



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Contratación de Personal y los Informes de Servicio de Control en
una entidad pública, Cusco 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORA:

Hermoza Pinedo, Yanet (orcid.org/0000-0002-1963-2185)

ASESOR:

Mg. Núñez Untiveros, Jesús Enrique (orcid.org/0000-0001-9069-4496)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y
ciudadanía.

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico este trabajo a Dios y a mi familia, a quienes le estoy eternamente agradecida por ser un pilar importante, ya que guiaron mi camino para alcanzar este gran logro.

Agradecimiento

Agradezco a mi alma mater, la Universidad César Vallejo y a los profesores que me enseñaron y guiaron durante todo el proceso. También quiero agradecer a mi familia, porque sin ello

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Categorías, subcategorías y Matriz de Categorización	15
3.3. Escenario de Estudio	15
3.4. Participantes	16
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.6. Procedimiento	19
3.7. Rigor científico	19
3.8. Método de Análisis de datos	20
3.9 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	22
V. CONCLUSIONES	32
VI. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	36
ANEXOS	44

Índice de tablas

Tabla 1	Tabla de categorías	15
Tabla 2	Tabla de Subcategorías	15
Tabla 3	Categorización de participantes	16
Tabla 4	Técnicas e instrumentos	18
Tabla 5	Análisis documental	31

Resumen

El estudio tuvo como objetivo describir de qué manera se realiza la contratación de personal y los informes de servicios de control en una entidad pública Cusco 2022, asimismo, desarrolló como problema de investigación, ¿De qué manera se realiza la contratación de personal y los informes de servicios de control en una entidad pública Cusco 2022? Se tuvo un método con enfoque cualitativo básico y descriptivo, con diseño no experimental, de trabajo de campo y teniendo un diseño fenomenológico. Además, contó con la participación de 10 personas con cargos de gerente y subgerente. Los resultados evidenciaron que en la entidad de estudio la contratación de personal presenta deficiencias, ya que se recortan procesos importantes y el personal que labora actualmente carece de conocimientos básicos para desempeñar sus funciones. Se logró concluir que se deben implementar una serie de estrategias y actividades para mejorar los procesos de selección y contratación de personal, de lo contrario los problemas internos que se evidencian seguirán ocurriendo.

Palabras clave: Contratación, selección, personal, control y procedimientos.

Abstract

The objective of the study was to describe how the hiring of personnel and the control services reports are carried out in a public entity Cusco 2022, also developed as a research problem. How is the hiring of personnel and the control services reports carried out in a public entity Cusco 2022? It had a method with a basic qualitative and descriptive approach, with non-experimental design, field work and having a phenomenological design. In addition, it counted with the participation of 10 people with manager and assistant manager positions. The results showed that there are deficiencies in the hiring of personnel in the entity under study, since important processes are cut back and the personnel currently working lacks basic knowledge to perform their functions. It was concluded that a series of strategies and activities should be implemented to improve the personnel selection and hiring processes, otherwise the internal problems that are evident will continue to occur.

Keywords: Recruitment, selection, personnel, control and procedure

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad la gestión pública es una herramienta que aporta al bienestar de las instituciones porque genera un fortalecimiento de la administración, estrategias óptimas para el buen funcionamiento, un sistema más eficiente y una calidad en todas las actividades internas que se realicen. Es por ello que, con el transcurso del tiempo, las contrataciones de personal vienen dándose de forma más responsable y eficiente, ya que las autoridades se han percatado que no contar con el personal idóneo alarga los procesos, ocasiona problemas internos, y las metas y objetivos son difíciles de alcanzar. Pese a que el Estado es el ente regulador y supervisor, debe estar regido por una actividad responsable y transparente en todos los procesos que lleve a cabo, sin embargo, la realidad es otra.

En el ámbito mundial existe una gestión pública pobre, consecuencia del mal uso de recursos gubernamentales y toma de decisiones, lo cual ha generado un mal desempeño, problemas internos, servicios por debajo del nivel de calidad, quejas y reclamos y malas praxis, afectando a países completos. Estos problemas, en su mayoría, se relacionan por la mala contratación de personal que tienen las entidades públicas, ya que no realizan los debidos procesos y el personal que se encuentra laborando no reúne las competencias y conocimientos básicos. En América Latina son cerca de 8 de 12 países que invierten eficazmente en llevar a cabo procesos de contrataciones, por ejemplo, Brasil, es uno de los únicos que invierte el 1% del PBI en fortalecer la administración pública, sin embargo, esto no quiere decir que no presenten problemas. Además, esta cifra hace hincapié en que los países con menor puntuación en cuanto a contrataciones responsable, son Argentina, Chile y Perú (OECD, 2020).

En el ámbito nacional, en Perú, las contrataciones del personal, son procesos considerados importante porque en base a esto se puede optimizar las actividades y obtener mejores los resultados, es por ello que las entidades públicas y privadas lo consideran como un factor clave. En el país el desempeño de las entidades ha mejorado gracias a la gestión administrativa y a los debidos procesos de

contrataciones, sin embargo, la corrupción aún se ha hecho presente evitando que los procesos y actividades internas se lleven de forma óptima. Pese a que el Estado ha implementado procesos y herramientas útiles, aún se evidencian problemas relacionados al factor humano.

Del mismo modo, la ley del Servicio civil (Ley 30057), comenta que aquellos individuos que presten servicios a diversas entidades de origen público, conteniendo dentro de sus compromisos el anteponer los intereses del estado y mejora del desempeño. Por otro lado, la (Ley 27815) establece lineamientos a la gestión pública actual, la cual promueve el desempeño moral, ético y democrático del funcionario o servidor público.

Respecto al ámbito local, existen distintas entidades públicas que presentan problemas relacionados a la mala gestión y administración, y por mucho tiempo esto ha generado problemas y quejas por parte de la ciudadanía. En la entidad pública, Cusco 2022 se evidencia un mal desempeño laboral y un bajo nivel de calidad en sus procesos y actividades de selección de personal, ya que suele contratarse a personas que carecen de conocimientos y habilidades o que no están dispuestas a desempeñar una labor óptima para alcanzar las metas y objetivos institucionales, ante esto es importante analizar la problemática debido a que viene desencadenando problemas importantes.

El estudio estableció el siguiente problema general: ¿De qué manera se realiza la contratación de personal y los informes de servicios de control en una entidad pública Cusco 2022? Y como problemas específicos tenemos P1: ¿De qué manera se realiza contratación de personal desde la perspectiva de la administración en una entidad pública Cusco 2022? P2: ¿De qué manera se realiza la contratación de personal desde la perspectiva de los auditores internos en una entidad pública Cusco 2022? P3: ¿De qué manera se realiza la contratación de personal desde la perspectiva de los auditores independientes en una entidad pública Cusco 2022? Y P4: ¿De qué manera se realiza la contratación de personal desde la perspectiva de los legisladores y reguladores en una entidad pública Cusco 2022?

Este estudio fue desarrollado porque se busca analizar el sistema de contrataciones, de manera que se pueda conocer si los procesos de selección,

reclamación y contratación son deficientes o adecuados en la entidad. La justificación teórica, se busca estudiar las categorías y subcategorías, a través de una recolección de información variada y actual extraída de libros, tesis, artículos e informes. Del mismo modo la justificación práctica, se desea analizar la situación de la entidad para establecer posibles soluciones para que las autoridades puedan cambiar los procesos y que la gestión en la entidad sea más óptima. Por último, la justificación metodológica, el estudio se desarrolló siguiendo técnicas y herramientas propias de una investigación cualitativa, entrevistas, análisis documental, guía de entrevista, otros, los cuales permitieron recoger información importante sobre la problemática.

Finalmente, el objetivo general fue: Describir de qué manera se realiza la contratación de personal y los informes de servicios de control en una entidad pública Cusco 2022. Así como objetivos específicos O1: Describir de qué manera se realiza la contratación de personal desde la perspectiva de la administración en una entidad pública Cusco 2022. O2: Describir de qué manera se realiza la contratación de personal desde la perspectiva de los auditores internos en una entidad pública Cusco 2022. O3: Describir de qué manera se realiza la contratación de personal desde la perspectiva de los auditores independientes en una entidad pública Cusco 2022. O4: Describir de qué manera se realiza la contratación de personal desde la perspectiva de los legisladores y reguladores en una entidad pública Cusco 2022.

II. MARCO TEÓRICO

La primera categoría, contrataciones de personal, tiene como primer antecedente nacional a Venegas (2020), desarrolló en su estudio cómo se viene dando el reclutamiento y las estrategias que son aplicadas en una empresa de logística y tecnología, el autor optó por un estudio mixto no experimental y una muestra de 64 colaboradores de la empresa G4S, a quienes se aplicó la encuesta. En los resultados obtenidos de la empresa se halló que la empresa no cuenta con un buen sistema de contratación de personal, debido a que sus trabajadores desconocen las políticas básicas de RRHH, asimismo, no se reconocen los procesos de talento humano, lo cual dificulta el buen desempeño del personal. Se concluye que tener estrategias de reclutamiento y selección permite mejorar los procesos, procedimientos y actividades que se lleven a cabo en una entidad, asimismo, evita falencias y problemas internos, ya que los trabajadores poseen los conocimientos y son capaces de desempeñar una buena función.

El autor Portuondo (2018) en su estudio investigó la selección de personal y su relación con el desempeño laboral en una municipalidad, utilizando una metodología de diseño no experimental, descriptiva y considerando una muestra de 98 trabajadores. En sus resultados se evidenció que la selección y contratación del personal que se tiene actualmente no es la adecuada, es por ello que el investigador recomendó tener nuevas estrategias de reclutamiento para poder captar a un personal capaz. Se concluyó que es necesario que la entidad sea más transparente al reclutar a nuevo personal porque los resultados no son los esperados debido al desempeño que existe. Además, es necesario actualizar las técnicas de gestión de talento humano porque el enfoque no es el más óptimo y no beneficia a la institución.

Gavilano (2018) desarrolló como objetivo proponer mejorar para el proceso de reclutamiento y selección de personal en una universidad de la ciudad Piura, teniendo como método un enfoque cualitativo, de campo y de revisión bibliográfica, asimismo, se elaboró una entrevista para ser aplicada a la muestra. En sus resultados el autor halló que en la entidad se tiene en consideración el reglamento de procesos de selección, lo cual permite elegir a los mejores candidatos para ocupar los puestos

libres, sin embargo, aún se evidencian errores. En conclusión, es necesario que la entidad lleve a cabo procesos más óptimos en cuanto a la pre selección y selección de personal, de manera que se cumplan los objetivos y metas, lo cual puede llevarse eficientemente si se cumple con la Ley de Servicio Civil y si el área de administración y de Recursos Humanos realiza los procedimientos que la casa de estudios delimita como obligatorios.

En cuanto a los antecedentes internacionales, Arce (2017) tuvo el objetivo de identificar los factores clave que crean la rotación de empleados en la municipalidad de Tejupilco, por ello se contó con un estudio cuantitativo descriptivo, utilizando una muestra de 50 trabajadores de la entidad. El autor obtuvo en sus resultados que la rotación de personal se da porque el sueldo que ofrece la entidad no es adecuado, no existe capacitación constante, la informalidad de los trabajadores parte por la falta de reconocimiento y los beneficios que no se les brinda. En conclusión, la entidad necesita realizar evaluaciones y capacitaciones para mejorar y ampliar los conocimientos de los trabajadores, asimismo, analizar el perfil que se desea cubrir al contratar nuevo personal, de manera que se distribuyan las funciones en base a los conocimientos que tengan y no desencadenen problemas internos.

Por otro lado, Mármol (2017) en su estudio tuvo como propósito implementar un proceso de selección y contratación de personal basado en el análisis de las competencias y habilidades de los posibles candidatos, es por ello que la investigación fue de carácter cualitativo, teniendo un análisis y reflexión de la problemática. El autor halló en su investigación que el proceso de selección por competencias ofrece una transparencia y que el personal sea puesto en evaluación para conocer sus habilidades y debilidades, asimismo, se obtuvo que con este proceso se pudo seleccionar a un personal idóneo que tenga destrezas para desarrollar las distintas labores. Se concluye que para reforzar las competencias es necesario realizar capacitaciones al nuevo colaborador y motivarlos a que completen un entrenamiento para ampliar sus conocimientos básicos, de manera que los trabajadores se encuentren en un bien nivel.

Medina (2017), en su estudio tuvo como objetivo investigar la incidencia de la selección de personal en el desempeño de personal en una empresa, desarrolló un

método cualitativo, teniendo en cuenta la investigación de campo descriptiva, asimismo, utilizó una muestra de 50 colaboradores de la empresa LO&LO. En los resultados se evidenció que los procesos de contratación que tiene la empresa no son buenos, es por ello que existen problemas en el desempeño y cumplimiento de objetivos por parte de los trabajadores. El autor concluye que es necesario realizar capacitaciones e implementar un sistema que permita potenciar la selección y ubicación de trabajadores en la empresa, de manera que las actividades y procesos sean más rigurosos, teniendo en cuenta un perfil idóneo de trabajador.

En cuanto a los artículos en lengua española, Chicaiza, et al. (2018) tuvo como propósito de estudio valorar la relación entre el proceso de selección de personal y la relación con la satisfacción del cliente en una entidad pública de Ecuador, se tuvo un enfoque cualitativo que fue llevado a cabo con la recopilación de información actual, hallando en sus resultados que el procedimiento de contratación del personal es una herramienta importante que debe ser desarrollado eficazmente porque de esto dependerá que la entidad tenga un buen desempeño y buenos resultados. Además, es necesario realizar el debido proceso porque influye en la satisfacción de los usuarios, como también en el cumplimiento de tareas.

El autor Gonzáles (2017), desarrolló como propósito de estudio reflexionar sobre la contratación laboral en una entidad de construcción en Colombia, teniendo un método de revisión basada en un análisis documental sobre la problemática. En sus resultados se halló que existen alteraciones en el proceso de selección de personal en la entidad, asimismo, se evidencia un incumplimiento en la legislación laboral, lo cual se relaciona con la falta de garantías y transparencia en los contratos, lo cual ocasiona una desconfianza por parte de los trabajadores. En conclusión, cuando una entidad no lleva un proceso de selección adecuada, se incurre en errores que pueden perjudicar el funcionamiento interno y la obtención de resultados positivos, lo cual ocasiona que la entidad no alcance la calidad y los procedimientos sean tardíos.

Veintimilla & Velázquez (2017), en su investigación tuvieron como objetivo implementar modelos de contratación y selección de personal basada en los debidos procesos y evaluaciones de los candidatos que se presenten en las Cooperativas de Ahorro y Crédito, se tuvo una metodología básica y documental. Se logró hallar que al

implementar un modelo de contratación y de selección de personal se lograr conocer la aptitud de cada postulante para seleccionar al mejor candidato que cumpla con las habilidades y competencias necesarias para ocupar el puesto, asimismo, permite llevar un proceso transparente y tener mejores resultados. En conclusión, los autores señalaron que para seleccionar a un nuevo personal es necesario plantear un perfil con los conocimientos, habilidades y competencias que se requieren, de manera que en base a esto se pueda seleccionar al mejor colaborador, el cual pueda cumplir los logros, objetivos y tenga un buen desempeño.

En relación con los artículos en el idioma inglés se tiene a Paillé y Pham (2020), quienes tuvieron como objetivo de estudio investigar las contrataciones de candidatos en organizaciones ambientales, utilizando un método básico y de enfoque cuantitativo. En sus resultados se evidenció que las entidades con esta temática tienen lineamientos estrictos sobre la contratación de personal porque consideran que esto permitirá obtener resultados positivos y garantizar una práctica moral. En conclusión, los autores señalaron que es necesario que las entidades lleven a cabo procesos de selección más responsables y óptimos porque esto les permitirá tener una calidad institucional y un desempeño adecuado en todas las áreas, asimismo, le otorgará una buena imagen a la entidad, ya que preocupa por tener un personal competente.

Por otro lado, Arizábal et al. (2019) desarrolló como objetivo de investigación conocer las regulaciones del proceso de selección y contratación de enfermedades en la empresa Moran & Wood, se optó por un método cualitativo y de revisión documental, asimismo, se construyó una encuesta y se aplicaron 18 entrevistas. En sus hallazgos se obtuvo que existen regulaciones importantes en la entidad respecto a la contratación de personal, las cuales se reflejan en políticas y normas que son respetadas, sin embargo, dependen de la oferta y demanda. En conclusión, los autores señalaron que las enfermeras son seleccionadas luego de un proceso largo y exhaustivo, teniendo en consideración el licenciamiento y las competencias que posean para lograr desempeñarse en el mercado.

Waxin et al. (2018), desarrollaron como objetivo estudiar cómo es la contratación de personal en la región árabe, teniendo una metodología cualitativa básica. En los resultados se halló que existen desafíos grandes al seleccionar

personal, ya que muchas personas no cumplen con los requerimientos básicos, competencias y habilidades para cubrir los puestos, asimismo, las pretensiones salariales y los beneficios no van acorde. En conclusión, en la región árabe es necesario implementar mecanismos de contratación con criterios rigurosos de selección de personal, de modo que se considere al mejor personal para laborar en las empresas o entidades, así como capacitarlo para que pueda ser más eficiente y tengan un mejor desempeño.

La categoría contratación de personal, posee teorías que respaldan su estudio, en primer lugar, la teoría de contratos, la cual señala que existe un modelo de equilibrio parcial en el cual el mercado es un eje importante por la variedad que posee. Además, se caracteriza porque describe la interacción entre los distintos actores y los contratos que estos establecen para negociar, los cuales deben ser justos y adecuados para cumplir con la normativa y con los modelos teóricos (Jiménez, 2017).

Por otro lado, la teoría de asimetría de la información, señala que existe un modelo para que el principal y el agente se relacionen entre sí, siendo el poder de negociación evidenciado a través de un contrato. Al crear un contrato el principal debe determinar el nivel de esfuerzo que el agente debe brindar, en base a esto se delimitará la remuneración y los objetivos que debe alcanzar al finalizar la jornada (Yang y otros, 2021).

Con relación a la segunda categoría, informes de servicio de control, se tiene como referente nacional a Ureta (2021), quien tuvo como fin determinar el efecto entre el control interno y la contratación pública en la municipalidad de Cusco, 2019. El estudio fue desarrollado con un método cuantitativo básico, descriptivo, correlacional y de diseño no experimental, asimismo, se contó con la participación de 20 administrativos del lugar de estudio. En sus hallazgos se evidencia que las variables se relacionan entre sí y que en la entidad las actividades de control se realizan de forma deficiente, lo cual repercute negativamente en los resultados y el cumplimiento de metas. En conclusión, la entidad necesita de una serie de estrategias y mecanismos para mejorar sus procesos porque la calidad está en un nivel bajo, lo cual posibilita la existencia de problemas internos y externos.

Ahumada (2019), planteó como fin identificar la relación entre la selección de empleados y el desarrollo organizacional en el Ministerio de Agricultura y Riego en 2016, teniendo un método básico, descriptivo y transversal, considerando una muestra de 120 trabajadores de la entidad. En los resultados del estudio se halló que los colaboradores no están conformes con el desempeño, el desarrollo organizacional, la selección de nuevos candidatos, otros. En conclusión, la entidad debe realizar estrategias y nuevos procesos para seleccionar personal idóneo que cumpla con los requerimientos mínimos y puedan desempeñar labores más eficientes y eficaces.

Del mismo modo, De la Cruz (2019) tuvo como propósito determinar cómo influye el control simultáneo en el rango de denuncias de una entidad estatal, es por ello que se optó por un método cuantitativo, descriptivo y de diseño no experimental. Se logró evidenciar que el control simultáneo interno en la entidad aún puede seguir mejorándose para así, obtener resultados positivos y alcanzar una mayor calidad. Se concluye, que en la entidad pública es necesario realizar mayores controles que permitan monitorear las actividades, el desempeño de los trabajadores y el logro de los objetivos y metas, de manera que se conozca si el trabajo viene siendo el adecuado o deben desarrollarse mecanismos para mejorar.

Por otro lado, los antecedentes internacionales de la categoría se tienen a Valdez (2021), quien desarrolló como objetivo estudiar los procedimientos al momento de reclutar y seleccionar nuevo personal para la entidad educativa San Daniel Comboni de Esmeraldas, se consideró un método cualitativo básico, utilizando la observación y la aplicación de entrevistas al personal. En los hallazgos se determinó que la institución necesita implementar mejores mecanismos para seleccionar al personal que ocupará los puestos, ya que, si bien se logran las metas y existe un buen desempeño, aún puede mejorarse. En conclusión, la institución necesita nuevas estrategias para mejorar el proceso de selección y contratación de personal, ya que el flujo de candidatos es grande y solo se considera a personas recomendadas o dirigidas, lo cual evidencia problemas porque estas personas no tienen todos los conocimientos necesarios.

Martínez (2020), en su investigación tuvo como objetivo crear un proceso de reclutamiento y selección en el Organismo Provincial de la Industria Alimentaria de

Pinar del Río, aplicando una metodología empírica y de diseño observacional. En sus resultados se halló que los procedimientos que se aplican poseen ciertas reglas y lineamientos, sin embargo, no está direccionado para cubrir las necesidades de la entidad. En conclusión, si se desea lograr mayor eficiencia y eficacia en la entidad, será necesario capacitar al personal para que puedan desempeñar una función óptima y cumplir las necesidades de la entidad.

Por último, Pálate (2017) desarrolló como propósito estudiar el reclutamiento y selección de empleados en base a su desempeño, es por ello que se tuvo un método mixto, básico y se consideró como muestra a 81 trabajadores de Bioalimentar, quienes fueron entrevistados y encuestados sobre la problemática. En sus hallazgos determinó que la empresa no regula el proceso de reclutamiento y selección de nuevo personal, lo cual facilita la aparición de problemas internos, debido a la mala selección de personal que no cumple con los requisitos y no posee los conocimientos necesarios. Concluyó que la entidad necesita replantear los procesos para seleccionar a personas capaces y con las habilidades necesarias, asimismo, evaluar el desempeño de cada trabajador.

