



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACION  
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS**

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL**

**“AUDITORIA INTERNA EN LA CONTRATACIÓN DIRECTA DE PERSONAS  
NATURALES COMO LOCADORES DE SERVICIOS EN LA DIRECCIÓN  
REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE UCAYALI, 2021”**

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

**PRESENTADO POR:**

**“TOMMY CHARLES ARANA LAZO”**

**ASESOR**

**Dr. TEOFILO ULISES MANTURANO PEREZ**

**PUCALLPA**

**2022**

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo va dedicado a mi madre con todo mi corazón pues sin su apoyo no lo hubiera logrado.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mi Dios todo poderoso por permitirme seguir en este mundo y darme la oportunidad de presentar mi trabajo.

Al Doc. Teófilo Ulises Manturano Pérez, asesor de mi trabajo.

A mis demás asesores de los módulos que nos vinieron brindando su apoyo en este curso de pregrado.

A la facultad de Ciencias Empresariales y Educación.

## **INTRODUCCIÓN**

El presente trabajo se sufiencia profesional titulado “Auditoría interna en la contratación directa de personas naturales como locadores de servicios en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2021”, tuvo como objetivo evaluar el control interno en la contratación directa de personas naturales como locadores de servicios, en la DRTPE Ucayali, 2021.

Actualmente, el control interno referente a las contrataciones directas de personas como locadores de servicios, motivó problemas referidas a: un mal uso en el cuadro de necesidades, carencia de control de las personas logran entrara laborar, contrataciones con muchas observaciones, selección de personal que no cumple con los requisitos solicitados para laborar en la entidad, pago por actividades que son mayores a los mismos trabajos que se realizan en otras instituciones, irregularidades en este tipo de contratos, entre otros.

Otra problemática que aqueja a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, es el fraccionamiento en los pagos de los profesionales que prestan servicios como locadores, es decir que son contratados externamente, sin tener un vínculo laboral con la institución, los mismo que son contratados sin la necesidad de realizar ningún concurso público, es allí donde

se presenta brechas en el control, lo que representa un riesgo alto para cometer actos indebidos contra la administración pública.

## **RESUMEN**

Tuvo como objetivo general evaluar el proceso de control interno en la contratación directa de personas naturales como locadores de servicios, en la DRTPE - Ucayali, 2021.

La Investigación utilizada fue descriptiva, diseño de la investigación no experimental. El tipo de investigación fue descriptivo. La técnica fue la observación. El instrumento que se utilizó fue el registro de la información producida por la auditoría. Se utilizó el uso de fichas que permitirá analizar la documentación conseguida.

La conclusión fue que el proceso de control interno en la contratación directa de personas naturales como locadores de servicios, en la DRTPE Ucayali, se lleva de manera deficiente, no se tiene criterio legal, sin embargo, es necesario la contratación para cubrir el requerimiento de personal.

**Palabras clave:** control interno, contratación, locadores de servicios

## **ABSTRACT**

Its general objective was to evaluate the internal control process in the direct hiring of natural persons as landlords of services, in the DRTPE Ucayali, 2021.

The research used was descriptive, non-experimental research design. The type of research was descriptive. The technique was observation. The instrument used was the registration of the information produced by the audit. The use of files was used that will allow the analysis of the documentation obtained.

The conclusion was that the internal control process in the direct hiring of natural persons as landlords of services, in the DRTPE Ucayali, is carried out poorly, there is no legal criterion, however, it is hiring is necessary to cover the personnel requirement.

**Keywords:** internal control, contracting, service providers

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>CONTENIDO O CUERPO</b>	<b>Pag</b>
<b>1.1. CAPITULO I: FORMULACION DEL PROBLEMA</b>	<b>01</b>
1.1.1. Problema General	01
1.1.2. Problemas Específicos	01
<b>1.2. CAPITULO II: OBJETIVOS</b>	<b>02</b>
1.2.1. Objetivo General	02
1.2.2. Objetivos Específicos	02
<b>1.3. CAPITULO III: MARCO TEÓRICO: AUDITORIA INTERNA EN LA CONTRATACIÓN DIRECTA DE PERSONAS NATURALES COMO LOCADORES DE SERVICIOS EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE UCAYALI, 2021</b>	<b>03</b>
1.3.1 Reseña	
1.3.2 Antecedentes Internacional	
1.3.3. Antecedentes Nacional	
1.3.4. Antecedentes Local	
1.3.5. Dimensión 1: Auditoría interna	20
1.3.6. Dimensión 2: Contrato de locación de servicios	26
1.3.7. Dimensión 3: Caso práctico	38

<b>CONCLUSIONES</b>	<b>43</b>
<b>FUENTE DE INFORMACIÓN</b>	<b>44</b>
<b>ANEXO</b>	<b>49</b>



## **INDICE DE TABLAS Y FIGURAS**

### **INDICE DE TABLAS**

Tabla 1. Cuadro Analítico de Personal	38
Tabla 2. Áreas involucradas en los procesos de Locadores de Servicios	39
Tabla 3. Cuadro de Valoración de Resultados	40
Tabla 4. Escala de Calificación de Riesgos	41

### **INDICE DE FIGURAS**

Figura 1. Logo de la DRTPEU	5
Figura 2. Plano de ubicación	5
Figura 3. Organigrama de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali	7

## **CONTENIDO O CUERPO**

### **1.1. CAPITULO I: FORMULACION DEL PROBLEMA**

#### **1.1.1. Problema General**

¿Cómo es el proceso de control interno en la contratación directa de personas naturales como locadores de servicios, en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2021?

#### **1.1.2. Problemas Específicos**

- ¿Cómo es la estructura actual del control interno en la gestión administrativa de la contratación directa de personas naturales como locadores de servicios, en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2021?
  
- ¿Cómo es el procedimiento de contratación de personas naturales como locadores de servicios, en relación al cumplimiento de Normas de Control Interno aplicables en la en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2021?
  
- ¿Cómo es la propuesta de políticas de Control Interno y un manual de procedimientos de contratación directa de personas naturales como locadores de servicios, en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2021?

## **1.2. CAPITULO II: OBJETIVOS**

### **1.2.1. Objetivo General**

Evaluar el proceso de control interno en la contratación directa de personas naturales como locadores de servicios, en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2021.

### **1.2.2. Objetivos Específicos**

- Evaluar la estructura actual del control interno en la gestión administrativa de la contratación directa de personas naturales como locadores de servicios, en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2021.
  
- Evaluar el procedimiento de contratación de personas naturales como locadores de servicios, en relación al cumplimiento de Normas de Control Interno aplicables en la en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2021.
  
- Proponer políticas de Control Interno y un manual de procedimientos de contratación directa de personas naturales como locadores de servicios, en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2021.

### **1.3. CAPITULO III: MARCO TEÓRICO**

#### **AUDITORIA INTERNA EN LA CONTRATACIÓN DIRECTA DE PERSONAS NATURALES COMO LOCADORES DE SERVICIOS EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE UCAYALI, 2021**

##### **1.3.1. Reseña**

La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, es el Órgano desconcentrado rector en materia de trabajo y Promoción de Empleo en el ámbito del Gobierno Regional de Ucayali de quien depende Administrativamente y Presupuestariamente. Forma parte de la Gerencia Regional de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ucayali.

La Dirección Regional de Trabajo de Promoción de Empleo de Ucayali, comprende el ámbito territorial del Departamento de Ucayali, Provincia de Coronel Portillo, Distrito de Callería.

La Sede de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, se ubica en el Jr. Inmaculada N° 999.

La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, tiene por finalidad fomentar el desarrollo de trabajo socio económico integral y sostenible, con inclusión social, así como garantizar el ejercicio pleno de los derechos y la igualdad de oportunidades de los habitantes de la Región Ucayali.

El objetivo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, es lograr una Gestión competitiva a través de las actividades de empleo y de servicio que se brinda al usuario.

