021



Geny Carina Carhuapoma Perez

DNI N° 46834278

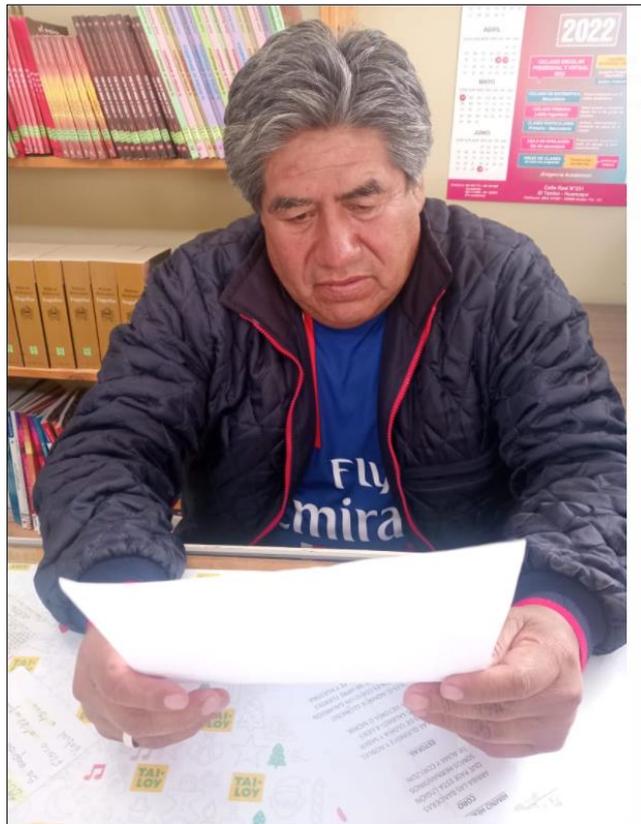


Flor R. Carhuapoma Perez

DNI N° 42945713



Anexo 8: Fotos de la aplicación del instrumento





PUBLICACIÓN DE RECOMENDACIONES DE LOS INFORMES DE AUDITORÍA ORIENTADAS A MEJORAR LA GESTIÓN DE LA ENTIDAD 2019

ESTADO DE IMPLEMENTACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES DE LOS INFORMES DE AUDITORÍA ORIENTADAS A LA MEJORA DE LA GESTIÓN				
Directiva N° 006 -2017-CGIPROD "Implementación y seguimiento a las recomendaciones de los informes de auditoría y publicación de sus estados en el Portal de Transparencia de la entidad", y Decreto Supremo N° 070-2013-PCM que modifica EL Reglamento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 072-2003-PCM				
Entidad:		Dirección Regional de Educación Huancavelica		
Periodo de seguimiento:		Mayo - junio 2019 - III Bimestre 2019		
INFORMES EMITIDOS POR ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN HUANCAVELICA (OCI-DREH)				
N° DEL INFORME DE AUDITORIA	TIPO DE INFORME DE AUDITORIA	N° DE RECOMENDACIONES	RECOMENDACIONES	ESTADO DE LA RECOMENDACIÓN
001-2008-2-0721	Examen Especial a deudas pendientes de la DREH ante la SUNAT, a los periodos 2005 y 2006	2	AL DIRECTOR REGIONAL DE EDUCACIÓN DE HUANCAVELICA A FIN DE QUE SE SIRVA: 4.2. Disponer, a la Dirección de Gestión Administrativa de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, implementar el Memorandum de Control Interno N° 003-2007-CEE-OCI-DREH/ME y dar medidas de seguimiento para su extinción de la deuda de la DREH ante la SUNAT. (Conclusión n.° 3.2 y Otros aspectos de Importancia 8.3.)	Proceso
001-2011-2-0721	Informe Largo "E.E. Al Programa de Mantenimiento Preventivo Básico de Locales Escolares periodo 2008	2	Disponer al Director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancavelica, que exija a los Directores de la once (11) instituciones educativas que aún se encuentran omisas: n° 36113, 36359, 38454/821, 34003, 36039/916, 322, 36027, 36144, 36327, 36322 y 34014/San Cristóbal, que presenten bajo responsabilidad administrativa, el formato 2 declaración de gastos, a fin de conocer los gastos reales ejecutados en el mantenimiento preventivo de locales escolares (Conclusión n.° 1).	Pendiente
		3	Disponer el Director Regional de Educación de Huancavelica y al Director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancavelica, la efectiva implementación de las recomendaciones, sugeridas en el memorándum de control interno acorados a los prebostos funcionarios, para el fortalecimiento del control interno referente al mantenimiento preventivo de locales escolares para coadyuvar al logro de los objetivos, cuyos resultados a la fecha no ha sido informado a este Órgano de Control Institucional. (Conclusión n.° 2)	Pendiente
		4	Disponer al Director Regional de Educación y al Director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancavelica, que a través del Área de Infraestructura, realice supervisiones y monitoreos a fin que se revise que los materiales adquiridos por las Instituciones Educativas se utilicen para los fines que fueron adquiridos. (Conclusión n.° 3)	Pendiente