Por otro lado, en cuanto a los artículos nacionales del Contraloría General del Perú (2016), señalan que el servicio de control previo se realiza con el propósito de llevar a cabo procesos óptimos y eficientes, optimizando los contratos, el presupuesto laboral y todas las transacciones. La Contraloría del Perú (2022) indica que los servicios de control simultáneos son generados con la finalidad de verificar y hacer cumplir la normativa vigente, de manera que se eviten problemas y se corrijan adversidades que puedan presentarse, asimismo, tiene en cuenta ciertos puntos importantes: El control concurrente que abarca un mantenimiento sistemático e interdisciplinario, tiene como fin verificar el proceso y el cumplimiento de normas, así como el seguimiento de las actividades, revisión de documentos y análisis de información. Asimismo, el servicio de control posterior, la Contraloría General del Perú (2021) señala que permite evaluar las actividades y resultados que se realizan en la administración pública y que se relacionan con la gestión de activos, recursos y operaciones, así como las auditorías para el cumplimiento y evaluación de los procesos. Cabe señalar que este proceso brinda también una evaluación objetiva,

técnica y profesional de las actividades, operaciones y procedimientos administrativos en general. Este, es el que permite la evaluación de actividades y resultados realizados por la administración pública con respecto a la gestión de activos, recursos y operaciones; como también, los tipos de auditorías presenciales como la de cumplimiento, la cual brinda una evaluación objetiva, técnica y profesional de las transacciones, procesos y actividades financieras, técnica y profesional. Otro punto importante es que permite evaluar la rendición de cuentas, fomentar la calidad, evaluar la eficiencia y eficacia y conocer cómo se da el desempeño laboral de los servidores públicos.

Respecto a los antecedentes internacionales tenemos a Shi et al. (2022), quien tuvo como propósito dar a conocer cómo este servicio permite tener una mayor puntualidad, prontitud y prevención de problemas, es decir, ayuda a implementar buenas prácticas y generar resultados positivos para corregir dificultades que puedan aparecer en el proceso, así como supervisar si se cumplen las metas y objetivos.

Por otro lado, los autores He et al (2020) señalaron en su investigación que el control estatal realizado por el Departamento de Auditoría permite comprobar la eficiencia, transparencia, calidad y eficacia de las actividades y procesos de los organismos estatales, otro punto importante es que supervisa el cumplimiento de las normas legales y leyes actuales, así como los planes de acción.

Existen dos formas de control, control interno y externo. En primer lugar, el control interno se encuentra dirigido a las agencias funcionales, a los funcionarios y a los empleados de todas las instituciones estatales, ya que monitorea los recursos, bienes y actividades internas. Por otro lado, el control externo, es aplicado para desarrollar una gestión, utilización de recursos y evaluar los principios y reglas, de manera que los procesos y procedimientos técnicos sean llevados eficientemente (Li & Dou, 2020).

Esta categoría, informes de servicios de control posee teorías que respaldan su estudio, la teoría subjetiva y la teoría objetiva. En primer lugar, la teoría subjetiva, Catalán (2016), señala que los servicios públicos deben ser dotados exclusivos y directamente eficientes en el marco de su función y prestación de servicios, incluso ante cualquier acción gubernamental administrativa. Por otro lado, la teoría objetiva

Sifuentes (2019) señala que la calidad de los servicios estatales o públicos deben ser óptimos, implicando una buena gestión y desempeño eficiente. Cabe señalar que Cadenas (2016) señala otra teoría, la teoría funcional, la cual indica que la declaración de servicio depende del Estado y la decisión que este tome, es decir, no existen consecuencias en los servidores públicos como en la teoría objetiva, asimismo, no se piensa que el Estado debe o pueda brindarlos como la teoría subjetiva.

Ahora, respecto al marco teórico de la primera categoría de contrataciones del personal, Amo (2019), señala que las contrataciones son procesos o recursos que utilizan las empresas o instituciones para realizar una búsqueda de nuevo personal para ocupar un puesto de trabajo, se da partir de estrategias, indicadores y actividades que permitan captar el mejor perfil para contratar.

Por otro lado, los autores Solano & Smith (2017) indican que la contratación de personal se lleva a cabo entre un empleador y un colaborador, en un primer momento el empleador realiza evaluaciones para captar nuevo talento, seguidamente el colaborador entra a un proceso de selección y conforme a sus conocimientos y habilidades se elige al personal óptimo.

Esta categoría posee subcategorías, el autor Villarroel (2021) señala que la contratación de personal se da tras un proceso de admisión y compensación, en base a reclutamiento que tiene distintas etapas. Es necesario que las personas que participen en el proceso posean ciertas capacidades y conocimientos para desempeñar una función, en base a esto se delimita la compensación económica, los beneficios y reconocimientos que la ley brinda.

El desarrollo y mantenimiento, es un proceso que va en relación con la misión de la entidad y las actividades delimitadas, las cuales deben fortalecer los conocimientos de los trabajadores y orienten sus acciones al logro de eficacia, eficiencia y sostenibilidad (Marrero y otros, 2019).

La evaluación, Matabajoy et al., (2018), señala que consiste en monitorear la pre y post contratación, de manera que se conozca si los conocimientos y habilidades de la persona cumplen con los requisitos de la empresa. Además, en base a esto la empresa puede hacer un seguimiento del personal para conocer cómo el desempeño laboral se está dando.

En relación con el marco teórico de la categoría, informes de servicios de control, Gómez & Lazarte (2019), indican que son documentos que poseen los lineamientos y estándares de la entidad o empresa, los cuales deben ser cumplidos porque otorgan una eficiencia y eficacia en los procesos y procedimientos.

Quinaluisa et al., (2018) señala que el informe de servicio de control es un procedimiento que se lleva a cabo para una administración y gestión de la entidad, ya que permite que los procesos sean llevados eficientemente, con una mayor seguridad y eficiencia en las transacciones, acatamiento de normas y leyes, otros.

Del mismo modo, Vivanco (2017), indica que estos informes de servicio de control poseen normas, procedimientos a realizar y tareas que permiten tener un control de la contabilidad, de manera que las operaciones se realicen adecuadamente y no existan problemas.

Esta categoría posee subcategorías, perspectiva de la administración, la cual es definida por Navarro et al., (2018) como aquellas técnicas financieras que generar una mayor eficiencia y eficacia económica, asimismo, permite que exista un mayor control de las actividades en la entidad. Otro punto importante es que permite fiscalizar los movimientos económicos para evitar que surjan errores durante el proceso.

La perspectiva de los auditores internos, Cubero (2018) indica que es una labor importante que se centra en hacerle un seguimiento a las actividades en la institución, mejorando las transacciones, organizando los procesos y evidenciado el cumplimiento de metas.

La perspectiva de los auditores independientes, Leal et al. (2020) indica que es una actividad importante para el ejercicio de una buena gestión, permite identificar actividades fraudulentas o problemas internos. Además, con esta perspectiva se evidencian si los estados financieros poseen información errónea o desactualizada, según la ley, esto no debería pasar porque dificulta las actividades y ralentiza los procesos internos.

La perspectiva de los legisladores y reguladores, son entes que recomiendan ciertos procesos o actividades para tener una información financiera adecuada, es importante porque permite mejorar los procesos y demostrar aquellas dificultades que deben cambiarse (Mantilla, s.f.).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio fue básico, según Hernández et al. (2014) se caracterizó por recoger información variada sobre la problemática de manera que se pueda ampliar las teorías previas y enriquecer el conocimiento del investigador, asimismo, es muy utilizada porque es muy sencilla de realizar. También se define este método como un conocimiento más exacto de la problemática y de los aspectos fundamentales, de manera que se puedan estudiar las teorías y e investigaciones que se relacionen (Concytec, 2022).

El enfoque fue cualitativo, Corona (2017) señaló que este método se caracteriza por recolectar información capaz de describir y comprender la realidad actual, desde la perspectiva de la muestra, quienes en base a sus conocimientos y experiencias pueda despejar las dudas.

El nivel de la investigación fue descriptivo, Concepción et al. (2019) el cual se caracterizó por describir la realidad sin interpretar o cambiar el paradigma, es decir, narrar los hechos textualmente, esto permitirá profundizar en lo que ya se conoce.

La investigación fue no experimental, es decir, se analizaron las categorías sin interferir en el proceso de análisis, asimismo, fue transversal, el cual consiste en establecer un nexo entre 2 o más variables para conocer el nivel o grado de relación (Díaz & Calzadilla, 2018).

El método fue de trabajo de campo, el cual consiste en investigar un espacio determinado para acercarse a la realidad del problema, es muy utilizado en investigaciones cualitativas porque ofrece un panorama más directo y exacto de las categorías (Hurtado, 2020).

El diseño de investigación fue fenomenológico, Gauchi (2017) el cual consistió en plasmar una realidad del problema en base a la opinión, conocimientos y experiencias de un grupo determinado al cual le afecta, es muy importante porque ofrece posibles causas y consecuencias.

3.2. Categorías, subcategorías y Matriz de Categorización

3.1.1 Categorías y Subcategorías

Tabla 1

Tabla de categorías

Categorías:	
Categoría 1	Categoría 2
Contratación de Personal,	Informes de servicios de control

Tabla 2

Tabla de Subcategorías

Subcategorías:						
Subcategorías de Contratación de personal				Subcategorías de Informes de servicio de control		
Admisión y compensación	Desarrollo y mantenimiento	Evaluación	Perspectiva de la administración	Perspectiva de los auditores internos	Perspectiva de los auditores independientes	Perspectiva de los legisladores y reguladores

3.1.2 Matriz de categorización

Se adjuntó al anexo 1

3.3. Escenario de Estudio

El escenario de estudio fue en una entidad pública ubicada en el departamento de Cusco 2022, donde se entrevistó a 10 personas con cargos importantes, quienes ofrecieron respuestas que ayudaron a esclarecer la problemática actual. Esta entidad posee 67 trabajadores en total, entre funcionarios, servidores, personal administrativo, colaboradores, entre otros, quienes son parte fundamental para llevar a cabo las

distintas actividades internas. La entidad posee una infraestructura simple que cumple con los lineamientos, desde el puesto de vicepresidente hasta el puesto de operarios. Además, estas respuestas fueron contrastadas con tesis, libros, artículos e informes clave para el estudio.

3.4. Participantes

Se consideró a 10 personas con cargos de gerentes y subgerentes en la entidad de estudio, quienes respondieron algunas preguntas sobre el fenómeno, permitiendo aclarar las dudas y evidenciar los problemas que deben ser solucionados.

Esta selección se dio porque sólo se consideró a aquellas personas que quisieran participar del estudio y que ocuparan cargos altos en la entidad, de manera que se pueda recolectar información importante sobre la problemática. Además, fue importante contar con esta cantidad de entrevistados porque se buscó comparar y analizar las distintas experiencias y opiniones que tienen de la entidad de estudio, los expertos y los cargos se detallan a continuación.

Tabla 3

Categorización de participantes

Entrevistados	(E1)	Abogado: Ángel Ccolqqe Ccoa (Procurador público de la Municipalidad)
	(E2)	Contador público: Livio Huillcahuamán Loayza (Gerente de administración y finanzas)
	(E3)	Abogado: Humberto Inca Roca Ichillumpa (jefe del departamento de Recursos Humanos)
	(E4)	Bachiller en administración y marketing (Arellano Mamani, Rosa Marina) jefa del departamento de tesorería
	(E5)	Arquitecto Ferdinand Castro Rodríguez (jefe del departamento de programación de inversiones).

-
- (E6) Magister en Gestión pública (Jose Armando Castro Mena) Gerente de medio ambiente y servicios municipales.
 - (E7) Abogado (Huayta Diaz, Teodoro Rene) Asesor legal de la municipalidad.
 - (E8) Ing civil (David Richar Lovon Jove) Gerente instituto vial provincial
 - (E9). Ingeniero zootecnista (Lopez Mamani, Andy) Gerente de desarrollo económico.
 - (E10) Ingeniero informático y de sistemas (Elky Figueroa Mormontoy) gerente tránsito y circulación vial.
-

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Hernández et al. (2014) define que las técnicas e instrumentos son aquellos procedimientos o herramientas que permiten recabar información sobre una problemática, los cual dependerá netamente de lo que el investigador desea lograr y cómo desea hacerlo. En este estudio se optó por las siguientes técnicas:

La entrevista, Troncoso y Amaya (2017) señalarón que es un instrumento popular porque se caracteriza por ser una conversación entre dos o más personas para esclarecer el fenómeno de estudio, asimismo, al ser personal, puede ser más directo y recoger información más detallada y exacta.

como una herramienta útil y muy usada para recopilar información de una población masiva, se caracteriza por ser una conversación o intercambio de ideas sobre un determinado tema entre dos o más personas.

La observación, se caracteriza por ser una técnica que recoge información a raíz de la interpretación personal, sin embargo, esta no puede ser manipulada ni inferir el parecer personal, asimismo, es muy sencillo de aplicar y por eso es muy utilizada por los investigadores (Garrido, 2017).

Los instrumentos de recolección de datos fueron los siguientes:

La guía de Entrevista, se caracteriza por delimitar los parámetros para recoger información, con el objetivo de que los resultados puedan ser analizados e interpretados en base a los que se desea lograr en el estudio. Además, es un documento importante porque expone los temas y los aspectos a considerar para entrevistar a una persona (Schettini & Cortazzo, 2018).

La guía de análisis de fuente documental, plasma la información recopilada y los resultados obtenidos respecto a la problemática, asimismo, es un proceso importante para todo investigador porque expresa el contenido del trabajo, pero de forma más resumida y exacta (Schettini & Cortazzo, 2018).

Tabla 4

Técnicas e instrumentos

Técnica	Instrumento	Propósito
Entrevistas	Guía de entrevista	Tiene como propósito recoger información directamente de los expertos en la materia, de manera que los conocimientos del investigador sean ampliados y la problemática tenga una gran información que analizar y contrastar.
Análisis documental	Guía de análisis	Tiene como propósito evaluar los criterios teóricos sobre el tema de investigación y ahondar en la problemática de estudio, contrastándola con otros resultados.

Mapeamiento: Esta investigación fue llevada a cabo en una entidad pública ubicada en la provincia de Cusco, 2022, donde tuvo como participantes a 10 sujetos seleccionados, quienes son gerentes y jefes de cada departamento en la entidad. En instrumento de recolección de información se evidencia en el anexo N°3 y las respuestas de los entrevistados en el anexo N°3.

3.6. Procedimiento

En un primer lugar se desarrollaron entrevistas para ser aplicadas a los sujetos de estudio, tomando en cuenta el horario y la modalidad (virtual o presencial), lo cual fue complicado porque las personas poseían disponibilidad distinta, es importante señalar que se contó con la autorización de aplicación del instrumento y el consentimiento informado. Además, las entrevistas fueron aplicadas solo a aquellas personas que poseían la disposición de participar y dieron su permiso voluntario para ser considerados parte del estudio, asimismo, quienes en algún momento quisieran dejar de formar parte tuvieron la total y libre decisión. Los datos recogidos en el estudio presente no fueron alterados ni cambiados, todo lo contrario, se respetó la información recolectada y los datos que los entrevistados brindaron.

3.7. Rigor científico

Para el desarrollo del trabajo se consideró los principios éticos de la casa de estudios, asimismo, la información no fue manipulada, los resultados son verídicos y 100% reales. Se consideró el criterio de credibilidad, neutralidad, transferibilidad y el de confiabilidad, los cuales direccionaron el estudio de forma transparente. En primer lugar, el primer principio es importante porque establece que la data recogida es verídica y confiable, en segundo lugar, la neutralidad, establece que durante el estudio no se benefició ni perjudicó a nadie, en tercer lugar, la transferibilidad, determina que se contrastaron los resultados para observar el panorama actual y el de otros lugares, de forma que exista variedad de opiniones, finalmente, el criterio de confiabilidad, establece que los datos plasmados en el estudio son confiables y transparentes y pueden ser usados para fines académicos (Reyes y otros, 2020).

3.8. Método de Análisis de datos

El estudio utilizó el método descriptivo, deductivo y analítico siendo muy importantes para el investigador porque ofrece resultados más exactos sobre el fenómeno de estudio. Otzen et al. (2017) describió estos tres métodos:

El método descriptivo, consiste en describir el fenómeno de estudio para aproximarse a la realidad del problema, lo cual se hace conjuntamente con la observación y la interpretación de los hechos, por ejemplo, los resultados de las entrevistas.

El método deductivo, se caracteriza por extraer conclusiones en base a los resultados recolectados, este método puede darse de forma directa o indirecta, pero dependerá netamente del propósito del estudio y lo que el investigador desea lograr.

El método analítico, consiste en observar el fenómeno de estudio y establecer posibles conclusiones, las cuales consecuente desencadenaran soluciones que permitan solucionar la problemática, es un método muy importante porque permite comprender los elementos constitutivos del hecho.

3.9 Aspectos éticos

El estudio respetó en todo momento los principios éticos de la UCV, los cuales permitieron llevar el estudio de forma responsable y transparente, direccionando las conductas que deben evitarse porque iban en contra de los fines académicos. Inguillay et al. (2020), señaló que la investigación siguió los principios éticos, justicia, beneficencia, no maleficencia y autonomía, siendo de suma importancia porque otorgan un rigor científico y respeto a los participantes que formaron parte del estudio. En primer lugar, la justicia, porque se buscó brindar un trato igualitario a todas las personas que formaron parte del estudio, sin beneficiar ni perjudicar a nadie. En segundo lugar, la beneficencia, porque se desea lograr el máximo beneficio y mejorar las condiciones de vida de las personas. En tercer lugar, la no maleficencia, porque no se perjudicó a nadie durante el proceso de investigación y análisis de la tesis. Finalmente, la autonomía, porque siempre y en todo momento se respetó la autonomía de las personas participantes en el estudio. Es importante señalar que en todo momento se respetaron los lineamientos de la casa de estudios, el anonimato de los

entrevistados, la normativa APA 7ma edición y la normativa educativa superior, así como el uso de Turnitin.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación, se exponen los resultados del estudio tras el análisis de las entrevistas realizadas, lo cual permitió extraer interpretaciones cualitativas de cada pregunta para conocer la realidad de la entidad de estudio (Ver anexo 2).

Objetivo específico 1

Describir de qué manera se realiza la contratación de personal desde la perspectiva de la administración en una entidad pública Cusco 2022.

En relación con este objetivo, se tiene la pregunta 6 ¿Considera usted que desde la perspectiva de la administración la entidad cumple con las recomendaciones de los servicios de control?, los entrevistados respondieron que la entidad no cumple con las recomendaciones de los servidores públicos, las autoridades no llevan a cabo una función óptima, el personal no cuenta con el perfil requerido para desempeñar su función y otros problemas internos que requieren solución inmediata. Asimismo, los entrevistados coincidieron en que no se viene cumpliendo los servicios de control desde la perspectiva de la administración, lo cual se evidencia en una gestión débil para realizar las actividades y procesos internos.

De lo analizado se puede señalar que siete de los entrevistados reconocen que la entidad no toma en cuenta las recomendaciones para mejorar la contratación de personal y es por ello que presenta problemas que realmente pueden evitarse.

Rpta. No se cumplen las recomendaciones de los servicios de control lo que genera que el personal que se encuentra en cada puesto no cuenta con el perfil adecuado. De la misma forma, el cambio de personal también genera un perjuicio.

Rpta No se cumple al 100% por que el personal que trabaja en diferentes puestos no cuenta con el perfil adecuado, y desconocen referentes a los informes de control existe omisión administrativa.

Objetivo específico 2

Describir de qué manera se realiza la contratación de personal desde la perspectiva de los auditores internos en una entidad pública Cusco 2022.

Respecto a la pregunta 7 ¿Considera usted que desde la perspectiva de los auditores internos cumplen con las recomendaciones de los servicios de control?, existe una discrepancia en los entrevistados respecto a esta interrogante, ya que cinco de ellos señalaron que se cumple parcialmente con las recomendaciones de los auditores internos, asimismo, recalcaron que se conocen aquellos problemas u observaciones que deben subsanarse pero el interés en hacerlo es mínimo por la falta de seguimiento y control interno.

De lo analizado se pudo precisar que cinco de los diez entrevistados se encuentran inconformes con el trabajo que realizan las autoridades dentro de la entidad, ya que, pese a que existen recomendaciones para mejorar la gestión y el trabajo interno, esto no se da por la falta de interés y la rotación del personal en la entidad.

Rpta. Se cumple parcialmente las observaciones porque aún no se han cumplido casi todo debido a la falta del personal, motivo por el cual no se cumple en su totalidad el levantamiento de observaciones.

Rpta. Las recomendaciones de los auditores internos se cumplen a medias porque existe un constante cambio y rotación de personal, lo cual genera el incumplimiento de las recomendaciones y genera un gran perjuicio a la institución.

Objetivo específico 3

Describir de qué manera se realiza la contratación de personal desde la perspectiva de los auditores independientes en una entidad pública Cusco 2022.

Respecto a la pregunta 8 ¿Considera usted que desde la perspectiva de los auditores independientes la entidad cumple con las recomendaciones de los servicios de control?, la mayoría de los entrevistados respondieron que no se cumple con las recomendaciones de los servicios de control debido a que no se tienen un buen personal que realice funciones óptimas y contribuya a la buena gestión y funcionamiento de la entidad. Además, dos de los entrevistados respondieron que, si se cumple, pero no en su totalidad porque en una entidad pública existen diversos problemas que deben ser resueltos por los superiores.

Tras lo analizado se logró señalar que gran parte de los entrevistados concuerdan en que la entidad no cumple con las recomendaciones, y es por ello que los servicios internos no mejoran, ocasionando que las personas se quejen por la mala praxis y que los procesos sean tardíos.

Rpta. No se cumple. Algunos funcionarios cumplen a medias. La rotación mensual de personal genera estas irregularidades, motivo por el cual no se cumple con los informes de control en su totalidad.

Rpta. Los comentarios se hacen en parte, pero la mayoría no le da importancia a todo porque la forma de dotación de personal no es buena, algunas áreas realmente no cuentan con el personal idónea y otras áreas tienen suficiente personal, motivo por el cual no se implementa las observaciones respecto a la carga laboral.

Objetivo específico 4

Describir de qué manera se realiza la contratación de personal desde la perspectiva de los legisladores y reguladores en una entidad pública Cusco 2022.

En relación con la pregunta 9 ¿Considera usted que desde la perspectiva de los legisladores y regulaciones la entidad cumple con las recomendaciones de los servicios de control?, los entrevistados respondieron en su mayoría que no se cumple con las recomendaciones debido a la mala praxis que existe y a la falta de transparencia interna, muchas autoridades se aprovechan del poder para obtener algún beneficio personal, dejando de lado el buen funcionamiento. Por otro lado, tres entrevistados señalaron que, si se cumple, pero a medias, y que de igual manera genera resultados negativos y una serie de consecuencias.