La Competencia de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, se extiende a las personas jurídicas que realizan actividades inherentes a los sectores de Trabajo y Promoción del Empleo, en el ámbito territorial del Gobierno Regional de Ucayali.

### **Funciones y Atribuciones**

#### **Competencias Exclusivas:**

- a) Investigar en materia sociolaboral, emprendimientos, autoempleo, encuestar y otros instrumentos estadísticos en el área.
  
- b) Elaborar mecanismos digitales amigables que permitan atender mejor al usuario en orientación promoción, consultas, denuncias, derechos fundamentales, seguridad y salud ocupacional.

c) Atender en materia de pensiones y seguridad social.

d) Orientar y sensibilizar a la parte empleadora para que implemente mayor responsabilidad social empresarial, en todo lo concerniente en el tema laboral.

e) Manejar todos los registros actualizados y digitalizados como: Certificado Único Laboral, Acercamiento empresarial. Bolsa de trabajo, REMYPE, RTECC, RENAPE y todo tipo de registros que realiza la institución según su competencia.

**Figura 1**  
**Logo de la DRTPEU**

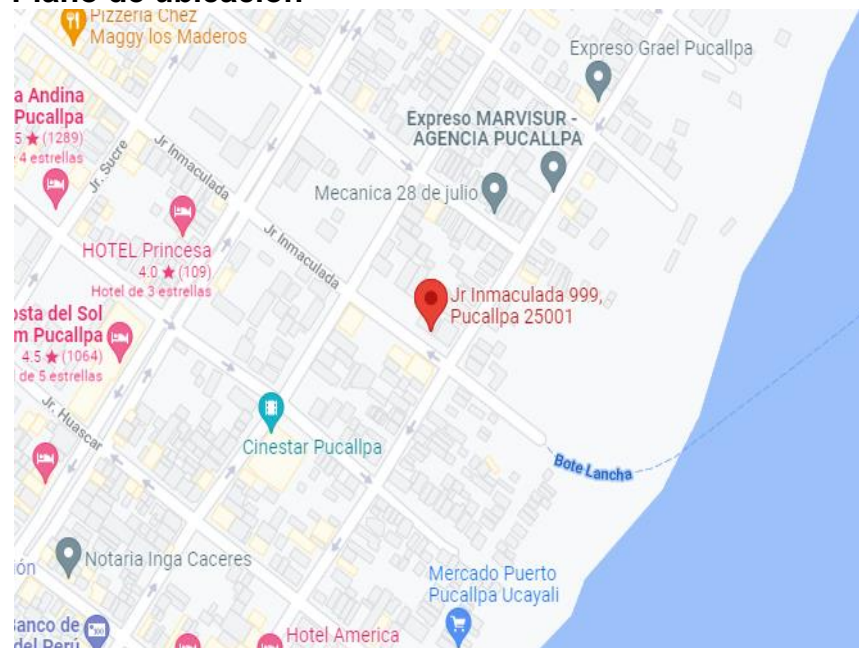


Las principales normas legales que inciden en la organización y funciones de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, se sustentan en las siguientes normas: Constitución política del Perú, Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Ordenanza Regional N° 010-2016-GRU-CR, Aprueba la Estructura Orgánica y el Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional de Ucayali.

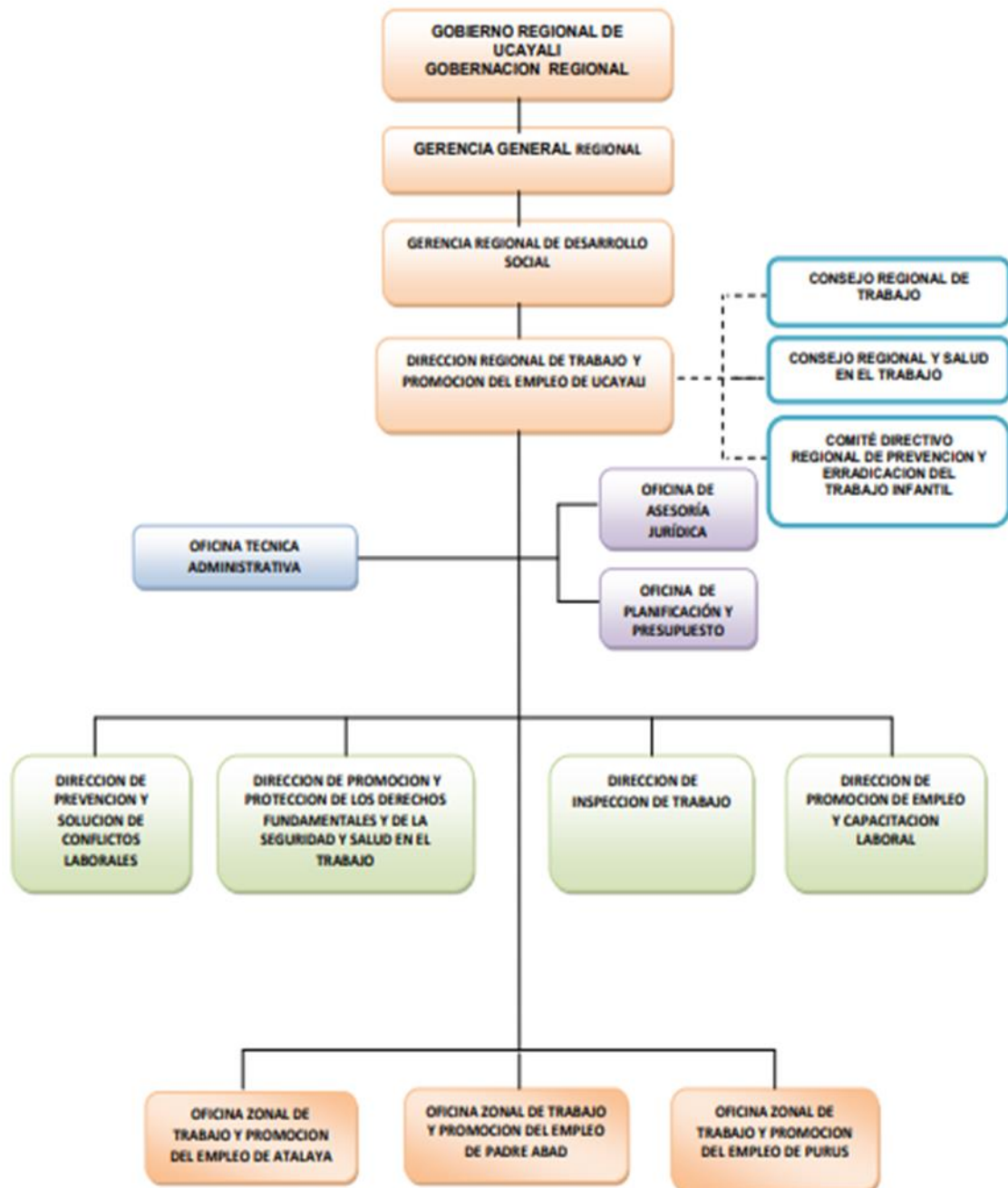
## Ubicación

La DRTPE Ucayali, se encuentra ubicada en el Jr. Inmaculada N° 999 en la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, Provincia de Coronel Portillo, departamento de Ucayali.

**Figura 2**  
**Plano de ubicación**



**Figura 3**  
**Organigrama de la DRTPE - Ucayali**





### 1.3.2. Antecedentes a nivel Internacional

Quispe y Cedeño (2017) en su tesis de pregrado titulado “*Evaluación de Control Interno a la Unidad de Talento Humano del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca - Dirección Provincial de Manabí (MAGAP), por el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2015*”. De la Universidad Técnica de Manabí, Ecuador. Concluye que la carencia de gestión de controles y jerarquización de responsables determinaron la falta de accionar. Finalmente, se expusieron los hallazgos encontrados con sus respectivas conclusiones y recomendaciones a fin de comunicar los resultados y si la entidad lo cree conveniente, tal informe servirá como aporte para mejorar los procesos.

