



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

Título de la Tesis

La auditoría de desempeño y la gestión administrativa de la
Municipalidad Distrital de Kelluyo, 2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
CONTADOR PÚBLICO

AUTOR(ES):

Br. Castillo Useda, Li Rubin (ID:0000-0001-5734-0127)

Br. Chura Condori, Adrianzen (ID:0000-0003-2331-2309)

ASESOR:

Dr. Frias Guevara, Roberth (ID:0000-0003-3670-3384)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Auditoría

PUNO – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A Dios por ser el fin supremo de mi vida y
a mis padres Juan y Seferina.

Li Castillo

A Dios todopoderoso que me ilumina
constantemente en la vida.

A mis padres José y Natividad que me
dieron la luz, la fe y la esperanza de vivir
en este mundo globalizado.

Adrianzen Chura

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo, por darnos la gran oportunidad de lograr nuestros objetivos.
Al asesor Dr. Roberth Frias Guevara por su apoyo incondicional en el proceso de elaboración de tesis.

Índice de contenidos

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1 Tipo y diseño de investigación	16
3.2 Variables y operacionalización.....	17
3.3 Población, muestra y muestreo.....	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	21
3.5 Procedimiento	24
3.6 Método de análisis de datos.....	25
3.7 Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	26
4.1 Presentación de resultados.....	26
4.2 Contrastación de Hipótesis	35
V. DISCUSIÓN	42
VI. CONCLUSIONES.....	46
VII. RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS.....	52
ANEXOS	58

Índice de tablas

Tabla 1 Valores de Escala de Likert.....	19
Tabla 2 Personal administrativo – muestra y muestreo de prueba piloto de la Municipalidad Distrital de Kelluyo.....	21
Tabla 3 Principales técnicas e instrumentos de investigación.....	22
Tabla 4 Validez del instrumento	23
Tabla 5 Valor Coeficiente de Alfa de Cronbach.....	24
Tabla 6 Estadística de fiabilidad del muestreo	25
Tabla 7 Niveles de medición de la V1 y V2 (D1, D2, D3, D4).....	25
Tabla 8 Estadística de fiabilidad de la muestra	26
Tabla 9 La Municipalidad Distrital realiza todos los esfuerzos para el cumplimiento de objetivos	27
Tabla 10 Conoce usted, el Manual de Organización y Funciones de la Municipalidad Distrital	28
Tabla 11 Auditoría de Desempeño y Gestión Administrativa	29
Tabla 12 Auditoría de Desempeño y Planeación	30
Tabla 13 Auditoría de Desempeño y Organización	32
Tabla 14 Auditoría de Desempeño y Dirección	33
Tabla 15 Auditoría de Desempeño y Control.....	34
Tabla 16 Prueba de Normalidad.....	35
Tabla 17 Coeficiente de Rho Spearman	36
Tabla 18 Grado de correlación y nivel de significancia entre la Auditoría de Desempeño y la Gestión Administrativa.....	37
Tabla 19 Grado de correlación y nivel de significancia entre la Auditoría de Desempeño y la Planeación.....	38
Tabla 20 Grado de correlación y nivel de significancia entre la Auditoría de Desempeño y la Organización	39
Tabla 21 Grado de correlación y nivel de significancia entre la Auditoría de Desempeño y la Dirección.....	40
Tabla 22 Grado de correlación y nivel de significancia entre la Auditoría de Desempeño y el Control.....	41

Índice de figuras

Figura 1. La Municipalidad Distrital realiza todos los esfuerzos para el cumplimiento de objetivos.	27
Figura 2. Conoce usted, el Manual de Organización y Funciones de la Municipalidad Distrital.	28
Figura 3. Auditoría de Desempeño y Gestión Administrativa.	29
Figura 4. Auditoría de Desempeño y Planeación.	31
Figura 5. Auditoría de Desempeño y Organización.	32
Figura 6. Auditoría de Desempeño y Dirección.	33
Figura 7. Auditoría de Desempeño y Control.	34

RESUMEN

La investigación titulada “La Auditoría de Desempeño y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Kelluyo, 2020”. El objetivo general fue analizar la relación entre la auditoría de desempeño y la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Kelluyo, 2020.

La metodología de investigación, es de enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, tipo aplicada, nivel descriptivo correlacional; la muestra consideró 66 colaboradores de la municipalidad, se recolectó datos aplicando la encuesta y el cuestionario.

Los resultados estadísticos determinaron que el 21% de encuestados lograron la auditoría de desempeño; paralelamente, el 14% de los encuestados lograron la gestión administrativa en la municipalidad de Kelluyo; según Rho de Spearman es 0,511; se concluyó que existe relación positiva moderada entre la auditoría de desempeño y la gestión administrativa, a mayor eficacia, eficiencia, economía, calidad de entrega de bienes y servicios a la población objetiva de la municipalidad distrital de Kelluyo, será mejor la gestión administrativa priorizando una adecuada planeación, organización, dirección y control, para la mejora continua del sector público y la satisfacción de servicios de calidad a los ciudadanos; a mayor auditoría de desempeño, mejor será la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Kelluyo.

Palabras claves: Auditoría de Desempeño, Gestión Administrativa, Eficacia, Eficiencia y Calidad.

ABSTRACT

The investigation entitled "The Performance Audit and Administrative Management of the District Municipality of Kelluyo, 2020". The general objective was to determine the impact of the performance audit on the administrative management of the district municipality of Kelluyo, 2020.

The research methodology is of a quantitative approach, non-experimental cross-sectional design, applied type, correlational descriptive level; the sample considered 66 collaborators of the municipality, data was collected applying the survey and the questionnaire.

The statistical results determined that 21% of respondents achieved the performance audit; At the same time, 14% of those surveyed achieved administrative management in the municipality of Kelluyo; according to Spearman's Rho it is 0.511; It was concluded that there is a moderate positive relationship between performance auditing and administrative management, the greater the effectiveness, efficiency, economy, quality of delivery of goods and services to the target population of the district municipality of Kelluyo, the better the administrative management prioritizing a adequate planning, organization, direction and control, for the continuous improvement of the public sector and the satisfaction of quality services to citizens; the greater the performance audit, the better the administrative management of the district municipality of Kelluyo.

Keywords: Performance Audit, Administrative Management, Efficacy, Efficiency and Quality.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, se sabe que la naturaleza de la auditoría de desempeño es promover la mejora continua de la gestión pública de un determinado Estado. Para el cumplimiento de lo mencionado, la Organización Internacional de las Entidades Fiscalizadoras Superiores (INTOSAI, 2013) desarrolló normativa profesional relacionado a esta forma de auditoría, es así que la norma ISSAI 300 Principios Fundamentales de Auditoría de Desempeño fundamentado y expuesto de forma detallada en la ISSAI 100 Principios Fundamentales de la Auditoría del Sector Público “proporcionan la base para que las Entidades Fiscalizadoras Superiores (EFS) adopten o desarrollen normas según sus prioridades [...] incluyendo su independencia, mandatos constitucionales y obligaciones éticas” (p.4). Sin embargo, pocos estados abordan el proceso de evaluación y adaptación de la auditoría de desempeño en el sector público, algunos tienen deficiencias en los indicadores de eficiencia, eficacia, calidad y economía debido a la ineficiente gestión administrativa en las instituciones gubernamentales.

A nivel latinoamericano, el organismo responsable de impulsar el intercambio de experiencias en asuntos de supervisión y control gubernamental entre los miembros de EFS es la Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores (OLACEFS). Los investigadores Jarquin, Molina y Roseth (2018) exponen que las Entidades Fiscalizadoras Superiores tienen un papel fundamental en el reestablecimiento de la confianza del ciudadano, donde su principal tarea es el control de las instituciones públicas mediante la auditoría de desempeño, así mismo, la vigilancia y el control de normalidad para regular la operación financiada con presupuestos del Estado, esta responsabilidad se ha extendido para evaluar la eficacia y eficiencia, y obtener efectividad en la gestión y contabilidad pública. Sin duda, dichas prácticas llevará a un gobierno en particular a mejorar el uso efectivo de los recursos estatales y la prestación de servicios con calidad, si así lo plantea, desarrolla y ejecuta.

A nivel nacional, el Estado peruano tiene como institución fiscalizadora e independiente a la Contraloría General de la República (CGR), como autoridad del Sistema de Control a partir del año 2012 implementó políticas de reformas laborales en diferentes sectores del aparato estatal con miras de buscar la eficiencia, eficacia,

economía y la calidad de servicios para lograr objetivos institucionales. Dicho ente, por medio de la R.C. Nro 324-2012-CG crea el “Departamento de Auditoría de Desempeño” para iniciar evaluaciones de desempeño en distintos sectores del Estado. Así mismo, mediante la R.C. Nro 382-2013-CG, se aprobó la Directiva Nro 011-2013-CG/ADE, titulada “Auditoría de Desempeño”, el dispositivo legal contiene el manual para la aplicación de la mencionada auditoría, con ello a partir del 2014 inició su proceso de desarrollo, ahora mismo tiene el gran desafío de abacar a todos los sectores del gobierno considerando los principios establecidos por la INTOSAI.

A nivel local, las entidades básicas del Estado por medio de la Ley Orgánica de Municipalidades (2003) “gozan de autonomía política, económica y administrativa basándose en principios de programación, dirección, ejecución, supervisión, control concurrente y posterior, además de la legalidad, economía, transparencia, simplicidad, eficacia y eficiencia” (p.17). Dentro de ese marco, la municipalidad distrital de Kelluyo como entidad pública presta servicios a la ciudadanía de su jurisdicción en diferentes asuntos de bien común; no obstante, los trabajadores de la mencionada entidad no satisfacen eficazmente las necesidades de la población usuaria. Siendo de suma importancia el desempeño de los funcionarios públicos para cumplir las metas y objetivos planeados. Además de observar en los trabajadores nombrados y contratados bajo diferentes regímenes laborales deficiencias en atender a la población usuaria, existe la ineficacia, ineficiencia, insatisfacción, falta de buena gestión administrativa en el proceso de la planeación, organización, dirección y control; también se aprecia la ineficacia, sobre todo, en la utilización del tesoro público en sus diferentes áreas y unidades. Basándose en la problemática expuesta, es necesario poner en ejecución la presente investigación que estudiará la relación de la auditoría de desempeño y la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Kelluyo, encaminado a evaluar el desempeño de los funcionarios nombrados y contratados de los gobiernos locales por parte de la Contraloría General de la República, por intermedio del Departamento de Auditoría, a fin de cumplir metas, alcanzar objetivos institucionales, mejorar los sistemas integrados de control, producción, entrega de bienes y servicios que ofrece la municipalidad, de ese modo, satisfacer las necesidades primordiales de los habitantes para su buen vivir y la mejoría en la gestión administrativa de la entidad gubernamental.

El problema general de la investigación es: ¿Cómo es la relación entre la auditoría de desempeño y la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Kelluyo, 2020?. Así mismo, se exponen los siguientes problemas específicos: ¿Cómo es la relación entre la auditoría de desempeño y la planeación de la municipalidad distrital de Kelluyo, 2020?, ¿Cómo es la relación entre la auditoría de desempeño y la organización de la municipalidad distrital de Kelluyo, 2020?, ¿Cómo es la relación entre la auditoría de desempeño y la dirección de la municipalidad distrital de Kelluyo, 2020? y ¿Cómo es la relación entre la auditoría de desempeño y el control de la municipalidad distrital de Kelluyo, 2020?. Es conveniente acotar que la justificación de la investigación se centra en lo siguiente, a nivel teórico, con la aplicación de las teorías se quiere analizar el desempeño y la gestión administrativa de la municipalidad y a nivel metodológico, con la aplicación del diseño de procedimientos e instrumentos para la recopilación de datos como sustento de esta investigación sea considerado como una referencia o antecedente para las posteriores investigaciones.

El objetivo general que se procura revelar es: Analizar la relación entre la auditoría de desempeño y la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Kelluyo, 2020. En tal sentido, los objetivos específicos a estudiarse son los siguientes: Identificar la relación entre la auditoría de desempeño y la planeación de la municipalidad distrital de Kelluyo, 2020, conocer la relación entre la auditoría de desempeño y la organización de la municipalidad distrital de Kelluyo, 2020, describir la relación entre la auditoría de desempeño y la dirección de la municipalidad distrital de Kelluyo, 2020 y evaluar la relación entre la auditoría de desempeño y el control de la municipalidad distrital de Kelluyo, 2020. Finalmente, en base a la información recolectada se formuló como hipótesis general de la investigación lo siguiente: Existe una relación directa entre la auditoría de desempeño y la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Kelluyo, 2020. Al mismo tiempo, las proposiciones específicas son como sigue: Existe una relación directa entre la auditoría de desempeño y la planeación de la municipalidad distrital de Kelluyo, 2020, existe una relación directa entre la auditoría de desempeño y la organización de la municipalidad distrital de Kelluyo, 2020, existe una relación directa entre la auditoría de desempeño y la dirección de la municipalidad distrital

de Kelluyo, 2020 y existe una relación directa entre la auditoría de desempeño y el control de la municipalidad distrital de Kelluyo, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Los trabajos de investigación que anteceden son los siguientes: A nivel internacional, se consideró a Marchi & Bertei (2016) en su artículo científico bajo el título *“Performance Audit in the Public Sector. What is the contribution to the Performance Management?”* de la Universidad de Pisa, Italia; el objetivo del estudio es, investigar si la auditoría de desempeño en la función pública realmente contribuye a la gestión del desempeño. La metodología está organizada en cuatro secciones. En el primero, explica el proceso del desarrollo de la auditoría del desempeño en la función pública. En el segundo, analiza en qué se tienen que centrar los auditores. El tercero, explica diversos aspectos relacionados con la credibilidad de las actuaciones a través de la contribución de varios autores. Finalmente, se concluye que las características del Sistema de Auditoría de Desempeño se aumentarán y desarrollará con el número de indicadores para todas las tareas y actividades que se deban realizar. Además, los indicadores deben cambiarse periódicamente con el tiempo, en cuanto a "quién" debe definir los indicadores, lo ideal sería que tanto agentes externos como internos trabajaran en eso, para que pueda haber el equilibrio adecuado entre las necesidades internas y los requisitos que el gobierno quiere evaluar, entonces nunca se deben olvidar los diferentes objetivos que persiguen ambos sectores. Así pues, el sector privado busca lucrar, en cambio, el sector público busca no solo obtener beneficios económicos sino también beneficios sociales a favor de los involucrados.