N° DEL INFORME DE AUDITORIA	TIPO DE INFORME DE AUDITORIA	N° DE RECOMENDACIONES	RECOMENDACIONES	ESTADO DE LA RECOMENDACIÓN
004-2018-2-0721	Auditoría de Cumplimiento a la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaytará - periodo 2017-2018	4	Realice capacitaciones a las Áreas de Administración, Logística y Control previo en la aplicación de la Directiva de Tesorería vigente, y establecer responsabilidades de cumplimiento que se encuentren establecidos en las normativas internas. (Conclusión n.° 1)	Pendiente
		5	Disponer que el Área de Administración en coordinación con las Áreas correspondientes, diseñen y establezcan lineamientos y directivas internas que permitan un eficiente funcionamiento del Área de Logística, en cuanto a la formulación y presentación del cuadro de necesidades de bienes, servicios y obras para la respectiva elaboración del cuadro consolidado de necesidades y elaboración del Plan Anual de adquisiciones y evitar fraccionamiento. (Conclusión n.° 2)	Pendiente
		6	Que la Dirección de la UGEL Huaytará, realice las gestiones ante el Gobierno Regional de Huancavelica a fin de que cumpliendo con la normativa aplicable se concluya con la construcción del almacén central y cochera de la UGEL Huaytará. (Conclusión n.° 2)	Pendiente
		7	Establezca mecanismos de control mediante directivas y/o lineamientos que precisen mejorar los procedimientos para la revisión y/o verificación de los documentos sustentatorios de las órdenes de servicio y/o compras, comprobantes de pago a fin de garantizar la veracidad y el adecuado sustento de los compromisos, devengados, giros y pagos. (Conclusión n.° 3) (Control interno)	Pendiente
		8	Que la Dirección de la UGEL- Huaytará, tome las acciones necesarias, para implementar las recomendaciones advertidas a su despacho, sobre la custodia de S/ 90 722,00, dinero que se encontraba en poder del Cajero y dichos fondos no utilizados se depositan en una cuenta del Tesoro Público a fin de caudelar los recursos públicos. (Conclusión n.° 4) (Aspectos relevantes de la Aud.)	Pendiente
		9	Que la Dirección de la UGEL- Huaytará, tome las acciones necesarias, para implementar las recomendaciones advertidas a su despacho, sobre las columnas del primer piso de local Almacén Central y Cochera de la UGEL- Huaytará, en relación al refuerzo de acero incompleto en algunas columnas del proyector mencionado, con el fin de mitigar el riesgo advertido. (Conclusión n.° 4) (Aspectos relevantes de la Aud.)	Pendiente
TOTAL		10		

**ESTADO SITUACIONAL DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES DE LOS INFORMES DE AUDITORÍA,
DERIVADAS DE LOS ÓRGANOS QUE CONFORMAN EL SISTEMA NACIONAL DE CONTROL 2020**