Aguilar (2018) en su tesis *La Auditoría de Cumplimiento realizada al “Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Miguel, Provincia de Bolívar”, período 2016*, se determinó criterios de control interno, con la finalidad que se perjudique la organización. Todo el estudio utiliza como sustento la NAGU, se utilizó herramientas como cuestionarios y entrevistas con el método COSO I, y su normatividad. Las deficiencias más importantes: sistema ineficiente, empleados sin experticia, elección del personal a dedo. Se corrigir las deficiencias encontradas en un plazo más breve.

Cevallos (2020) en su investigación tesis titulada *El control interno y externo a los contratos de obra, el uso eficiente de los recursos públicos y su incidencia en el derecho a una buena administración*, se evidencia cómo funciona el control, encontrando deficiencias que traen como consecuencia pérdida de recursos. El control tiene tres fases: examen, responsabilidades y coacción, buscando la satisfacción final de forma real.

Ballas y López (2018) en su tesis titulada *“El Control Interno en la Gestión Administrativa de las Empresas del Ecuador”*, El presente trabajo de investigación, estudia al control interno como un instrumento que permite mejorar la calidad, identificando desviaciones de lo planificado para corregir inmediatamente. La organización utiliza estos controles, a parte del proceso, procedimiento y funciones, también se relaciona con los recursos humanos que se encargan de la organización. El estudio desarrolla y hace seguimiento al proceso.

Martelo (2019) en su tesis titulada *“El control interno como estrategia para el desarrollo del sistema de inventario en el sector bananero”*, tuvo como objetivo verificar los sistemas de evaluación interna. La metodología usada fue el método deductivo y cualitativo el cual se encamino a la investigación documental, donde se realizó un análisis general de las empresas basándose en el informe C.O.SO. El estudio

realizado sienta las bases para realizar sistemas de controles en función al marco de los procedimientos y acciones que logren instalar todo tipo y variedades de control y acciones pertinentes para una eficiente aplicación en los inventarios.

### **1.3.3. Antecedentes a nivel Nacional**

Jacho (2018) en su tesis de pregrado titulado: “Caracterización de Control Interno en la Gestión de la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de San Antón Provincia de Azángaro – Puno, 2018” de la Universidad los Ángeles de Chimbote, Sede Juliaca. Concluye que no existe verificación de los procesos de reclutamiento y selección. Este enfoque no se toma en cuenta, es decir, no están vinculados entre sí en la gestión, no hay coordinación sistemática, como consecuencia existe una inadecuada gestión. Por tanto, la institución desconoce los procedimientos mínimos de control, los jefes inmediatos no revisan.

Huamán y Quispe (2017), en su tesis de pregrado titulado: “Control Interno Gubernamental en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Yauyos de la Provincia de Jauja”, de la Universidad Nacional del Centro del Perú. Concluye que hay deficiencias y debilidades limitan el cumplimiento de los objetivos, la entidad carece de algunos instrumentos de gestión y otros se encuentran desactualizados; por tanto, no se realizan procesos correctos de selección

ni evaluaciones del desempeño laboral. El control interno gubernamental es deficiente.

Majo (2018) en su tesis de post grado titulado “Control interno en las contrataciones públicas en una Municipalidad de Lima, periodo 2017”, de la Universidad Cesar Vallejo. Concluye que la evaluación Interna se relaciona con las licitaciones públicas. El Control Interno se relaciona con la ejecución de Adquisiciones y Contrataciones. Esta relación fue de nivel moderado, en otras palabras, a mayor evaluación interna mejor Ejecución contractual.

Cerna y Cárdenas (2019) en su tesis titulada *“El sistema de control interno COSO 2013 y su influencia en la gestión financiera en las empresas de fabricación de calzado ubicadas en el distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-año 2019”*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas”, tuvo como objetivo analizar el Sistema de Control Interno COSO 2013, y cómo influye las finanzas en las empresas. El control interno resulta un componente capital en el momento de administrar una empresa, el estudio realizado intenta determinar la relación con el control interno y su vínculo con las finanzas, se propone una mejora de estos procesos. Detectando falencias en el control que originan un desequilibrio económico y financiero. La aplicación del sistema COSO 2013 al control interno permitirá mejorar la situación financiera, dirigiendo óptimamente el uso de los recursos y la evaluación de los procesos, ese es un aporte

a la gestión de las empresas para que puedan trabajar y desarrollarse en la gestión de las empresas.

Inga (2019) en su tesis titulada *“Financiamiento, rentabilidad y control interno, de las micro y pequeñas empresas del sector servicios, caso: Aries Contratistas y Servicios Generales E.I.R.L, 2019”*, La investigación tuvo como objetivo general determinar las principales mejoras del Financiamiento, Rentabilidad y Control interno. Tuvo un enfoque cualitativo, diseño No experimental - descriptivo, bibliográfico, documental de caso. El financiamiento es necesario para crecer porque está vinculado a la rentabilidad. Los créditos se realizan a corto plazo, falta de control interno, falta de capacitación y conocimiento en estos temas. Por ello, la Empresa Aries contratistas y servicios generales E.I.R.L, aplica financiamiento: propio (familiar) y terceros (entidades bancarias) a corto plazo. El uso del financiamiento se utiliza en capital de trabajo y activos fijos. El estudio muestra la falta de preparación, organización, responsabilidad y supervisión, por lo tanto, la falta de control, finalmente influye negativamente en la empresa.

López (2019) en su tesis titulada *“El control interno y la rentabilidad en las MYPES, del Mercado Virgen de Fátima de Huaraz – Ancash 2016”*, su objetivo fue establecer la influencia del control interno sobre la rentabilidad. Investigación descriptiva, diseño No experimental, transversal; la muestra es el mercado Virgen de Fátima, como técnica se

usó la Encuesta y como instrumento al Cuestionario, muestra 32 MYPE, Se concluye, que el sistema de control interno influye de manera directa en la rentabilidad ya que en la investigación se refleja.

#### **1.3.4. Antecedentes a nivel local**

Trujillo (2017) en su tesis titulada *Auditoría de recursos humanos y logro de objetivos de la empresa Imprenta Ímpetu Editorial S.R.L distrito de Callería, Pucallpa 2016*, tuvo como objetivo establecer de qué manera la auditoría de recursos humanos se relaciona con el logro de los objetivos de la Empresa. investigación descriptiva, correlacional y transeccional. La muestra se conformó de manera intencional y estratificada, estuvo conformada por 36 trabajadores. Se concluye que la auditoría de recursos humanos se relaciona de manera significativa con el logro de los objetivos de la Empresa.

Tello (2017) en su tesis titulada *Auditoría interna y gestión administrativa de la empresa CREDIVARGAS, Pucallpa Perú 2016*, tuvo como objetivo: Determinar la relación entre Auditoría Interna y Gestión Administrativa. El diseño fue correlacional; la muestra de 33 trabajadores; los instrumentos fueron cuestionarios, la herramienta encuestas. Se concluyó que existe relación entre la dimensión NA Interna y la GA de la Empresa.

Ramírez (2017) en su tesis titulada *Caracterización del control interno en la gestión administrativa y financiera de las entidades sin fines de lucro del Perú: caso Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo Sociedad Anónima, 2017*, tuvo como objetivo general, describir las principales características del control interno. La investigación fue descriptiva, la muestra fue de 20 trabajadores, los resultados son: que el 55% opinan que No. Respecto a la Supervisión: El 75% opinan que Cumple con canales de comunicación establecidas para que los trabajadores puedan informar sobre posibles irregularidades y el 25% manifiesta que No se Cumple. El 50% opinan que Si y el 50% opinan que No están cumpliendo.