Tras lo analizado se logró concluir que es necesario que la entidad tome mayor consideración e interés en solucionar problemas internos porque esto afecta negativamente a las actividades y procesos de la entidad, asimismo, controlar lo que su personal realiza porque la falta de transparencia también perjudica la imagen de la entidad.

Rpta. No porque algunas normas las utilizan para su beneficio y les facilita las malas acciones que realizan y justamente para ello está el personal contratado de confianza, y autorizado por la autoridad máxima

Rpta. No cumplen, porque lamentablemente cuando llega uno al poder, el legislador, se cree saberlo todo, cuando en realidad no es así y debe legislar a favor de la adopción de medidas sancionadoras para los funcionarios y los gobierno. las personas que no siguen la jerarquía que tienen, creen que siempre tienen la razón en algo que no saben, por lo que no hacen caso a las recomendaciones.

Por otro lado, la pregunta 10 ¿Considera usted que desde la perspectiva de los legisladores y regulaciones vigentes debería normarse una sanción a los Titulares de las Entidades por incumplimiento de las recomendaciones de los servicios de control?, los entrevistados coincidieron en que sí es necesario implantar sanciones ejemplares porque solo de esta manera las autoridades ponen mayor atención en resolver los problemas y las carencias internas en las entidades, contribuyendo positivamente a que tengan más cuidado, lleven a cabo los procesos, exista un mejor control y transparencia.

Dentro de lo analizado se logró evidenciar que nueve de los diez entrevistados están de acuerdo en que las sanciones ayudarían a redireccionar las actividades y procesos de la entidad, asimismo, contribuiría a que las autoridades mantengan un cumplimiento eficaz, sin embargo, uno de ellos no considera que esto ayudaría, al contrario, igual habría problemas.

Rpta. Si, se debería implementar para que las autoridades y funcionarios tengan más cuidado y cumplan con rigurosidad las recomendaciones establecidas por los sistemas de control como son. OCI, Auditoría interna, auditores independientes.

Rpta. Claro, si la entidad no cumple con las recomendaciones de los servicios de control y si la norma indica la sanción, se debería aplicar la sanción desde la máxima autoridad hasta el último funcionario.

4.2 Discusión

Tras la aplicación de los instrumentos y el análisis de la documentación recolectada se desarrolla la discusión de la investigación. En primer lugar, el objetivo general trató de describir de qué manera se realiza la contratación de personal y los informes de servicios de control en una entidad pública Cusco 2022; para ello se hace una comparación con la investigación de Venegas (2020) que al querer estudiar las estrategias de reclutamiento en cuanto a la mejora de la selección de personas estableció y encontró por medio de sus resultados que la empresa estudiada no cuenta con un buen sistema de contratación del personal ya que los trabajadores desconocen las políticas de RRHH y los talentos humanos que se deben priorizar, lo cual evita que la entidad trabaje eficientemente y consiga el logro de metas y objetivos institucionales, por otro lado el autor Ureta (2021) al querer determinar el efecto del control interno sobre la contratación pública dentro de la Municipalidad Provincial del Cusco halló en sus resultados que existe una evidencia significativa entre ambas variables ya que por medio de la correlación de Spearman realizada se determinó que el control interno es de suma importancia para los procesos de control interno ya que permiten obtener una serie de herramientas capaces de lograr un avance significativo. Eso se relaciona con las entrevistas realizadas, donde la primera pregunta permitió concluir que los procesos de contratación en cuanto al nuevo personal no se desarrollan acorde a los perfiles idóneos, asimismo, las fases de admisión y compensación no respetan los protocolos estimados. Se pudo estimar que los entrevistados no están de acuerdo en considerar que se cumpla las recomendaciones de los servicios de control en cuanto a la perspectiva de la administración de la entidad, teniendo con ello una mala y baja gestión de servicios para la realización de actividades. Además, esto permite determinar que la teoría de Amo (2019) respecto a la contratación de personal no se viene cumpliendo, ya que pese a ser un recurso importante en la empresa para la búsqueda de un recluta que pueda cubrir el puesto de una manera satisfactoria, no es tomado en cuenta como tal. Es importante señalar que a través de un reclutamiento satisfactorio se va a seleccionar por medio de una serie de sujetos a una opción concreta para el puesto. Por otra parte, en cuanto a los informes de servicio de control

según Gómez & Lazarte (2019), son documentos importantes que no se completan y realizan eficientemente, pese a que se sabe que otorga un orden y organización, asimismo, permite cumplir las fases de protección de activos de una entidad para así aumentar la eficacia de estos.

Continuando con los objetivos específicos, el primero busca describir de qué manera se realiza la contratación de personal desde la perspectiva de la administración en una entidad pública Cusco 2022; se halló que a través de otras investigaciones, Arce (2017) pudo determinar que, existen ciertos factores clave que influyen en las rotaciones de empleados en una tienda de autoservicio, tras lo analizado, se observa que se debe a la falta de beneficios, un sueldo justo, inconformidad en el trabajo, falta de capacitación y otros problemas internos que generan que el personal no se sienta a gusto y decida migrar a otros lugares en busca de mejores oportunidades, es por ello que se recomienda tener en cuenta el salario como determinante en sus evaluaciones, siendo un factor importante en la contratación, lo cual permitirá tener un análisis óptimo del perfil que se desea adquirir para el puesto y así no tener problemas en el logro de metas y objetivos. Por otra parte, Medina (2017) en su encuesta sobre selección de personal y el desempeño de los empleados en una empresa, pudo determinar mediante sus resultados que un correcto procedimiento en cuanto a la contratación afecta de manera significativa a las variables, por lo que se va a requerir de una capacitación constante que permita una implementación al sistema para así potenciar una serie de determinantes en cuanto a la ubicación de trabajadores en diversas áreas de la compañía. Esto tiene sentido con los datos obtenidos tras entrevistar a los 10 participantes, ya que la mayoría de ellos consideran que el proceso de desarrollo y mantenimiento de los recursos humanos llega a satisfacer las necesidades de los trabajadores, incluso ocho de ellos lo consideran un estigma negativo para el proceso de desarrollo de los trabajadores, de la misma forma en lo referente al proceso de contratación del personal en la entidad, por medio de experiencias y las habilidades de los participantes, en su mayoría estuvieron de acuerdo en considerar que no se tiene que priorizar únicamente a las evaluaciones en base a los perfiles de puesto, sino estudiar otros factores. Eso

mantiene similitud con los resultados de Navarro et al. (2018), ya que desde la perspectiva administrativa las técnicas financieras deben generar un mayor beneficio económico como el control y reducción de pasivos y activos dentro de las organizaciones, lo cual no se observa porque se cree que necesita de un gran esfuerzo y herramientas costosas.

El segundo objetivo específico buscó describir la manera en que se realizan las contrataciones de personal desde la perspectiva de los auditores internos dentro de una entidad pública Cusco 2022; en contraste con los resultados de Portuondo (2018), en su investigación buscó relacionar las variables de selección de personal con el desempeño laboral, logrando obtener, por medio de sus resultados, una afirmación en cuanto a una relación moderada entre ambas variables $r=0.616$ donde se pudo llegar a concluir que los métodos de contratación siempre van a permitir que se seleccione a un personal eficiente y que posean los conocimientos y capacidades necesarias, continuando con Mármol (2017) quien al buscar implementar un proceso de selección y contratación por competencias dentro del ambiente laboral pudo determinar por medio de sus resultados que al implementar un proceso de optimización largo puede llegar a saturar a sus trabajadores y dañar el desarrollo laboral conseguido hasta el momento. Esto mantiene similitud con los resultados del presente estudio, los entrevistados consideraron que el área de recursos humanos y el área de usuario no siguen los procedimientos necesarios, asimismo, en cuanto al cumplimiento de los servicios de control dentro de la perspectiva de la administración de entidad, las personas entrevistadas estuvieron de acuerdo en que no se cuenta con una buena capacidad, lo que cobra sentido ya que según la teoría investigada la auditoría interna, según Cubero (2018) es una labor centrada en evitar un fraude económico ya que va a añadir valor dentro de los trámites de transacción de las entidades con el fin de cumplir metas de forma disciplina y responsable. Por otro lado, los entrevistados discreparon porque señalan que no se cumplen con los procesos, incluso, muchos de ellos no los conocen, pese a que al ser entidades de estado deben operar con calidad y cumpliendo de forma total la normativa.

Continuando con el tercer objetivo específico, describir de qué manera se realiza la contratación de personal desde la perspectiva de los auditores independientes en una entidad pública Cusco 2022; se halló en las investigaciones revisadas que Gavilano (2018) en su estudio sobre la relación entre la implementación del proceso de reclutamiento y la selección encontró que es más eficiente mantener en uso los régimen laborales actuales dentro de Universidad ya que estos permiten llevar un correcto proceso de reclutamiento por medio de las contrataciones y selección, por otra parte Ahumada (2019) al querer identificar la relación entre la selección de empleados con el desarrollo organizacional de la oficina conjunta del ministerio de Agricultura y Riego pudo llegar a entender que el 48% de los 120 empleados entrevistados consideraron moderadamente adecuado lo hablado anteriormente, lo que también permitió verificar su relación de Spearman que pudo llegar a 0,669. Esto llegó a concluir que existe una relación entre las variables, ya que se tiene que optar por realizar un mejoramiento en puntos vacíos donde se pueda llegar a contar con el refuerzo del personal en el fin de tomar mejores decisiones, asimismo, al contratar nuevo personal es necesario llevar a cabo una selección minuciosa, ya que los entrevistados indicaron que el cumplimiento de los servicios de control y auditores internos, conocen los procesos pero la mayoría no cumple con los lineamientos por la falta de personal, por otra parte en base a la perspectiva de los auditores independientes, los entrevistados consideraron que se cumplen con los servicios de control, comprobándose con las teorías revisadas. Asimismo, en cuanto a la perspectiva de auditores independientes, Leal et al. (2020) recalcaron que la participación de estos es de suma importancia para el ejercicio de responsabilidad especial, ya que permiten la identificación de actividades fraudulentas como la revelación de notas financieras o acuerdos de normas legales, asimismo, orienta las labores que deben cumplirse para obtener las metas y objetivos.

Finalmente, como cuarto y último objetivo específico, describir de qué manera se realiza la contratación de personal desde la perspectiva de los legisladores y reguladores en una entidad pública Cusco 2022; se pudo relacionar con lo hallado por el investigador De la Cruz (2019) que al determinar las influencias del servicio de

control simultáneo en cuanto al rango de denuncias dentro de la contratación del personal CAS, logró determinar que los servicios de control simultáneo van a influir directamente dentro del nivel de denuncias, permitiendo brindar una percepción de otro tipo de aspectos que puedan afectar la gestión del área de recursos humanos como también la misma percepción de los externos, por otra parte al contar con los datos obtenidos por Martínez (2020), este autor quiso crear un proceso de reclutamiento y selección dentro del organismo provincial de la industria Alimentaria de Pinar del Río por lo que llegó a concluir que el procedimiento dentro de la administración del reclutamiento y selección de empleados sigue reglas y normas que aseguran la operación en base a las necesidades de la organización, de forma que se cumplan las metas y objetivos garantizando la eficacia del proceso. Esto se relaciona con los resultados obtenidos por el investigador, ya que, dentro de lo encontrado en cuanto a la perspectiva de los legisladores y regulaciones de la entidad en base a las recomendaciones de los servicios de control, consideraron de manera negativa los procesos, ya que carecen de ciertos lineamientos importantes. También, Palate (2017) en su indagación sobre el reclutamiento y selección de empleados, se obtuvo que el desempeño de los trabajadores de la entidad Bioalimentar es bajo, lo cual se halló al porque los procesos de reclutamiento y selección no cubren la eficiencia y calidad de trabajo llegando a provocar una serie de problemas particulares dentro del debido proceso, esto no es solo un percance técnico, sino que se relaciona con el factor humano, quienes toman malas decisiones en el contexto laboral y omiten procesos importantes, asimismo, el progreso de las habilidades profesionales de sus trabajadores es deficiente. Esto mantiene similitud con el estudio presente, ya que los entrevistados estuvieron de acuerdo en que debe seguirse e implementarse la normativa de sanción a los titulares de las entidades en base al incumplimiento de recomendaciones del servicio de control a la perspectiva de legisladores y regulaciones vigentes teniendo para ello como comprobación a las teorías fundamentadas donde también se relaciona con lo hallado por Mantilla (s.f), quien definió la perspectiva de los legisladores y reguladores como toda acción que una entidad debe tomar en consideración para alcanzar la eficiencia y eficacia ya que

establecen esto para mejorar los procedimientos y las actividades internas, de manera que también se eviten problemas, quejas y reclamos.

4.3 Análisis documental

Tabla 5

Análisis documental

Teorías (bases teóricas)	Análisis comparado (experiencia extranjera)	Normativa (legislación)	Artículos científicos (revistas)
<p>En cuanto a la subcategoría contratación de personal, la teoría de contratos señala que debe existir un modelo equilibrado y parcial al realizar contrataciones, lo cual debe darse siguiendo un trato confidencial y respetando las obligaciones de la ley (Jiménez, 2017).</p> <p>En relación con la subcategoría informes de servicio de control, la teoría objetiva señala que el servidor público debe tener una calidad y responsabilidad en la gestión, ya que representa al Estado, sin embargo, se evidencian errores que provienen del factor humano (Cadenas, 2016).</p>	<p>8 de 12 países se preocupan por mejorar los mecanismos de contratación y reforzar el control, sin embargo, Argentina y Chile encabezan la lista de países que le resta importancia (OECD, 2020).</p> <p>Belkhodia et al. (2018) señala que en la región árabe existe una gran competencia en contrataciones, es por ello que se han delimitado mecanismos para que todas las personas tengan las mismas posibilidades. Por otro lado, en Colombia, existen deficiencias y pocas garantías laborales, lo cual se evidencia en un nulo control e informalidad (Gonzales, 2017).</p>	<p>La Contraloría General de la República indica en la ley de servicios de control simultáneo fue generada con el propósito de verificar y hacer cumplir la normativa, de manera que las actividades se lleven a cabo adecuadamente y se eviten problemas del oficio. Por otro lado, la ley N°27785 señala que el control se rige por principios importantes que deben ser respetados.</p> <p>La ley N° 31298 establece los parámetros a seguir al contratar o requerir servicios de nuevo personal, así como evitar exigencias o formalidades costosas e innecesarias.</p>	<p>Pham & Pascal (2020) en su artículo sobre la contratación de candidatos precisa que son pocas las entidades que se preocupan por la temática ecológica en la contratación de candidatos.</p> <p>Chicaiza et al. (2018) en su artículo sobre contratación de personal y satisfacción del cliente determinaron que los procedimientos que se llevan a cabo cubren las necesidades y se alcanza la satisfacción, sin embargo, aún requiere de mejoras.</p>

V. CONCLUSIONES

Primera. – Como respuesta a mi objetivo general, la contratación de personal y la realización de informes de servicios de control que se da en la entidad pública Cusco 2022 no es buena, ya que se omiten ciertos procesos importantes y el personal carece de conocimientos que impactan negativamente en la entidad. Además, se evidencia que debido a la mala contratación de personal los trabajadores no poseen un desempeño adecuado y consecuentemente, no se logran obtener los objetivos y metas trazadas.

Segunda. – Respecto a mi objetivo específico N°01, la contratación de personal, desde la perspectiva de la administración, no es óptima, se evidencia que la contratación se da por lazos amicales, conocidos y por intuición, más no se define un perfil y ciertos requisitos que se deban cumplir, asimismo, las fases de reclutamiento y selección no se llevan eficientemente, lo cual genera un clima laboral desfavorable, rotaciones, problemas internos, desorden, entre otros. Además, si bien se apegan a la normativa actual, aún persisten ciertos errores que pueden evitarse si realmente la entidad prestara más atención al factor humano.

Tercera. – En respuesta a mi objetivo específico N°02, la contratación de personal, desde la perspectiva de los auditories internos, las contrataciones que se dan en la entidad evidencian problemas relacionados a la selección de posibles candidatos, ya que no se establecen criterios de preselección ni se llevan los procesos de forma ordenada, por ejemplo, se detectó que se acortan las etapas por la urgencia de ocupar el puesto y en las entrevistas no se priorizan las preguntas de carácter técnico, las cuales deben darse en función del cargo y las habilidades.

Cuarto. – Sobre el objetivo específico N°03, la contratación de personal, desde la perspectiva de los auditores independientes, es deficiente debido a la pobre selección y control del personal en la entidad, la cual requiere de mejoras inmediatas. Se evidencia que en las pruebas de auditoría una falta de actualización de datos de los empleados, falta de un orden, los procedimientos internos carecen de

documentación y existen algunos problemas internos relacionados a la selección de personal y a los contratos, lo cual dificulta que la entidad pueda laborar eficientemente.

Quinto. – Sobre el objetivo específico N°04, la contratación de personal, desde la perspectiva de los legisladores y reguladores, requiere de mejoras inmediatas porque existen problemas relacionados al factor humano y al cumplimiento de metas institucionales, sin embargo, no es tomado como un problema real debido a que existen “otros” asuntos más importantes que se deben cubrir, asimismo, se halló que la falta de orden, selección y debido proceso son justificados porque en la entidad se requiere de un trabajo rápido para evitar demoras, lo cual muchas veces ocasionada problemas.

Sexto. - Dentro de las consecuencias del sistema laboral peruano, se evidencia que la entidad no cumple con los procesos que la ley señala como imperantes, lo cual ocasiona problemas internos que pueden haberse evitado, pese a que existen leyes y normas que velan por las contrataciones del personal, por ejemplo, la ley N°27785, y la N°31298, otros decretos, los cuales establecen los procesos a seguir, remuneraciones, los derechos, y otras consideraciones que toda entidad pública debe seguir pero que obvian por la realidad laboral actual tan cambiante y difícil.

VI. RECOMENDACIONES

Primera. – Se recomienda a la entidad pública Cusco 2022 priorizar los procedimientos de reclutamiento y selección, identificando el talento y el potencial de los mejores candidatos, quienes deben ser evaluados de forma rigurosa para evitar una mala selección de personal. Además, será necesario realizar actividades o pruebas que les permita a los posibles candidatos demostrar sus conocimientos y habilidades, de manera que se cree una competencia sana donde se pueda seleccionar a personas que reúnan los requisitos y los conocimientos propios del puesto que se desea cubrir.

Segunda. - Se recomienda a la entidad pública Cusco 2022 llevar procesos transparentes y justos al reclutar y seleccionar nuevo personal, dejando de lado los lazos familiares o amicales, ya que pese a que está prohibido por ley se sigue evidenciando este problema. Además, es necesario elaborar un perfil que reúna las competencias, conocimientos y habilidades que el posible personal deba tener, sumado a esto es necesario que la entidad realiza evaluaciones del desempeño que vienen teniendo los trabajadores antiguos, de manera que se pueda conocer si su rendimiento es el adecuado o debe mejorarse.

Tercero. - Se recomienda a la entidad pública Cusco 2022 implementar un módulo de gestión del talento, el cual permita agilizar los procesos sin dejar de lado las etapas de preselección y selección de nuevo personal, asimismo, generar programas o rediseñar los ya existentes con la simplificación de procesos tediosos. Es importante que el proceso sea documentado y administrado por el personal para garantizar que se lleve a cabo un sistema de control interno óptimo.

Cuarto. – Se recomienda a la entidad pública Cusco 2022 implementar un sistema de información para optimizar y actualizar los datos de los trabajadores, de manera que la información sea almacenada en la nube y evitar que pueda perderse, asimismo, permitirá ser consultada de forma más rápida y sencilla. Además, el

personal deberá ser capacitado al usar este sistema para que los resultados sean los esperados y su funcionamiento sea eficiente.

Quinto. – Se recomienda a la entidad pública Cusco 2022 seguir con todos los procesos que establece la ley y la normativa vigente en cuanto a la contratación de personal, ya que esto evitará problemas internos y un mejor aprovechamiento del recurso humano actual y nuevo. Además, se requiere la implementación de un Comité de Control Interno, el cual pueda monitorear y hacer un seguimiento exhaustivo a las actividades y procesos de selección de personal, pero que, a la vez, pueda evaluar el desempeño de los trabajadores en todos los ámbitos y en base a esto, realizar capacitaciones, programas o pruebas para reforzar las habilidades y conocimientos.

Sexta. – Se recomienda a la entidad pública Cusco 2022 llevar a cabo una mejora de todos los procesos de pre selección y selección de personal, ya que esto permitirá brindar un servicio de calidad, considerando solo a personas aptas para el puesto. Además, es necesario que la entidad establezca contratos justos con remuneraciones acordes a lo que el trabajador realice en la entidad, ya que esto permitirá que los trabajadores laboren con motivación y de manera eficiente para el logro de metas y objetivos, impactando positivamente en la satisfacción laboral.