Banushi (2019) en su artículo científico titulado *“Performance audit role in the quality of public services and social welfare: Tirana municipality case study”* sacado de la Universidad de Tirana, Albania; tiene como objetivo principal analizar la eficacia de la evaluación del desempeño en el ámbito gubernamental con el propósito trascendental e importante de maximizar la efectividad de los recursos estatales para obtener la mejora del desempeño y la buena gobernanza en los distintos niveles de las organizaciones gubernamentales. Así, los principales temas que se analizaron en este estudio son: Satisfacción de ciudadanos y empresarios con el desempeño del gobierno local y su efectividad en la prestación de servicios

de calidad, percepción tridimensional de los actores clave seleccionados sobre el rol de la auditoría de desempeño en el municipio de Tirana y una eventual correlación entre las percepciones anteriores sobre el rol de la auditoría de desempeño en conseguir una entidad pertinentemente auditada. En lo concerniente al método utilizado combinó aspectos cuantitativos y técnicas de investigación cualitativa, para medir la satisfacción de la población usuaria, empresarios locales, empleados y directores de alto perfil del Municipio de Tirana mediante la estimación de sus percepciones de la transparencia y calidad de los servicios percibidos, prestados y otros bienes. La investigación cuantitativa incluye tres tipos de encuestas: encuestas a ciudadanos - empresarios, encuestas a empleados y encuestas a directores, con el fin de obtener información cuantitativa mediante el uso de una muestra representativa. El estudio concluye que la capacidad de la gestión local da facilidades para conseguir servicios eficientes y es relativamente limitada debido a las dificultades en la infraestructura, los sistemas de prestación de servicios, la competitividad de personal y los recursos financieros necesarios.

Márquez (2017) en el estudio titulada *“La auditoría de desempeño para la nueva gestión pública en Estado de Yucatán, México”*; evalúa el cumplimiento del “Programa Viviendas Dignas” para que las familias cuenten con una calidad de vida, en los términos de efectividad, economía y calidad. La metodología está compuesta en cuatro etapas: a) Planeación, b) Ejecución, c) Informe y d) Seguimiento. Por último, concluye que la auditoría al desempeño hoy en día forma parte de un pilar fundamental en la gestión pública, que sostiene a los entes fiscalizadores auditar al Estado de Yucatán para liderar en el tema de fiscalización y rendición de cuentas; además, las auditorías nos permiten conocer si los programas cumplen sus objetivos y metas, nos permite analizar las políticas públicas tomadas para realizar evaluaciones a corto, mediano y largo plazo y éstas auditorías nos permiten dar seguimiento al trabajo realizado.

Chavez (2013) en su tesis de pregrado *“Aplicación de una auditoría de desempeño en la Dirección de Administración Pública Municipal”* obtenido de la Universidad Nacional Autónoma de México, Cuautitlán Izcall; señaló como objetivo: Examinar a través de la implementación de la auditoría especial de desempeño el proceso administrativo a la Dirección de Administración Pública Municipal. Su trabajo de investigación fue descriptiva – aplicada. El autor, concluyó que se

evidenció la falta de supervisión de los directivos y la falta de comunicación entre los mismos, además, señala que los servidores públicos requieren de una capacitación, así mejorar su desempeño.

Mijares (2015) en la ponencia desarrollado en el mismo año bajo la denominación *“La auditoría de desempeño como herramienta de la buena gestión pública”* del IAPEM AC, Ciudad de México; tuvo como objetivo, aplicar un programa de auditoría de cumplimiento financiero y desempeño, para contribuir a que los productores agrícolas incrementen sus niveles de ingreso a través de la capitalización de sus unidades económicas. La metodología utilizada fue analítico y descriptivo. El autor de acuerdo a su investigación concluye, que la auditoría de desempeño como un mecanismo de gran importancia coadyuva a un gobierno estatal que planea y ejecuta los fondos públicos de forma efectiva, eficaz, económico y con calidad, y por medio de sus recomendaciones ayuda a identificar deficiencias de programas y/o políticas, por consiguiente, debe subsanar o eliminar situaciones que no favorecen al buen gobierno.

A nivel nacional, se consideró a Arostegui (2019) en la tesis doctoral bajo la denominación *“Auditoría de desempeño y su incidencia en la gestión institucional de las entidades públicas: Caso Municipalidad Distrital de Paucarpata, año 2017”* de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; en lo esencial, determinó el impacto de la auditoría de desempeño en la gestión del gobierno Municipal Distrital de Paucarpata. Su investigación fue presentado con el enfoque mixta (cualitativo y cuantitativo) y de tipo explicativo – relacional. El autor concluye que, por un lado, la auditoría de desempeño afecta de manera directa y beneficiosa la gestión de las instituciones, puesto que se determinan las razones que afectan el logro de metas en la realización y provisión de servicios y bienes del estatales; en consecuencia, el autor revela que el administración de los recursos públicos es inapropiado, por la ausencia de la planificación oportuna y presupuestación.

Bautista (2019) en su trabajo de pregrado *“La auditoría de desempeño como una herramienta útil para el fortalecimiento de la gestión pública”*, Universidad César Vallejo, Lima; menciona como propósito de su estudio: Establecer si la auditoría de desempeño sirve como un instrumento fortalecedor de la administración pública, aplicando el nivel descriptivo con diseño fenomenológico. Concluyó que el órgano encargado de realizar el control interno y CGR como

fiscalizador externo no aplicaron el “control” por la ausencia y desinterés de personal capacitado y especializado para operar; por lo que argumenta, al no realizar este tipo de evaluación se estaría perjudicando la gestión de la institución pública.

Sollier (2019) en su trabajo de pregrado *“La Auditoría de desempeño basada en indicadores de gestión de eficiencia, eficacia y sus incidencias en la Gerencia Sub regional de Churcampá 2018”* de Universidad Católica los Ángeles de Chimbote sede Ayacucho; determina el grado de repercusión del examen de desempeño en la gestión del Distrito de Churcampá teniendo en cuenta los indicadores de eficiencia y eficacia. El método aplicado fue descriptivo. Por último, concluyó que la auditoría del desempeño a fin de cumplir su función evalúa la consecución de los objetivos y metas en la gestión administrativa, lo cual es, consistente y concordado con la efectividad, economía y calidad en beneficio de la ciudadanía.

Del Castillo (2019) en la investigación de maestría titulado *“Importancia de una auditoría de desempeño en la gestión administrativa y académica del Instituto Khipu S.A.C. Cusco, periodo 2017”* de la Universidad Nacional de San Antonio Abad, Cusco; analizó la importancia que radica en la auditoría del desempeño y su concordancia con la gestión académica y administrativa del Instituto Khipu. En tanto, la metodología fue de alcance descriptivo – explicativo. El autor concluyó, en el Instituto Khipu se correlaciona positivamente ambas variables (la primera y la segunda) del cual se infiere que el uso del examen del desempeño será aún más eficaz en la gestión de la institución estudiada.

Isidro (2015) en su tesis de pregrado *“La Auditoría del desempeño y la competitividad de servicios públicos básicos en la Municipalidad Distrital de Amarilis. Periodo 2014”* obtenido de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan, Huánuco; refiere que su objetivo es la relación de auditoría de desempeño del municipio de Amarilis con la competitividad del servicio público básico que brinda dicha institución. La metodología que empleó fue descriptiva y correlacional. En su conclusión, además de afirmar que las variables se relacionan significativamente, manifiesta que el desarrollo de ésta auditoría es calificado de modo regular por los trabajadores.

Cárdenas (2018) en su investigación de pregrado *“Auditoría de desempeño a la labor del personal administrativo de la biblioteca y sus implicancias en la gestión de*

la Universidad Nacional San Cristobal de Huamanga, 2016” de la Universidad Católica Ángeles de Chimbote, Ayacucho; menciona su principal objetivo: Establecer la influencia del desempeño de los trabajadores de la biblioteca en la administración de la institución estudiada. Para ello, usó como metodología de tipo descriptivo, bibliográfico y documental. Con los resultados procesados, el autor concluyó que la evaluación del desempeño al recurso humano de la biblioteca es aquella enfocada en las metas, la capacidad de lograr lo planeado en la gestión institucional.

Soberon (2019) en la tesis de maestría *“La Auditoría de desempeño para la mejora de la gestión pública en el Gobierno Regional Lambayeque - Sede Central, 2017”* extraído de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque; buscó determinar si el examen del desempeño en el gobierno regional influye en la mejora de la administración en Lambayeque. En lo concerniente al método de investigación, utilizó el estudio de tipo aplicada con un diseño de la combinación de experimental-descriptivo. La conclusión es que los indicadores de eficiencia muestran su efectividad al avanzar al 100% en los dos años de análisis; los indicadores de eficiencia en el transcurso de la elección de bienes y servicios en 2017 aumentaron un 49% desde el 46% en 2016, los indicadores económicos en 2017 comparado con 2.6%, ha aumentado significativamente el porcentaje obtenido en 2016 en un 42%, es decir, ahorrando recursos materiales y humanos.

Arévalo (2016) en la tesis de maestría *“La Auditoría de desempeño para evaluar las actividades del personal en el periodo 2014 en la Dirección Regional de Salud Loreto”* alcanzado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan, Huánuco; planteó como objetivo describir, designar, identificar y verificar cómo los auditores internos, intentan optimizar la gestión administrativa en base a supuestos, estándares y la precisión en informes de auditoría. El autor precisa que la metodología en que se basó es de tipo no experimental, descriptiva, transversal y aplicada. Finalmente, concluyó lo indispensable que es la programación de un proceso de auditoría de desempeño orientadas hacia la optimización del servicio, con mejoras continuas, metas y objetivos de control bien definida y de tal forma se evaluó el cumplimiento de funciones y espera de resultados óptimos.

García (2019) en su tesis de pregrado *“La Auditoría de desempeño y su relación con la evaluación de los recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Lalaquiz*

2017” de Universidad Nacional de Piura, Piura; el objetivo que logró fue: Si en el municipio de Lalaquiz de Huancabamba se observa la relación de auditoría del desempeño y recursos humanos. Para el cual, el método utilizado es aplicativa, con nivel descriptivo y explicativa. Asimismo concluye: La aplicación de la auditoría del desempeño favorecería en la economía y recursos humanos de la mencionada entidad.

Morales (2017) en su tesis *“La gestión administrativa y calidad de atención del usuario de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017”* de la Universidad César Vallejo sede Lima; propuso como el objetivo fundamental lo siguiente: Si la relación es positiva entre las variables: gestión administrativa y atención al público en el municipio de San Juan de Lurigancho. La metodología que empleó el autor es de tipo hipotético-deductivo, aplicada y transversal-correlacional, bajo el enfoque cuantitativo por utilizar datos numéricos. El investigador, aplicando la medida de correlación de Spearman arribó a la siguiente conclusión: La prestación en la atención al usuario en el municipio es determinado por la gestión administrativa, así pues, en dicha investigación se demostró una relación positiva débil en las variables estudiadas.

Las teorías que sostienen a la primera variable Auditoría de Desempeño son: Hernandez (2012) refiere: la auditoría del desempeño evalúa y examina los sistemas administrativos de entidades estatales; además evalúa la organización de abastecimiento, recursos humanos, presupuesto, tesorería, endeudamiento, control y contable, con la finalidad de diagnosticar el valor de las dimensiones de economía y efectividad con las que se administran los recursos y acciones de los gobiernos estatales. Cabe señalar que el progreso gradual de la auditoría en el tiempo implica el análisis de los siguientes objetivos: Primero, el nivel de logro respecto a cumplimiento de metas y objetivos preestablecidos por los dispositivos legales en una entidad, programa o proyecto; segundo, determinar si las entidades del Estado obtienen, resguardan y emplean los recursos de forma económica y eficaz; por último, comprobar si la entidad pública cumplió con los programas o proyectos, normas y reglamentos concernientes a la eficiencia y economía. El análisis de la teoría de la auditoría que propone el autor abarca solo dos principios de desempeño, en cambio, más adelante veremos que se plantean más indicadores en las que se enmarca esta auditoría. En la misma línea, Herrador

(2012) define a la auditoría de desempeño como “un examen selectivo de los componentes de la gestión institucional tales como: la efectividad, eficiencia, economía, el aspecto financiero y cumplimiento de las normas” (p.37). Por su parte, en la teoría de Tuesta (2012) se considera que la evaluación en el desempeño incluye la gestión administrativa de la manera más conveniente, en vista de que la ejecución de la auditoría en una institución requiere de un equipo multidisciplinario conformado por distintos profesionales y niveles de experiencia eficiente para las revisiones de desempeño a fin de cumplir con las tareas y metas encomendadas. Estos equipos suelen incluir la formulación del plan de estrategias y elaborar el informe de revisión estratégica, inspeccionar las áreas y cada operación de una institución; asegurar que cumplan los plazos establecidos para completar el trabajo; fiscalizar las tareas realizadas por los mismos miembros del equipo para asegurar su cumplimiento. En esta medida, se basan en las normas de auditoría dispuestas por el gobierno y el manual que en forma general contienen pautas de la auditoría gubernamental, seguidamente, los miembros de un determinado equipo auditor son encargados de hallar evidencias, para realizar pruebas, preparan documentos de trabajo y coordinan en forma conjunta, de esa forma miden la calidad, eficacia y eficiencia en una entidad pública. También, Bacon (2011) afirma que las auditorías de desempeño se centran en la eficacia del plan, es decir, pueden incluir lo siguiente: El propósito y los objetivos del plan o las metas creadas o implementadas para determinar si son apropiadas, convenientes o relevantes, los beneficios que se deben lograr con el plan o la actividad, factores para resultados esperados, asunción de leyes y regulaciones aplicadas al plan y al el sistema de control de gestión aplicado para verificar la efectividad, preparar informes y supervisar su implementación, métodos alternativos utilizados por la administración para implementar las actividades de menor costo. Los auditores deben enfocarse en la organización del plan y los estándares para la conducción y evaluación de sus actividades, estableciendo el grado de cumplimiento de la normativa gubernamental y economía gestionados en base a los estándares de eficacia y eficiencia. Además, Arguello (como se citó en Florian, s.f.) refiere que la auditoría surge en los años primitivos de la humanidad, cuando el núcleo social o un pueblo domina a otro, por medio de la religión, política, ciencias, economía o por la fuerza. Así, la comunidad o pueblos eran obligadas a pagar tributos al que lo domina. Hoy

en día este tributo se considera como contribución, el que gobierna necesita que los tributos impuestos sean pagados en el tiempo oportuno para estar seguros de que el pago se realice; para ello proponían revisores quienes ejercían la fiscalización a las actividades que realizaba el pueblo.