Díaz (2019) en su tesis titulada *“Propuestas de mejora del financiamiento, rentabilidad, control interno y tributos de las micro y pequeñas empresas nacionales del sector comercio de abarrotes del distrito de Callería, 2019”*, tuvo como objetivo general determinar las propuestas de mejora del financiamiento, rentabilidad, control interno y tributos de las micro y pequeñas empresas. Obteniéndose los siguientes resultados: Respecto al Financiamiento de las micro y pequeñas empresas; Se puede visualizar que la mayoría obtuvo un financiamiento de terceros, y obtuvieron facilidades en las Entidades Bancarias.

Romero (2019) en su tesis titulada *“Caracterización del control interno de las micro y pequeñas empresas del sector transporte terrestre*

*en el distrito de Callería, año 2017*”, tuvo como objetivo general describir las principales características del control interno. La investigación fue cuantitativo-descriptivo, no experimental-transversal-retrospectiva, la muestra fue de 10 MYPE, se concluyó que los negocios pequeños no diversifican sus actividades, no muestran interés por las auditorías, cuentan con normativas internas, los colaboradores conocen y cumplen con las directivas; se maneja el nivel de riesgo, se custodia adecuadamente los recursos, existe una buena información para la toma de decisiones; asimismo, hay carencia de tecnología, y se preocupan por el temas ambientales. El sistema de control interno es la estructura y sus funciones, lo cual permite ser más eficaz. Asimismo, los encuestados declararon que los negocios realizan control interno.

Verástegui (2018) en su tesis titulada *“Financiamiento y la rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector bebidas gasificadas del distrito de Campo Verde 2018”*, tuvo como objetivo determinar la relación entre el financiamiento y la rentabilidad. El trabajo de investigación que va recoger información de la variable financiamiento y la variable rentabilidad, va permitir relacionar ambas variables. El diseño de investigación no experimental – descriptivo. La población estará conformada por 38 trabajadores. La muestra será 38 trabajadores. El tipo de Muestreo es no probabilístico y por conveniencia. Las técnicas será la encuesta. El instrumento será el cuestionario. Con respecto a la variable FINANCIAMIENTO se concluye que, los negocios dedicados a las



bebidas gasificadas. Se evidenció, que la captación de dinero es rentable, y considerado elevado, mientras que otra parte declara que la captación de dinero aporta a las estrategias y objetivos de las MYPE, mientras que un gran porcentaje declara que siempre considera elevado la recepción de dinero.

### **1.3.5. Dimensión 1: Auditoría interna**

#### **Definición**

Según el Instituto de Auditores Internos (IIA) es una actividad independiente que tiene como objetivo mejorar las acciones de una organización. Ayuda a la organización a ser eficaz, es decir, a cumplir con los objetivos.

Basándose en los resultados de la evaluación, los auditores evalúan la adecuación para un mejor funcionamiento. También evalúan la ética y los valores, con el fin de facilitar un buen proceso de gobierno, la actividad de auditoría proporciona aseguramiento a la dirección, es liderada por el director ejecutivo.

Una actividad de auditoría que cumpla con los objetivos proporciona seguridad a otros interesados.

## **Importancia**

Una actividad de auditoría interna dedicada, independiente y eficaz ayuda tanto a la gerencia como al cuerpo de supervisión.

Dado que los auditores son profesionales conocedores de la situación, identifican riesgos en la organización y sus controles disponibles para mitigar esos riesgos, ayudan a la gerencia a entender y recomiendan mejoras.

## **Control**

Es una palabra que empleamos con la finalidad de especificar las acciones acogidas por los directores de entidades, gerentes o administradores, para estimar y seguir las operaciones en sus entidades. Incluye el proyecto de organización con metodologías coordinadas y medidas acogidas dentro de una organización con finalidad de proteger sus activos y verificar datos contables.

Se basa en un cambio en la organización para que ejecute procesos eficientes en relación a la rentabilidad, la evaluación de las MYPE tiene un sustento administrativo, con la finalidad de prestar auxilio a las empresas para alcanzar las metas en un plazo fijado, con ingresos que ayuda a minimizar riesgos conforme a los objetivos.

## **Pasos de la auditoría**

### **Paso 1. Planificación**

Se elaborará un calendario. Este paso es importante porque todos puedan saber cuándo será auditado.

Esto muestra transparencia en sus procesos al contar con un calendario, esta transmite confianza, así como apoyo de los encargados en los diferentes procesos al permitir a éstos aplicar mejoras y recopilar información necesaria ante estas auditorías previstas.

### **Paso 2. Planificación de la auditoría de procesos**

El siguiente paso es planificar y confirmar los procesos las auditorías de manera individual.

El plan general ya definido, sirve como guía referencial para determinar las veces y tiempos en que serán evaluados.

Sin embargo, es en este segundo paso se establece con mayor exactitud cuando se llevará el proceso, será cuando el auditor revise lo anotado en agenda sobre el proceso y cuando el propietario identifique las áreas a revisar por la auditoría.

### **Paso 3. Realización de la Auditoría**

Todo proceso debe comenzar con reuniones previas entre los agentes involucrados (auditor, propietario y responsables) con la finalidad de aprobar el plan.

El auditor usará la información que requiera para su revisión, analizando los datos conseguidos en el proceso. De esta manera se comprueba que el proceso es eficaz.

### **Paso 4. Informar sobre la auditoría**

Es necesario preparar un informe de los resultados de la auditoría. Se debe informar sobre las áreas que presentan problemas y que necesitan ser revisadas, y las que funcionan eficientemente que pueden mejorar con mayor profundidad. Todo debe ser presentado por escrito para que dicha información pueda hacer seguimiento en las futuras auditorías.

### **Paso 5. Seguimiento de las mejoras planteadas**

El seguimiento a los hallazgos, así como las medidas a tomar para mejorar las deficiencias.

La auditoría interna es el proceso que se efectúa la seguridad de velar o salvaguardar los activos de la empresa por la dirección y todo el personal de una determinada entidad, lo cual es diseñado con los

objetivos de proporcionar un máximo grado de seguridad con respecto a las consecuciones de los objetivos referentes a las siguientes técnicas. (Chacón 2015).

Se conoce como la racionalización de trabajos y se centra en la maximización de trabajos humanos mediante búsquedas eficientes haciendo el uso de los productos, maquinas, herramientas y materia prima; las ganancias del patrimonio producen ganancias para los empleados.

Así mismo indica que la inadecuada administración tiene como consecuencia la baja productividad; y las principales características de la administración está referida a una iniciativa con el ofrecimiento de nuevos incentivos a sus empleados para lograr que los empleados tengan mayor interés y mejoren sus desempeños al realizar las actividades (Valladares, 2017).

Tiende a dar la seguridad al sistema que se está utilizando la empresa, para establecer y evaluar los procesos administrativos, contables y financieros los que constituyen a un adecuado logro de sus objetivos y metas trazadas.

También puede detectar los errores para que en posterior se logre buscar soluciones confiables, mediante la evaluación a los empleados y

administración, mediante los cual se dará un informe preciso y claro de las transacciones y lo manejos de la empresa (Trinidad, 2019).

Los componentes son derivados de una misma forma en que las empresas se direccionan y las cuales son las siguientes:

### **Ambiente**

Es un tipo de componente referido a que el personal debe cumplir con sus respectivas actividades y sus responsabilidades con un ambiente adecuado (Pérez, 2015).

### **Actividades**

Este componente está enfocado en la dirección con el objetivo de lograr asegurar los procedimientos y políticas, esto quiere decir que debe tomar diversas medidas necesarias para el control de cualquier tipo de riesgos que se presente ante los objetivos trazados por una determinada empresa. (Pérez, 2015).

### **Información y comunicación:**

Este tipo de componente está enfocada en la recopilación de la información así mismo lo debe comunicar e identificar dicha información, lo cual va a permitir a cada uno de los empleados a cumplir con sus respectivas responsabilidades (Pérez, 2015).