REFERENCIAS

- Ahumada, R. (2019). Selección de personal y el desarrollo organizacional de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego en el año 2016. *[Tesis de maestría, Universidad Inca Garcilazo de la Vega]*. Repositorio UIGV. http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4067/TESIS_MAEEST.GEST.CTRL.GUBERN_RUTH%20MARIA%20AHUMADA%20MENDOZA.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Amo, A. (2019). *Reclutamiento y seleccion de personal*. España: Elearning, S.L. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=63fIDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=selecci%C3%B3n+de+personal&ots=4p9o4wBrF-&sig=P-C75Decs20CzzT6tzmUWnJPg#wv=onepage&q=selecci%C3%B3n%20de%20personal&f=false>
- Arce, M. (2017). *Principales factores que generan la rotacion de personal en una tienda de autoservicios, municipio de tejupilco, estado de Mexico*. Tesis de Licenciamiento, Universidad Autonoma de Mexico. <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/68757/TESIS+TERMINADA+MONICA+CD.pdf?sequence=1>
- Aristizabal, P., Nigenda, G., Squires, A., & Rosales, Y. (2019). Regulation of nursing in Mexico: actors, processes and outcomes. *Scielo*. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020251.28462019>
- Cadenas, H. (2016). La función del funcionalismo: una exploración conceptual. *Sociologias*, 18(41), 196-214. <https://www.redalyc.org/pdf/868/86845316008.pdf>
- Catalán, J. (2016). Hacia la formulación de una teoría general de las teorías subjetivas. *Psicoperspectivas*, 15(1). https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242016000100006

- Chicaiza, O., Bastidas, M., Llano, A., Moreno, P., & Hernández, M. (2018). Políticas de selección del personal y satisfacción del cliente en hospitales públicos del Ecuador. *Scielo*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03002018000100012
- Concepción, D. N., González, E., García, R. A., & Miño, J. E. (2019). Metodología de la investigación: Origen y construcción de una tesis doctoral. *Revista Científica de la UCSA*, 16(1). http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522019000100076
- Concytec. (2022). Reglamento Concytec. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Contraloría General de la República. (2016). *Servicios y herramientas del control gubernamental*. Biblioteca Nacional del Perú. https://doc.contraloria.gob.pe/PACK_anticorrupcion/documentos/2_CONTROL_GUBERNAMENTAL_2016.pdf
- Contraloría General de la República. (2021). *Resolución de Contraloría N° 140-2021-CG*. <https://m.actualidadcivil.pe/norma/resolucion-de-contraloria-140-2021-cg/80442cb7-27fe-4bff-ae4c-f16a46c8f048>
- Contraloría General de la República del Perú. (2022). *Gerencia de asesoría jurídica y normatividad en control gubernamental*. https://doc.contraloria.gob.pe/documentos/2022/Version_Integrada_Servicio_de_Control_Simultaneo.pdf
- Corona, J. (2017). Notes on Research Methods. *MediSur*, 14(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2016000100016
- Cubero, T. (2018). La auditoría forense, una perspectiva desde la malla curricular de las carreras de contabilidad y auditoría en el Ecuador. *Revista Economima y Política*. <https://www.redalyc.org/journal/5711/571167817002/571167817002.pdf>

- De la Cruz Alfaro, F. (2019). Servicio de control simultáneo y el nivel de denuncias en los procesos de contratación del personal CAS en una entidad pública, Lima-2018. [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica del Perú]. Repositorio UTP. https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2365/Fiorella%20De%20La%20Cruz_Trabajo%20de%20Investigacion_Maestria_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Díaz, V. P., & Calzadilla, A. (2018). Metodología de la Investigación, procesos de investigación. *Revista Salud Uninorte*, 34(1). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522018000100251
- Garrido, N. (2017). El Método de James Spradley en la investigación cualitativa. *Enfermería: Cuidados Humanizados*, 6(1). http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2393-66062017000200037
- Gauchi, V. (2017). Study of research methods and data collection techniques used in library and information science. *Revista Española de Documentación Científica*, 40(2). <https://redc.revistas.csic.es/index.php/redc/article/view/979/1502>
- Gavilano, J. (2018). *Implementacion del proceso de reclutamiento y seleccion del personal administrativo de la universidad nacional de piura de acuerdo a la ley del servicio civil*. Tesis de Licenciamiento, Universidad Nacional de Piura .
- Gobierno del Peru. (s.f.). *Ley 27815*. El Peruano. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/b8327f8043200986b2a3b31c629fb1f0/Ley+27815+-+LEY+DEL+C%C3%93DIGO+DE+%C3%89TICA+DE+LA+FUNCI%C3%93N+P%C3%94BLICA.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=b8327f8043200986b2a3b31c629fb1f0>
- Gobierno del Peru. (s.f.). *Ley 30057*. El Peruano. <https://www.ipd.gob.pe/images/documentos/normas/general/Ley%20N%2030057.pdf>
- Gómez, M., & Lazarte, C. (2019). *Control interno*. Tesina, Universidad Nacional de Túcuman . <http://repositorio.face.unt.edu.ar:8920/handle/123456789/29>

- Gonzales, D. (2017). La contratación laboral en el sector de la construcción en Colombia: ¿ventajas para quién? *Revista Académica*. <https://esumer.edu.co/revistas/index.php/escenarios/article/view/43>
- He, S., Hu, C., Zhu, Y., & Tomizuka, M. (2020). Time optimal control of triple integrator with input saturation and full state constraints. *Automatica*, 122. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0005109820304386>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta edición. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hurtado, F. J. (2020). Methodological Foundations of Research: The Genesis of New Knowledge. *Revista Scientific*, 5(16). <https://www.redalyc.org/journal/5636/563662985006/html/>
- Inguillay, L. K., Tercero, S. L., & López, J. (2020). Ethics in scientific research. *Imaginario Social*. <https://doi.org/https://doi.org/10.31876/is.v3i1.10>
- Jiménez, F. (2017). Teoría del derecho de contratos y su relación con la dogmática. *Revista chilena de derecho*, 44(2). https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-34372017000200395&script=sci_arttext
- Leal, E., Valderrama, Y., & Ruza, W. (2020). Perspectiva del auditor frente a los fundamentos objetivistas que motivan el rompimiento de la confidencialidad en la auditoría. *Actualidad Contable Faces*, 23(40), 52-77. <https://www.redalyc.org/journal/257/25763378004/html/>
- Li, H., & Dou, W. (2020). On reducible state variables of logical control networks. *Systems & Control Letters*, 145. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0167691120301808>
- Mantilla, S. (s.f.). *Auditoría del control interno*. <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2018/04/Auditori%CC%81a-del-Control-Interno-4ed.pdf>
- Mármol, M. (2017). *Implementacion del proceso de seleccion y contratacion por competencia para la empresa Mamut Andino*. Tesis de Licenciamiento , Universidad de Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/28598>

- Marrero, R., Vilalata, J., & Martínez, E. (2019). Modelo de diagnóstico-planificación y control del mantenimiento. *Scielo*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-59362019000200148&script=sci_arttext&tlng=en
- Martínez Reinoso, O. (2020). Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en la Empresa Provincial de la Industria Alimentaria de Pinar del Río. [*Tesis de maestría, Universidad de Pinar del Río*]. Repositorio UPR. <https://rc.upr.edu.cu/bitstream/DICT/3629/1/TESIS%20OLGA%20LIDIA%20MART%20C3%8DNEZ%20REINOSO.pdf>
- Matabajoy, J., Matabachoy, S., & Obando, L. (2018). Procesos de desarrollo del talento humano en una clínica de especialidades de Pasto, Colombia. *Revista universidad y salud*. <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/3555>
- Medina, A. (2017). *La selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa LO&LO*. Tesis de Licenciamiento, Universidad Técnica de Ambato. <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25037/1/TESIS-ALBERTO-MEDINA%20%281%29.pdf>
- Navarro, O., Crespo, M., & López, M. (2018). Perspectivas de la Administración Financiera del Capital de Trabajo como instrumento necesario en la evolución de las Mipymes. *Revista Espacios*. <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/58012382/a18v39n42p14-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1652829688&Signature=RjE2p1RHapiOYjfLIZuRdsUR1aVaii-MSZrWpUHye-oq10XdLLSiKEmwLsN7Pk1zEFzDgLuxMTjcPzic-yqVcmgziPuvkDOv~T5YMd8bJaq-espqW1LJRIMkiZgTOHXdY6~tQIS2L~JDc3>
- OECD. (2020). *Panorama de las Administraciones Públicas América Latina y el Caribe 2020*. OECD. <https://www.oecd.org/gov/panorama-de-las-administraciones-publicas-america-latina-y-el-caribe-2020-1256b68d-es.htm>

- Otzen, T., Manterola, C., Rodríguez, I., & García, M. (2017). La Necesidad de Aplicar el Método Científico en Investigación Problemas, Beneficios y Factibilidad del Desarrollo de Protocolos de Investigación. *Int. J. Morphol*, 35(3). <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n3/art35.pdf>
- Paillé, P., & Pham, D. (2020). Green recruitment and selection: an insight into green patterns. *International Journal of Manpower*. emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJM-05-2018-0155/full/html
- Palate, C. (2017). El reclutamiento y selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la organización bioalimentar CÍA. LTDA. de la ciudad de Ambato de la provincia de Tungurahua. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/19922>
- Portuondo, L. (2018). *Selección de personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Veintiseis de Octubre - 2018*. Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28589>
- Quinaluisa, N., Ponce, V., Muñoz, S., Ortega, X., & Pérez, J. (2018). El control interno y sus herramientas de aplicación entre COSO y COCO. *Scielo*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2073-60612018000100018&script=sci_arttext&lng=en
- Reyes, J. J., Cárdenas, M. P., & Plua, K. A. (2020). Considerations regarding the fulfillment of ethical principles in scientific research. *Conrado*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000600154
- Schettini, P., & Cortazzo, I. (2018). Técnicas y estrategias en la investigación cualitativa. *Libros de Cátedra*. http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/53686/Documento_completo_._-%20Cortazzo%20CATEDRA%20.pdf-PDFA.pdf?sequence=1
- Shi, M., Feng, S., & Ishii, H. (2022). Quantized state feedback stabilization of nonlinear systems under Denial-of-Service. *Automatica*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0005109822000255>

- Sifuentes, S. (2019). La aplicación de la teoría objetiva del valor en el ordenamiento civil y sus consecuencias en la vida de los peruanos. *Ius et Praxis*, 193-212. https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/lus_et_Praxis/article/download/4506/4424/
- Solano, A., & Smith, V. (2017). Effects of Sex and Attractiveness in Hiring Decisions: An Experimental Study. *Scielo*. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672017000100208
- Troncoso, C., & Amaya, A. (2017). Interview: a practical guide for qualitative data collection in health research. *Rev. Fac. Med*, 65(2). <http://www.scielo.org.co/pdf/rfmun/v65n2/0120-0011-rfmun-65-02-329.pdf>
- Ureta, L. (2021). El control interno y las contrataciones públicas en la Municipalidad Provincial del Cusco, 2019. [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica del Perú]. Repositorio UTP. https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/4474/Luigi_Ureta_Trabajo_de_Investigacion_Maestria_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valdéz, K. (2021). Propuesta del proceso de Reclutamiento y Selección del personal docente, administrativo y auxiliar de servicio de la cuenta particular en la Unidad Educativa San Daniel Comboni. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio PUCESE. <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2480/1/Vald%C3%A9z%20M%C3%A1rquez%20Kevin%20Steven%20.pdf>
- Veintimilla, J., & Velazques, P. (2017). Modelos de reclutamiento y selección de personal para el área comercial de instituciones financieras. *Revista Redipe*. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/217>
- Venegas, J. (2020). *Estrategias de reclutamiento para mejorar la seleccion de personal para la empresa G4S logistica & tecnologia peru SA*. Tesis de licenciamiento, Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7624/Venegas%20Quispe%20Jos%C3%A9%20Luis.pdf?sequence=1>

- Villarroel, I. (2021). Gestión del talento humano en el Centro Clínico Los Ángeles, C. A. *Accounting and Management Research*.
<http://fer.uniremington.edu.co/ojs/index.php/AMR/article/view/493>
- Vivanco, M. (2017). Los manuales de procedimientos como herramientas de control interno de una organizacion. *Scielo*.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000300038
- Waxin, M., Lindsay, V., Belkhodja, O., & Zhao, F. (2018). Workforce Localization In The UAE: Recruitment And Selection Challenges And Practices In Private And Public Organizations. *Project Muse*.
<https://muse.jhu.edu/article/678191/summary>
- Yang, L., Chau, K., & Chen, Y. (2021). Impacts of information asymmetry and policy shock on rental and vacancy dynamics in retail property markets. *Habitat International*, 111.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0197397521000485>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	FUENTE	TÉCNICAS	INSTRUMENTO
<p>Actualmente, las empresas, para el logro de objetivos y metas, han tenido que aplicar una serie de estrategias y recursos, los cuales han ayudado a que se enfrenten a retos y se mantengan en el tiempo. Un factor de suma importancia es el personal, ya que son quienes otorgan valor y realizan distintas labores que permiten que la empresa pueda seguir operando, sin embargo, para esto es necesario que el empleador reclute, seleccione y evalúe adecuadamente a los candidatos, de lo contrario el alcance de metas será tardío por no contar con personas que realmente aporten. Distintas empresas han optado por una serie de recursos, tales como los</p>	<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿De qué manera se realiza la contratación de personal y los informes de servicios de control en una entidad pública Cusco 2022?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Describir de qué manera se realiza la contratación de personal y los informes de servicios de control en una entidad pública Cusco 2022.</p>	<p>CONTRATACIÓN DE PERSONAL</p>	<p>Admisión y compensación</p>	<p>Entidad Pública Cusco 2022</p>	<p>Entrevistas</p>	<p>Guía de entrevista</p>
	<p>PROBLEMA ESPECÍFICO 01</p> <p>¿De qué manera se realiza la contratación de personal desde la perspectiva de la administración en una entidad pública Cusco 2022?</p>	<p>OBJETIVO ESPECÍFICO 01</p> <p>Describir de qué manera se realiza la contratación de personal desde la perspectiva de la administración en una entidad pública Cusco 2022.</p>		<p>Desarrollo y mantenimiento</p>			
	<p>PROBLEMA ESPECÍFICO 02</p> <p>¿De qué manera se realiza la contratación</p>	<p>OBJETIVO ESPECÍFICO-02</p> <p>Describir de qué manera se realiza la contratación de</p>		<p>Evaluación</p>			

informes de servicios de control, ya que con este se puede conocer el desempeño y rendimiento de las diferentes áreas, así como monitorear al recurso humano de forma directa. Este proceso faculta que una empresa tenga conocimiento de lo que viene realizando su personal, las funciones que desempeña y los logros obtenidos, asimismo, permite evaluar y controlar el cumplimiento de las normas y el funcionamiento, es por ello que es tan importante y muy empleado.

de personal desde la perspectiva de los auditores internos en una entidad pública Cusco 2022?

**PROBLEMA
ESPECÍFICO 03**

¿De qué manera se realiza la contratación de personal desde la perspectiva de los auditores independientes en una entidad pública Cusco 2022?

**PROBLEMA
ESPECÍFICO 04**

¿De qué manera se realiza la contratación de personal desde la perspectiva de los legisladores y reguladores en una entidad pública Cusco 2022?

personal desde la perspectiva de los auditores internos en una entidad pública Cusco 2022.

**OBJETIVO
ESPECÍFICO 03**

Describir de qué manera se realiza la contratación de personal desde la perspectiva de los auditores independientes en una entidad pública Cusco 2022.

**OBJETIVO
ESPECÍFICO 04**

Describir de qué manera se realiza la contratación de personal desde la perspectiva de los legisladores y reguladores en una entidad pública Cusco 2022.

**INFORMES DE
SERVICIOS DE
CONTROL**

Perspectiva de los
auditores internos

Perspectiva de los
auditores
independientes

Perspectiva de los
legisladores y
reguladores

Análisis
documental

Ficha de
análisis
documental

ANEXO 2: MATRIZ DE TRIANGULACIÓN

A continuación, se podrá apreciar la Matriz de Triangulación de este estudio, donde se efectúa el análisis de los resultados de las respuestas emitidas por cada Entrevistado, haciendo el trabajo de identificar las convergencias y divergencias hechas por los participantes, para finalmente extraer una interpretación cualitativa de cada pregunta que nos permita conocer la idea central aportada por todos los especialistas participantes en este estudio, como se detalla a continuación:

Preguntas	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	Convergen cia	Divergen cia	Interpretación
1. ¿Considera usted que el proceso de contratación de personal se desarrolla con perfiles idóneos para el puesto de trabajo durante la fase de Admisión y compensación? Explique.	En mi experiencia que tengo trabajando durante muchos años, no se considera la contratación del personal con el perfil adecuado siempre existe recomendaciones. En el tema de la compensación, muchas instituciones estatales no cumplen.	No, Porque al momento de contratar toman en cuenta los favores políticos sin evaluar y tomar en cuenta los perfiles de los profesionales.	Si, los puestos de trabajo responden a una necesidad manifiesta por el área usuaria y se verifica la experiencia del profesional.	El proceso de contratación de personal no se desarrolla con perfiles idóneos para el puesto de trabajo durante la fase de admisión y compensación, puesto que dicho proceso solo es un formalismo, el cual se da como generalmente arreglado para la contratación, como consecuencia la compensación que recibe dicho personal no es lo correcto porque no le corresponde	En la experiencia que llevo trabajando durante muchos años en instituciones públicas del estado no se considera la contratación del personal idóneo ya que existe el favoritismo, el cual se manifiesta en las recomendaciones de los funcionarios hacia los postulantes, o de la misma comisión que integra. Asimismo, con estos puestos de trabajo se pagan favores políticos,	Si, el Proceso de contratación personal se desarrolla con los Instrumentos de gestión como son el PAP, CAP, ROF Y MOF, aun así, en muchas instituciones es documentados de gestión se encuentran desfasados, motivo por el cual la	NO. Las autoridades buscan profesionales con pocas experiencias y méritos, para que sean fáciles de manipulación sobre todo en los cargos de confianza para los puestos directivos requieren personal especializado siempre que tenga capacidad de dar salidas a sus objetivos políticos y hasta personales no institucionales y de los administrativos.	Si la convocatoria se realiza con un TDR preparado por la junta directiva de la comisión calificadora, así de esa manera se presentan varios perfiles y la comisión califica evalúa a un profesional adecuado para el puesto. El gran problema cada profesional seleccionado para este puesto no están conforme con la propuesta económica motivo por el cual renuncian o no se	El proceso de reclutamiento en las entidades públicas del estado no se realiza adecuadamente porque siempre interviene la recomendación de la autoridad máxima, o de un funcionario de alta gerencia y otras autoridades locales o regionales que recomiendan o se paga favores políticos, respectó ala compensación es no se cumplen ala escala de	NO, el proceso de contratación del personal se desarrolla por los favores políticos en las entidades públicas del estado, en los años que trabajo en gobiernos locales, todo proceso es por decisión política y los TDR, las Convocatorias que se publican para el concurso CAS ya son manipuladas según los perfiles de los ganadores, motivo por el cual el personal contratado no	Dentro de lo analizado se puede llegar a entender que de entre los entrevistados siete de ellos no estuvieron de acuerdo en confirmar que dentro del proceso de contratación del personal se desarrolla con una serie de perfiles idóneos para el puesto de trabajo durante la fase de admisión y compensación.	Por otro lado, se pudo determinar que tres de los entrevistados estuvieron de acuerdo en confirmar que dentro del proceso de contratación del personal se desarrolla con una serie de perfiles idóneos para el puesto de trabajo durante la fase de admisión y compensación.	Entre los entrevistados se encontró una mayor concordancia en el acuerdo en considerar que los procesos de contratación del nuevo personal se desarrolla acorde a los perfiles idóneos del puesto de trabajo durante la fase de admisión y compensación. Lo cual podría inferirse en que no se respeta el protocolo acorde a los perfiles de puesto de trabajo por lo que muchas veces se cuenta con gente con poca o nula

<p>por la forma de su admisión.</p>	<p>motivo por el cual no se cumple el perfil idóneo en las áreas que convocan. Respecto a la compensación, muchas instituciones del estado no cumplen, excepto algunas instituciones privadas.</p>	<p>modalidad de reclutamiento personal es mala selección. Hoy en día algunas instituciones del estado considera en la ley D.L. 276 y 728 y para el Personal por Contrato Administrativo de Servicios (CAS) de acuerdo al D.L. 1057.</p>	<p>presentan en el puesto, motivo por el cual por urgencia o necesidad se contrata a personas que no tienen el perfil idóneo.</p>	<p>sueldos existe una diferencia con los funcionarios o recomendado por que los sueldos está por encima de lo previsto</p>	<p>tiene un perfil adecuado respecto a la compensación no se respeta tampoco existe una escala de sueldos.</p>	<p>experiencia en el rubro.</p>
-------------------------------------	--	---	---	--	--	---------------------------------

<p>2. ¿Considera usted que la Admisión y compensación económica que se ofrece a los servidores públicos está en concordancia a las funciones del puesto de trabajo? Explique.</p>	<p>No se consideran las admisiones y compensaciones en puestos de trabajo de las instituciones públicas del estado, porque ocupan el mayor % del personal recomendado por la alta gerencia y no cuenta con el perfil adecuado y no se respeta la escala de sueldos.</p>	<p>No, Debido a que se paga a las personas de acuerdo con el apoyo que brinda en campaña política, Para que cambie esta situación se debe tomar medidas correctivas.</p>	<p>SI, tanto las admisiones y compensaciones económicas están en concordancia a las funciones del puesto de trabajo; puesto que los haberes y compensación que se ofrece no está en acuerdo con la trayectoria y experiencia del servidor que se presenta a la admisión siempre en el proceso no sea arreglado.</p>	<p>NO, porque las instituciones públicas no tienen una escala de sueldos adecuada al perfil profesional, ni considera el grado de estudio. Existe una desigualdad y una injusticia ya que siempre se beneficia el profesional recomendado, el cual percibe más sueldo y sus compensaciones están al día.</p>	<p>No, en caso del presupuesto anual por diferentes fuentes de financiamiento, son muy bajas. El motivo es que no se recibe las compensaciones como debe de ser de tal manera que muchos funcionarios renuncian porque los</p>	<p>No. por eso captan profesionales con poca experiencia laboral. Los sueldos son bajos para profesionales con maestría con experiencia laboral especializado en gestión pública se requiere una reforma legislativa orientada a la meritocracia</p>	<p>Si se respeta, la compensación económica respecto a la escala de sueldo que cuenta la institución, el gran problema de los trabajadores que son contratados en diferentes puestos realiza diferentes labores y se les asigna otros cargos así mismo profesionales no resisten el trabajo a presión y renuncian.</p>	<p>La contratación y retribución económica de los servidores públicos no se ajustan a las funciones del cargo.</p>	<p>Respecto a la compensación económica que ofrece a los funcionarios que trabajan en las instituciones públicas NO es en concordancia a al puesto que trabaja, sino es por decisión política y no se respeta la escala de sueldos</p>	<p>Dentro de lo analizado se pudo llegar a comprender que entre los entrevistados ocho de ellos no estuvieron de acuerdo en considerar que la admisión y compensación económica que se le puede ofrecer a los servidores públicos se encuentra en concordancia a las funciones que se requieren los puestos de trabajo.</p>	<p>De la misma forma se pudo hallar que solo dos de las personas entrevistadas estuvieron de acuerdo en creer que la admisión y compensación económica que se le puede ofrecer a los servidores públicos se encuentra en concordancia a las funciones que se requieren los puestos de trabajo.</p>	<p>Por lo que respecto al hecho de considerar a la admisión y compensación económica acorde a que es ofrecida a los servidores públicos de acuerdo con la concordancia de las funciones del puesto de trabajo ocho de los encuestados no estuvieron de acuerdo con ello por sus propias experiencias. Lo cual determina que muchos dentro del servicio público no cuentan con las compensaciones</p>
---	---	--	---	--	--	--	--	--	--	---	--	--

vas desde el gobierno central además los documentos de gestión comisión PAP y CAP deben estar actualizados de acuerdo a la situación real de cada entidad y no copias de otras entidades.

salarios son muy bajos

del puesto de trabajo.

obligatorias y necesitadas del puesto de trabajo.