Las teorías que sustentan la segunda variable Gestión Administrativa son los siguientes: Según Stoner y Wankel en su teoría clásica (1989) analiza el término “administración” en dos apartados: “La administración científica” y la “teoría clásica de la organización”, según el autor “la primera busca la productividad mediante la eficiencia de los trabajadores y la segunda se refiere a dirigir organizaciones complejas a partir de cuatro funciones: Planeación, organización, dirección y control” (p.142). Estas etapas del proceso administrativo que el autor hace mención son de considerable importancia porque permitirá obtener objetivos en una entidad de la manera más eficiente posible. Además, Simón (1997) complementa a la teoría afirmando que los principios de gestión ayudan en la planificación, coordinación y dirección de una organización. Ahora bien, Taylor (1971) en su libro “Los principios del management científico” estudia la administración desde los puestos laborales y las actividades industriales, en busca de la efectividad y la productividad en el ámbito laboral, así poder conocer los tiempos, acciones y aptitudes del trabajador para cada área de trabajo y asignar salarios de acuerdo con su producción. Y si hablamos de los comienzos de la más significativa teoría de la administración, según Agüero (2007) surge a comienzos del siglo XX donde se formuló las bases fundamentales para administrar una determinada entidad. Administración en el sector estatal también se denominará como gestión, es así que en su texto de Gestión pública y governance de Sánchez (2002) indica que “la gestión pública se originó en el latín *gestio onem*, y el gestor es un orientador y regulador de obligaciones. En español, la palabra gestión se usa mucho como sinónimo de administración” (p.45). Por lo mismo, Guerrero (2018) señala que a gestión pública “le preceden otras acepciones que le dan su origen: el public management y la gerencia pública. Inclusive, para los estudiosos se puede usar indistintamente la palabra Gerencia Pública y Gestión Pública” (p.14). Con dichas afirmaciones, se puede concluir que la gestión administrativa es un conjunto de actividades en las que se involucra distintos actores para la consecución de ciertos objetivos que previamente se plantean en una entidad pública.

Los enfoques conceptuales desarrollados para esta investigación son los siguientes: La Auditoría Superior de la Federación (ASF, 2011) menciona que, la auditoría de desempeño es la evaluación objetiva del sector estatal; donde se mide la dimensión de: la eficacia, basada en resultados, la eficiencia, esta dimensión es de carácter de fidelidad en diversas operaciones de auditoría con soporte del indicador de gestión; la economía se mide comparando los costos de las políticas o programas públicos con los resultados obtenidos. Además, las revisiones de desempeño también utilizan indicadores de calidad y los resultados de las verificaciones de satisfacción de los ciudadanos para afectar con satisfacción a la población objetiva. Finalmente, analiza las entidades responsables de implementar planes o acciones de los actores o servidores públicos que las implementan.

La INTOSAI (2013) refiere que la auditoría de desempeño realiza la verificación autónoma e imparcial de programas, proyectos, sistemas y organizaciones gubernamentales, tomando en cuenta las dimensiones de eficacia, eficiencia y economía para un mejor gobernabilidad. Esta organización emitió la Norma ISSAI 3000 que respalda el trabajo de la auditoría de desempeño, con directrices generales para el desarrollo de auditorías, como base para ayudar a las Entidades Fiscalizadoras Superiores de distintos países constituyentes en el desarrollo de sus propias normativas nacionales.

Márquez (2017) conceptualiza la auditoría de desempeño como “el examen de la economía, eficiencia y eficacia de la administración pública y los programas gubernamentales” (p.3). En otras palabras, la auditoría del desempeño en las entidades no solo abarca las operaciones financieras, si no que, además todas las actividades del sector gubernamental.

La Contraloría General de la República (CGR, 2016) en sus directrices emitidas precisa a la auditoría de desempeño como “el examen de la eficacia, eficiencia, economía y calidad de los bienes y servicios que brinda el Estado para alcanzar resultados en favor del ciudadano” (p.4). Cabe señalar, para ampliar los conceptos de cada una de las dimensiones de la auditoría de desempeño nos basaremos en la normativa de la R.C. Nro 122-2016-CG el cual aprueba la Directiva Nro 008-2016-CG/GPROD, en la que se especifican las cuatro dimensiones: En primer lugar, la eficacia se define como “el logro o grado de cumplimiento de las metas, objetivos establecidos o resultados” (CGR, 2016, p.4). No solo es cumplir, sino que se trata

de fijar objetivos y cuanto de recurso ha de utilizarse. Para Herrador (2012) “se refiere al grado en el cual una entidad programa o proyecto gubernamental logran sus objetivos y metas u otros beneficios que pretendían alcanzarse, previstos en la legislación o fijados por otra autoridad” (p.9). Lo contrario a este indicador sería que en una entidad se observe deficiencias como el incumplimiento de objetivos o que no se priorice las metas. Por eso, recomiendan que los objetivos sean precisos, claros, medibles y alcanzables. En segundo lugar, la eficiencia “es la relación entre la producción de un bien o servicio y los insumos utilizados para dicho fin” (CGR, 2016, p.4). Básicamente, trata de la optimización de los recursos (Fuentes, 2014). Si nos adentramos en esta dimensión, para Herrador (2012) se refiere “a la relación existente entre los bienes o servicios producidos o entregados y los recursos utilizados para ese fin” (p.8). Es decir, hay que tener en cuenta la calidad, el tiempo y menos recurso. Asimismo, Carmona (2014) indica que “es el resultado positivo luego de la racionalización adecuada de los recursos, acorde con la finalidad buscada por los responsables de la gestión” (p.14). A pesar de todas las afirmaciones teóricas previstas, en la práctica muchas veces se observa que los recursos aprovechados no producen los resultados anhelados. En tercer lugar, la economía se conceptualiza como “la capacidad de administrar adecuadamente los recursos financieros” (CGR, 2016, p.4). Esto implica racionalidad, elección de opciones y mayor grado de cumplimiento de objetivos. Según Fuentes (2014) la economía “Este criterio se mide por el costo de la política pública evaluada contra los resultados, teniendo en cuenta el menor costo posible” (p.5). En seguida, Herrador (2012) afirma que “los términos y condiciones bajo los cuales la entidad adquiere recursos son financieros, humanos, físicos o tecnológicos, obteniendo la cantidad requerida, al nivel razonable de calidad, en la oportunidad y lugar apropiado y al menor costo posible” (p.8). Pero, incidentemente en las instituciones se utilizan recursos innecesarios, pagos exagerados y gastos excesivos. Y por último, la calidad “es el grado de cumplimiento de los estándares para responder las necesidades de la población, en términos de oportunidad, características técnicas, precisión y continuidad en la entrega de los bienes o servicios o satisfacción de usuarios” (CGR, 2016, p.4). En términos generales, se refiere al alto nivel de acceso a los servicios y bienes entregados a los usuarios. Según Terry (2013) la calidad “es una estrategia que busca garantizar, a largo plazo, el

crecimiento, la producción y entrega de bienes y servicios públicos optimizando su competitividad, mediante: el aseguramiento permanente de la satisfacción de los ciudadanos” (p.26). Sobre todo, en esta dimensión se recalca la satisfacción oportuna y accesible de las necesidades del ciudadano.

La gestión administrativa tiene distintas acepciones, una de ellas es la de Ruiz (1995) define como “un conjunto ordenado de estructuras y procesos que deben ser preparados para provocar las transformaciones que la realidad reclama, con ello realizar funciones con eficiencia y eficacia en el ámbito donde se encuentra las organizaciones” (p.23). En ese sentido, en una determinada entidad es importante contar con un equipo de alto desempeño y multidisciplinario con estrategias orientadas a dar respuesta a problemáticas surgidas en distintos áreas y/o unidades. Asimismo, Louffat (2015) en su texto asegura que “la gestión administrativa es un conjunto de sucesos o funciones que se relacionan y dirigen a cumplir un mismo objetivo, para lograrlos se observan elementos relacionados para resultado favorable de la entidad, el proceso administrativo fortalece el sistema” (p.175). La variable gestión administrativa tiene como dimensiones los siguientes:

a) Planeación: Para los autores Koontz, Weihrich y Cannice (2012) esta primera fase del proceso administrativo comprende “la selección de misiones, los objetivos y las acciones para cumplirlos (planificación) y que requiere de la toma de decisiones, es decir, optar entre diferentes cursos futuros de acción” (p.30). En el sector público se elabora un plan estratégico, es decir, una ruta a seguir en el que se especifica desde los objetivos hasta los resultados que se desea alcanzar. Sobre la base de Hellriegel, Jackson y Slocum (2009) la planeación “es el proceso de diagnosticar el entorno externo e interno de una organización; establecer una misión y una visión, definir objetivos globales, crear, elegir y seguir estrategias generales, y asignar los recursos necesarios para alcanzar dichos objetivos” (p.9). Esto implica una articulación entre los planes (utilizando instrumentos de gestión) y el presupuesto que se vaya a asignar para cada periodo determinado. Cabe mencionar que Louffat (2012) define “como un conjunto de acciones que se relacionan y se dirigen hacia un mismo objetivo. Este proceso incluye componentes independientes que se conectan entre sí para conducir a un resultado” (p.40).

b) Organización: Como la segunda etapa del proceso administrativo según Louffat (2012) en esta fase “se diseña el orden interno de una institución, también se refiere

a unificar los recursos de la empresa y organización que sean necesarios para alcanzar las metas” (p.40). Además, señala que lo primero que se debe establecer es el modelo de la organización, es decir la estructura interno más adecuada, la segunda es el organigrama, el cual es un gráfico que representa como se divide y conforma la organización, esto basado en un modelo seleccionado, en tercer lugar, contar con manuales de organización, documentos para una mejor información. Para ampliar, la organización para los autores Koontz et al. (2012) consiste en “la identificación, clasificación de actividades requeridas, conjunto de actividades necesarias para alcanzar objetivos, asignación a un grupo de actividades a un administrador con poder de autoridad, delegación, coordinación y estructura organizacional” (p.257). De acuerdo a la naturaleza de una entidad pública, en esta fase se suele definir o establecer los niveles, la jerarquía y las funciones del recurso humano, además de identificar los materiales y recursos financieros. c) Dirección: Se considera como la fase donde se pone en acción lo planeado, dado que Blandéz (2014) manifiesta lo siguiente “implica en dirigir el personal para poder lograr los objetivos propuestos [...] orientando a los colaboradores a buscar los cambios que promuevan las mejoras y establecer diversas acciones que pueden solventar los problemas basándose previamente en las decisiones tomadas” (p.9). Inclusive la delegación de funciones, la motivación al personal y la comunicación es parte del liderazgo y equipo de trabajo de la alta dirección. Como se ha afirmado antes, para Münch (2010) la dirección se fundamenta en “la ejecución de los planes, de acuerdo con la estructura organizacional mediante la guía de los esfuerzos del grupo social, a través de la motivación, comunicación y supervisión” (p.27). Y para cerrar, Louffat (2012) señala “está basada en orientar los recursos humanos dentro de las entidades, el valor de la dirección es única porque ejecuta y lleva a la práctica lo planeado y organizado” (p.53). Por último, tenemos la fase o dimensión que engloba la gestión administrativa, d) Control: Según Chiavenato (2011) es un proceso en “que mide y evalúa el desempeño y toma la acción correctiva cuando se necesita. [...] Es la medición y corrección del desempeño para garantizar que los objetivos de la empresa y los planes diseñados para alcanzarlos y que se logren” (p.368). Entiéndase a esta última dimensión como un proceso “regulador” e íntegro, primero porque supervisa, vigila y verifica las acciones y resultados, y segundo porque toma en cuenta los indicadores del desempeño en la gestión estatal. A ello

Koontz et al. (2012) añade “el control de recursos es el proceso de asignación de los recursos del sistema de manera controlada” (p.47). Según Louffat (2012) afirma que en la fase control “[...] se verifica el grado de eficacia y eficiencia logradas en relación con los objetivos trazados para un periodo específico” (p.72). Dicho de otra manera, el control es realizado de manera permanente a efectos de solucionar ciertas deficiencias administrativas en el momento oportuno, aplicándose un control, antes, durante y después de las acciones administrativas.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

El actual trabajo de investigación es un estudio de tipo aplicada, según la clasificación de Escudero y Cortéz (2018) la investigación científica de este tipo “se caracteriza porque toma en cuenta los fines prácticos del conocimiento. El propósito de este tipo de investigación es el desarrollo de un conocimiento técnico que tenga una aplicación inmediata para solucionar una situación determinada” (p.19). Con el marco teórico desarrollado, analizaremos la relación existente entre las variables estudiadas encaminadas a obtener respuestas a la problemática expuesta en la primera parte de este trabajo. En tanto, la investigación científica está sustentado bajo un enfoque cuantitativo, dado que para Hernández, Fernández y Baptista (2014) en esta perspectiva de indagación “Se utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p.37). De esa forma, para alcanzar los resultados anhelados se tuvo que recurrir a la recopilación de datos y análisis minuciosa utilizando herramientas estadísticas.