### **Supervisión y monitoreo:**

Es un tipo de componente que se encuentra enfocado en que los sistemas deberán ser supervisados, lo que quiere decir realizar la supervisión para lograr y comprobar el funcionamiento de los sistemas (Pérez, 2015).

### **Evaluación de riesgo**

Cada una de las entidades va enfrentar diversos riesgos de las fuentes internas y externas los que deberán ser valoradas. El establecimiento de los objetivos es una de las condiciones para valorar los riesgos (Samuel, 2015).

### ***Implementación***

Componentes del control interno son derivados de una misma forma en que las empresas se direccionan y las cuales son las siguientes:

### **Planificación**

Esta comprendido por la formulación de un diagnóstico que esto se encuentra en el sistema de control también tiene normas establecidas, con esa norma servirá para a elaboración del plan de trabajo para una buena implementación y sea garantizada para buena eficacia.

## **Ejecución**

Está comprendida para las acciones del plan de trabajo que se encuentra en dos niveles como es entidad y proceso primer nivel está establecido por políticas y normas para poder salvaguardar sus activos y el segundo nivel mencionan los procesos para la identificación de dichos objetivos y prevenir riesgos.

## **Evaluación**

En esta fase se vea lo que es el logro de los procesos y tener una eficaz del sistema de control como funcionamiento.

## ***Principios***

Está basado en controlar el trabajo con la finalidad de certificar que los trabajos están siendo efectuados de acuerdo al respectivo plan y las 37 normas establecidas, para lo cual la responsabilidad de la gerencia con sus empleados debe cooperar para lograr una ejecución sea lo mejor (Taylor, 2015).

## **Principio de Amplitud**

Está basado en destacar que cada uno de los superiores debe contar con un determinado número de subordinados (Mantilla, 2018).



### **Principio de eficiencia**

Debe ser resaltado y detectado por desviaciones este principio es de mucha importancia para hacer un buen control y así no haya irregularidades.

### **Principio de responsabilidad**

En este principio se ve el rol muy poco del controlador también el gerente es encargado de ejecutar planes la responsabilidad que tiene no puede ser anulado.

### **Principio de prevención.**

Se debe ver hacia adelante y servir de prevención.

### **Principio de control directo.**

La mayoría de los principios usados en la actualidad están basados en un hecho muy importante del ser humano comete diversos errores, y es usado como los controles indirectamente destinados a la detección de o errores, con mayor frecuencia después de los hechos (Valdez, 2016)

### **Principio de los puntos críticos.**

La diversa operación que se realiza tiene diferentes puntos críticos o vulnerables. Y son lo que pueden causar mayor cantidad de problemas dando lugar a las desviaciones (Valdez, 2016)

**Principio de acción.**

El considera que el control es la pérdida de tiempo cuando no se toman las medidas correctas, y en las medidas correctas se encuentran, el replanteo de planes, el reemplazo, organizaciones, capacitaciones y una buena motivación del personal (Valdez, 2016)

**Principio de individualidad**

Se hace efectivo el control cuando son consiste con la responsabilidad, el puesto, la competencia, y las necesidades que tiene el interesado (Valdez, 2016)

**Principio de la pirámide.**

Los respectivos datos de la retroalimentación deben ser comunicados primeramente al pie de la pirámide, esto quiere decir al personal operativos a los supervisores, quienes se encuentran en los mal bajos niveles (Valdez, 2016)

**Principio de idoneidad organizacional.**

El sistema de controles administrativos se ajusta a las áreas de las autoridades administrativas y serán reflejadas a las estructuras de las respectivas organizaciones (Valdez ,2019)

### ***Las actividades de control gerencial.***

Toda actividad de control gerencial se da en las políticas y los procedimientos que ayudaran a lograr la certeza de que las directivas administrativas se den de una manera normal y segura, también ayuda a tener por seguro que se tomen las respectivas acciones que sean necesarias para la orientación de los riesgos referentes a ejecución de los objetivos trazados por la empresa.

Las actividades referidas al control se dan en todo el tiempo que dure la organización, es sus respectivos niveles y sus funciones, donde se incluyen actividades como: autorizaciones, aprobaciones, conciliaciones, verificaciones, revisiones de los desempeños, la seguridad de las respectivas funciones dentro de la empresa (Samuel, 2015).

### ***Informe coso.***

En el mes de mayo del año 2013 fue publicado una tercera versión de Coso III.- Referente a las diversas novedades que introdujo en el marco de integración de la gestión de riesgos para mejorar la agilidad del sistema de gestiones de los riesgos y la consecución de los objetivos trazados y tener en cuenta que la mayor claridad se debe encontrar en la información y las comunicaciones (Bacallao, 2015).

En cuanto a la implementación del determinado sistema Coso consiste en generar beneficios, detectar fraudes, evitar riesgos, obtener la eficiencia en cuanto a los controles realizados en una determinada entidad. La elección más adecuada para el sistema de Coso deberá de ser de acuerdo al grado del desarrollo del cual tiene la entidad.

Las aceptaciones que son aportadas por el informe de Coso romperán con la aportación tradicional por que asume que el control interno es únicamente la practica social que se desarrolla en las diferentes organizaciones, lo cual es un proceso o múltiples procesos inherentes y omnipresentes en sus planificaciones, dirección y la respectiva supervisión de las gestiones de la entidad (Bonilla, 2015)

### **1.3.6. Dimensión 2: Contrato de locación de servicios**

#### **Definición**

Según el Código Civil (1984) “es el acuerdo entre partes donde se establece una relación jurídica, estableciendo derechos y obligaciones entre ellos”.

### **El contrato como acto jurídico**

Se trata de la disposición de las partes, mostrando buena voluntad con la finalidad de crear, modificar o extinguir esas correlaciones.

Así, se puede determinar actos jurídicos unilaterales o multiplurilateral. Estos actos se presentan solo cuando una de las partes de manera necesaria expresa su voluntad para realizarla, sin necesariamente la participación de las otras partes.

### **La relación jurídica patrimonial**

La relación jurídica patrimonial es la obligación, empleada en el Derecho Civil. En ese sentido los contratos generan obligación.

### **Carácter obligatorio de los contratos**

En el Perú, los contratos tienen efectos meramente obligacionales, no genera derecho real.

### **Partes y sujetos**

Messineo (1986) considera a la parte contractual a una sola persona que persigue el interés determinado y frente a la que existe otra denomina contraparte.

Además, Arias-Schreiber (1986) señala que la parte será siempre una, pero con carácter complejo, también, finalmente, la parte no coincide necesariamente con la idea de persona.

### **Locación de Servicios**

Según, el Artículo 1764º del Código Civil (1984), el locador tiene como característica más importante, que por definición no está subordinado al comitente.

### **Objeto**

El objeto son todas las actividades que brinde como servicios, bienes, aspectos intelectuales, entre otros.

### **Carácter personal del servicio**

Este aspecto es otra característica a tomar en cuenta, puede hacer personalmente o delegar siempre y cuando sea bajo su total responsabilidad, siendo compatible con la forma en que lo realice.

### **Determinación de la retribución**

Ésta se determina entre las partes como retribución económica, que puede ser diario, semanal o mensual, o por todo el servicio por adelantado.

### **Plazo máximo de locación de servicios**

El plazo máximo de este contrato es de seis años si se trata de servicios profesionales y de tres años en el caso de otra clase de servicios.

### **Conclusión anticipada**

El locador puede resolver el contrato de manera unilateral o por mutuo disenso.

### **Base legal**

El contrato de trabajo genera un vínculo laboral y está normado por un conjunto de normas, entre ellas la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (DS 003-97-TR de 27.03.97).

Por el contrario, la locación de servicios está regulada por los Artículos 1764 y siguientes del Código Civil. El Art. 1764 establece que el *locador esta obligado, no tiene horario ni es dependiente del comitente, es decir, ni está subordinado, a cambio de una retribución económica*".