3. ¿Considera usted que el proceso de desarrollo y mantenimiento de los recursos humanos en la entidad es idóneo y satisface las necesidades de los trabajadores? Explique.	NO, en muchas instituciones del estado depende mucho del presupuesto asignado, motivo por el cual no se puede cumplir en el mantenimiento de los recursos humanos y satisfacer en las necesidades del personal de dicha institución.	No, Por qué no existe capacitación de los trabajadores, en los gobiernos locales se puede ver bastante la improvisación y rotación permanente de personal.	si se trata de brindar el mejor servicio y la orientación corresponde a cada trabajador	El proceso de desarrollo y mantenimiento de los recursos humanos en una entidad no es idóneo y satisface las necesidades del trabajador, puesto que el servidor espera por lo menos tener un tiempo de contrato garantizado que no será cambiado para poder planificar y sentirse satisfecho de verse	NO, Porque la oficina de Recursos Humanos en instituciones públicas no cuenta con un presupuesto adecuado, no es considerado en el POI en el presupuesto anual, motivo por el cual no se cumple con desarrollar el mantenimiento o adecuado. Igualmente, no satisface a los trabajadores por que no desarrolla todo lo planificado	En algunos puestos si, en otras no, esto se refleja sobre todo cuando hay cambio o transferencia de Gobierno Local.	No, es idóneo, porque no se capta por méritos y competencias y capacidades. Por recomendaciones • no hay un sistema de capacitación modular de profesionales, técnicos y personal de apoyo. • Las capacitaciones se hacen a los regidores que no aportan nada a la gestión	En la oficina de recursos humanos el proceso de desarrollo y mantenimiento o no es idóneo a falta de presupuesto y es imposible satisfacer las necesidades de cada empleada, por que solicitan diferentes casos.	El proceso de desarrollo y mantenimiento de los recursos humanos en una entidad no es adecuado y no satisface las necesidades de los empleados, ya que el servidor espera al menos un período de contrato garantizado, no se modificará al contenido, la planificación y la percepción se ven hacer y	NO porque el área de recursos humanos no cuenta con presupuesto, las causas de no cumplir con el proceso de desarrollo de mantenimiento son por rotación personal cambio y despido, y no permite un funcionario realice su planeamiento adecuado	Se pudo llegar a la gran respuesta conjunta de ocho de los entrevistados en no considerar que el proceso de desarrollo y mantenimiento de los recursos humanos dentro de las entidades es idóneo para la satisfacción de las necesidades de los	Por otro lado, se llegó a considerar tan solo una respuesta a favor de considerar a los procesos de desarrollo y mantenimiento de los recursos humanos en la entidad es idóneo y satisface las necesidades de los trabajadores. Asimismo, se tuvo en cuenta que la persona restante estaba indecisa en considerarlo ya que según el depende del cambio de transferencia del gobierno local.	Por lo que respecto a los procesos de desarrollo y mantenimiento de los recursos humanos en la entidad es idóneo y satisface las necesidades de los trabajadores, se aprecia que tras ocho de ellos considerarlo como negativo, ya que se puede considerar que el proceso de desarrollo no permite la satisfacción de las necesidades
---	--	--	---	---	--	---	--	--	---	--	---	---	---

realizado y no estar en incertidumbre de que será cambiado de un momento a otro, y no satisface sus necesidades, puesto que espera mucho más que aprender en un proceso de capacitación.

respecto a su plan de trabajo.

• Las capacitaciones tienen que ser al personal directivo ejecutivo

son inciertos. en la trabajadore entidad. s. que se cambiará en cualquier momento, y no se ajusta a sus necesidades, porque esperan más de lo que aprenden en el proceso de formación

de los trabajadores.

<p>4. ¿Considera usted que el proceso de contratación de personal en la entidad se basa en evaluaciones referidas a la experiencia, capacidad y habilidades del participante para el puesto que postula? Explique.</p>	<p>El mayor % del personal que se contrata en cargos de confianza no existe el perfil adecuado para el puesto, las evaluaciones, experiencias, capacidades y la habilidad no se toman en cuenta porque una gran mayoría del personal son recomendados por los funcionarios o autoridad.</p>	<p>No, Por qué en cuenta a las personas que apoyan en la campaña política y no se pone a los puestos de acuerdo con su perfil sino en que puesto pueden ganar más sueldos, y eso no ayuda a una gestión eficiente más al contrario perjudica.</p>	<p>No lo sé únicamente podría afirmar que en el área de recursos humanos si se cumple con toda la disposición.</p>	<p>La contratación de personal en una entidad se basa en la experiencia y capacidad mas no en y habilidades, puesto que solo se evalúa la hoja de vida, y el examen escrito, y no se le prueba las habilidades del personal.</p>	<p>No, porque los personales contratados de diferentes tipos de contrato son recomendados o se pagan favores políticos, motivo por el cual no cuentan con el perfil adecuado para el puesto que postula. Así mismo tenemos informes de servicio de control respecto a la mala selección del personal contratado que no cumple con el perfil profesional.</p>	<p>Solamente para el caso del Personal por modalidad de CAS y nunca hubo para el 276 y 728</p>	<p>No. la experiencia, capacidad de decisión no les importa exigir habilidades de manejo para la innovación de valor público, y buenas prácticas transparencia enfoque de derecho, gestión de la calidad la mediocridad es un ambiente propicio para la corrupción en la gestión pública.</p>	<p>Si en caso de los procesos de contratación que son convocados en CAS si se respeta según el perfil profesional, experiencia. En casos de cargos de confianza, contratos de locación de servicios no porque casi al 50% se realiza la contratación por recomendación.</p>	<p>La contratación en una organización se basa en la experiencia y la capacidad en lugar de la habilidad, ya que solo se evalúan los currículums y las pruebas escritas, y no se evalúan las habilidades del personal.</p>	<p>NO las contrataciones personales en las entidades no se evalúan ni se capacitan peor no se considera las habilidades, el despido, rotación cambio depende de la autoridad máxima por ejemplo un funcionario de cargo de confianza puede quedarse los cuatro años de gestión si al titular la cae bien sin importar la calidad de servicio que presta</p>	<p>Entre los siete votos de los diez entrevistados se se pudo hallar que no están de acuerdo en considerar que el proceso de contratación del personal dentro de una entidad tenga que basarse en evaluaciones sobre la experiencia, capacidad y habilidades del participante.</p>	<p>Por otro lado, se llegó a reconocer que entre los entrevistados se contaron con una serie de dos entrevistados que si consideraban que la contratación de personal se va a basar en las experiencias y capacidades de las habilidades de los participantes.</p>	<p>Respecto al proceso de contratación de personal en la entidad por medio de la evaluación de experiencias y capacidad de habilidades de los participantes; se aprecia que existe una gran diferencia en las respuestas emitidas por los entrevistados, ya que en su mayoría creen que el proceso de contratación del personal dentro de una entidad no tiene que basarse en evaluaciones sobre la experiencia, capacidad y habilidades del participante.</p>
--	---	---	--	--	--	--	---	---	--	---	--	--	--

5. ¿Considera usted que la Oficina de Recursos Humanos y las áreas usuarias realizan una evaluación idónea de los perfiles de puesto que la entidad requiere? Explique.	No el personal de recursos humanos no realiza la evaluación del personal el motivo ya que los requerimientos para los puestos son formulados por cada jefe de línea. El personal que se presenta para ese puesto ya es recomendado por la autoridad máxima o la alta gerencia.	No, Por qué toda la decisión lo toma la alta dirección y personal de confianza, incluso personas que ni siquiera tienen experiencia.	Si, se tiene especial cuidado en cumplir las dispersiones que los organismos de control nos recomiendan implementar.	La Oficina de Recursos Humanos como las áreas usuarias no realizan una evaluación idónea de los perfiles de puesto que una entidad requiere, que generalmente realizan la evaluación en base a su hoja de vida, luego un examen generalmente escrito, después cuando el personal seleccionado entra a ejercer sus funciones en la entidad, resulta que no se adecua inmediatamente en las funciones que le corresponde realizar, porque además no ha sido capacitado previamente antes del inicio de sus nuevas funciones.	Muchas veces el personal de Recursos Humanos tiene la voluntad de observar el perfil profesional según al TDR o al documento de gestión los perfiles de personal altamente calificado al MOD Y al ROC. Lamentablemente estos funcionarios son despedidos por que no están de acuerdo con las políticas de la alta gerencia. De tal forma que el funcionario de Recursos Humanos debe adaptarse a los criterios que exige la alta gerencia, razón por la cual en muchas entidades del estado el personal no es el idóneo, los puestos que se contratan no cumplen con el perfil profesional solicitado.	La Oficina de Recursos Humanos no evalúa los perfiles de puestos para cada unidad orgánica, lo cual es función. Pero esta no se refleja, las áreas usuarias en algunos casos si evalúan y recomiendan la contratación de su personal.	No. En la relación no hay buenos profesionales en gestión de recursos humanos, solo manejan horario de entrada y salida no saben de los indicadores de desempeño, logro de productos, cambios significativos de calidad y calidez, en las contrataciones CAS, es un verdadero fraude, por que selecciona a quien quieren, no hay transparencia, integridad	Si cumple con la evaluación de los perfiles de cada puesto que se requiere, en la entidad según el documento de gestión que es el MOF y el ROF para su evaluación respecto al perfil profesional en algunos casos el perfil profesional no se cumple en su totalidad por que la persona para el puesto ya viene con recomendación.	La Oficina de Recursos Humanos al igual que el espacio de usuarios, no realiza la evaluación adecuada del perfil de puesto que requiere una organización, ya que suelen hacer la evaluación en base a su hoja de vida y luego es un examen escrito general, luego al ingresar al personal seleccionados para desempeñar sus funciones dentro de la unidad, resulta que no son inmediatamente aptos para las funciones que se supone deben desempeñar, porque no habían recibido capacitación previa antes de aceptar su nueva asignación.	NO la oficina de recursos humanos sirve solo de pantalla, porque las ordenes le da la autoridad máxima para la contratación del personal en los diferentes tipos de contrato, por ejemplo, como ya línea arriba mencione respecto a las convocatorias y el TDR se preparan al perfil del recomendado, motivo por el cual en los puestos no se encuentran personal y funcionario idóneo	Tras lo hallado por los entrevistados se pudo determinar que ocho de ellos no consideran que en la oficina de recursos humanos y las áreas usuarias se realizan una evaluación idónea de los perfiles de puesto que se requiere.	Por otra parte, los dos entrevistados restantes si estuvieron y acuerdo en considerar que en la oficina de recursos humanos y las áreas usuarias se realizan una evaluación idónea de los perfiles de puesto que se requiere.	Respecto a cómo se considera a la oficina de recursos humanos y las áreas de usuarios respecto a cómo se realiza una buena evaluación a los perfiles de puesto se pudo encontrar una mayoría de ocho personas al encontrarse de acuerdo en considerar que este tipo de procedimientos no son seguidos. Lo cual determina que no se suele conseguir hacer buenas evaluaciones en cuanto a la selección de perfiles para un puesto específico.
6. ¿Considera usted que desde la perspectiva de	No se cumplen las recomendaciones de los servicios	No; Porque no se deriva a	No; Porque en realida	Desde la perspectiva de la administración	En las entidades públicas del estado no se	Si, a través de la Gerencia	No. las autoridades, funcionarios	No se cumple al 100% por que el personal que	Desde el punto de vista del regulador, la entidad está	No se cumplen porque existe	Tras lo hallado por los entrevistados	Por otra parte, tres de los entrevistados restantes si	Respecto a lo hallado se determina que en su mayoría

<p>la administración la entidad cumple con las recomendaciones de los servicios de control? Explique.</p>	<p>de control lo que genera que el personal que se encuentra en cada puesto no cuenta con el perfil adecuado. De la misma forma, el cambio de personal también genera un perjuicio</p>	<p>las oficinas que realmente debería ser en vista de que ellos conocen el tema y fondo y como siempre en toda entidad pública no se cumple en devolver los informes dentro de los plazos establecidos.</p>	<p>d en algunas hay funciones que no conocen el proceso administrativo existe mucha rotación de personal, mas por el responder con las observaciones</p>	<p>la entidad cumple solo en parte con las recomendaciones de los servicios de control, puesto que solo controla el registro de ingreso y salida de personal a través de los relojes electrónicos de asistencia de personal, mas no se hace seguimiento a las acciones que realiza en el día a día, lo que se conoce como productividad.</p>	<p>cumplen con las recomendaciones de los servicios de control. Así mismo, en muchas instituciones públicas del estado existe un constante cambio y rotación de personal, lo cual genera el incumplimiento de las recomendaciones de los informes de servicio de control. También en algunos casos tienen carga laboral.</p>	<p>de Administración y finanzas, todos los sistemas administrativos de la entidad directivos, no conducen bien la visión, misión, objetivos estratégicos de la entidad Actúan en campaña política permanente, son populistas, trabajan clientelamente. No conocen su objetivo, sus resultados, por productos cuales sierran sus brechas, no comprenden las confunden mis recomendaciones es el servicio de control.</p>	<p>trabaja en diferentes puestos no cuenta con el perfil adecuado, y desconocen referentes a los informes de control existe omisión administrativa.</p>	<p>cumpliendo solo parcialmente con las recomendaciones del servicio de control, ya que solo controla la entrada y salida de los empleados a través de punteros electrónicos para controlar la participación de los empleados, pero no hay un seguimiento de los informes de servicio de control</p>	<p>constante cambio y rotación del personal eso genera el incumplimiento y un perjuicio a la entidad no solo a la entidad también genera un problema a la oficina que se encarga en realizar el seguimiento de los informes de servicio de control</p>	<p>s se pudo determinar que siete de ellos no consideran que en a través de la perspectiva de la administración, la entidad cumple con las recomendaciones de los servicios de control.</p>	<p>estuvieron y acuerdo en considerar que, a través de la perspectiva de la entidad cumple con las recomendaciones de los servicios de control.</p>	<p>las 7 personas entrevistadas no consideran que se cumple con las recomendaciones de los servicios de control a través de la perspectiva de la administración. Lo cual manifiesta una débil gestión de servicios en cuanto a la entidad para realizar sus servicios.</p>
<p>7. ¿Considera usted que desde la perspectiva de los auditores internos cumplen con las recomendaciones de los servicios de control? Explique</p>	<p>Algunos funcionarios si cumplen porque conocen el proceso administrativo disciplinario, excepto los funcionarios que son recomendados por la máxima autoridad o la alta gerencia.</p>	<p>Parcialmente se levanta las observaciones, pero casi en su mayoría no las cumple todo debido a que existe mala distribución de personal</p>	<p>Se cumple parcialmente observaciones porque aún no se han cumplido o casi todo a falta del personal, motivo por el cual no se</p>	<p>Desde la perspectiva de los auditores internos no se cumple totalmente con las recomendaciones de los servicios de control, porque no se hace seguimiento a las acciones que realiza en el día el servidor, además de brinda las capacitaciones</p>	<p>Las recomendaciones de los auditores internos se cumplen a medias porque existe un constante cambio y rotación de personal, lo cual genera el incumplimiento de las recomendaciones y genera un gran perjuicio a la institución.</p>	<p>Si, cumplen y eso está reflejado en las recomendaciones y exhortaciones que hacen a todas las Gerencias de línea, y otras que están dentro del marco de la estructura orgánica de la Entidad</p>	<p>Escasos niveles de cumplimiento, a veces poco eficaces, sin embargo, el control concurrente tiene efectos positivos para evitar a que se consuma actos de corrección por parte de las autoridades. Es necesario implementar en toda la entidad para que haiga mayor y mejor</p>	<p>Con las recomendaciones de La auditoría interna si cumplen algunas oficinas y otras demoran en dar una respuesta por que no cuentan con el perfil adecuado</p>	<p>los auditores del área de control, porque no se realiza un seguimiento del servicio realizadas por el servidor en el mismo día, además de la capacitación que realizan, uno otro es que muchos trabajos se hacen de manera aislada en una isla, la otra informes de los auditores internos son enviados al control área</p>	<p>Según los datos obtenidos por cinco de los 10 entrevistados se pudo determinar que de manera parcial se llega a cumplir con las recomendaciones de los servicios de control en cuanto a la perspectiva de los</p>	<p>Por otra parte, de llegó a determinar que tanto dos personas no la consideran como tal y las dos restantes si la consideran que cumplen con las recomendaciones de los servicios de control en cuanto a la perspectiva de los auditores internos.</p>	<p>Por lo que por lo hallado se pudo determinar un nivel parcial por medio de los cinco entrevistados donde pudieron determinar que este nivel es aplicado para el cumplimiento de las recomendaciones de los servicios de control en cuanto a la perspectiva de los auditores internos. Lo cual sugiere que de manera</p>

al, existen áreas donde realmente no se necesitan personal ahí bastante personal y áreas donde debería haber personal no está implementado, entonces por la carga laboral a veces no se cumple con levantar las observaciones.

cumple en su totalidad el levantamiento de observaciones.

s que se merece, y lo otro, es que se trabaja generalmente en forma aislada en forma de islas, lo otro a los auditores internos el servidor los ve a los auditores internos como área sancionadora y les tienen temor.

control de resultado de eficiencia y eficacia de control de calidad y no cantidad y exigir calidad de los servicios.

auditores internos.

intermitente se cuenta con que la perspectiva dentro de los auditores internos va a depender mucho de los servicios de control.

8. ¿Considera usted que desde la perspectiva de los auditores independientes la entidad cumple con las recomendaciones de los servicios de control? Explique.	No se cumple. Algunos funcionarios cumplen a medias. La rotación mensual de personal genera estas irregularidades, pero el motivo por el cual no se cumple con los informes de control en su totalidad.	Parcialmente se levanta las observaciones, pero casi en su mayoría no las cumple en todo debido a que existe mala distribución de	Los comentarios se hacen en parte, pero la mayoría importa a todo porque la forma de dotación de	Desde la perspectiva de los auditores independientes la entidad no cumple con las recomendaciones del servicio de control puesto que cuando los auditores independientes realizan una auditoría externa en el sistema de personal detectan	No se cumple al 100%. La razón de este incumplimiento es que no se cuenta con un personal idóneo en el puesto, y también por el cambio del personal.	Si cumplen porque se da el informe en los aplicativos de la Contraloría General de República	Escaso cumplimiento de obligaciones las SOAS no cumplen con sus obligaciones contractuales, porque se presentan a colusión con la autoridad a cambios de preventas económicas los contratos posteriores no contribuyen a	No se cumple al 100% porque algunos profesionales que ocupan puestos de confianza no les importa en dar respuesta inmediata siempre el reiterativo o se omite administrativa mente.	En opinión del auditor independiente, la entidad no cumplió con las recomendaciones del servicio de control debido a que cuando los auditores independientes realizaron una auditoría independiente al sistema de recursos humanos,	Si se cumple en muchos casos a medias los motivos son en las instituciones públicas del estado existe mucha rotación de personal o cambio de esas causas no se	De lo analizado se desprende que seis de los entrevistados de acuerdo en afirmar que no se evidencia que desde la perspectiva de los auditores independientes la	También se puede apreciar que dos de los entrevistados estaban parcialmente seguros y los otros dos restantes estaban de acuerdo en considerar que se evidencia que desde la perspectiva de los auditores independientes la	La gran parte de los entrevistados concuerdan en que se evidencia que desde la perspectiva de los auditores independientes la entidad cumple con las recomendaciones de los servicios de control, lo cual manifiesta un indicativo positivo que permite el mejorar los servicios de
---	---	---	--	--	--	--	--	---	---	--	--	---	---

		ción de personal, existen áreas donde realmente no se necesita personal ahí bastante personal y áreas donde debería haber personal no está implementado, entonces por la carga laboral a veces no se cumple con levantar las observaciones.	personal no es buena, algunas áreas realmente no cuentan con el personal idónea y otras áreas tienen suficiente personal, motivo por el cual no se implementa las observaciones respecto a la carga laboral.	anomalías con respecto a las normas de personal existentes, este informe de auditoría pasa al titular de pliego, luego este deriva al gerente para que tome las acciones del caso, pero muchas veces este gerente se lo encarpeta y no toma las acciones del caso, en otras oportunidades deriva dicho informe al jefe de recursos humanos, y este no coordina o hace saber al jefe de racionalización, para actualizar los instrumentos de gestión o elaboración de las directivas del caso.	la mejora de la gestión de resultados, el gasto es inútil no mejora en administración.	descubrieron anomalías en relación con el reglamento de personal, este informe de auditoría se envía a la dueño de la especificación, quien luego le pide al gerente que tome las medidas del caso, pero normalmente ese gerente manda ese reporte y no toma las medidas de ese caso, por lo menos en otros casos le remite dicho reporte al jefe de recursos humanos, y no coordinó ni informó al jefe de la racionalización, para actualizar las herramientas de gestión o la elaboración de las directivas del caso.	cumple al 100% los informes de los servicios de control	entidad cumple con las recomendaciones de los servicios de control.	de los servicios de control.	control en cuanto a los auditores independientes.			
9. ¿Considera usted que desde la perspectiva de los legisladores y regulaciones de la entidad cumple con las recomendaciones de los servicios de control? Explique.	Algunas áreas o departamentos cumplen a las recomendaciones porque muchos funcionarios no consideran que sea importante la respuesta de los informes de servicios de control.	No cumple, Porque lamentablemente cuando una persona llega al poder, se cree	No cumple, porque lamentablemente cuando llega uno al poder, el legislador, se cree	Desde las perspectivas de los legisladores y regulaciones, la entidad solo cumple en parte con las recomendaciones de los servicios de control, puesto que no se trata de controlar solamente el	Si se cumple, pero a medias por que existe en las instituciones publicadas del estado la rotación personal, y muchas veces genera un perjuicio a la institución por no tener	Respecto a este tema muchos funcionarios de las instituciones públicas no lo hacen, porque no ponen importancia a las	Tenemos una legislación frondosa y poco eficiente, necesitamos una legislación más idónea y efectivo para que funcione los servicios de control. Necesitamos un parlamento de dos cámaras	Los profesionales de cada gerencia o jefe de departamento no cumplen en su totalidad las recomendaciones porque se comprometen elaborando un plan de acción y dejan	Desde el punto de vista de los legisladores y reguladores, la entidad está cumpliendo solo parcialmente con las recomendaciones de los servicios de control, ya que no se trata	No, porque algunas normas las utilizan para su beneficio y les facilita las malas acciones que realizan y justamente para ello está el personal contratado	De lo analizado se desprende que una serie de entrevistas no estuvieron de acuerdo con la perspectiva donde los legisladores y reguladores cumplen con las recomendaciones	Tras esto también se puede apreciar que tres de los entrevistados consideran que se cumple parcialmente como uno de ellos lo considera como tal en cuanto a la perspectiva donde los legisladores y reguladores cumplen con las recomendaciones	Respecto a lo que corresponde a la perspectiva de los legisladores y regulaciones de la entidad en cuanto al cumplimiento de las recomendaciones de los servicios de control, en su mayoría entre los entrevistados la consideran