Diseño de investigación:

El plan de investigación o diseño a seguir será: no experimental, de corte transversal y correlacional. Por tal motivo, el diseño no experimental se fundamenta en Hernández et al. (2014) al afirmar que son “estudios que se

realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p.185). Los mismos autores señalan en el diseño transversal “se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único” (p.187). Dado que, los datos obtenidos corresponden a un solo periodo. Asimismo, el alcance correlacional se refiere a lo siguiente “indagan la incidencia y relación entre dos o más modalidades, categorías o niveles de una o más variables en una población, en un momento determinado en términos correlacionales” (p.158). En este caso concreto se medirá la relación entre dos variables, primero midiendo por individual luego se analizará su grado de vinculación entre ambos conceptos.

3.2 Variables y operacionalización

Variables:

- **Definición conceptual: Variable 1.** Auditoría de desempeño.
Según Álvarez (2009) la variable 1 se conceptualiza como un “examen objetivo, sistemático y profesional de evidencias con el propósito de brindar una evaluación independiente sobre el desempeño de una entidad, programa, actividad gubernamental en términos de efectividad, eficiencia y economía, cuyo informe incluye observaciones, conclusiones y recomendaciones” (p.72).
- **Definición conceptual: Variable 2:** Gestión Administrativa.
Louffat (2012) afirma que la gestión administrativa “es el conjunto de sucesos o funciones que se relacionan y se dirigen a cumplir un mismo objetivo; para lograrlo, se observan elementos que conllevan a un resultado favorable para la entidad [...]” (p.175).

Operacionalización:

- **Definición operacional: Variable 1.** La variable auditoría de desempeño, se enfoca en la persecución de una eficiente gestión pública, teniendo en cuenta el desempeño laboral de las personas que ejercen funciones en la municipalidad frente a la atención oportuna a los

ciudadanos, en efecto se mide la gestión por resultados, la misma ha sido aplicado por las dimensiones mencionadas como: La eficacia, eficiencia, economía y calidad y 16 indicadores con sus respectivos ítems.

- **Definición operacional: Variable 2.** La variable gestión administrativa, referidas a las acciones desarrolladas por la municipalidad para cumplir los objetivos estratégicos planteados, la misma ha sido aplicado por las siguientes dimensiones: Planeación, organización, dirección y control, de la misma forma, consta de 16 indicadores con sus respectivos ítems.
- **Indicadores:** Miden las características de las variables de manera general, según dimensiones, la misma se enunció en la matriz de operacionalización que está ubicada en anexos del presente trabajo.

Indicadores de la variable 1: Auditoría de desempeño: Cantidad de objetivos cumplidos, número de metas logradas, porcentaje de familias atendidas en programas sociales, porcentaje de proyectos logrados, grado de gobierno eficiente, número de fiscalizaciones a establecimientos, registro de inventarios, grado de eficiencia de prestación de servicios, porcentaje de ingresos propios, gasto eficiente en proyectos de infraestructura, gasto eficiente en proyectos productivos, porcentaje de ejecución del presupuesto asignado, grado de Satisfacción de la población , nivel de selección de proveedores de servicio, nivel de ejecutores de obra, grado de apoyo a la mejora continua de procesos.

Indicadores de la variable 2: Gestión administrativa: Cumplimiento del Plan Estratégico Institucional, grado de conocimiento de los Instrumentos de Gestión, grado de toma de decisiones, grado de asignación de los recursos necesarios, conocimiento del organigrama, conocimiento de manual de organización y funciones (MOF), grado de coordinación entre áreas y unidades, nivel de organización de actividades programadas, nivel de liderazgo de gerencia municipal, eficiencia de trabajo en equipo, grado de toma de decisiones, grado de estrategias de motivación, eficiencia de control previo, grado de

desempeño laboral, grado de control de materiales, grado de implementación de acción correctiva.

- **Escala:** Para el presente trabajo, se elaboró dos cuestionarios considerando los valores de escala de Likert. Conforme a la proposición de los autores Hernández et al. (2014) esta escala de calificación consiste en un “Conjunto de ítems que se presentan en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala” (p.238). El trabajo de investigación en concreto consta de 32 ítems divididos en la variable auditoría de desempeño con (16 ítem) y variable gestión administrativa con (16 ítem). Los instrumentos que se utilizaron para la medición de las variables son la guía de observación, cuestionario y guía de análisis documental. A su vez, se empleó la escala de Likert con una medición de 5 niveles y se ilustra de esta manera.

Tabla 1

Valores de Escala de Likert

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
5	4	3	2	1

Fuente: Escala de Likert.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población: Para comprender el concepto Rodríguez (2005) nos refiere que “La población es el conjunto de mediciones que se puede efectuar sobre una característica común de un grupo de seres u objetos” (p.79). En tal sentido, la población objetiva está conformada por 80 trabajadores comprendidas entre funcionarios, profesionales, técnicos, auxiliares de la Municipalidad Distrital de Kelluyo.

- **Criterios de inclusión:** La característica que se consideró para seleccionar a la población, es que los trabajadores formen parte y laboren en distintas áreas de la Municipalidad Distrital de Kelluyo.

- **Criterios de exclusión:** En la aplicación de la encuesta, se excluye a los trabajadores que no están presentes o estén con licencia por razones distintas.

Muestra: Para estudiar o inferir las propiedades representativas de la población en la presente investigación la muestra se conforma por 66 trabajadores comprendidas entre funcionarios, profesionales, técnicos y auxiliares de la Municipalidad Distrital de Kelluyo. De acuerdo con Hernández et al. (2014) la muestra “es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población” (p.173).

La fórmula que se aplicó para determinar la muestra o el subgrupo de la investigación es como sigue:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * P * Q}{d^2(N - 1) + Z_{\alpha}^2 * P * Q}$$

Donde:

N = Total de la población

$Z_{\alpha}^2 = 1.96^2$ (si la seguridad es del 95%)

p = Proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)

q = 1 – p (en este caso 1- 0.05 = 0.95)

d = Precisión (en este caso deseamos un 3%).

Reemplazando:

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

$$n = 66$$

Muestreo: Se consideró el 50% de la muestra que es igual a 33 trabajadores, con ello se tendrá el tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia, por el acceso a la información y la disponibilidad de los encuestados. A

propósito, el muestreo como un instrumento valioso para Tamayo (2003) “[...] el investigador selecciona las unidades representativas a partir de las cuales obtendrá los datos que le permitirán extraer inferencias acerca de la población sobre la cual se investiga” (p.177). En tanto, Ñaupas, Palacios, Valdivia y Romero (2018) define: “El muestreo es un procedimiento que permite la selección de las unidades de estudio que van a conformar la muestra, con la finalidad de recoger los datos requeridos por la investigación que se desea realizar” (p.336). Con todo lo afirmado, después de haber seleccionado a los elementos a estudiar se procedió a recolectar los datos necesarios para su posterior procesamiento y análisis.

Tabla 2

Personal administrativo – muestra y muestreo de prueba piloto de la Municipalidad Distrital de Kelluyo.

Nº	Área	Muestra	Tasa	Muestreo Prueba Piloto (50%)	Porcentaje
1	Gerencia Municipal	2	3%	1	3%
2	Administrador General	2	3%	1	3%
3	Unidad de Recursos Humanos - RR.HH.	4	6%	2	6%
4	Unidad de Contabilidad	6	9%	3	9%
5	Unidad de Tesorería	4	6%	2	6%
6	Unidad de Abastecimiento y Almacén	8	12%	4	12%
7	Unidad de Control Patrimonial	4	6%	2	6%
8	Unidad de Tributos y Rentas	4	6%	2	6%
9	Jefe de Unidad Tecnología e Informática	2	3%	1	3%
10	Sub Gerencia de Infraestructura y DUR	6	9%	3	9%
11	Sub Gerencia de Desarrollo ambiental	4	6%	2	6%
12	Sub Gerencia de Desarrollo Económico	8	12%	4	12%
13	Sub Gerencia de Desarrollo Social	4	6%	2	6%
14	Asesor Legal	2	3%	1	3%
15	Jefe de Planeamiento y Presupuesto	2	3%	1	3%
16	Jefe de Supervisión y Liquidación de Inv.	2	3%	1	3%
17	Jefe de OCI	2	3%	1	3%
Total		66	100%	33	100%

Fuente: Municipalidad Distrital de Kelluyo.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el presente trabajo, se ha optado por utilizar el procedimiento metodológico más adecuado, lo cual son la técnica de observación, encuesta y análisis documental. Y como instrumento de recolección de datos en la que nos apoyamos es el cuestionario.

Técnicas para la recolección de datos

La primera técnica empleada en el proceso de la investigación es la observación, según Gomez (2012) dicha técnica “se refiere básicamente a la percepción visual; se emplea para indicar todas las formas de percepción utilizada, registrando posibles respuestas” (p.60). Con este procedimiento metodológico se pudo percibir visualmente la problemática descrita en los capítulos previos de este trabajo, el cual implicó observar los hechos, situaciones y acciones en el ámbito de la municipalidad distrital de Kelluyo. También se aplicó el análisis documental, mediante esta técnica se realizó la revisión de información compilada en textos, documentos de tesis, artículos, páginas web entre otras fuentes para su respectivo análisis y posteriormente formular el marco teórico, la metodología, las conclusiones e hipótesis planeadas.

Por último, se empleó la encuesta, para Sánchez, Reyes y Mejía (2018) la encuesta “[...] se basa en el diseño y aplicación de ciertas incógnitas dirigidas a obtener determinados datos” (p.58). En tal sentido, esta técnica fue el medio necesario para acercarse a los trabajadores ediles y recabar información verídica de primera mano.

Instrumento de recolección de datos

Para recabar información necesaria se utilizó el cuestionario, según Sánchez, Reyes y Mejía (2018) este recurso “Es un formato escrito a manera de interrogatorio, en donde se obtiene información acerca de las variables a investigar. Es un instrumento de investigación que se emplea para recoger los datos; puede aplicarse de forma presencial, o indirecta” (p.41).

Tabla 3

Principales técnicas e instrumentos de investigación

Técnicas	Instrumentos
Observación	Guía de observación
Análisis de documental	Guía de análisis documental
Encuestas	Cuestionario

Fuente: Elaboración propia.

Validación y confiabilidad del instrumento

Validez

Como se ha expresado previamente, el instrumento utilizado en ambas variables es el cuestionario, la misma fue validada por el método de juicio de expertos, en consecuencia, para dar la fiabilidad de la investigación se basó en los criterios de pertinencia, relevancia y claridad en cada uno de los ítems. El método de validación juicio de expertos para Escobar y Cuervo (2008) es “Una opinión informada de personas con trayectoria en el tema, que son reconocidas por otros como expertos cualificados en éste, y que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones” (p.29). De allí, la validación y juicio del instrumento adaptado fue concedida por:

Tabla 4

Validez del instrumento

Experto	Grado / Nombres y Apellidos	DNI	Porcentaje
1	Dr. Roberth Frias Guevara	08312356	90%
2	Mgtr. Maribel Vásquez Vásquez.	10052979	95%
3	Mgtr. María Elena Medina Guevara	09566617	90%
Total			91.6%

Fuente: Elaboración propia.

Confiabilidad de instrumento

Mencionar que la confiabilidad de un instrumento, en este caso, el cuestionario, para Bernal (2010) “se refiere a la consistencia de las puntuaciones obtenidas por las mismas personas, cuando se las examina en distintas ocasiones con los mismos cuestionarios” (p.247).

Cabe recalcar, para la confiabilidad de los datos obtenidos, en ambas variables se aplicó el software “SPSS V.23” el cual analiza datos con el fin de crear tablas y figuras, por consiguiente, se determinó el estadístico “Alfa de Cronbach” cuyos resultados muestran el grado en que el instrumento de medición resultó confiable basándonos en los rangos que se aprecia en la tabla 5.

Tabla 5

Valor Coeficiente de Alfa Cronbach

Escala del Alfa de Cronbach	
Rango	Criterio
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,40 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Fuente: Rustom, 2012. Estadística descriptiva.

3.5 Procedimiento

Concretizando, después de obtener la confiabilidad del cuestionario, se coordinó verbalmente con el Alcalde y Gerente Municipal de la entidad estudiada para que nos otorgue las facilidades de realizar el cuestionario, a través de la encuesta, posteriormente en fecha de 28 de enero del 2021, se procede realizar el trámite respectivo a través de una Carta ante la Municipalidad Distrital de Kelluyo para realizar dicha encuestas al personal que labora en la institución, es así que se coordinó con el Jefe de Personal y paralelamente con todos los trabajadores de la municipalidad y en seguida se explicó que era un cuestionario anónimo referente a la “Auditoría de desempeño y la Gestión administrativa de la municipalidad distrital de Kelluyo, 2020” con el propósito de sustentar la problemática encontrada en la institución, para lo cual; se programó un muestreo de prueba piloto a 33 trabajadores y una muestra a 66 trabajadores consistentes en funcionarios, profesionales, auxiliares, técnicos y personal de apoyo en diferentes áreas de la entidad pública. Los cuestionarios previamente se han verificado pertinentemente y aprobado por el asesor y otros expertos para su aplicación. A continuación, los datos recopilados se ingresaron en una hoja de cálculo de Microsoft Excel formando baremos, esta información se exportó al software estadístico SPSS V.23 con el que se obtuvo la fiabilidad del instrumento mediante el estadístico Alfa de Cronbach, de la misma manera, se obtuvo resultados en forma de figuras y tablas, en seguida, se interpretó a cabalidad dichos resultados obtenidos y por último, se efectuó la discusión, las conclusiones y recomendaciones.

Tabla 6

Estadística de fiabilidad del muestreo

Estadísticas de Fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach Basada en Elementos Estandarizados	Nº de Elementos
,942	,944	32

Fuente: SPSS Versión 23.