**CUADRO COMPARATIVO ENTRE EL CONTRATO DE TRABAJO  
Y EL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS**

REFERENCIA	CONTRATO DE TRABAJO	CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS
Legislación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se aplica la legislación laboral del sector privado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se regula por el Código Civil (Art. 1764° y siguientes del Código Civil).</li> </ul>
Sujetos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Empleador (persona natural o jurídica).</li> <li>Trabajador subordinado (necesariamente persona natural).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comitente (persona natural o jurídica).</li> <li>Locador (persona natural).</li> </ul>
Prestación del servicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>El trabajador subordinado, persona natural, presta directamente los servicios a su empleador.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El servidor independiente presta personalmente los servicios; pero puede convenirse que se presten con intervención de terceros.</li> </ul>
Subordinación	<p>El empleador conviene con el trabajador:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Jornada.</li> <li>Horario.</li> <li>Descanso en refrigerio.</li> <li>El empleador determina la clase de labores, ocupación y las labores propias del giro (funciones).</li> <li>El trabajador está sujeto a fiscalización por parte del empleador</li> <li>El empleador ostenta la facultad disciplinaria: amonestación, suspensión, despido</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No se fija jornada laboral, ni horario para la prestación de los servicios.</li> <li>Los servicios a prestar están plenamente convenidos, generalmente no son del giro de la empresa.</li> <li>El comitente da su conformidad una vez concluido el servicio contratado.</li> </ul>
Constancia de pago	<ul style="list-style-type: none"> <li>El trabajador subordinado, cualquiera sea el número de horas que labore, figura en planilla y el pago consta en la boleta de pago que le otorga el empleador.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El locador (servidor independiente) no figura en planilla y cobra sus honorarios emitiendo el respectivo comprobante de pago (Recibo de Honorarios Electrónico desde abril del 2017).</li> </ul>
Registro de contratos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desde el 01.11.2016, el contrato de trabajo a plazo fijo, ya no se presenta al Ministerio de Trabajo (D.Leg. 1246 de 10.11.16)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El contrato de locación de servicios no se comunica ni registra en el Ministerio de Trabajo (no tiene competencia en este tema).</li> </ul>
Compensación	<ul style="list-style-type: none"> <li>El trabajador dependiente percibe remuneración permanente, en forma semanal, quincenal o mensual.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El locador percibe la retribución en la oportunidad convenida o la finalización del servicio (se debe evitar el pago mensual y de monto fijo).</li> </ul>
Beneficios sociales	<p>Si el trabajador labora más de cuatro horas diarias, tiene derecho a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Compensación por tiempo de servicios.</li> <li>Descanso vacacional.</li> <li>Indemnización por despido arbitrario y otros derechos laborales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El locador no tiene derecho al pago de derechos y beneficios sociales, tan sólo recibe su retribución (honorarios).</li> </ul>
Competencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>El cumplimiento de las disposiciones laborales corresponde a la Autoridad Administrativa de Trabajo (Sunafil).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las controversias entre el comitente y el locador podrán resolverse mediante conciliación, arbitraje o por el Poder Judicial.</li> </ul>
Categoría de renta	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los servicios que percibe el trabajador subordinado se consideran rentas de quinta categoría (incluyendo los prestados bajo la modalidad "cuarta-quinta". Esta figura no convierte al servidor en trabajador de planilla - Art. 34° inciso e) TUO D. Leg. 774 (D.S. 179-2004-EF de 08.12.04)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los honorarios del locador son rentas de cuarta categoría - ingresos por trabajo independiente.</li> </ul>
Retenciones	<p>El empleador paga las contribuciones al EsSalud y además retiene:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>5ta. categoría.</li> <li>Contribuciones ONP – AFP</li> <li>Cuotas sindicales.</li> <li>Retenciones judiciales.</li> </ul>	<p>El Comitente retiene:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>8% Impuesto a la Renta (4ta. categoría).</li> <li>Salvo que el locador presente el Formato de No Retenciones o que el honorario no supere S/ 1.500.</li> </ul>



### 1.3.7. Dimensión 3: Caso práctico

En la evaluación se encontró lo siguiente:

**Tabla 1**  
**Cuadro Analítico de Personal**

PLIEGO N° 492 GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI								
ENTIDAD: DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE UCAYALI								
ORGANOS O UNIDADES ORGANICAS	CLASIFICACION							TOTAL
	FP	EC	SP-DS	SP-EJ	SP-ES	SP-AP	RE	
1.-Dirección Regional	0	1	0	0	1	2	0	4
2.-Oficina Técnica Administrativa	0	0	1	0	3	3	0	7
3.-Dirección de Prevención y solución de Conflictos	0	0	2	0	0	1	0	3
4.-Subdirección de Insp. Lab., Seg. y Salud en el Trab y Def Leg. Gratuita	0	0	0	1	8	2	0	11
5.-Subdirección de Negociaciones Colectivas y Registros Generales	0	0	0	1	0	2	0	3
6.-Dirección de Prom. del Empleo Form. Profes. y de la Mic. y Peq. Empr	0	0	1	0	0	1	0	2
7.-Subdirección de Prom. del Empleo Form. Profes. y de la Mic. y Peq. Empr.	0	0	0	1	3	1	0	5
8.-Zona de Trabajo y Promoción de Empleo Alalaya	0	0	0	1	1	1	0	3
9.-Zona de Trabajo y Promoción de Empleo Padre Abad	0	0	0	1	2	0	0	3
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>18</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>41</b>
<b>TOTAL OCUPADOS</b>	Dieciocho (18)							
<b>TOTAL PREVISIONES</b>	Veintitres (23)							
<b>TOTAL GENERAL</b>	Cuarenta y uno (41)							

**Tabla 2**  
**Áreas involucradas en los procesos de Locadores de Servicios**

N°	DENOMINACION	TOTAL	SITUACION		CARGO DE CONFIANZA
			OCUPADO	PREVISTO	
01	DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO	5	2	3	X
02	DIRECCIÓN DE EMPLEO	4	2	2	X
03	DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS	4	1	3	
04	DIRECCIÓN DERECHOS FUNDAMENTALES	4	1	3	
05	OFICINA TÉCNICA ADMINISTRATIVA	2	2	0	X
06	SUBDIRECCIÓN DE REGISTROS GENERALES	4	2	2	X
07	SUBDIRECCIÓN DE ASESORÍA LEGAL GRATUITA	3	1	2	X
08	LOGISTICA Y CONTROL PATRIMONIAL	8	4	4	
09	CONTABILIDAD Y TESORERÍA	6	2	4	
10	O.Z. PADRE ABAD - AGUAYTÍA	6	3	3	
11	O.Z. ATALAYA	4	2	2	
<b>TOTAL</b>		<b>50</b>	<b>22</b>	<b>28</b>	<b>5</b>

**Tabla 3**  
**Cuadro de Valoración de Resultados**

VALOR	CRITERIO DE EVALUACION	RANGO	CALIFICACION	CONDICION
1	No sabe	De 0 a ≤ 6	INICIAL	Ni aplica
2	No cumple	Mayor a 6 a ≤ 11	EN PROCESO	Aplicación inconsistente e insuficiente.
3	Se cumple parcialment e	Mayor a 11 a ≤ 15	IMPLEMENT ADO	Se aplica en su minoría
4	Se cumple en mayor grado	Mayor a 15 a ≤ 18	AVANZADO	Se aplica en su mayoría.
5	Se cumple plenamente	Mayor a 18 a ≤ 20	OPTIMIZADO	Se aplica en su totalidad.

Fuente: Control interno y administración de riesgos (Argandoña, 2010)

A su vez se presenta una escala para determinar el nivel de riesgo de control según el siguiente cuadro:

**Tabla 4**  
**Escala de Riesgos**

NIVEL DE RIESGO		CALIFICACION	DESCRIPCION
BAJO	0% - 33%	Aceptable	No existen factores de riesgo
MODERADO	34% - 66%	Deficiente	Existen varios factores de Los controles no detectan
ALTO	67% - 100%	Malo	Existen varios factores de riesgo

Fuente: Control interno y administración de riesgos (Argandoña, 2010)

## ANÁLISIS

En los últimos años, la DRTPE – Ucayali, contrata regularmente bajo este esquema, con la finalidad de cubrir actividades por personal que no puede ser contratada como trabajador que permitan ser eficaz a la institución.