N° DEL INFORME DE AUDITORÍA		N°	RECOMENDACIÓN	ESTADO DE LA RECOMENDACIÓN
CGIGRHW-AC	proyecto "Mejoramiento e implementación de la Compañía de Bomberos Voluntarios n.° 56 del distrito de Huancavelica"	4	Disponer al director de la Oficina de Logística como área técnica de contrataciones para que, en coordinación con los miembros del comité especial y permanente, se cifian a lo establecido en la normativa de contrataciones, respecto a la admisibilidad de los requerimientos técnicos mínimos y la evaluación de las propuestas técnicas las cuales deben ser de manera objetiva. (Conclusión n.° 1).	Pendiente
Informe de control Especifico n.° 024-2020-2-5338-SCE	Beneficios no económicos a favor de funcionarios que desempeñaron cargos de confianza o de dirección y de elección popular, años 2016 y 2017.	1	Disponer el inicio de las acciones administrativas para el deslinde de las responsabilidades que correspondan, de los funcionarios y servidores públicos del Gobierno Regional de Huancavelica comprendidos en el hecho irregular "Durante los periodos 2016 y 2017, se gestionó y otorgó beneficios no económicos (alimentos, calzados, prendas de vestir y telas) derivados de convenios colectivos, a favor de funcionarios públicos de elección popular directa (Gobernador y Vice gobernador); asimismo, a favor de funcionarios designados en cargos de confianza o de dirección, a pesar de encontrarse excluidos del derecho a la negociación colectiva; generando un perjuicio de S/ 152 019,30", del presente informe de Control Especifico, de Acuerdo a las normas que regulan la materia. (Conclusión n.° 1)	Pendiente
		2	Dar inicio a las acciones legales contra los funcionarios y servidores públicos comprendidos en el hecho con evidencia de irregularidad del presente informe de Control Especifico. (Conclusión n.° 1)	Pendiente
Informe de control Especifico n.° 047-2020-2-5338-SCE	Elaboración y aprobación del expediente técnico del proyecto: "Mejoramiento y Construcción de la carretera Choclococha - Champacocha - Tacsana - Ccarhuanchu, Distrito de Pínpichaca - Huaytará - Huancavelica"	1	Disponer el inicio de las acciones administrativas para el deslinde de las responsabilidades que correspondan, de los funcionarios y servidores públicos del Gobierno Regional de Huancavelica comprendidos en el hecho irregular "La Entidad recibió el anteproyecto del expediente técnico del proyecto: Mejoramiento y construcción de la carretera Choclococha - Champacocha - Tacsana - Ccarhuanchu, distrito de Pínpichaca - Huaytará - Huancavelica" dos (2) meses antes de la contratación de los formuladores, contratación que se realizó de manera fraccionada; además, se tramitó, otorgó conformidades y realizó el pago del 70% del monto contractual de los servicios de los formuladores, el cual contenía deficiencias técnicas; situación que generó perjuicio económico por S/ 30 802,10 y la formulación del expediente técnico", del presente informe de Control Especifico, de Acuerdo a las normas que regulan la materia. (Conclusión n.° 1)	Pendiente
		2	Disponer el inicio a las acciones legales contra los funcionarios y servidores públicos comprendidos en el hecho con evidencia de irregularidad del presente informe de Control Especifico. (Conclusión n.° 1)	Pendiente
Informe de control Especifico n.° 048-2020-2-5338-SCE	Elaboración y aprobación del expediente técnico del proyecto: "Mejoramiento de los servicios de transitabilidad vehicular del camino vecinal Cocha - Pampalaya, distrito de Ama y Castrovirreyña"	1	Disponer el inicio de las acciones administrativas para el deslinde de las responsabilidades que correspondan, de los funcionarios y servidores públicos del Gobierno Regional de Huancavelica comprendidos en los hechos irregulares "La Entidad aprobó y otorgó conformidad de servicios al consorcio CIARGO por la formulación del Expediente Técnico del proyecto: "Mejoramiento de los servicios de transitabilidad vehicular del camino vecinal Cocha - Pampalaya", a pesar que en el primer entregable la Evaluación de Impacto Ambiental fue observado y el segundo entregable no contaba con el informe de Evaluación de Impacto Ambiental; generando con ello el pago de S/ 88 920,00; asimismo, se aprobó el expediente técnico via acto resolutive, sin contar con la Certificación Ambiental; generando se afecte la legalidad en la prestación del servicio y la ejecución oportuna del proyecto", del presente Informe de Control Especifico, de acuerdo a las normas que regulan la materia. (Conclusión n.° 1).	Pendiente
		2	Disponer el inicio a las acciones legales contra los funcionarios y servidores públicos comprendidos en los hechos con evidencias de irregularidad del presente Informe de Control Especifico, a través de los órganos que ejerzan la representación legal para la defensa jurídica de los intereses del Estado. (Conclusión n.° 1)	Pendiente