A continuación, en tabla 6 se determina el coeficiente de confiabilidad de las dos variables analizadas: Primero, Auditoría de desempeño y segundo, Gestión administrativa, el muestreo obtenido según la prueba de fiabilidad de Alfa de Cronbach es de 0,942. Este resultado revela como de “muy alta confiabilidad”, es decir, el cuestionario es aceptable para su aplicación.

Tabla 7

Niveles de medición de la V1 y V2 (D1, D2, D3, D4)

Niveles	Inicio	Proceso	Logrado
V1 Auditoría de desempeño	[42 - 52]	[53 - 63]	[64 - 74]
V2 Gestión administrativa	[42 - 52]	[53 - 63]	[64 - 74]
D1 Planeación	[9 - 12]	[13 - 16]	[17 - 19]
D2 Organización	[11 - 13]	[14 - 16]	[17 - 19]
D3 Dirección	[9 - 12]	[13 - 16]	[17 - 20]
D4 Control	[8 - 11]	[12 - 15]	[16 - 19]

Fuente: Estadística descriptiva

Con referente a las variables estudiadas se formó baremos para medir o evaluar los datos obtenidos en las dos secciones del cuestionario por cada ítem, la Escala de Likert cuenta con 5 niveles, en esta investigación las mismas están organizadas en 3 niveles (Nivel inicio, nivel proceso y nivel logrado) para clasificar e interpretar de manera eficiente y lograr resultados en la estadística descriptiva. Los niveles de medición mencionados y detallados previamente se muestran en la tabla 7.

3.6 Método de análisis de datos

En consecuencia, la aplicación del cuestionario se desarrolló de dos formas, en la primera se utilizó el aplicativo Google Form para formular las

interrogantes o reactivos con una medición de los 5 niveles de escala de Likert, en el segundo se aplicó el cuestionario en físico, ambas con un total de 32 ítems, a la población de muestreo y muestra según la metodología descrita y aplicada, luego las respuestas obtenidos de cada encuestado, se procesaron Microsoft Excel (baremos), esta información se exportó al software estadístico SPSS V.23.

3.7 Aspectos éticos

Toda la investigación está al amparo de las normas de ética, en mérito de que, los datos obtenidos cumplen con criterios de objetividad, veracidad, originalidad y confidencial; lo señalado ha sido reflejado con la prueba de confiabilidad. Así mismo, se ha respetado la Guía de Elaboración del Trabajo de Investigación de la Universidad y se aplicó las Normas APA 6ta edición.

IV. RESULTADOS

4.1 Presentación de resultados

Sobre la base de la estadística descriptiva para obtener resultados del objetivo general: Analizar la relación entre la auditoría de desempeño y la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Kelluyo, 2020, se adaptó el Alfa de Cronbach para establecer el coeficiente de confiabilidad del cuestionario, siendo la muestra fijada por 66 trabajadores de la municipalidad indicada, sin duda alguna, este puso a prueba en ambas variables la consistencia interna de las preguntas planteadas, el estadístico señalado concluye, a continuación:

Tabla 8

Estadística de fiabilidad de la muestra

Estadística de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach estandarizados	N° de elementos
,908	,910	32

Fuente: SPSS Versión 23

Interpretación: Con respecto a la anterior, tabla 8, son resultados obtenidos referente a las dos variables estudiadas, del cual se puede inferir que el

coeficiente de confiabilidad de las 32 preguntas formuladas pertenecientes a las dos secciones del cuestionario (cada sección consta de 16 preguntas dirigidas) fue de 0.908 y al ser mayor a 0.80, se validó el instrumento de ambos cuestionarios por ser de muy alta confiabilidad.

Por consiguiente, la investigación realizada en referencia a la muestra seleccionada presentó las características siguientes: i) Eficacia, ii) Eficiencia, iii) Economía, iv) Calidad, v) Planeación, vi) Organización, vii) Dirección y viii) Control, los resultados están expresados en los siguientes estadígrafos:

Tabla 9

La Municipalidad Distrital realiza todos los esfuerzos para el cumplimiento de objetivos.

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
En desacuerdo	3	4,55	4,55	4,55
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	9,09	9,09	13,64
De acuerdo	45	68,18	68,18	81,82
Muy de acuerdo	12	18,18	18,18	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Software SPSS Versión 23.

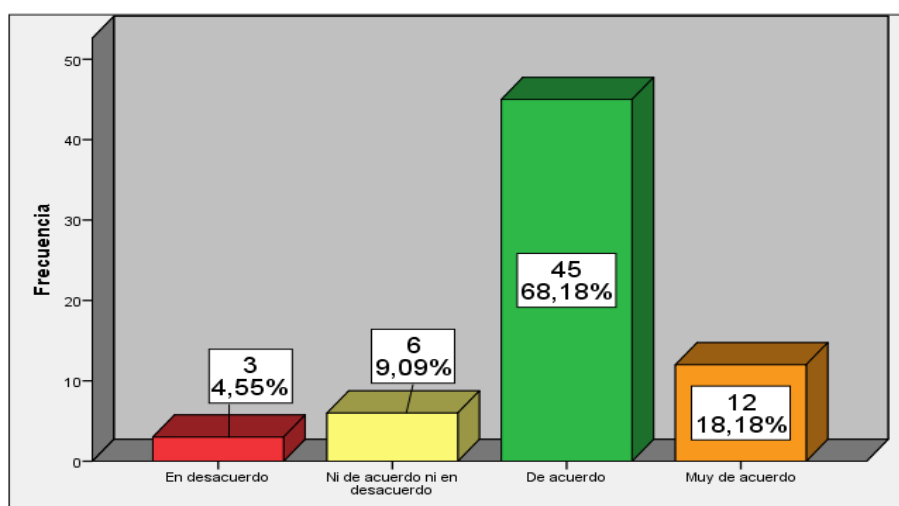


Figura 1. La Municipalidad Distrital realiza todos los esfuerzos para el cumplimiento de objetivos.

Interpretación: Para puntualizar los resultados plasmados en la tabla 9 y figura 1, se entiende que de 66 encuestados de la municipalidad distrital de

Kelluyo, en la variable auditoría de desempeño y en la dimensión eficacia, el 68.18% (45 sujetos) están de acuerdo, así mismo, el 18.18% (12 sujetos) están muy de acuerdo, el 9.09% (6 sujetos) están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 4.55% (3 sujetos) están en desacuerdo, finalmente no existen sujetos que estén muy en desacuerdo con respecto a la pregunta. Por consiguiente, se concluye que el 86.36% de los encuestados de la municipalidad distrital de Kelluyo, realizan con eficacia todos los esfuerzos para cumplir los objetivos trazados por la gestión municipal, a fin de tener resultados eficaces en la realización de la auditoría de desempeño.

Tabla 10

Conoce usted, el Manual de Organización y Funciones de la Municipalidad Distrital.

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	14	21,21	21,21	21,21
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	27,27	27,27	48,48
De acuerdo	27	40,91	40,91	89,39
Muy de acuerdo	7	10,61	10,61	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Software SPSS Versión 23.

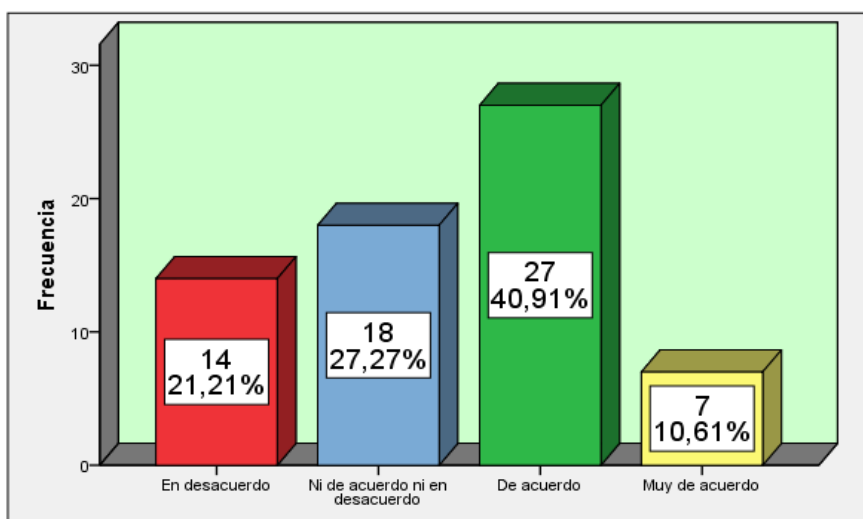


Figura 2. Conoce usted, el Manual de Organización y Funciones de la Municipalidad Distrital.

Interpretación: Del mismo modo, para exponer los resultados de la pregunta formulada en la tabla precedente y la figura 2, se deduce que de

66 encuestados de la municipalidad distrital de Kelluyo, en la variable gestión administrativa y en la dimensión organización el 40.91% (27 sujetos) están en de acuerdo, así mismo el 27.27% (18 sujetos) están en ni de acuerdo ni en desacuerdo, además el 21.21% (14 sujetos) están en desacuerdo, también el 10.61% (7 sujetos) están muy de acuerdo y finalmente el 0% (0 sujetos) están muy en desacuerdo. Para sintetizar, se sabe que el 51.52% de los encuestados de la Municipalidad Distrital de Kelluyo conocen de manera muy regular el Manual de Organización y Funciones esto sucede por factores como la falta de una adecuada Organización en la Gestión Administrativa de los que se desempeñan en la administración pública.

Tabla 11

Auditoría de Desempeño y Gestión Administrativa

Baremos	Niveles	Auditoría de Desempeño		Gestión Administrativa	
		fi	hi	fi	hi
[42 - 52]	[42 - 52] Inicio	10	15%	32	48%
[53 - 63]	[53 - 63] Proceso	42	64%	25	38%
[64 - 74]	[64 - 74] Logrado	14	21%	9	14%
Total		66	100%	66	100%

Fuente: Software SPSS Versión 23.

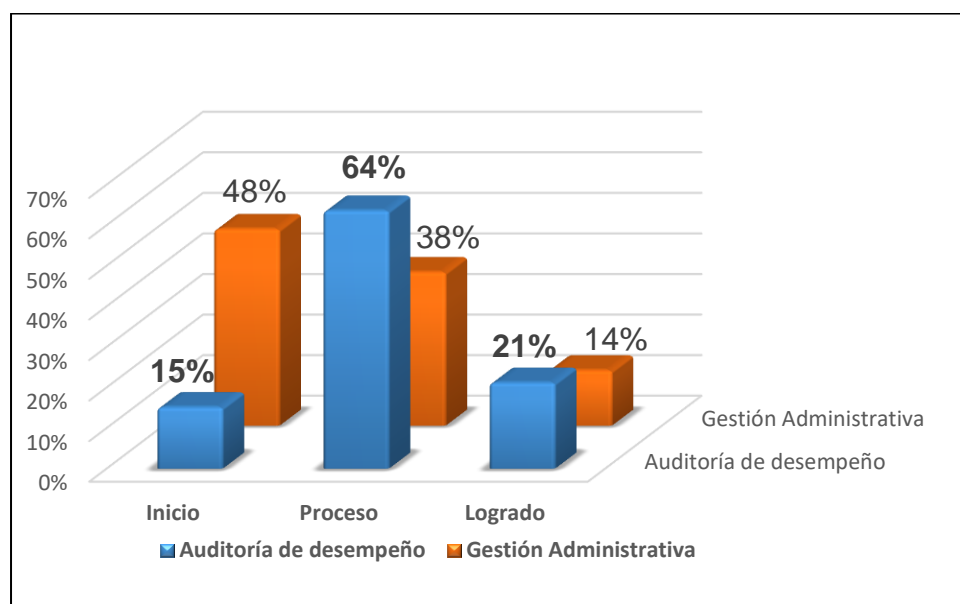


Figura 3. Auditoría de Desempeño y Gestión Administrativa.

Interpretación: Para apreciar mejor el nivel de desarrollo de ambas variables en la municipalidad distrital de Kelluyo en el periodo 2020, los resultados se plasmaron en la tabla 11 y la figura 3, del cual se infiere que de un total de 66 encuestados del órgano de gobierno local, por un lado, el 15% (10 sujetos) reconocen que la auditoría de desempeño se encuentra en el nivel inicio y en el nivel proceso el 64% (42 sujetos) y por otro lado, la gestión administrativa con 48% (32 sujetos) se encuentra en el nivel inicio y 38% (25 sujetos) afirman que se encuentra en el nivel proceso, no obstante, la auditoría de desempeño en un 79% (54 sujetos) aún no ha logrado su pleno desarrollo y la gestión administrativa en un 86% (57 sujetos) tampoco alcanzó su desarrollo, es decir, en ambos casos (las variables) para las personas interrogadas se encuentra en un proceso de desarrollo. Ahora bien, el 21% (14 sujetos) de los encuestados evidencian que si se ha logrado la auditoría de desempeño; así mismo, el 14% (9 sujetos) consideran que han logrado un desarrollo en la gestión administrativa. A razón de los índices bajos del logro, tanto de la auditoría como la gestión, éstas no constituyen parte significativa dentro de la municipalidad, por lo que se sugiere realizar la auditoría de desempeño a la municipalidad distrital de Kelluyo en el cumplimiento de sus actividades cotidianas bajo los indicadores cuantitativos de eficacia, eficiencia, economía y calidad que conlleve no solo a priorizar una adecuada gestión administrativa en sus fases de planificación, organización, dirección y control de recursos asignados dentro de la institución, sino a trascender en la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos.

Tabla 12

Auditoría de Desempeño y Planeación

Baremos		Niveles	Auditoría de Desempeño		Planeación	
			fi	hi%	fi	hi%
[42 - 52]	[9 - 12]	Inicio	10	15%	14	21%
[53 - 63]	[13 - 16]	Proceso	42	64%	45	68%
[64 - 74]	[17 - 19]	Logrado	14	21%	7	11%
Total			66	100%	66	100%

Fuente: Software SPSS Versión 23.