De lo explicado se advierte que se viene desnaturalizando la modalidad de locación de servicios, convirtiendo a estas personas en trabajadores, porque las acciones que desarrollas guardan estrecha relación con lo que los trabajadores como funciones propias de los puestos establecidos en el Cuadro Analítico de Personal.

## **CONCLUSIONES**

- El proceso de control interno en la contratación como locadores de servicios, en la DRTPPE Ucayali, se lleva de manera deficiente, no se tiene criterio legal, sin embargo, es necesario la contratación para cubrir el requerimiento de personal.
- El control interno en la gestión administrativa de la contratación directa de personas naturales como locadores de servicios, en la DRTPE - Ucayali, es adecuada.
- El procedimiento de contratación de personas naturales como locadores de servicios, en virtud a cumplir con la Normatividad de Control Interno aplicable en la en la DRTPE - Ucayali, 2021, se cumple, sin embargo, se pone en peligro a la institución debido a la posibilidad de desnaturalizar los contratos de Locación de Servicios.
- El Control Interno y el manual de procedimientos de contratación como locadores de servicios, en la DRTPE - Ucayali, 2021, es eficiente y eficaz.

## Fuentes de información

Arias, R. (2012). *Investigación Cualitativa. Retos e Interrogantes*. I. Métodos. Madrid: Muralla.

Arias-Schreiber Pezet, Max. (1986). *Exégesis del Código Civil peruano de 1984*. Contratos: Parte General. Lima: Ediciones Studium, 1986, 1a Ed., tomo I.

Bernal, A. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Pearson.

Carrasco, D. (2005). *Metodología de investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Ed. San Marcos.

Código Civil Peruano (2005). *Comentado por los 100 Mejores Especialistas*. Tomo X. Primera Edición. Gaceta Jurídica. Lima.

C.O.S.O. (2013). *Control Interno – Marco Integrado*. Instituto de Auditores Internos España.

Congreso de la República (2006). *Ley de Control Interno de las Entidades del Estado*. Normas legales el Peruano Pág. 316871. Lima – Perú.

Contraloría General de la República (2014). *Marco de Conceptual de Control Interno. -2006-CG*, aprueban Normas de Control Interno. Tarea Asociación Gráfica Educativa. Primera Edición Lima- Perú.

Contraloría General de la República (2006). *Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG*, aprueban Normas de Control Interno.

Contraloría General de la República (2002). *Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República*.

De la Puente y Lavalle, M. (2003). *“Influencia del Código Civil italiano en los libros de obligaciones y contratos en la codificación peruana”*, En: Estudios sobre el contrato en general. Por los sesenta años del Código Civil Italiano (1942-2002). Lima: ARA Editores, 2003.

Deming, E. (1950). 14-Point Philosophy – A Recipe for Total Quality. Massachusetts, EEUU. Mind Tools Ltd. Recuperado de: mindtools.com.

Hernández R. (2006). *Metodología de la Investigación. (4ª Ed.)* McGraw Hill. México.

Hernández, R., Fernández, C. & Otros (2014). *Metodología de la Investigación*. México, Mc Graw Hill

Huamán, Cynthia y Quispe Melisa (2017). *Control Interno Gubernamental en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Yauyos de la Provincia de Jauja*. Tesis de pregrado. Universidad Nacional del Centro del Perú.

Jacho, Yene (2018). *Caracterización de Control Interno en la Gestión de la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de San Antón Provincia de Azángaro – Puno, 2018*. Tesis de pregrado. Universidad los Ángeles de Chimbote, Sede Juliaca.

Lara, Y. (2015). *Importancia del control interno en el proceso de adquisición de bienes y servicios del sector defensa*. Tesis postgrado. Universidad Militar Nueva Granada. Colombia.

Majo, Alberto (2018). *Control interno en las contrataciones públicas en una Municipalidad de Lima, periodo 2017*. Tesis de post grado. Universidad Cesar Vallejo.

Marco Argandoña Dueñas (2010). *Control interno y administración de riesgo en la gestión pública*. Escuela de Gerencia Gubernamental.

Messineo, Francesco (1986). *Doctrina General del Contrato*. Buenos Aires: Ediciones Jurídicas Europa-América, 1986, tomo I.



Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2015). *Decreto Legislativo N° 295.*

*Código Civil. Décimo Sexta Edición Oficial.* Lima, Perú.

Paredes, Maribel (2014). *Políticas de Control Interno del Área del Personal y su*

*Incidencia en la Disminución de Ingresos por Prestación de Servicio de la*

*Empresa Act Consultores.* Tesis de pregrado. Universidad Técnica de

Ambato, Ecuador.

Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado - OSCE (2012).

Directiva N° 007-2012-OSCE/CD "*Disposiciones aplicables al registro en*

*el Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado (SEACE)*".

Perdomo Moreno, A. (2000). *Fundamentos de Control Interno.* México: Editorial

International Thomson Editores S.A.

Quispe, Gema y Cedeño, María (2017). *Evaluación de Control Interno a la*

*Unidad de Talento Humano del Ministerio de Agricultura, Ganadería,*

*Acuacultura y Pesca - Dirección Provincial de Manabí (MAGAP), por el*

*periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2015.* Tesis

*de pregrado.* Universidad Técnica de Manabí, Ecuador.

Ramírez, C. (2017). Caracterización del control interno en la gestión administrativa y financiera de las entidades sin fines de lucro del Perú: caso Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo Sociedad Anónima, 2017. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Ucayali. Perú.

Romero Zavala, L. (1999). *Derecho de los Contratos en el Código Civil Peruano. Teoría General de los Contratos*. Libro VII del Código Civil. Lima: Editora FECAT, 1999, sección primera, t. I.

Rodríguez Valencia, J. (2012). *Control Interno un efectivo sistema para la empresa*. México: Trillas.

Sandi, M. C. (2014). *El Observatorio para el Conocimiento Bibliotecológico (OCOBI): Logros y desafíos de la Investigación Bibliotecológica en la Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información*. e-Ciencias de la Información.

Sampieri, R. (2010). *Metodología de la Investigación*. Edit. McGraw-Hill Interamericana. México, D. F.

Tamayo, M. (2007). *Diccionario de la investigación científica*. (2da. ed.). México: Limusa.

Tello, J. (2017). Auditoría interna y gestión administrativa de la empresa CREDIVARGAS, Pucallpa Perú 2016. Universidad Privada de Pucallpa. Ucayali. Perú.

Toyama, J. (2011). *El despido arbitrario: los criterios del Tribunal Constitucional*. En Los contratos de trabajo y otras instituciones del derecho laboral (pp. 463-501). Lima: Gaceta Jurídica.

Trujillo, A. (2017). Auditoria de recursos humanos y logro de objetivos de la empresa Imprenta Ímpetu Editorial S.R.L distrito de Callería, Pucallpa 2016. Universidad Privada de Pucallpa. Ucayali. Perú.