<p>legislativa creen que lo saben todo, cuando en realidad no es así y debe legislar a favor de la adopción de medidas sancionadoras para los funcionarios y sanciones a las funciones autorizadas de incumplir de acuerdo a la jerarquía de las funciones, creen siempre tener la razón de algo desconocen, por lo tanto, no hacen caso de las recomendaciones.</p>	<p>saberlo todo, cuando en realidad no es así y debe legislar a favor de la adopción de medidas sancionadoras para los funcionarios y sanciones a las funciones autorizadas de incumplir de acuerdo a la jerarquía de las funciones, creen siempre tener la razón de algo desconocen, por lo tanto, no hacen caso de las recomendaciones.</p>	<p>ingreso y salida personal, si no las funciones que realiza, el clima laboral que debe existir para su buen desempeño, y fundamentalmente la carga laboral o funciones que se le asigna en demasía, puesto que es conocido que en la actualidad, en el sector público especialmente en las municipalidades y gobiernos regionales, salen más decretos con programas, por tanto más funciones, que generalmente las instituciones no pueden contratar más personal y estas nuevas funciones se encargan al personal activo, generándole el estrés, por trabajo sobrecargado y no cumplimiento de sus metas aunque trabajen más de los horarios establecidos.</p>	<p>personal adecuado</p>	<p>observaciones que los legisladores y reguladores les recomiendan.</p>	<p>(senadores y diputados) para mejorar las regulaciones, necesitamos congresistas que conozcan las funciones públicas y no congresistas que se ganan la vida parcelado más municipalidades, y creando más burocracia.</p>	<p>inconcluso como en proceso quiere decir a medias.</p>	<p>solo de controlar el acceso del personal, sino también de otras funciones que se realizan, el ambiente de trabajo debe sustentarse en un buen desempeño, y esencialmente en exceso de cargas de trabajo o funciones, ya que sabemos que hoy en día, en el sector público, sobre todo en las ciudades y Gobiernos Regionales, salen más decretos con programas, por ende más funciones, que instituciones en su conjunto no se puede contratar más personal y estas nuevas funciones no se asignan. empleados que estén motivados, causen estrés, estén sobrecargados y no cumplan con sus objetivos aun cuando trabajen más horas de las programadas.</p>	<p>de confianza, y autorizado por la autoridad máxima.</p>	<p>reguladores cumplen con las recomendaciones de los servicios de control.</p>	<p>de los servicios de control.</p>	<p>como negativa ya que esto va a traer una serie de consecuencias dentro de los servicios de control por medio de las autoridades.</p>
--	---	---	--------------------------	--	--	--	--	--	---	-------------------------------------	---

<p>10. ¿Considera usted que desde la perspectiva de los legisladores y regulaciones vigentes debería normarse una sanción a los Titulares de las Entidades por incumplimiento de las recomendaciones de los servicios de control? Explique.</p>	<p>Si es necesario disponer de sanciones ejemplares a los propietarios de las unidades para solucionar los problemas internos existentes en el establecimiento. Muchas veces los gobernadores actúan como dictadores y desconfían de los procesos administrativos, ya sea que un documento tarde en procesarse o que se requiera una respuesta inmediata. Peor aún, hoy en día con la transparencia obligatoria de los documentos por parte de las autoridades públicas, surge un problema y nosotros, los funcionarios que trabajamos, a menudo tenemos prohibido publicar documentos en la portada de la transparencia.</p>	<p>SI, Se debería implementar para que las autoridades y funcionarios tengan más cuidado y cumplen con rigurosamente las recomendaciones establecidas por los sistemas de control como OCI, Auditoría interna, auditor independiente s.</p>	<p>SI, se debe hacer para que las autoridades reguladas sean más cuidadosos y respeten estrictamente las recomendaciones establecidas por los sistemas de control y como OCI, Auditoría interna, auditor independiente</p>	<p>Desde la perspectiva de los legisladores y regulaciones debería normarse una sanción a los titulares de las entidades por incumplimiento de las recomendaciones de los servicios de control, puesto que ellos muchas veces usurpan funciones de los jefes de recursos humanos y recomiendan personal que muchas veces no cumplen con los perfiles de puestos, establecidos en los reglamentos y manuales vigentes de la entidad, y por otro lado desconocen de las funciones y competencias del área de recursos humanos.</p>	<p>Si debería existir sanciones ejemplares para los titulares de las entidades para resolver los problemas internos que existen dentro de la institución. Muchas veces los gobernantes se comportan como dictadores y no creen en la autoridad hasta el último funcionario. Aún peor, hoy en día que es obligatorio en transparentar los documentos de las entidades públicas, se genera un problema y muchas veces estamos prohibidos los funcionarios que trabajamos a publicar documentos en la página de la portada de transparencia.</p>	<p>Claro, si la Entidad no cumple con las recomendaciones de los servicios de control y si la norma indica la sanción, se debería aplicar la sanción desde la máxima autoridad hasta el último funcionario.</p>	<p>No. soy partidario de más sanciones, las autoridades son políticos con bajo nivel de formación técnico, administrativo no por eso captan profesionales con poca experiencia laboral deben de garantizar que los funcionarios directivos tengan mayor estabilidad, superar la alta rotación existe los gerentes tengan formación academia especializada en gestión pública y experiencia no menor de diez años no profesionales aprendices) Expertos en gestión de recursos humanos gestión por resultado manejo de indicadores de estructura, desempeño recojo de mejora de resultados de servicio públicos</p>	<p>Si existe una sanción administrativa que es el (PAD) proceso administrativo disciplinario y muchas veces que da en la precalificación no se cumple en su totalidad que debería ser notificado con una resolución por el personal asignado a este puesto no cuenta con el perfil adecuado ni experiencia muchas veces el personal que ocupa este puesto tiene otro cargo de mucha responsabilidad</p>	<p>Desde el punto de vista de los legisladores y regulaciones aplicables, deberían mantenerse y seguir las recomendaciones de los servicios de custodia y trabajo establecido en los reglamentos y lineamientos vigentes de la entidad en caso contrario descarten las funciones y competencias propias del sector humanos. donde se permita crear buenas acciones, lo cual es establecido por una serie de sistemas de control como lo pueden ser la OCI, Auditoría interna y auditores independientes.</p>	<p>Dentro de lo analizado se desprende que nueve entrevistados estuvieron de acuerdo en que debería normarse una sanción a los titulares de las entidades por incumplimiento de las recomendaciones de los servicios de control.</p>	<p>Quedando tras esto uno de ellos que no considera que debería de normarse una sanción a los titulares de las entidades por incumplimiento de las recomendaciones de los servicios de control.</p>	<p>Por lo que los entrevistados en su gran mayoría coincidieron en que el implementar una normativa de sanción a los titulares de las entidades por incumplimiento de las recomendaciones de los servicios de control ante la perspectiva de los legisladores y regulaciones vigentes, va a permitir un mejoramiento positivo en cuanto al balance de sanciones y faltas que puedan ser omitidas con esta tarea.</p>
---	---	---	--	--	---	---	--	---	--	--	---	--

ANEXO 3: MATRIZ DE ANÁLISIS DE ÍTEMS

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	ÍTEMS
Contratación de personal	Admisión y Compensación	¿Considera usted que el proceso de contratación de personal se desarrolla con perfiles idóneos para el puesto de trabajo durante la fase de Admisión y compensación? Explique
		¿Considera usted que la Admisión y compensación económica que se ofrece a los servidores públicos está en concordancia a las funciones del puesto de trabajo? Explique
	Desarrollo y Mantenimiento	¿Considera usted que el proceso de desarrollo y mantenimiento de los recursos humanos en la entidad es idóneo y satisface las necesidades de los trabajadores? Explique
	Evaluación	¿Considera usted que el proceso de contratación de personal en la entidad se basa en evaluaciones referidas a la experiencia, capacidad y habilidades del participante para el puesto que postula? Explique
¿Considera usted que la Oficina de Recursos Humanos y las áreas usuarias realizan una evaluación idónea de los perfiles de puesto que la entidad requiere? Explique		

	Perspectiva de la administración	¿Considera usted que desde la perspectiva de la administración la entidad cumple con las recomendaciones de los servicios de control? Explique
	Perspectiva de los auditores internos	¿Considera usted que desde la perspectiva de los auditores internos cumplen con las recomendaciones de los servicios de control? Explique
Informes de servicios de control	Perspectiva de los auditores independientes	¿Considera usted que desde la perspectiva de los auditores independientes la entidad cumple con las recomendaciones de los servicios de control? Explique
	Perspectiva de los legisladores y regulaciones	¿Considera usted que desde la perspectiva de los legisladores y regulaciones la entidad cumple con las recomendaciones de los servicios de control? Explique
		¿Considera usted que desde la perspectiva de los legisladores y regulaciones vigentes debería normarse una sanción a los Titulares de las Entidades por incumplimiento de las recomendaciones de los servicios de control? Explique

ANEXO 3: FORMATO DE LA GUÍA DE ENTREVISTA

GUÍA DE ENTREVISTA.

Título: “Contratación de Personal y los Informes de Servicio de Control en una entidad pública, Cusco 2022.”

Datos del Entrevistado:

Nombres y Apellidos:

Cargo:

Profesión:

Fecha:

Indicaciones: *El presente instrumento es parte integrante de una Tesis Universitaria de Posgrado. Se le ruega contestar de forma objetiva. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, su participación y experiencia es lo más importante.*

CATEGORIA N°01

CONTRATACIÓN DE PERSONAL

1. ¿Considera usted que el proceso de contratación de personal se desarrolla con perfiles idóneos para el puesto de trabajo durante la fase de Admisión y compensación? Explique.

.....
.....
.....
.....
.....
.....

2. ¿Considera usted que la Admisión y compensación económica que se ofrece a losservidores públicos está en concordancia a las funciones del puesto de trabajo?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

3. ¿Considera usted que el proceso de desarrollo y mantenimiento de los recursos humanos en la entidad es idóneo y satisface las necesidades de los trabajadores? Explique.

.....
.....
.....
.....
.....

4. ¿Considera usted que el proceso de contratación de personal en la entidad se basa en evaluaciones referidas a la experiencia, capacidad y habilidades del participante para el puesto que postula? Explique.

.....
.....
.....
.....
.....
.....

5. ¿Considera usted que la Oficina de Recursos Humanos y las áreas usuarias realizan una evaluación idónea de los perfiles de puesto que la entidad requiere? Explique.

.....
.....
.....
.....
.....
.....

CATEGORIA N° 02

INFORMES DE SERVICIOS DE CONTROL

6. ¿Considera usted que desde la perspectiva de la administración la entidad cumple con las recomendaciones de los servicios de control? Explique.

.....
.....

7. ¿Considera usted que desde la perspectiva de los auditores internos cumplen con las recomendaciones de los servicios de control? Explique

.....
.....
.....
.....
.....

8. ¿Considera usted que desde la perspectiva de los auditores independientes la entidad cumple con las recomendaciones de los servicios de control? Explique.

.....
.....
.....
.....
.....

9. ¿Considera usted que desde la perspectiva de los legisladores y regulaciones la entidad cumple con las recomendaciones de los servicios de control? Explique

.....
.....
.....
.....
.....

10. ¿Considera usted que desde la perspectiva de los legisladores y

regulaciones vigentes debería normarse una sanción a los Titulares de las Entidades por incumplimiento de las recomendaciones de los servicios de control? Explique.

.....
.....

Autorizo a que esta información sea utilizada como parte integrante de la Tesis de Maestría en Gestión Pública titulada: "Contratación de Personal y los Informes de Servicio de Control en una entidad pública, Cusco 2022".

Nombres y Apellidos del entrevistado	Sello y Firma

ANEXO 4: ESCANEADOS DE ENTREVISTAS



GUÍA DE ENTREVISTA.

Título: "Contratación de Personal y los Informes de Servicio de Control en una entidad pública, Cusco 2022."

Datos del Entrevistado:

Nombres y Apellidos: **ÁNGEL CCOLQQUE CCOA**

Cargo: **PROCURADOR PUBLICO MUNICIPAL**

Profesión: **ABOGADO**

Fecha: **17 DE JUNIO DEL 2022.**

Indicaciones: El presente instrumento es parte integrante de una Tesis Universitaria de Posgrado. Se le ruega contestar de forma objetiva. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, su participación y experiencia es lo más importante.

CATEGORIA N°01

CONTRATACIÓN DE PERSONAL

1. ¿Considera usted que el proceso de contratación de personal se desarrolla con perfiles idóneos para el puesto de trabajo durante la fase de Admisión y compensación? **Explique.** En mi experiencia que tengo trabajando durante muchos años, no se considera la contratación del personal con el perfil adecuado siempre existe recomendaciones. En el tema de la compensación, muchas instituciones estatales no cumplen.
2. ¿Considera usted que la Admisión y compensación económica que se ofrece a los servidores públicos esta en concordancia a las funciones del puesto de trabajo? **Explique.** No se consideran las admisiones y compensaciones en puestos de trabajo de las instituciones públicas del estado, porque ocupan el mayor % del personal recomendado por la alta gerencia y no cuenta con el perfil adecuado y no se respeta la escala de sueldos.
3. ¿Considera usted que el proceso de desarrollo y mantenimiento de los recursos humanos en la entidad es idóneo y satisface las necesidades de los trabajadores? **Explique.** NO, en muchas instituciones del estado depende mucho del presupuesto asignado, motivo por el cual no se puede cumplir en el

mantenimiento de los recursos humanos y satisfacer en las necesidades del personal de dicha institución.

4. **¿Considera usted que el proceso de contratación de personal en la entidad se basa en evaluaciones referidas a la experiencia, capacidad y habilidades del participante para el puesto que postula? Explique.** El mayor % del personal que se contrata en cargos de confianza no existe el perfil adecuado para el puesto, las evaluaciones experiencias, capacidades y la habilidad no se toman en cuenta porque una gran mayoría del personal son recomendados por los funcionarios o autoridad.
5. **¿Considera usted que la Oficina de Recursos Humanos y las áreas usuarias realizan una evaluación idónea de los perfiles de puesto que la entidad requiere? Explique.** No el personal de recursos Humanos no realiza la evaluación del personal el motivo ya que los requerimientos para los puestos son formulados por cada jefe de línea. El personal que se presenta para ese puesto ya es recomendado por la autoridad máxima o la alta gerencia.

CATEGORIA N° 02

INFORMES DE SERVICIOS DE CONTROL

6. **¿Considera usted que desde la perspectiva de la administración la entidad cumple con las recomendaciones de los servicios de control? Explique.** No se cumplen las recomendaciones de los servicios de control lo que genera que el personal que se encuentra en cada puesto no cuenta con el perfil adecuado. De la misma forma, el cambio de personal también genera un perjuicio
7. **¿Considera usted que desde la perspectiva de los auditores internos cumplen con las recomendaciones de los servicios de control? Explique.** Algunos funcionarios si cumplen porque conocen el proceso administrativo disciplinario, excepto los funcionarios que son recomendados por la máxima autoridad o la alta gerencia.
8. **¿Considera usted que desde la perspectiva de los auditores independientes la entidad cumple con las recomendaciones de los servicios de control? Explique.** No se cumple. Algunos funcionarios cumplen a medias. La rotación mensual de personal genera estas irregularidades, motivo por el cual no se cumple con los informes de control en su totalidad.

9. **¿Considera usted que desde la perspectiva de los legisladores y regulaciones la entidad cumple con las recomendaciones de los servicios de control? Explique.** Algunas áreas o departamentos cumplen a medias las recomendaciones porque muchos funcionarios no consideran que es importante la respuesta de los informes de servicios de control.
10. **¿Considera usted que desde la perspectiva de los legisladores y regulaciones vigentes debería normarse una sanción a los Titulares de las Entidades por incumplimiento de las recomendaciones de los servicios de control? Explique.** Si es necesario disponer de sanciones ejemplares a los propietarios de las unidades para solucionar los problemas internos existentes en el establecimiento. Muchas veces los gobernadores actúan como dictadores y desconfían de los procesos administrativos, ya sea que un documento tarde en procesarse o que se requiera una respuesta inmediata. Peor aún, hoy en día con la transparencia obligatoria de los documentos por parte de las autoridades públicas, surge un problema y nosotros, los funcionarios que trabajamos, a menudo tenemos prohibido publicar documentos en la portada de la transparencia.

Autorizo a que esta información sea utilizada como parte integrante de la Tesis de Maestría en Gestión Pública titulada: "Contratación de Personal y los Informes de Servicio de Control en una entidad pública, Cusco 2022".

NOMBRES Y APELLIDOS DEL ENTREVISTADO	SELLO Y FIRMA
<p>ÁNGEL CCOLQQUE CCOA DNI: 45363517 PROCURADOR PUBLICO MUNICIPAL</p>	

GUÍA DE ENTREVISTA.

Título: "Contratación de Personal y los Informes de Servicio de Control en una entidad pública, Cusco 2022."

Datos del Entrevistado:

Nombres y Apellidos: LIVIO HUILLCAHUAMÁN LOAYZA

Cargo: GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS.

Profesión: CONTADOR PUBLICO

Fecha: 14 DE JUNIO DEL 2022

Indicaciones: *El presente instrumento es parte integrante de una Tesis Universitaria de Posgrado. Se le ruega contestar de forma objetiva. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, su participación y experiencia es lo más importante.*

CATEGORIA N°01

CONTRATACIÓN DE PERSONAL

1. ¿Considera usted que el proceso de contratación de personal se desarrolla con perfiles idóneos para el puesto de trabajo durante la fase de Admisión y compensación? Explique.
No;
Porque al momento de contratar toman en cuenta los favores políticos sin evaluar y tomar en cuenta los perfiles de los profesionales.
2. ¿Considera usted que la Admisión y compensación económica que se ofrece a los servidores públicos esta en concordancia a las funciones del puesto de trabajo? Explique.
No,
Debido a que se paga a las personas de acuerdo al apoyo que brindaron en campaña política, Para que cambie esta situación se debe tomar medidas correctivas desde el gobierno central además los documentos de gestión comisión PAP y CAP deben estar actualizados de acuerdo a la situación real de cada entidad y no copias de otras entidades.

3. **¿Considera usted que el proceso de desarrollo y mantenimiento de los recursos humanos en la entidad es idóneo y satisface las necesidades de los trabajadores? Explique.**

No,

Por qué no existe capacitación de los trabajadores, en los gobiernos locales se puede ver bastante la improvisación y rotación permanente de personal.

4. **¿Considera usted que el proceso de contratación de personal en la entidad se basa en evaluaciones referidas a la experiencia, capacidad y habilidades del participante para el puesto que postula? Explique.**

No,

Por qué se toma en cuenta a las personas que apoyaron en la campaña política y no se pone a los puestos de acuerdo a su perfil sino en que puesto pueden ganar más sueldos, y eso no ayuda a una gestión eficiente más al contrario perjudica.

5. **¿Considera usted que la Oficina de Recursos Humanos y las áreas usuarias realizan una evaluación idónea de los perfiles de puesto que la entidad requiere? Explique.**

No,

Por qué toda la decisión lo toma la alta dirección y personal de confianza, incluso personas que ni siquiera tienen experiencia.

CATEGORIA N° 02

INFORMES DE SERVICIOS DE CONTROL

6. **¿Considera usted que desde la perspectiva de la administración la entidad cumple con las recomendaciones de los servicios de control? Explique.**

No;

Porque no se deriva a las oficinas que realmente deberían ser remitidos en vista de que ellos conocen el tema a fondo y como siempre en toda entidad pública no se cumple en devolver los informes dentro de los plazos establecidos.

7. **¿Considera usted que desde la perspectiva de los auditores internos cumplen con las recomendaciones de los servicios de control? Explique**

Parcialmente se levanta las observaciones, pero casi en su mayoría no las cumplen todo debido a que existe mala distribución de personal, existen áreas donde realmente no se necesita personal ahí bastante personal y áreas donde debería haber personal no está implementado, entonces por la carga laboral a veces no se cumple con levantar las observaciones.

8. **¿Considera usted que desde la perspectiva de los auditores independientes la entidad cumple con las recomendaciones de los servicios de control? Explique.**

Parcialmente se levanta las observaciones, pero casi en su mayoría no las cumplen todo debido a que existe mala distribución de personal, existen áreas donde realmente no se necesita personal ahí bastante personal y áreas donde debería haber personal no está implementado, entonces por la carga laboral a veces no se cumple con levantar las observaciones.

9. **¿Considera usted que desde la perspectiva de los legisladores y regulaciones la entidad cumple con las recomendaciones de los servicios de control? Explique**


No cumplen,

Porqué lamentablemente cuando una persona llega al poder autoridad legislativa creen que lo saben todo, cuando en realidad desconocen y deberían de legislar a favor de que se implementen sanciones a las funcionarios y autoridades de incumplan de acuerdo a la jerarquía de tienen, creen siempre tener la razón de algo desconocen, por lo tanto, no hacen caso las recomendaciones.

10. **¿Considera usted que desde la perspectiva de los legisladores y regulaciones vigentes debería normarse una sanción a los Titulares de las Entidades por incumplimiento de las recomendaciones de los servicios de control? Explique.**

SI, Se debería implementar para que las autoridades y funcionarios tengan más cuidado y cumplan con rigurosidad las recomendaciones establecidas por los sistemas de control como son. OCI, Auditoria interna, auditores independientes.

Autorizo a que esta información sea utilizada como parte integrante de la Tesis de Maestría en Gestión Pública titulada: "Contratación de Personal y los Informes de Servicio de Control en una entidad pública, Cusco 2022".

Nombres y Apellidos del Entrevistado	Sello y Firma
LIVIO HUILLCAHUAMÁN LOAYZA DNI: 23949330 GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS.	 LIVIO HUILLCAHUAMÁN LOAYZA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

GUÍA DE ENTREVISTA.