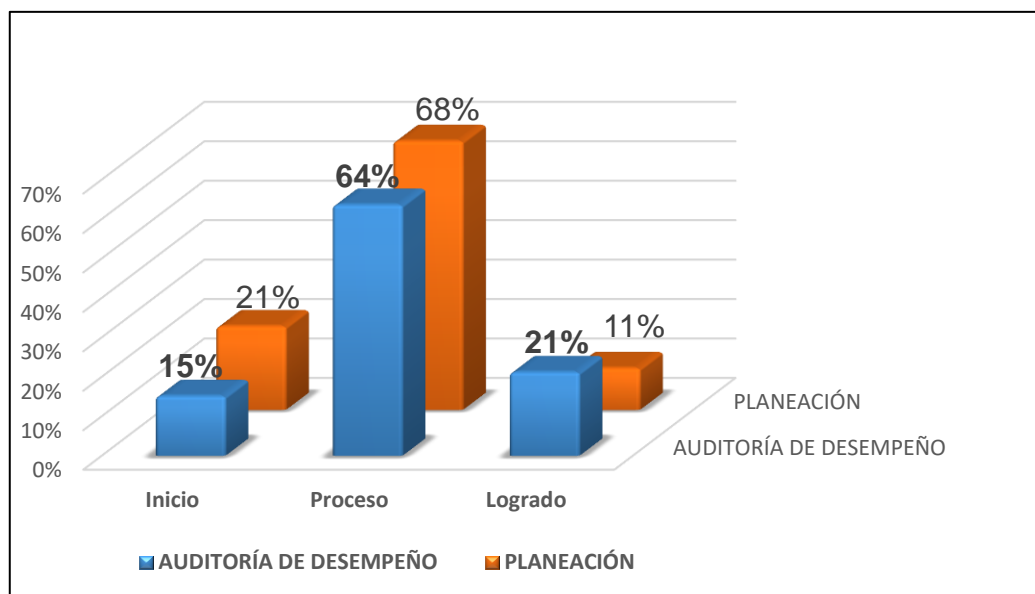


Figura 4. Auditoría de Desempeño y Planeación.

Interpretación: A fin de comprender el vínculo de la auditoría de desempeño con el proceso de planeación se procede a describir la tabla 12 y figura 4, se observa que de 66 encuestados de la municipalidad distrital de Kelluyo, la auditoría de desempeño se encuentra en un nivel inicio de 15% (10 sujetos) y en un nivel proceso el 64% (42 sujetos) además, en la dimensión planeación un 21% (14 sujetos) se encuentra en un nivel inicio y 68% (45 sujetos) están en un nivel de proceso, asimismo, la auditoría de desempeño en un 79% (52 sujetos) aún no han logrado eficazmente su pleno desarrollo de sus objetivos y en la dimensión planeación en un 89% (59 sujetos) no lo ha logrado; pero, el 21% (14 sujetos) de los encuestados de la citada municipalidad evidencian que si se ha logrado la auditoría de desempeño; al mismo tiempo, el 11% (7 sujetos) de los encuestados, consideran que han logrado un desarrollo en la planeación, por consiguiente, es necesario recalcar que al realizarse la auditoría de desempeño en la institución pública se podría lograr buenos resultados previo a la planeación de estrategias, identificación de las políticas públicas, consecución de propósitos y acciones que hace falta ejecutar en los plazos requeridos para el cumplimiento del Plan Estratégico Institucional, asimismo, conocer los instrumentos de gestión, realizar la toma de decisiones y distribución de los recursos en su momento determinado y así alcanzar objetivos planeados en la gestión administrativa.

Tabla 13

Auditoría de Desempeño y Organización

Baremos	Niveles	Auditoría de Desempeño		Organización		
		fi	hi%	fi	hi%	
[42 - 52]	[11 - 13]	Inicio	10	15%	20	30%
[53 - 63]	[14 - 16]	Proceso	42	64%	37	56%
[64 - 74]	[17 - 19]	Logrado	14	21%	9	14%
		Total	66	100%	66	100%

Fuente: Software SPSS Versión 23.

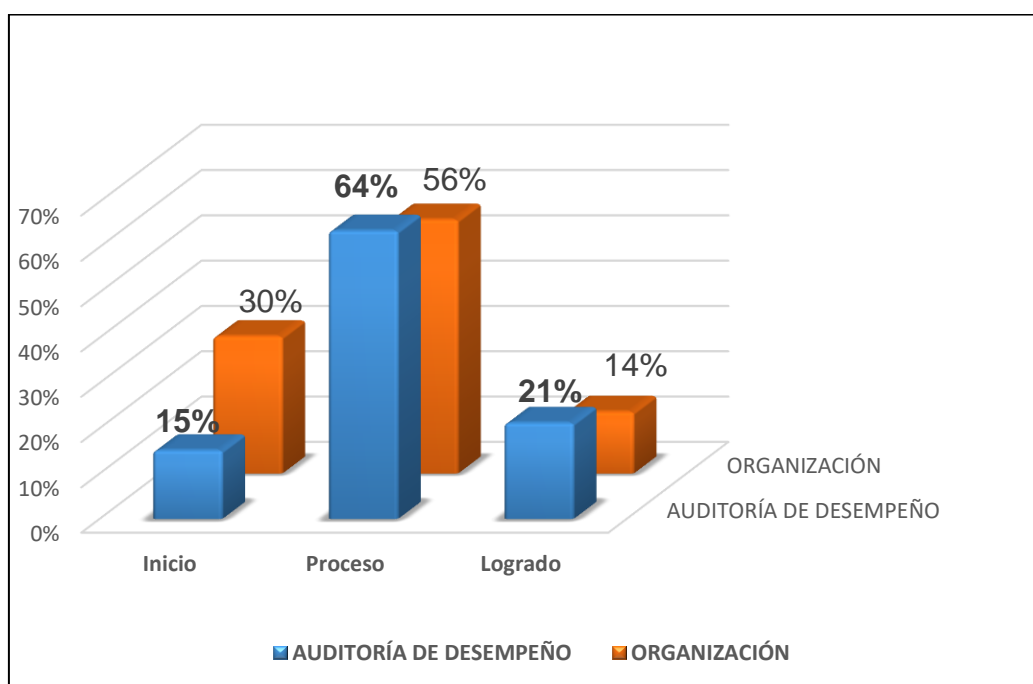


Figura 5. Auditoría de Desempeño y Organización.

Interpretación: Se puede verificar en la tabla 13 y figura 5, que de 66 encuestados de la municipalidad distrital de Kelluyo, la auditoría de desempeño se encuentra en un nivel inicio de 15% (10 sujetos) y en un nivel proceso el 64% (42 sujetos) además, en la dimensión organización un 30% (20 sujetos) se encuentra en un nivel inicio y 56% (37 sujetos) están en un nivel de proceso, por lo tanto, la auditoría de desempeño en un 79% (52 sujetos) aún no han logrado su pleno desarrollo y la dimensión organización en un 86% (57 sujetos) no lo ha logrado; por consiguiente, el 21% (14 sujetos) de los encuestados de la municipalidad distrital de Kelluyo evidencian que si se ha logrado la auditoría de desempeño, así mismo, el 14% (9 sujetos) de los trabajadores encuestados ostentan que han logrado

el desarrollo de la organización en la gestión administrativa, por lo mismo, se concluyó que se debe realizar la auditoría en el desempeño para una mejor organización dentro de la gestión administrativa municipal, conociendo adecuadamente el Manual de Organización y Funciones, organigrama (estructura de las diferentes áreas y sus respectivas funciones), incluye también la coordinación entre áreas y unidades, disponer de recursos para actividades preestablecidas y orientadas a alcanzar las metas y objetivos esperados.

Tabla 14

Auditoría de Desempeño y Dirección

Baremos	Niveles	Auditoría de Desempeño		Dirección		
		fi	hi%	fi	hi%	
[42 - 52]	[9 - 12]	Inicio	10	15%	33	50%
[53 - 63]	[13 - 16]	Proceso	42	64%	26	39%
[64 -74]	[17 - 20]	Logrado	14	21%	7	11%
		Total	66	100%	66	100%

Fuente: Software SPSS Versión 23.

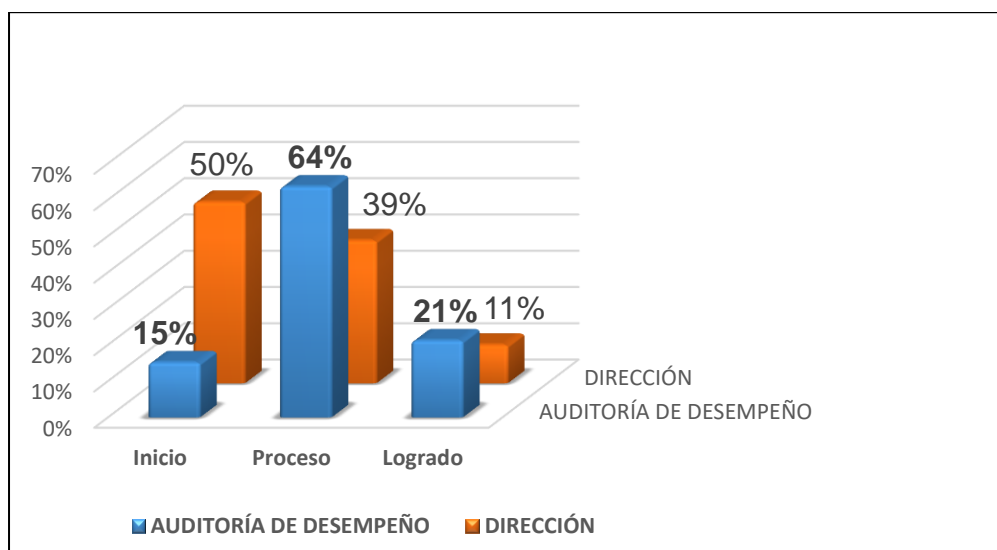


Figura 6. Auditoría de Desempeño y Dirección.

Interpretación: Del contenido de la tabla 14 y figura 6, se examina que de 66 encuestados de la municipalidad distrital de Kelluyo, la auditoría de desempeño se encuentra en un nivel inicio de 15% (10 sujetos) y en proceso el 64% (42 sujetos) además, en la dimensión dirección un 50% (33 sujetos) se encuentra en un nivel inicio y 39% (26 sujetos) están en un nivel

de proceso, en esta perspectiva la auditoría de desempeño en un 79% (52 sujetos) aún no han logrado su pleno desarrollo y la dimensión dirección en un 89% (59 sujetos) no lo ha logrado; sin embargo, el 21% (14 sujetos) de los encuestados de la municipalidad distrital de Kelluyo evidencian que si se ha logrado la auditoría de desempeño, así mismo, el 11% (7 sujetos) de los encuestados han revelado que se logró el desarrollo en lo que respecta a la dirección en la gestión administrativa, en consecuencia, debemos insistir que para tener un mejor dirección en la gestión administrativa, esto implica, dirigir el personal con eficiencia, ejecución de planes, nivel de liderazgo de gerencia municipal, trabajo en equipo; iniciar con la evaluación del desempeño a la municipalidad distrital de Kelluyo.

Tabla 15

Auditoría de Desempeño y Control

Baremos		Niveles	Aud. de Des.		Control	
			fi	hi%	fi	hi%
[42 - 52]	[8 - 11]	Inicio	10	15%	21	32%
[53 - 63]	[12 - 15]	Proceso	42	64%	37	56%
[64 - 74]	[16 - 19]	Logrado	14	21%	8	12%
Total			66	100%	66	100%

Fuente: Software SPSS Versión 23.

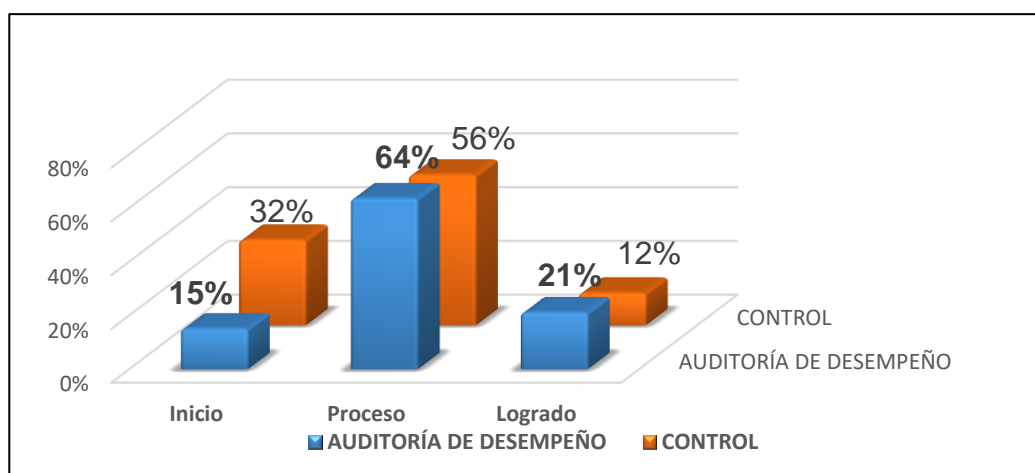


Figura 7. Auditoría de Desempeño y Control.

Interpretación: De la tabla 15 y figura anterior se infiere que de 66 encuestados de la municipalidad distrital de Kelluyo, la auditoría de desempeño se encuentra en un nivel inicio en un 15% (10 sujetos) y en proceso el 64% (42 sujetos), mientras que en el control el 32% (21 sujetos) indican que se encuentra en un nivel inicio y 56% (37 sujetos) en el nivel

proceso, en el mismo orden, la auditoría de desempeño en un 79% (52 sujetos) aún no han logrado su pleno desarrollo y la dimensión control en un 88% (58 sujetos) tampoco ha logrado; además se observa que el 21% (14 sujetos) de los encuestados evidenciaron que si se ha logrado la auditoría de desempeño, así mismo, el 12% (8 sujetos) consideraron que han logrado el desarrollo de la dimensión control en la gestión administrativa. En términos generales, se concluye que al igual que los anteriores dimensiones analizadas se debe realizar la auditoría de desempeño a municipio distrital para tener un mejor control de la gestión administrativa, con lo que se puede medir y evaluar la eficiencia de políticas de control previo, grado de monitoreo de desempeño laboral al personal, control eficiente del uso de materiales, implementación de acciones correctivas para garantizar que los objetivos diseñados sean alcanzarlos y que se logren.