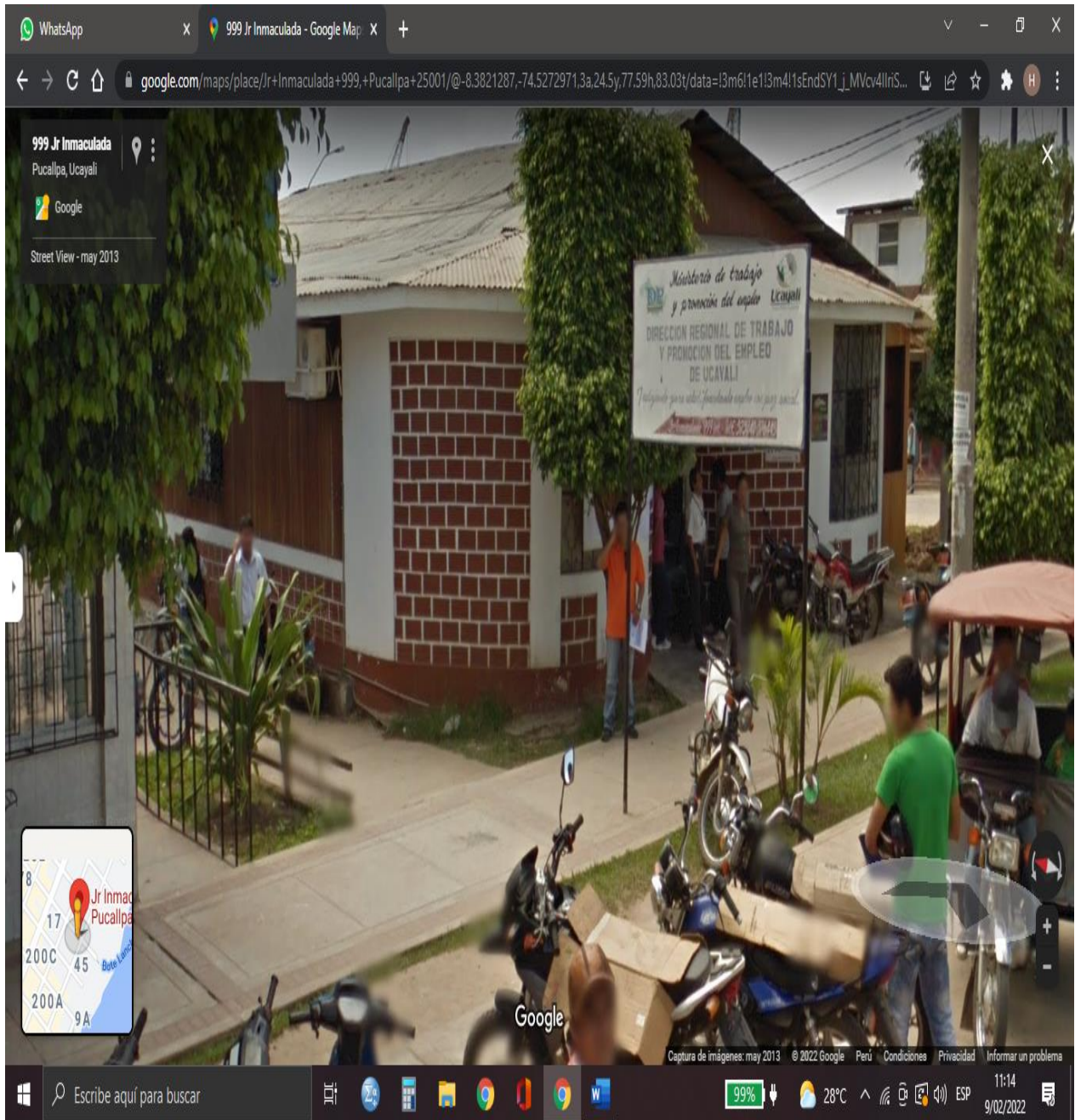
Vera, G. (2016). *Análisis al control previo aplicado a los procesos de contratación pública del Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia de Esmeraldas, Ecuador*. Tesis de postgrado. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

## **ANEXOS**



## Anexo 2

### Foto de la DRTPEU





**Anexo 4**  
**Cuadro Analítico de Personal**

PLIEGO: N° 452 GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI								
ENTIDAD: DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE UCAYALI								
ORGANOS O UNIDADES ORGANICAS	CLASIFICACION							TOTAL
	FP	EG	SP-DS	SP-EJ	SP-ES	SP-AP	RE	
1.-Dirección Regional	0	1	0	0	1	2	0	4
2.-Oficina Técnica Administrativa	0	0	1	0	3	3	0	7
3.-Dirección de Prevención y solución de Conflictos	0	0	2	0	0	1	0	3
4.-Subdirección de Insp. Lab., Seg. y Salud en el Trab y Def Leg. Gratuita	0	0	0	1	8	2	0	11
5.-Subdirección de Negociaciones Colectivas y Registros Generales	0	0	0	1	0	2	0	3
6.-Dirección de Prom. del Empleo Form. Profes. y de la Mic. y Peq. Empr	0	0	1	0	0	1	0	2
7.-Subdirección de Prom. del Empleo Form. Profes. y de la Mic. y Peq. Empr.	0	0	0	1	3	1	0	5
8.-Zona de Trabajo y Promoción de Empleo Atalaya	0	0	0	1	1	1	0	3
9.-Zona de Trabajo y Promoción de Empleo Padre Abad	0	0	0	1	2	0	0	3
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>16</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>41</b>
<b>TOTAL OCUPADOS</b>		Dieciocho (18)						
<b>TOTAL PREVISTOS</b>		Veintitrés (23)						
<b>TOTAL GENERAL</b>		Cuarentuno (41)						



**Anexo 5****Áreas involucradas en los procesos de Locadores de Servicios**

N°	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
			OCUPADO	PREVISTO	
01	DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO	5	2	3	X
02	DIRECCIÓN DE EMPLEO	4	2	2	X
03	DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS	4	1	3	
04	DIRECCIÓN DERECHOS FUNDAMENTALES	4	1	3	
05	OFICNA TÉCNICA ADMINISTRATIVA	2	2	0	X
06	SUBDIRECCIÓN DE REGISTROS GENERALES	4	2	2	X
07	SUBDIRECCIÓN DE ASESORÍA LEGAL GRATUITA	3	1	2	X
08	LOGISTICA Y CONTROL PATRIMONIAL	8	4	4	
09	CONTABILIDAD Y TESORERÍA	6	2	4	
10	O.Z. PADRE ABAD - AGUAYTÍA	6	3	3	
11	O.Z. ATALAYA	4	2	2	
<b>TOTAL</b>		<b>50</b>	<b>22</b>	<b>28</b>	<b>5</b>

**Anexo 6**  
**Cuadro de Valoración de Resultados**

VALOR	CRITERIO DE EVALUACION	RANGO	CALIFICACION	CONDICION
1	No sabe	De 0 a ≤ 6	INICIAL	Ni aplica
2	No cumple	Mayor a 6 a ≤ 11	EN PROCESO	Aplicación inconsistente e insuficiente.
3	Se cumple parcialment e	Mayor a 11 a ≤ 15	IMPLEMENT ADO	Se aplica en su minoría
4	Se cumple en mayor grado	Mayor a 15 a ≤ 18	AVANZADO	Se aplica en su mayoría.
5	Se cumple plenamente	Mayor a 18 a ≤ 20	OPTIMIZADO	Se aplica en su totalidad.

Fuente: Control interno y administración de riesgos (Argandoña, 2010)

**Anexo 7**  
**Escala de Calificación de Riesgos**

NIVEL DE RIESGO		CALIFICACION	DESCRIPCION
BAJO	0% - 33%	Aceptable	No existen factores de riesgo
MODERADO	34% - 66%	Deficiente	Existen varios factores de Los controles no detectan
ALTO	67% - 100%	Malo	Existen varios factores de riesgo

Fuente: Control interno y administración de riesgos (Argandoña, 2010)



## **Anexo 8**

### ***Contenido de un contrato de locación de servicios***

1. El Comitente: El que contrata, persona natural o jurídica
2. El locador: La persona contrata para realizar actividades
3. La obligación de prestar sus servicios profesionales
4. La actividad específica que realizará
5. El monto de honorarios profesionales
6. Precisar que se trata de un contrato de naturaleza civil
7. La fecha de suscripción y vigencia del mismo

(Los modelos están a disposición de los usuarios en la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: [www.mintra.gob.pe](http://www.mintra.gob.pe))