Título: "Contratación de Personal y los Informes de Servicio de Control en una entidad pública, Cusco 2022."

Datos del Entrevistado:

Nombres y Apellidos: HUMBERTO INCA ROCA ICHILLUMPA

Cargo: JEFE DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Profesión: ABOGADO

Fecha: 13 DE JUNIO DEL 2022

Indicaciones: El presente instrumento es parte integrante de una Tesis Universitaria de Posgrado. Se le ruega contestar de forma objetiva. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, su participación y experiencia es lo más importante.

CATEGORIA N°01

CONTRATACIÓN DE PERSONAL

1. **¿Considera usted que el proceso de contratación de personal se desarrolla con perfiles idóneos para el puesto de trabajo durante la fase de Admisión y compensación? Explique.**
Si, los puestos de trabajo, responden a una necesidad manifestada por el área usuaria y se verifica la experiencia del perfil profesional
2. **¿Considera usted que la Admisión y compensación económica que se ofrece a los servidores públicos esta en concordancia a las funciones del puesto de trabajo? Explique.**
Si, tanto las admisiones y compensaciones económicas responden al perfil del trabajador y sus grados de instrucción.
3. **¿Considera usted que el proceso de desarrollo y mantenimiento de los recursos humanos en la entidad es idóneo y satisface las necesidades de los trabajadores? Explique.**
si se trata de brindar el mejor servicio y la orientación corresponde a cada trabajador

4. **¿Considera usted que el proceso de contratación de personal en la entidad se basa en evaluaciones referidas a la experiencia, capacidad y habilidades del participante para el puesto que postula? Explique.**

No lo sé únicamente podría afirmar que en el área de recursos humanos si se cumple con toda la disposición.

5. **¿Considera usted que la Oficina de Recursos Humanos y las áreas usuarias realizan una evaluación idónea de los perfiles de puesto que la entidad requiere? Explique.**

Si, se tiene especial cuidado en cumplir las dispersiones que los organismos de control nos recomienda implementar

CATEGORIA N° 02

INFORMES DE SERVICIOS DE CONTROL

6. **¿Considera usted que desde la perspectiva de la administración la entidad cumple con las recomendaciones de los servicios de control? Explique.**

La perspectiva de la administración en una entidad publica conduce por nuevos rumbos a la organización, implementa nuevos procesos, nuevos objetivos, nuevas estrategias, nuevas tecnologías; es un agente educador capaz de motivar a las personas que colaboran en las instituciones públicas del estado.

7. **¿Considera usted que desde la perspectiva de los auditores internos cumplen con las recomendaciones de los servicios de control? Explique.**

Si se cumplen a Las recomendaciones de las acciones correctivas y/o preventivas que pueden ser presentadas en el Informe de Auditoría o en Informes Especiales de carácter preventivo, debido a las deficiencias o incumplimientos derivados del proceso evaluado y elevan a la autoridad máxima de la institución que corresponde.

8. **¿Considera usted que desde la perspectiva de los auditores independientes la entidad cumple con las recomendaciones de los servicios de control? Explique.**

si se cumple con la auditoría interna acorta la distancia entre la gerencia de una organización y su comité directivo, evalúa el ambiente ético y la eficacia y eficiencia de las operaciones, y sirve como red de seguridad de la organización para el cumplimiento de reglas, regulaciones, y es un apoyo para todo el funcionario que trabajan en una institución pública.


9. **¿Considera usted que desde la perspectiva de los legisladores y regulaciones la entidad cumple con las recomendaciones de los servicios de control? Explique.**

Si se cumple con la perspectiva de los legisladores y regulaciones de la entidad cumple con las recomendaciones con las reglas que emite el Estado y, a través de ellas, se protegen aspectos sociales, económicos, políticos y técnicos que son de interés público en las instituciones públicas toman como base y referencia para planificar y respetar toda la ley normas directivas publicadas.

10. **¿Considera usted que desde la perspectiva de los legisladores y regulaciones vigentes debería normarse una sanción a los Titulares de las Entidades por incumplimiento de las recomendaciones de los servicios de control? Explique.**

Si debería implementarse con las sanciones a los titulares de cada entidad pública para que así respondan con mayor eficiencia a todo el servicio de controles, y así marche bien toda la entidad pública del estado.

Autorizo a que esta información sea utilizada como parte integrante de la Tesis de Maestría en Gestión Pública titulada: "Contratación de Personal y los Informes de Servicio de Control en una entidad pública, Cusco 2022".

Nombres y Apellidos del entrevistado	Sello y Firma
HUMBERTO INCA ROCA ICHILLUMPA DNI:46584060 JEFE DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	 HUMBERTO INCA ROCA ICHILLUMPA DNI: 46584060



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

GUÍA DE ENTREVISTA.

Título: "Contratación de Personal y los Informes de Servicio de Control en una entidad pública, Cusco 2022."

Datos del Entrevistado:

Nombres y Apellidos: ARELLANO MAMANI, ROSA MARINA

Cargo: JEFE DEL DEPARTAMENTO DE TESORERÍA

Profesión: LIC.EN ADMINISTRACION Y MARKETING

Fecha:14 DE JUNIO DEL 2022

Indicaciones: El presente instrumento es parte integrante de una Tesis Universitaria de Posgrado. Se le ruega contestar de forma objetiva. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, su participación y experiencia es lo más importante.

CATEGORIA N°01

CONTRATACIÓN DE PERSONAL

1. **¿Considera usted que el proceso de contratación de personal se desarrolla con perfiles idóneos para el puesto de trabajo durante la fase de Admisión y compensación? Explique.**

El proceso de contratación de personal no se desarrolla con perfiles idóneos para el puesto de trabajo durante la fase de admisión y compensación, puesto que dicho proceso que se da es solo un formalismo, puesto que generalmente ya se da como arreglado dicha contratación, como consecuencia la compensación que recibe dicho personal no es lo correcto por que no le corresponde por la forma de su admisión.

2. **¿Considera usted que la Admisión y compensación económica que se ofrece a los servidores públicos esta en concordancia a las funciones del puesto de trabajo? Explique.**

La admisión y compensación económica que se ofrece a los servidores públicos no está en concordancia a las funciones del puesto de trabajo; puesto que los haberes y compensación que se ofrece no está de acuerdo a la trayectoria y experiencia del

servidor que se presenta a la admisión siempre en cuando que el proceso no sea arreglado.

3. **¿Considera usted que el proceso de desarrollo y mantenimiento de los recursos humanos en la entidad es idóneo y satisface las necesidades de los trabajadores? Explique.**

El proceso de desarrollo y mantenimiento de los recursos humanos en una entidad, no es idóneo y satisface las necesidades del trabajador, puesto que el servidor espera por lo menos tener un tiempo de contrato garantizado que no será cambiado para poder planificar y sentirse satisfecho de verse realizado y no estar en incertidumbre de que será cambiado de un momento a otro, y no satisface sus necesidades, puesto que espera mucho más que aprender en un proceso de capacitación.

4. **¿Considera usted que el proceso de contratación de personal en la entidad se basa en evaluaciones referidas a la experiencia, capacidad y habilidades del participante para el puesto que postula? Explique.**

La contratación de personal en una entidad se basa en la experiencia y capacidad mas no en y habilidades, puesto que solo se evalúa la hoja de vida, y el examen escrito, y no se le prueba las habilidades del personal.

5. **¿Considera usted que la Oficina de Recursos Humanos y las áreas usuarias realizan una evaluación idónea de los perfiles de puesto que la entidad requiere? Explique.**

La Oficina de Recursos Humanos como las áreas usuarias no realizan una evaluación idónea de los perfiles de puesto que una entidad requiere, puesto que generalmente realizan la evaluación en base a su hoja de vida, luego un examen generalmente escrito, después cuando el personal seleccionado entra a ejercer sus funciones en la entidad, resulta que no se adecua inmediatamente en las funciones que le corresponde realizar, porque además no ha sido capacitado previamente antes del inicio de sus nuevas funciones.

CATEGORIA N° 02

INFORMES DE SERVICIOS DE CONTROL

6. **¿Considera usted que desde la perspectiva de la administración la entidad cumple con las recomendaciones de los servicios de control? Explique.**

Desde la perspectiva de la administración la entidad cumple solo en parte con las recomendaciones de los servicios de control, puesto que solo controla el registro de ingreso y salida de personal a través de los relojes electrónicos de control de asistencia de personal, mas no se hace seguimiento a las acciones que realiza en el día a día, lo que se conoce como productividad.

7. **¿Considera usted que desde la perspectiva de los auditores internos cumplen con las recomendaciones de los servicios de control? Explique**

Desde la perspectiva de los auditores internos no se cumple totalmente con las recomendaciones de los servicios de control, porque no se hace seguimiento a las acciones que realiza en el día el servidor, además de ello no se les brinda las capacitaciones que se merece, y lo otro, es que se trabaja generalmente en forma aislada en forma de islas, lo otro a los auditores internos el servidor los ve a los auditores internos como área sancionadora y les tienen temor.

8. **¿Considera usted que desde la perspectiva de los auditores independientes la entidad cumple con las recomendaciones de los servicios de control? Explique.**

Desde la perspectiva de los auditores independientes la entidad no cumple con las recomendaciones del servicio de control puesto que cuando los auditores independientes realizan una auditoria externa en el sistema de personal detectan anomalías con respecto a las normas de personal existentes, luego este informe de auditoria pasa al titular de pliego, luego este deriva al gerente para que tome las acciones del caso, pero muchas veces este gerente se lo encarpeta y no toma las acciones del caso, en otras oportunidades deriva dicho informe al jefe de recursos humanos, y este no coordina o hace saber al jefe de racionalización, para actualizar los instrumentos de gestión o elaboración de las directivas del caso.


9. **¿Considera usted que desde la perspectiva de los legisladores y regulaciones la entidad cumple con las recomendaciones de los servicios de control? Explique**

Desde la perspectiva de los legisladores y regulaciones, la entidad solo cumple en parte con las recomendaciones de los servicios de control, puesto que no se trata de controlar solamente el ingreso y salida de personal, si no las funciones que realiza, el clima laboral que debe existir para su buen desempeño, y fundamentalmente la carga laboral o funciones que se le asigna en demasía, puesto que es conocido que en la actualidad, en el sector publico especialmente en municipalidades y gobiernos regionales, salen mas decretos con mas programas, por tanto mas funciones, que generalmente las instituciones no pueden contratar mas personal y estas nuevas funciones se las encargan al personal activo, generándole el estrés, por trabajo sobrecargado y no cumplimiento de sus metas aunque trabajen mas de los horarios establecidos.

10. ¿Considera usted que desde la perspectiva de los legisladores y regulaciones vigentes debería normarse una sanción a los Titulares de las Entidades por incumplimiento de las recomendaciones de los servicios de control? Explique.

Desde la perspectiva de los legisladores y regulaciones vigentes si debería normarse una sanción a los titulares de las entidades por incumplimiento de las recomendaciones de los servicios de control, puesto que ellos muchas veces usurpan funciones de los jefes de recursos humanos y recomiendan personal que muchas veces no cumplen con los perfiles de puestos, establecidos en los reglamentos y manuales vigentes de la entidad, y por otro lado desconocen de las funciones y competencias del área de recursos humanos.

Autorizo a que esta información sea utilizada como parte integrante de la Tesis de Maestría en Gestión Pública titulada: "Contratación de Personal y los Informes de Servicio de Control en una entidad pública, Cusco 2022".

Nombres y Apellidos del entrevistado	Sello y Firma
ARELLANO MAMANI, ROSA MARINA JEFA DEL DEPARTAMENTO DE TESORERÍA	 DNI 43118103



GUÍA DE ENTREVISTA.

Título: “Contratación de Personal y los Informes de Servicio de Control en una entidad pública, Cusco 2022.”

Datos del Entrevistado:

Nombres y Apellidos: FERDINAND CASTRO RODRIGUEZ

Cargo: JEFE DEL DEPARTAMENTO DE PROGRAMACION DE INVERSIONES

Profesión: ARQUITECTO

Fecha: 16 DE JUNIO DEL 2022.

Indicaciones: *El presente instrumento es parte integrante de una Tesis Universitaria de Posgrado. Se le ruega contestar de forma objetiva. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, su participación y experiencia es lo más importante.*

CATEGORIA N°01

CONTRATACIÓN DE PERSONAL

1. **¿Considera usted que el proceso de contratación de personal se desarrolla con perfiles idóneos para el puesto de trabajo durante la fase de Admisión y compensación? Explique.** En la experiencia que llevo trabajando durante muchos años en instituciones públicas del estado no se considera la contratación del personal idóneo ya que existe el favoritismo, el cual se manifiesta en las recomendaciones de los funcionarios hacia los postulantes, o de la misma comisión que integran. Asimismo, con estos puestos de trabajo se pagan favores políticos, motivo por el cual no se cumple el perfil idóneo en las ares que convocan. Respecto a la compensación, muchas instituciones del estado no cumplen, excepto algunas instituciones privadas.
2. **¿Considera usted que la Admisión y compensación económica que se ofrece a los servidores públicos esta en concordancia a las funciones del puesto de trabajo? Explique.** NO, porque las instituciones públicas del estado no tienen una escala de sueldos adecuada al perfil profesional, ni tampoco se considera el grado de estudio. Existe una desigualdad y una injusticia ya que siempre se beneficia el profesional recomendado, el cual percibe más sueldo y sus compensaciones está al día.

3. **¿Considera usted que el proceso de desarrollo y mantenimiento de los recursos humanos en la entidad es idóneo y satisface las necesidades de los trabajadores? Explique.** NO, Porque la oficina de Recursos Humanos en instituciones públicas no cuenta con un presupuesto adecuado, no es considerado en el POI en el presupuesto anual, motivo por el cual no se cumple con desarrollar el mantenimiento adecuado. Igualmente, no satisface a los trabajadores por que no desarrolla todo lo planificado respecto a su plan de trabajo.
4. **¿Considera usted que el proceso de contratación de personal en la entidad se basa en evaluaciones referidas a la experiencia, capacidad y habilidades del participante para el puesto que postula? Explique.** No, porque los personales contratados de diferentes tipos de contrato son recomendados o se pagan favores políticos, motivo por el cual no cuentan con el perfil adecuado para el puesto que postula. Así mismo tenemos informes de servicio de control respecto a la mala selección del personal contratado que no cumple con el perfil profesional.
5. **¿Considera usted que la Oficina de Recursos Humanos y las áreas usuarias realizan una evaluación idónea de los perfiles de puesto que la entidad requiere? Explique.** Muchas veces el personal de Recursos Humanos, tiene la voluntad de observar el perfil profesional según al TDR o al documento de gestión los perfiles de personal altamente calificado al MOD Y al ROC. Lamentablemente estos funcionarios son despedidos por que no están de acuerdo con las políticas de la alta gerencia. De tal forma que el funcionario de Recursos Humanos debe adaptarse a los criterios que exige la alta gerencia, razón por la cual en muchas entidades del estado el personal no es el idóneo, los puestos que se contratan no cumplen con el perfil profesional solicitado.


CATEGORIA N° 02

INFORMES DE SERVICIOS DE CONTROL

6. **¿Considera usted que desde la perspectiva de la administración la entidad cumple con las recomendaciones de los servicios de control? Explique.** En las entidades públicas del estado no se cumplen con las recomendaciones de los servicios de control. Así mismo, en muchas instituciones públicas del estado existe un constante cambio y rotación de personal, lo cual genera el incumplimiento de las recomendaciones de los informes de servicio de control. También en algunos casos tienen carga laboral.

7. **¿Considera usted que desde la perspectiva de los auditores internos cumplen con las recomendaciones de los servicios de control? Explique**
 Las recomendaciones de los auditores internos se cumplen a medias porque existe un constante cambio y rotación de personal, lo cual genera el incumplimiento de las recomendaciones y genera un gran perjuicio a la institución.
8. **¿Considera usted que desde la perspectiva de los auditores independientes la entidad cumple con las recomendaciones de los servicios de control? Explique.**
 No se cumple al 100%. La razón de este incumplimiento es que no se cuenta con un personal idóneo en el puesto, y también por el cambio del personal.
9. **¿Considera usted que desde la perspectiva de los legisladores y regulaciones la entidad cumple con las recomendaciones de los servicios de control? Explique**
 Si se cumple, pero a medias por que existe en las instituciones publicadas del estado la rotación personal, despido, y muchas veces genera un perjuicio a la institución por no tener personal adecuado.
10. **¿Considera usted que desde la perspectiva de los legisladores y regulaciones vigentes debería normarse una sanción a los Titulares de las Entidades por incumplimiento de las recomendaciones de los servicios de control? Explique.**
 Si debería existir sanciones ejemplares para los titulares de las entidades para resolver los problemas internos que existen dentro de la institución. Muchas veces los gobernantes se comportan como dictadores y no creen en los procesos de administración, o que un documento demora en el trámite o es necesario de dar respuesta inmediata. Aun peor, hoy en día que es obligatorio en transparentar los documentos de las entidades públicas, se genera un problema y muchas veces estamos prohibidos los funcionarios que trabajamos a publicar documentos en la página de la portada de transparencia.

Autorizo a que esta información sea utilizada como parte integrante de la Tesis de Maestría en Gestión Pública titulada: "Contratación de Personal y los Informes de Servicio de Control en una entidad pública, Cusco 2022".

Nombres y Apellidos del entrevistado	Sello y Firma
FERDINAND CASTRO RODRÍGUEZ. JEFE DEL DEPARTAMENTO DE PROGRAMACIÓN DE INVERSIONES. ARQUITECTO	 23967532

GUÍA DE ENTREVISTA.

Título: "Contratación de Personal y los Informes de Servicio de Control en una entidad pública, Cusco 2022."

Datos del Entrevistado:

Nombres y Apellidos: **JOSÉ ARMANDO CASTRO MENA.**

Cargo: **GERENTE DE MEDIO AMBIENTE Y SERVICIOS MUNICIPALES.**

Profesión: **INGENIERO METALÚRGICO.**

Fecha: **07 DE JUNIO DE 2022.**

Indicaciones: *El presente instrumento es parte integrante de una Tesis Universitaria de Posgrado. Se le ruega contestar de forma objetiva. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, su participación y experiencia es lo más importante.*

CATEGORIA N°01

CONTRATACIÓN DE PERSONAL

- 1. ¿Considera usted que el proceso de contratación de personal se desarrolla con perfiles idóneos para el puesto de trabajo durante la fase de Admisión y compensación? Explique.**

Si, el Proceso de contratación de personal se desarrolla de acuerdo a los Instrumentos de gestión como son el PAP, CAP, ROF Y MOF, aun así, en muchas instituciones estos documentos de gestión se encuentran desfasados, motivo por el cual la modalidad de reclutamiento personal es mal seleccionada. Hoy en día algunas instituciones del estado consideran la ley D.L. 276 y 728 y para el Personal por Contrato Administrativo de Servicios (CAS) de acuerdo al D.L. 1057.
- 2. ¿Considera usted que la Admisión y compensación económica que se ofrece a los servidores públicos está en concordancia a las funciones del puesto de trabajo? Explique.**

No, en caso del presupuesto anual por diferentes fuentes de financiamiento, son muy bajas. El motivo es que no se recibe las compensaciones como debe de ser de tal manera que muchos funcionarios renuncian porque los salarios son muy bajos

3. **¿Considera usted que el proceso de desarrollo y mantenimiento de los recursos humanos en la entidad es idóneo y satisface las necesidades de los trabajadores? Explique.**

En algunos puestos si, en otras no, esto se refleja sobre todo cuando hay cambio o transferencia de Gobierno Local.

4. **¿Considera usted que el proceso de contratación de personal en la entidad se basa en evaluaciones referidas a la experiencia, capacidad y habilidades del participante para el puesto que postula? Explique.**

Solamente para el caso del Personal por modalidad de CAS y nunca hubo para el 276 y 728

5. **¿Considera usted que la Oficina de Recursos Humanos y las áreas usuarias realizan una evaluación idónea de los perfiles de puesto que la entidad requiere? Explique.**

La Oficina de Recursos Humanos no evalúa los perfiles de puestos para cada unidad orgánica, lo cual es función. Pero esta no se refleja, las áreas usuarias en algunos casos si evalúan y recomiendan la contratación de su personal.

CATEGORIA N° 02

INFORMES DE SERVICIOS DE CONTROL

6. **¿Considera usted que desde la perspectiva de la administración la entidad cumple con las recomendaciones de los servicios de control? Explique.**

Si, a través de la Gerencia de Administración y finanzas, todos los sistemas administrativos de la entidad.

7. **¿Considera usted que desde la perspectiva de los auditores internos cumplen con las recomendaciones de los servicios de control? Explique**

Si, cumplen y eso está reflejado en las recomendaciones y exhortaciones que hacen a todas las Gerencias de línea, y otras que están dentro del marco de la estructura orgánica de la Entidad

8. **¿Considera usted que desde la perspectiva de los auditores independientes la entidad cumple con las recomendaciones de los servicios de control? Explique.**

Si cumplen porque se da el informe en los aplicativos de la Contraloría General de República

9. **¿Considera usted que desde la perspectiva de los legisladores y regulaciones la entidad cumple con las recomendaciones de los servicios de control? Explique.**

Respecto a este tema muchos funcionarios de las instituciones públicas no lo hacen, porque no ponen importancia a las observaciones que los legisladores y reguladores les recomiendan.

10. **¿Considera usted que desde la perspectiva de los legisladores y regulaciones vigentes debería normarse una sanción a los Titulares de las Entidades por incumplimiento de las recomendaciones de los servicios de control? Explique.**

Claro, si la Entidad no cumple con las recomendaciones de los servicios de control y si la norma indica la sanción, se debería aplicar la sanción desde la máxima autoridad hasta el último funcionario.

Autorizo a que esta información sea utilizada como parte integrante de la Tesis de Maestría en Gestión Pública titulada: "Contratación de Personal y los Informes de Servicio de Control en una entidad pública, Cusco 2022".

Nombres y Apellidos del entrevistado	Firma
JOSE ARMANDO CASTRO MENA Gerente de Medio Ambiente y Servicios Municipales	 JOSE ARMANDO CASTRO MENA D.N.I. 25208324

GUÍA DE ENTREVISTA.

Título: "Contratación de Personal y los Informes de Servicio de Control en una entidad pública, Cusco 2022."