4.2 Contrastación de Hipótesis

Se realizó aplicando las pruebas estadísticas inferenciales para determinar y contrastar la confiabilidad de correlación de las variables y dimensiones, considerando lo que es más obvio la hipótesis general y las específicas. Asimismo, señalar que para determinar el modelo estadístico a emplearse se hizo la prueba de normalidad, a continuación, se observa sus valores.

Prueba de normalidad:

- a) El nivel de significancia límite es 5% ó 0,05,
- b) Si $p > 0,05$ = Distribución normal y
- c) Si $p < 0,05$ = Distribución no paramétrica.

Tabla 16

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable 1: Auditoría_Desempeño	,132	66	,006
Variable 2: Gestión Administrativa	,186	66	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: SPSS IBM Versión 23.

Interpretación: En la tabla 16 apreciamos la prueba de normalidad para las variables: Auditoría de Desempeño y Gestión Administrativa, éste se procesó con los datos obtenidos de ambas variables. El grado de libertad es $66 > 50$, bajo este análisis, se usará el estadístico de Kolmogorov-Smirnov^a, además sabemos que el valor de significancia equivale a 0.000 y según la tabla el valor resultante es $0.006 < 0.05$, en tanto la hipótesis se trabajará con una distribución no paramétrica. Cabe mencionar que, en la investigación se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman para establecer los valores de significancia de la prueba de hipótesis y verificar si las 2 variables y sus respectivas dimensiones tienen relación o no. Según los autores Hernández, Fernández y Baptista (2010) la referida coeficiente “[...] es una medida de correlación para variables en un nivel de medición ordinal; los individuos o unidades de la muestra pueden ordenarse por rangos” (p.322). Con los valores que a continuación se muestra en la tabla se comprobará la aceptación o rechazo de las hipótesis.

Tabla 17

Coeficiente de Rho Spearman

Valor de Rho de Spearman	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecto

Fuente: Coeficiente de Rho Spearman

Prueba de Hipótesis General:

H₀: No existe relación directa entre la auditoría de desempeño y la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Kelluyo, 2020.

H₁: Existe una relación directa entre la auditoría de desempeño y la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Kelluyo, 2020.

Aclarar que para el contraste de hipótesis a un nivel de significancia (Sig.), $\alpha < 0,05$; se utilizó el programa estadístico (SPSS) - Correlación de Rho de Spearman:

Tabla 18

Grado de correlación y nivel de significancia entre la Auditoría de Desempeño y la Gestión Administrativa.

Correlaciones				
Rho de Spearman	Variable 1:	Coefficiente de	1,000	,511**
	Auditoría de	correlación		
	desempeño	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	Variable 2:	Coefficiente de	,511**	1,000
	Gestión	correlación		
Administrativa	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	66	66	

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

Fuente: Software SPSS Versión 23.

Conclusión: El grado de correlación de las variables determinadas entre auditoría de desempeño y la gestión administrativa plasmadas en la tabla 18, expresan que el valor de Rho de Spearman es de 0,511, cuyo resultado pone en evidencia una correlación positiva moderada, ahora bien, el nivel de significancia es $p = 0,000 < 0,05$. De acuerdo con lo señalado, se procede a rechazar la hipótesis nula (H_0) y por obvia razón se aceptó la hipótesis alterna (H_1) ratificando que la auditoría de desempeño tiene relación directa con la gestión administrativa. En consecuencia, bajo esta representación se concluye que en el periodo de 2020 a mayor desarrollo o ejecución de auditoría de desempeño mejora la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Kelluyo.

Prueba de Hipótesis Específico 1:

H₀: No existe relación directa entre la auditoría de desempeño y la planeación de la municipalidad distrital de Kelluyo, 2020.

H₁: Existe una relación directa entre la auditoría de desempeño y la planeación de la municipalidad distrital de Kelluyo, 2020.

Tabla 19

Grado de correlación y nivel de significancia entre la Auditoría de Desempeño y la Planeación

Correlaciones				
			Auditoría de Desempeño	Planeación
Rho de Spearman	Variable 1:	Coefficiente de correlación	1,000	,507**
	Auditoría de desempeño	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	Dimensión 1:	Coefficiente de correlación	,507**	1,000
	Planeación	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

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

Fuente: Software SPSS Versión 23.

Conclusión: El grado de correlación de las variables determinadas entre auditoría de desempeño y la dimensión planeación de la variable gestión administrativa, expuestas en la tabla 19, indica que el resultado de Rho de Spearman es de 0,50. Cuyo valor pone en evidencia la correlación positiva moderada, también debemos añadir que el nivel de significancia obtenida es $p = 0,000 < 0,05$. Resumiendo lo planteado, se rechazó la hipótesis nula (H_0) y por consiguiente, se aceptó la hipótesis alterna (H_1), en consecuencia, como la relación es directa y positiva, se concluye que a mayor auditoría de desempeño mejorará la planeación de la municipalidad distrital de Kelluyo, 2020. Por ejemplo, a mayor número de metas lograda mayor será el cumplimiento del Plan Estratégico Institucional, por lo contrario, acontecerá la misma relación proporcional.

Prueba de Hipótesis Específico 2:

H₀: No existe relación directa entre la auditoría de desempeño y la organización de la municipalidad distrital de Kelluyo, 2020.

H₁: Existe una relación directa entre la auditoría de desempeño y la organización de la municipalidad distrital de Kelluyo, 2020.

Tabla 20

Grado de correlación y nivel de significancia entre la Auditoría de Desempeño y la Organización

Correlaciones				
			Auditoría de Desempeño	Organización
Rho de Spearman	Auditoría de desempeño	Coeficiente de correlación	1,000	,409**
		Sig. (bilateral)	.	,001
	Organización	N	66	66
		Coeficiente de correlación	,409**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	66	66

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

Fuente: Software SPSS Versión 23

Conclusión: En la tabla 20 se da a conocer el grado de correlación de las variables determinadas entre auditoría de desempeño y la dimensión organización de la segunda variable gestión administrativa, el rango obtenido de Rho de Spearman es 0,409 y cuyo resultado pone en evidencia una correlación positiva moderada, cabe indicar que, el nivel de significancia lograda es $p = 0,001 < 0,05$; por consiguiente, se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alterna (H_1) que confirma que la auditoría de desempeño tiene relación con la organización. Por lo tanto, se concluye que a mayor auditoría de desempeño mejorará la organización de la municipalidad distrital de Kelluyo, 2020. Para ejemplificar, a mayor calidad de gobierno eficiente mayor será la coordinación entre las áreas y unidades en el órgano municipal local.

Prueba de Hipótesis Específico 3:

H₀: No existe relación directa entre la auditoría de desempeño y la dirección de la municipalidad distrital de Kelluyo, 2020.

H₁: Existe una relación directa entre la auditoría de desempeño y la dirección de la municipalidad distrital de Kelluyo, 2020.

Tabla 21

Grado de correlación y nivel de significancia entre la Auditoría de Desempeño y la Dirección.

Correlaciones				
			Auditoría de Desempeño	Dirección
Rho de Spearman	Auditoría de desempeño	Coefficiente de correlación	1,000	,471**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	Dirección	Coefficiente de correlación	,471**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

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

Fuente: Software SPSS Versión 23.

Conclusión: En la tabla 21 se detalla el grado de correlación de las variables determinadas entre auditoría de desempeño y la dimensión dirección de la variable gestión administrativa, según el rango de Rho de Spearman conseguida es 0,471 y cuyo resultado pone en evidencia una correlación positiva moderada, además el nivel de significancia es $p = 0,000 < 0,05$ lo que demuestra que se tiene alto nivel de confianza para mejorar la dirección empleando la auditoría. Sin duda, se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alterna (H_1), en efecto, se corrobora que la primera variable y la dimensión dirección se relacionan mutuamente y se reitera que a mayor auditoría de desempeño mejorará la dirección de la municipalidad distrital de Kelluyo, 2020. A fin de ilustrar tenemos que el gasto eficiente en proyectos o la ejecución en las mismas se deben al nivel de liderazgo y toma de decisiones de los que dirigen la municipalidad distrital.

Prueba de Hipótesis Específico 4:

H₀: No existe relación directa entre la auditoría de desempeño y el control de la municipalidad distrital de Kelluyo, 2020.

H₁: Existe una relación directa entre la auditoría de desempeño y el control de la municipalidad distrital de Kelluyo, 2020.

Tabla 22

Grado de correlación y nivel de significancia entre la Auditoría de Desempeño y el Control

Correlaciones				
			Auditoría de desempeño	Control
Rho de Spearman	Auditoría de desempeño	Coeficiente de correlación	1,000	,322**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	66	66
	Control	Coeficiente de correlación	,322**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	66	66

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

Fuente: Software SPSS Versión 23

Conclusión: En la tabla 22 nos muestra el grado de correlación de las variables determinadas entre auditoría de desempeño y dimensión control de la variable gestión administrativa, a fin de interpretar cuyos resultados el valor de Rho de Spearman nos señala que es 0,322, lo cual significa y pone en evidencia una correlación positiva baja, aún con la relación directa baja de los elementos estudiados, el nivel de significancia obtenida es $p = 0,008 < 0,05$, este porcentaje nos indica que hay mayor probabilidad de mejorar el control con la aplicación de la auditoría al desempeño. Con lo expuesto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alterna (H_1). Finalmente, con el resultado inferencial, en la municipalidad distrital de Kelluyo no se estaría realizando eficazmente el control en lo que respecta a la gestión administrativa, este repercute en la obtención de bienes y prestación de servicios de calidad al ciudadano.

V. DISCUSIÓN

Analizando los resultados descriptivos e inferenciales se procede a desarrollar puntualmente la discusión con las investigaciones previas y teorías mencionadas en el capítulo II, referida a la auditoría de desempeño y gestión administrativa, teniendo en cuenta las dimensiones, objetivos e hipótesis del trabajo de investigación.

En referencia a la hipótesis general: Se evidenció una relación directa entre la auditoría de desempeño y la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Kelluyo, 2020; esto de acuerdo a los resultados del estadístico de Rho de Spearman, se muestra la correlación positiva moderada de 51% (0,511) y un nivel de significancia bilateral de 0,000 con un nivel de confianza al 95%, aceptando la hipótesis de que si existe relación directa entre la auditoría de desempeño y gestión administrativa. En ese sentido, hay concordancia con los resultados de Arostegui (2019) en su tesis "Auditoría de desempeño y su incidencia en la gestión institucional de las entidades públicas: Caso Municipalidad Distrital de Paucarpata, año 2017", menciona que la auditoría al desempeño siendo una herramienta útil afecta de manera directa y beneficiosa la gestión en las entidades públicas. No cabe duda de que los informes de auditoría impacten de forma positiva en la administración, ya que exponen los puntos críticos halladas en las distintas áreas y que éstas pueden ser solucionadas de manera inmediata. Por su parte, Del Castillo (2019) en su informe de tesis "Importancia de una auditoría de desempeño en la gestión administrativa y académica del Instituto Khipu S.A.C. Cusco, periodo 2017" con un nivel de confianza alta asevera que la relación entre las variables de auditoría de desempeño y gestión administrativa como académica del Instituto Khipu no solo es positiva sino que es alta y directa. De modo similar, Mijares (2015) menciona que la auditoría de desempeño tiene influencia en la gestión del gobierno, además, como se ha afirmado en el párrafo anterior, por medio de las recomendaciones de esta auditoría se identifican deficiencias de programas y políticas. Así mismo, los hallazgos de la presente investigación coinciden con la teoría de Hernandez (2012) quien refiere que la auditoría de desempeño evalúa y examina los procedimientos administrativos de entidades gubernamentales, de hecho, se evalúa los recursos humanos, fondos públicos, adquisición de bienes

(abastecimiento), el presupuesto, endeudamiento público, el sistema contable y control; todo lo anterior con la finalidad de diagnosticar el valor de las dimensiones de la economía, la eficiencia y lo más importante la eficacia con las que se gestionan adecuadamente los recursos y acciones de los gobiernos estatales. En cambio, comparando con la “Teoría clásica de la organización” de Stoner y Wankel (1989) quienes hacen referencia de que las organizaciones o instituciones públicas deben dirigir bajo las siguientes funciones que engloba la planeación, organización, dirección y control. De modo similar, en su libro “Administrative Behavior. A Study of Decision-making Processes in Administrative Organisations”, Simón (1997) coincide con la teoría de Taylor, donde desarrolla los principios de gestión que ayudan en la planificación, coordinación y dirección de una organización.

Asimismo, en relación con la hipótesis específica 1: Existe una relación directa entre la auditoría de desempeño y la planeación de la municipalidad distrital de Kelluyo, 2020; acorde a la contrastación de hipótesis, se logró alcanzar correlación positiva moderada al 50% (Rho de Spearman=0,507), también tuvo una significancia bilateral de 0,000; con los datos expuestos, se afirma la asociación positiva moderada y significativa con respecto a la auditoría de desempeño y la planeación de la gestión administrativa. En concordancia con estos resultados, Isidro (2015) en su tesis afirma que las variables de auditoría de desempeño y competitividad en la prestación de servicios públicos en relación a la planeación se correlacionan significativamente, en tanto, la aplicación de la auditoría se califica como necesaria en las actividades efectuados por los trabajadores. Por su parte, Arévalo (2016) en su trabajo de investigación, recalca la importancia de la programación de las actividades orientadas a mejorar objetivos y metas. Al igual que, Marquez (2017) en su investigación refiere que es valioso realizar evaluaciones en ciertos periodos o tiempos determinados como lo son el reducido, mediano y de larga duración a fin de ejecutar programas, objetivos y metas, de tal manera, se estará realizando el seguimiento al los planes de una entidad. Así como, Bacon (2011) en su texto “Manual de auditoría de desempeño” resalta que la auditoría de desempeño se debe centrar en la eficacia del plan, en particular planearse los beneficios que se espera lograr. En ese sentido, la teoría de Herrador (2012) expone que no existe efectividad en la auditoría sin la planeación, el cual implica identificar de manera específica y detallada la misión, objetivos y acciones

para alcanzarlos. En terminos generales, la planeación apoyado de las herramientas de gestión en un órgano institucional de naturaleza pública es un pilar fundamental, ya que otorga la mayor probabilidad del alcance de los objetivos y metas; y por supuesto se incluye a la auditoría de desempeño como uno de los instrumentos para la buena gestión.