Datos del Entrevistado:

Nombres y Apellidos: **TEODORO RENE HUAYTA DIAZ.**

Cargo: **ASESOR LEGAL DE LA MUNICIPALIDAD.**

Profesión: **ABOGADO.**

Fecha: **28 DE JUNIO DEL 2022.**

Indicaciones: El presente instrumento es parte integrante de una Tesis Universitaria de Posgrado. Se le ruega contestar de forma objetiva. **Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, su participación y experiencia es lo más importante.**

CATEGORIA N°01

CONTRATACIÓN DE PERSONAL

1. **¿Considera usted que el proceso de contratación de personal se desarrolla con perfiles idóneos para el puesto de trabajo durante la fase de Admisión y compensación? Explique.**
NO.
Las autoridades buscan profesionales con pocas experiencias y méritos, para que sean fáciles de manipulación sobre todo en los cargos de confianza para los puestos directivos requieren personal especializado siempre que tenga capacidad de dar salidas a sus objetivos políticos y hasta personales no objetivos institucionales y de los administrativos.
2. **¿Considera usted que la Admisión y compensación económica que se ofrece a los servidores públicos esta en concordancia a las funciones del puesto de trabajo? Explique.**
No.

por eso captan profesionales con escasa formación profesional y poca experiencia laboral.

Los sueldos son bajos para profesionales con maestría con experiencia laboral especializado en gestión pública se requiere una reforma legislativa orientada a la meritocracia

3. **¿Considera usted que el proceso de desarrollo y mantenimiento de los recursos humanos en la entidad es idóneo y satisface las necesidades de los trabajadores? Explique.**

No, es idóneo, porque no se capta por méritos competencias y capacidades. Por recomendaciones

- no hay un sistema de capacitación modular de profesionales, técnicos y personal de apoyo.
- Las capacitaciones se hacen a los regidores que no aportan nada a la gestión
- Las capacitaciones tienen que ser al personal directivo ejecutivo

4. **¿Considera usted que el proceso de contratación de personal en la entidad se basa en evaluaciones referidas a la experiencia, capacidad y habilidades del participante para el puesto que postula? Explique.**

No.

la experiencia, capacidad de decisión no les importa exigir habilidades de manejo no para la innovación creación de valor público, y buenas prácticas transparencia enfoque de derecho, gestión de la calidad la mencionaría la mediocridad es un ambiente propicio para la corrupción en la gestión pública.

5. **¿Considera usted que la Oficina de Recursos Humanos y las áreas usuarias realizan una evaluación idónea de los perfiles de puesto que la entidad requiere? Explique.**

No.

En la relación no hay buenos profesionales en gestión de recursos humanos, solo manejan horario de entrada y salida no saben de los indicadores de desempeño, logro de resultados productos, cambios significativos de calidad y calidez, en las contrataciones CAS, es un verdadero fraude, por que selecciona a quien quieren, no hay transparencia, integridad

CATEGORIA N° 02

INFORMES DE SERVICIOS DE CONTROL

6. **¿Considera usted que desde la perspectiva de la administración la entidad cumple con las recomendaciones de los servicios de control? Explique.**
No.
las autoridades, funcionarios directivos, no conducen bien la visión, misión objetivos estratégicos de la entidad Actúan en campaña política permanente, son populistas, trabajan clientelista. No conocen su objetivo, sus resultados, por productos cuales sierran sus brechas, no comprenden las confunden mis recomendaciones es el servicio de control.
7. **¿Considera usted que desde la perspectiva de los auditores internos cumplen con las recomendaciones de los servicios de control? Explique**
Escasos niveles de cumplimiento, a veces poco eficaces, sin embargo, el control concurrente tiene efectos positivos para evitar a que se consuma actos de corrección por parte de las autoridades. Es necesario implementar en toda la entidad para que haiga mayor y mejor control de resultado respecto de eficiencia y eficacia control de calidad y no cantidad y exigir calidad de los servicios.
8. **¿Considera usted que desde la perspectiva de los auditores independientes la entidad cumple con las recomendaciones de los servicios de control? Explique.**
Escaso cumplimiento de obligaciones las **SOAS** no cumplen con sus obligaciones contractuales, porque se presentan a colusión con la autoridad a cambios de preventas económicas los contratos posteriores no contribuyen a la mejora de la gestión de resultados, el gasto es inútil no mejora en administración.
9. **¿Considera usted que desde la perspectiva de los legisladores y regulaciones la entidad cumple con las recomendaciones de los servicios de control? Explique.**
Tenemos una legislación frondosa y poco eficiente, necesitamos una legislación más idónea y efectivo para que funcione los servicios de control. Necesitamos un parlamento de dos cámaras (**senadores y diputados**) para mejorar las regulaciones, necesitamos congresistas que conozcan las funciones públicas y no congresistas que se ganan la vida parcelado más municipalidades, y creando más burocracia.
10. **¿Considera usted que desde la perspectiva de los legisladores y regulaciones vigentes debería normarse una sanción a los Titulares de las Entidades por incumplimiento de las recomendaciones de los servicios de control? Explique.**
No.
soy partidario de más sanciones, las autoridades son políticos con bajo nivel de formación técnico, administrativo no por eso captan profesionales con poca

experiencia laboral deben de garantizar que los funcionarios directivos tengan mayor estabilidad, superar la alta rotación existe los gerentes tengan formación academia especializada en gestión pública y experiencia no menor de diez años no profesionales aprendises) Expertos en gestión de recursos humanos gestión por resultado manejo de indicadores de estructura, desempeño recojo de mejora de resultados de servicio públicos

Autorizo a que esta información sea utilizada como parte integrante de la Tesis de Maestría en Gestión Publica titulada: "Contratación de Personal y los Informes de Servicio de Control en una entidad pública, Cusco 2022".

NOMBRES Y APELLIDOS DEL ENTREVISTADO	Sello y Firma
TEODORO RENE HUAYTA DIAZ DNI N°23847847 ASESOR LEGAL DE LA MUNICIPALIDAD	 23847847 T. RENE HUAYTA DIAZ.

GUÍA DE ENTREVISTA.

Título: "Contratación de Personal y los Informes de Servicio de Control en una entidad pública, Cusco 2022."

Datos del Entrevistado:

Nombres y Apellidos: DAVID RICAR LOVON JOVE

Cargo: GERENCIA INSTITUTO VIAL PROVINCIAL

Profesión: ING.CIVIL

Fecha:15 de junio del 2022

Indicaciones: El presente instrumento es parte integrante de una Tesis Universitaria de Posgrado. Se le ruega contestar de forma objetiva. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, su participación y experiencia es lo más importante.

CATEGORIA N°01

CONTRATACIÓN DE PERSONAL

1. **¿Considera usted que el proceso de contratación de personal se desarrolla con perfiles idóneos para el puesto de trabajo durante la fase de Admisión y compensación? Explique.**

Si la convocatoria se realiza con un TDR preparado por la junta directiva de la comisión calificadora, así de esa manera se presentan varios perfiles y la comisión califica evalúa a un profesional adecuado para el puesto. El gran problema cada profesional seleccionado para este puesto no están conforme con la propuesta económica motivo por el cual renuncian o no se presentan en el puesto, motivo por el cual por urgencia o necesidad se contrata a personas que no tienen el perfil idóneo

2. **¿Considera usted que la Admisión y compensación económica que se ofrece a los servidores públicos esta en concordancia a las funciones del puesto de trabajo? Explique.**

Si se respeta, la compensación económica respecto a la escala de sueldo que cuenta la institución, el gran problema de los trabajadores que son contratados en diferentes puestos realizan diferentes labores y se les asigna otros cargos así mismo muchos profesionales no resiste el trabajo a presión y renuncian.

3. **¿Considera usted que el proceso de desarrollo y mantenimiento de los recursos humanos en la entidad es idóneo y satisface las necesidades de los trabajadores? Explique.**
en la oficina de recursos humanos el proceso de desarrollo y mantenimiento no es idóneo a falta de presupuesto y es imposible satisfacer las necesidades de cada empleada, por que solicitan diferentes casos
4. **¿Considera usted que el proceso de contratación de personal en la entidad se basa en evaluaciones referidas a la experiencia, capacidad y habilidades del participante para el puesto que postula? Explique.**
Si en caso de los procesos de contratación que son convocados en CAS si se respeta según el perfil profesional, experiencia. En casos de cargos de confianza, contratos de locación de servicios no porque casi al 50% se realiza la contratación por recomendación...
5. **¿Considera usted que la Oficina de Recursos Humanos y las áreas usuarias realizan una evaluación idónea de los perfiles de puesto que la entidad requiere? Explique.**
Si cumple con la evaluación de los perfiles de cada puesto que se requiere, en la entidad según el documento de gestión que es el MOF y el ROF para su evaluación respecto al perfil profesional en algunos casos el perfil profesional no se cumple en su totalidad por que la persona para el puesto ya viene con recomendación.

CATEGORIA N° 02

INFORMES DE SERVICIOS DE CONTROL

6. **¿Considera usted que desde la perspectiva de la administración la entidad cumple con las recomendaciones de los servicios de control? Explique.**
No se cumple al 100% por que el personal que trabaja en diferentes puestos no cuentan con el perfil adecuado, y desconocen referentes a los informes de control existe omisión administrativa.
7. **¿Considera usted que desde la perspectiva de los auditores internos cumplen con las recomendaciones de los servicios de control? Explique**
Con las recomendaciones de La auditoría interna si cumplen algunas oficinas y otras oficinas demoran en dar una respuesta por que no cuentan con el perfil adecuado

8. **¿Considera usted que desde la perspectiva de los auditores independientes la entidad cumple con las recomendaciones de los servicios de control? Explique.**

No se cumple al 100% porque algunos profesionales que ocupan puestos de cargo de confianza no les importa en dar respuesta inmediata siempre espera el reiterativo o se omite administrativamente.

9. **¿Considera usted que desde la perspectiva de los legisladores y regulaciones la entidad cumple con las recomendaciones de los servicios de control? Explique.**

Los profesionales de cada gerencia o jefe de departamentos no cumplen en su totalidad las recomendaciones porque se comprometen elaborando un plan de acción y dejan inconcluso como en proceso quiere decir a medias.

10. **¿Considera usted que desde la perspectiva de los legisladores y regulaciones vigentes debería normarse una sanción a los Titulares de las Entidades por incumplimiento de las recomendaciones de los servicios de control? Explique.**

Si existe una sanción administrativa que es el (PAD) proceso administrativo disciplinario y muchas veces que da en la precalificación no se cumple en su totalidad que debería ser notificado con una resolución por que el personal asignado a este puesto no cuenta con el perfil adecuado ni experiencia muchas veces el personal que ocupa este puesto tiene otro cargo de mucha responsabilidad

Autorizo a que esta información sea utilizada como parte integrante de la Tesis de Maestría en Gestión Pública titulada: "Contratación de Personal y los Informes de Servicio de Control en una entidad pública, Cusco 2022".

Nombres y Apellidos del entrevistado	Firma
DAVID RICAR LOVON JOVE DNI:125258 GERENTE INSTITUTO VIAL PROVINCIAL	 David R. Lovon Jove.

GUÍA DE ENTREVISTA.

Título: "Contratación de Personal y los Informes de Servicio de Control en una entidad pública, Cusco 2022."

Datos del Entrevistado:

Nombres y Apellidos: **ANDY LOPEZ MAMANI.**
cargo: **GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO**
Profesión: **ING.ZOOTECNISTA**
Fecha: **15 de junio del 2022.**

Indicaciones: El presente instrumento es parte integrante de una Tesis Universitaria de Posgrado. Se le ruega contestar de forma objetiva. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, su participación y experiencia es lo más importante.

CATEGORIA N°01

CONTRATACION DE PERSONAL

1. **¿Considera usted que el proceso de contratación de personal se desarrolla con perfiles idóneos para el puesto de trabajo durante la fase de Admisión y compensación? Explique.**

El proceso de reclutamiento en las entidades públicas del estado no se realiza adecuadamente porque siempre interviene la recomendación de la autoridad máxima, o de un funcionario de alta gerencia y otras autoridades locales o regionales que recomiendan o se paga favores políticos, respectó ala compensaciones no se cumplen según ala escala de sueldos existe una diferencia con los funcionarios recomendados por que los sueldos esta por encima de lo previsto.

2. **¿Considera usted que la Admisión y compensación económica que se ofrece a los servidores públicos está en concordancia a las funciones del puesto de trabajo? Explique.**

La contratación y retribución económica de los servidores públicos no se ajustan a las funciones del cargo.

Desde el punto de vista del auditor interno, no se respetan en su totalidad las recomendaciones del servicio de control, porque no se realiza un seguimiento de las acciones realizadas por el servidor en el mismo día, además no son la capacitación que merecen, y lo otro es que muchas veces trabajan aisladamente como una isla, la otra es que los auditores internos son vistos por el servidor como un área sancionada y le temen.

8. ¿Considera usted que desde la perspectiva de los auditores independientes la entidad cumple con las recomendaciones de los servicios de control? Explique.

En opinión del auditor independiente, la entidad no cumplió con las recomendaciones del servicio de control debido a que cuando los auditores independientes realizaron una auditoría independiente al sistema de recursos humanos, descubrieron anomalías en relación con el reglamento de personal vigente, este informe de auditoría se envía a la dueño de la especificación, quien luego le pide al gerente que tome las medidas del caso, pero normalmente ese gerente manda ese reporte y no toma las medidas de ese caso, por lo menos en otros casos le remite dicho reporte al jefe de recursos humanos, y no coordinó ni informó al jefe de la racionalización, para actualizar las herramientas de gestión o la elaboración de las directivas del caso.

9. ¿Considera usted que desde la perspectiva de los legisladores y regulaciones la entidad cumple con las recomendaciones de los servicios de control? Explique.

Desde el punto de vista de los legisladores y reguladores, la entidad está cumpliendo solo parcialmente con las recomendaciones de los servicios de control, ya que no se trata solo de controlar el acceso del personal, sino también de otras funciones que se realizan, el ambiente de trabajo debe sustentarse en un buen desempeño, y esencialmente en exceso de cargas de trabajo o funciones, ya que sabemos que hoy en día, en el sector público, sobre todo en las ciudades y Gobiernos Regionales, salen más decretos con más programas, por ende más funciones, que instituciones en su conjunto no se puede contratar más personal y estas nuevas funciones no se asignan. empleados que estén motivados, causen estrés, estén sobrecargados y no cumplan con sus objetivos aun cuando trabajen más horas de las programadas.

10. ¿Considera usted que desde la perspectiva de los legisladores y regulaciones vigentes debería normarse una sanción a los Titulares de las Entidades por incumplimiento de las recomendaciones de los servicios de control? Explique.

3. **¿Considera usted que el proceso de desarrollo y mantenimiento de los recursos humanos en la entidad es idóneo y satisface las necesidades de los trabajadores? Explique.**

El proceso de desarrollo y mantenimiento de los recursos humanos en una entidad no es adecuado y no satisface las necesidades de los empleados, ya que el servidor espera al menos un período de contrato garantizado, no se modificará al contenido, la planificación y la percepción se ven hacer y son inciertos. que se cambiará en cualquier momento, y no se ajusta a sus necesidades, porque esperan más de lo que aprenden en el proceso de formación

4. **¿Considera usted que el proceso de contratación de personal en la entidad se basa en evaluaciones referidas a la experiencia, capacidad y habilidades del participante para el puesto que postula? Explique.**

La contratación en una organización se basa en la experiencia y la capacidad en lugar de la habilidad, ya que solo se evalúan los currículums y las pruebas escritas, y no se evalúan las habilidades del personal.

5. **¿Considera usted que la Oficina de Recursos Humanos y las áreas usuarias realizan una evaluación idónea de los perfiles de puesto que la entidad requiere? Explique.**

La Oficina de Recursos Humanos al igual que el espacio de usuarios, no realiza la evaluación adecuada del perfil de puesto que requiere una organización, ya que suelen hacer la evaluación en base a su hoja de vida y luego es un examen escrito general, luego al ingresar al personal seleccionados para desempeñar sus funciones dentro de la unidad, resulta que no son inmediatamente aptos para las funciones que se supone deben desempeñar, porque no habían recibido capacitación previa antes de aceptar su nueva asignación.

CATEGORIA N°02

INFORME DE SERVICIO DE CONTROL


6. **¿Considera usted que desde la perspectiva de la administración la entidad cumple con las recomendaciones de los servicios de control? Explique.**

Desde el punto de vista del regulador, la entidad está cumpliendo solo parcialmente con las recomendaciones del servicio de control, ya que solo controla la entrada y salida de los empleados a través de punteros electrónicos para controlar la participación de los empleados, pero no hay un seguimiento de las acciones realizadas sobre diariamente, lo que se conoce como productividad.

7. **¿Considera usted que desde la perspectiva de los auditores internos cumplen con las recomendaciones de los servicios de control? Explique**

Desde el punto de vista de los legisladores y reguladores aplicables, deberían instituirse sanciones contra los propietarios de unidades por no seguir las recomendaciones de los servicios de custodia, ya que a menudo usurpan la funcionalidad un registro de trabajo establecido en los reglamentos y lineamientos vigentes de la entidad, y en caso contrario desconocer las funciones y competencias propias del sector de recursos humanos.

Autorizo a que esta información sea utilizada como parte integrante de la Tesis de Maestría en Gestión Pública titulada: "Contratación de Personal y los Informes de Servicio de Control en una entidad pública, Cusco 2022"

NOMBRES Y APELLIDOS DEL ENTREVISTADO	FIRMA
ANDY LOPEZ MAMANI GERENTE DE DESARROLLO ECONOMICO	 Andy Lopez Mamani 44168126



GUÍA DE ENTREVISTA.

Título: "Contratación de Personal y los Informes de Servicio de Control en una entidad pública, Cusco 2022."

Datos del Entrevistado:

Nombres y Apellidos: **ELKY FIGUEROA MORMONTOY**

Cargo: **GERENTE TRANSITO Y CIRCULACION VIAL.**

Profesión: **Ing. informatico**

Fecha: **Urcos, 23 de junio del 2022.**

Indicaciones: *El presente instrumento es parte integrante de una Tesis Universitaria de Posgrado. Se le ruega contestar de forma objetiva. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, su participación y experiencia es lo más importante.*

CATEGORIA N°01

CONTRATACIÓN DE PERSONAL

1. **¿Considera usted que el proceso de contratación de personal se desarrolla con perfiles idóneos para el puesto de trabajo durante la fase de Admisión y compensación? Explique.** En parte, porque dependiendo del área que requiere personal el perfil puede ser variado y mucho más selectivo, en mi experiencia la formación académica es una base importante para la selección de personal, pero pesa más la experiencia y el recorrido profesional del evaluado ya que ello determina sus habilidades no solo a nivel profesional sino también de interrelación con los que recibirán su atención.
2. **¿Considera usted que la Admisión y compensación económica que se ofrece a los servidores públicos esta en concordancia a las funciones del puesto de trabajo? Explique.** No, porque la cuantificación de experiencia muchas veces no va acorde a lo que propone la entidad; sin embargo, al existir áreas de escalafón estas tienen la responsabilidad de calificar a sus colaboradores según parámetros

de experiencia y trascendencia profesional; a diferencia del sector privado el sector público ofrece menos retribución económica desembocando ello en menos riesgos de desviaciones, pérdida de empeño en el desempeño laboral, retardo y retraso administrativo.

3. **¿Considera usted que el proceso de desarrollo y mantenimiento de los recursos humanos en la entidad es idóneo y satisface las necesidades de los trabajadores? Explique.** Dada la normativa vigente sobre los procesos CAS y otras fórmulas de adquisición de recurso humano que precarizan la relación laboral, no permite que el colaborador tenga una permanencia larga no desarrolle línea de carrera, por lo cual difícilmente satisface sus necesidades ya que, de querer desarrollarse, tendrá que hacerlo por sus propios recursos.
4. **¿Considera usted que el proceso de contratación de personal en la entidad se basa en evaluaciones referidas a la experiencia, capacidad y habilidades del participante para el puesto que postula? Explique.** Si, se ve una evaluación de experiencia y capacidad,
5. **¿Considera usted que la Oficina de Recursos Humanos y las áreas usuarias realizan una evaluación idónea de los perfiles de puesto que la entidad requiere? Explique.** Depende del área ya que en muchos casos los instrumentos de gestión referidos a personal CAP, MOF, ROF, TUPA son obsoletos o no están implementados adecuadamente por lo que se hace necesario haya consensos sobre en qué medida pesa sea la experiencia o el conocimiento académico del servidor.

CATEGORIA N° 02

INFORMES DE SERVICIOS DE CONTROL

6. **¿Considera usted que desde la perspectiva de la administración la entidad cumple con las recomendaciones de los servicios de control? Explique.**
Como administración siempre se pretende cumplir con lo dispuesto por los servicios de control, sin embargo, muchas veces estos no consideran los impactos sociales ni administrativos de sus recomendaciones.
7. **¿Considera usted que desde la perspectiva de los auditores internos cumplen con las recomendaciones de los servicios de control? Explique**
En gran medida si, ya que una auditoria está orientada a determinar falencias y/o oportunidades de mejora, al interior de la entidad, y en caso de detectarlas se abre

una oportunidad para hacer una gestión más eficiente. cada funcionario es en cierta forma auditor de su propia función.

8. **¿Considera usted que desde la perspectiva de los auditores independientes la entidad cumple con las recomendaciones de los servicios de control? Explique.** Parcialmente si, ya que una auditoria externa no aborda sus apreciaciones desde un punto de vista interno sino en con un enfoque particular sobre el área auditada pero no en el contexto de toda la entidad.
9. **¿Considera usted que desde la perspectiva de los legisladores y regulaciones la entidad cumple con las recomendaciones de los servicios de control? Explique.** En gran medida si, ya que existe el temor de los servidores públicos a sanciones y procesos posteriores.
10. **¿Considera usted que desde la perspectiva de los legisladores y regulaciones vigentes debería normarse una sanción a los Titulares de las Entidades por incumplimiento de las recomendaciones de los servicios de control? Explique.** Más que solo sanción debe regularse medidas de prevención y mitigación ante mala función o deficiencia ya que al ser meramente punitivo se tiene la tendencia a evadir responsabilidades, burocratizar el sistema o dilatar plazos.

Autorizo a que esta información sea utilizada como parte integrante de la Tesis de Maestría en Gestión Pública titulada: "Contratación de Personal y los Informes de Servicio de Control en una entidad pública, Cusco 2022".

Nombres y Apellidos del entrevistado	Sello y Firma
ELKY FIGUEROA MORMONTOY 40228763	