De igual manera, en la hipótesis específica 2: Existe una relación directa entre la auditoría de desempeño y la organización de la municipalidad distrital de Kelluyo, 2020; de acuerdo con los resultados, se halló una correlación positiva moderada entre la auditoría de desempeño y la organización, así como lo demuestra el coeficiente de Rho de Spearman con un 40% (0,409) y una significancia bilateral de 0,001 entendiéndose que la hipótesis aceptada presenta un alto nivel de confianza. En esta medida, Sollier (2019) en discusión con los resultados, sostiene que la auditoría del desempeño sí evalúa la consecución de metas enfocada directamente en la organización de la gestión pública, lo cual, es consistente a los indicadores estratégicos a efectos de la satisfacción en los servicios prestados a la ciudadanía. También, Marchi & Bertei (2016) en su artículo científico, opina que las características del Sistema de Auditoría de Desempeño se desarrollará y profundizará para todas las tareas y actividades (áreas que conforman el sistema público) a medida que vaya mejorando la organización de una determinada entidad. Esto quiere decir, que la estructura organizacional (coordinación entre áreas, conocimiento de documentos de gestión institucional) determina en gran medida la calidad de atención del usuario, como lo refiere en su tesis (Morales, 217). En tal sentido, la relación de la auditoría de desempeño con la organización si es directa, de acuerdo con la teoría de Gestión Administrativa de Ruiz (1995) el fortalecimiento de las capacidades, aprendizaje continuo y crecimiento, promoverán la realización de las funciones con eficiencia y eficacia, sabiendo que forman parte de los indicadores con las que trabaja la auditoría de desempeño.

Seguidamente, la hipótesis específica 3: Existe una relación directa entre la auditoría de desempeño y la dirección de la municipalidad distrital de Kelluyo, 2020; el estadístico Rho de Spearman obtenida es 0,471 cuyo resultado nos asegura la correlación positiva moderada y la significancia bilateral de 0,000, en otras palabras, el alto nivel de confianza resultante mejora la dirección si se recurriera a la auditoría de desempeño. En ese sentido, Cárdenas (2018) concuerda que, la

auditoría de desempeño tiene una fuerte influencia en la dirección. El autor concluyó que la evaluación del desempeño al recurso humano y liderazgo en el preproceso o fase dirección es aquella enfocada al cumplimiento de las metas propuestas a través de la motivación, comunicación, supervisión y eficiencia de la gestión de la entidad. En la misma línea, Banushi (2019) en su artículo científico citada en el capítulo I de esta investigación menciona que la capacidad de la entidad básica del Estado para brindar servicios con calidad es relativamente limitada debido a las dificultades en la competitividad del personal, aunque existe un fuerte compromiso con su visión sobre la prestación de servicios públicos. Por otra parte, en la “Teoría clásica de la administración”, Agüero (2007) pone en manifiesto: Los responsables de alta dirección siempre tienen como fin buscar la “eficiencia y eficacia” en las labores que delegan a los subordinados en un sistema organizacional, además encamina sus acciones no solo con el apoyo del recurso humano sino que también cuenta con herramientas gerenciales. Todo esto permite: Conocer la duración y acciones específicas requeridas para cada labor, aptitudes de trabajadores y el hecho de establecer sus respectivos honorarios. Por su parte Tuesta (2012) en su teoría “El ABC de la Auditoría Gubernamental” manifiesta que para realizar o ejecutar la auditoría de desempeño, se requiere de un equipo multidisciplinario de profesionales y niveles de experiencia con el fin de cumplir tareas y metas del ente público.

Por último, tenemos la hipótesis específica 4: Existe una relación directa entre la auditoría de desempeño y el control de la municipalidad distrital de Kelluyo, 2020; con los resultados se evidencia el grado de correlación positiva baja de la auditoría de desempeño y control, ya que el coeficiente de Rho de Spearman es de 30% (0,322) y su valor de significancia de 0,008, a pesar de la baja relación entre los elementos estudiados, el nivel de confianza obtenida es alta, con ello se afirma la probabilidad de mejorar el control desarrollando la auditoría de desempeño. Dentro de este marco, se concuerda con Bautista (2019) al mencionar que el OCI (Órgano de Control Interno) y la CGR (entidad supervisora) no cumplen eficientemente con el control y fiscalización a los trabajadores, existe deficiencias en la planeación y el cumplimiento del plan estratégico institucional, falta de capacidad operativa de la primera y el desinterés de la segunda; por tanto, al no realizar este tipo de evaluación estaría perjudicando la planeación administrativa de la institución

pública. Asimismo Soberon (2019) menciona que los indicadores de eficiencia en el control muestran su efectividad al avanzar al 100% y los indicadores de eficiencia en el transcurso de la elección de bienes y servicios en 2017 aumentaron un 49% desde el 46% en 2016, los indicadores económicos en 2017 comparado con 2.6%, ha aumentado significativamente el porcentaje obtenido en 2016 en un 42%, es decir, cuanto mas control mejor es la gestión por lo que hay ahorro de recursos materiales y humanos. De igual forma, Morales (2017) en su tesis, asegura que el control de calidad de atención al público en el municipio de Lurigancho es determinado o influenciado por la gestión administrativa, además determinó que hay una relación positiva débil entre las variables estudiadas. Finalmente, la teoría de Perrow (1991) afirma que el control como último elemento del proceso administrativo, pero uno de los más importantes en el que se verifica el grado de desempeño en eficacia y eficiencia con relación a los objetivos trazados para un periodo específico coincide con los procedimientos gubernamentales de auditoría de desempeño.

VI. CONCLUSIONES

- Como resultado del objetivo general, se analizó la relación entre la auditoría de desempeño y la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Kelluyo, 2020; por consiguiente, se demostró en los resultados que, en la opinión, de 21% de los encuestados de la municipalidad distrital de Kelluyo evidencian que si se ha logrado la auditoría de desempeño; así mismo, el 14% de los encuestados, consideran que han logrado un desarrollo en la gestión administrativa; además, el coeficiente de Rho de Spearman presentó un valor de correlación del 51% ($r_s=0,511$), demostrándose la relación positiva moderada y estadísticamente significativa; en conclusión, existe relación entre la auditoría de desempeño y la gestión administrativa, por lo tanto, la auditoría de desempeño mide los indicadores de eficacia, eficiencia, economía, calidad de entrega de bienes y servicios a la población objetiva de la municipalidad distrital de Kelluyo, de esa manera, la gestión administrativa debe priorizar una adecuada planeación, organización, dirección y control, para la mejora continua en el sector público y la satisfacción de servicios de calidad a los ciudadanos; en consecuencia a

mayor auditoría de desempeño será mejor la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Kelluyo.

- En concordancia al objetivo específico 1, se identificó la relación entre la auditoría de desempeño y la planeación de la municipalidad distrital de Kelluyo, 2020; por consiguiente, se demostró en los resultados que, en la opinión, de 21% de los encuestados de la municipalidad distrital de Kelluyo evidencian que si se ha logrado la auditoría de desempeño; así mismo, el 11% de los encuestados, consideran que han logrado un desarrollo en la planeación de la gestión administrativa, además, el coeficiente de Rho de Spearman mostró un valor de correlación del 50% ($r_s=0,507$), con ello, se presenta una relación positiva moderada y estadísticamente significativa; en conclusión, existe relación entre la auditoría de desempeño y la planeación de la gestión administrativa, por ello, debe diseñarse políticas, propósitos, estrategias y acciones a ejecutar en el corto, mediano y largo plazo para el cumplimiento del Plan Estratégico Institucional, grado de conocimiento de los Instrumentos de Gestión, asignación de los recursos necesarios y toma de decisiones para lograr objetivos planeados en la municipalidad distrital de Kelluyo.
- Por consiguiente al objetivo específico 2, se conoció la relación entre la auditoría de desempeño y la organización de la municipalidad distrital de Kelluyo, 2020; de tal modo, se demostró en los resultados que, en la opinión, de 21% de los encuestados de la municipalidad distrital de Kelluyo evidencian que si se ha logrado la auditoría de desempeño; así mismo, el 14% de los encuestados, consideran que han logrado un desarrollo en la organización de la gestión administrativa, y el coeficiente de Rho de Spearman mostró un valor de correlación del 50% ($r_s=0,507$), evidenciándose una relación positiva moderada y estadísticamente significativa; se concluye que existe relación entre la auditoría de desempeño y la organización de la gestión administrativa, por ello, los trabajadores de la municipalidad distrital de Kelluyo deben conocer el organigrama, Manual de Organización y Funciones, realizar las coordinaciones entre áreas y unidades, demostrar el nivel de organización de acciones programadas para la consecución de metas y objetivos planeados.

- Concretizando para el objetivo específico 3, se describió la relación entre la auditoría de desempeño y la dirección de la municipalidad distrital de Kelluyo, 2020; se demostró en los resultados que, en la opinión, de 21% de los encuestados de la municipalidad distrital de Kelluyo evidencian que si se ha logrado la auditoría de desempeño; así mismo, el 11% de los encuestados, consideran que han logrado un desarrollo en la dirección de la gestión administrativa, además, el coeficiente Rho de Spearman mostró un valor de correlación del 47% ($rs=0,471$), lo referido, afirma la relación positiva moderada y estadísticamente significativa; en tanto, se concluye que existe relación entre la auditoría de desempeño y la dirección de la gestión administrativa, lo que implica que, el alcalde, regidores, gerente municipal, subgerencias y unidades de la municipalidad deben tener un nivel de liderazgo, dirigir al personal, ejecutar planes, demostrar la eficiencia de trabajo en equipo, fomentar el nivel de estrategias de comunicación, motivación, supervisión para cumplir objetivos y metas institucionales.
- Para terminar con el objetivo específico 4, se evaluó la relación entre la auditoría de desempeño y el control de la municipalidad distrital de Kelluyo, 2020; en lo cual, se demostró en los resultados de la opinión del 21% de los encuestados de la municipalidad distrital de Kelluyo evidencian que si se ha logrado la auditoría de desempeño; así mismo, el 12% de los encuestados, consideran que han logrado un desarrollo en el control de la gestión administrativa, además, el coeficiente de Rho de Spearman mostró un valor de correlación del 32% ($rs=0,322$), existiendo una relación positiva baja; se concluye que existe relación entre la auditoría de desempeño y el control de la gestión administrativa, en ese sentido, para tener un mejor control en la municipalidad distrital de Kelluyo, el responsable del Órgano de Control Interno debe medir y evaluar la eficiencia de políticas de control previo, realizar el monitoreo de desempeño laboral, controlar eficientemente el uso adecuado de materiales, implementar acciones correctivas para la mejora continua y garantizar que los objetivos diseñados sean alcanzados.

VII. RECOMENDACIONES

- Para el objetivo general, los resultados alcanzados, según la opinión, el 79% de los encuestados de la municipalidad distrital de Kelluyo evidencian que la auditoría de desempeño se encuentra en un nivel inicio y proceso, lo que se interpreta como no logrado; así mismo, el 86% de los encuestados consideran que la gestión administrativa se encuentra en un nivel inicio y proceso, es decir, que no se logró su pleno desarrollo, todo esto, debido a las deficiencias en la planeación, organización, dirección y control; por esta razón, se recomienda a la Contraloría General de la República, mediante el Departamento de Auditoría de Desempeño realizar este tipo de auditoría a las municipalidades distritales, provinciales, gobiernos regionales y diferentes instituciones públicas, de modo que, se estará cumpliendo con el seguimiento de las actividades que se ejecutan, con la asignación de presupuesto y la obtención de gastos eficaces, eficientes, económicos y de calidad para lograr objetivos y metas institucionales, por otro lado, también se sugiere a los alcaldes, regidores y gerentes de la municipalidades locales, realizar la evaluación de desempeño laboral a los trabajadores nombrados y contratados con el propósito de buscar personas comprometidas con la institución en el marco de presupuesto por resultados.
- Seguidamente, el objetivo específico 1, se concreta con la opinión, de 79% de los encuestados de la municipalidad distrital de Kelluyo evidencian que se encuentran en un nivel inicio y proceso, por consiguiente, no han logrado la auditoría de desempeño; así mismo, el 89% de los trabajadores, consideran que la planeación de la gestión administrativa se encuentra en los niveles inicio y proceso, dentro de este marco, no han logrado su pleno desarrollo, debido a la ineficiente planeación, el bajo cumplimiento del Plan Estratégico Institucional y la no articulación de los planes con las prioridades de la población; en consecuencia, para erradicar dichas deficiencias, se recomienda al alcalde, regidores, gerente y subgerencias de la municipalidad distrital que deben realizar en forma oportuna y adecuada la planeación de políticas, propósitos, estrategias y acciones en los periodos establecidos.

- Para el objetivo específico 2, según la opinión, de 79% de los encuestados de la municipalidad distrital de Kelluyo evidencian que se encuentran en los niveles de inicio y proceso, por consiguiente, no han logrado la auditoría de desempeño; así mismo, el 86% de los encuestados, consideran que la organización de la gestión administrativa se encuentra en un nivel inicio y proceso, dentro de este marco, no han logrado su pleno desarrollo; debido a la deficiente estructura organizacional y deficiencia de funciones del personal; por consiguiente, se recomienda a los alcaldes, gerentes y jefes de distintas áreas de la municipalidad distrital Kelluyo, que deben establecer responsabilidades específicas por cada nivel jerárquico y área para el cumplimiento de las actividades programadas, además de implementar herramientas tecnológicas durante la pandemia Covid-19 que coadyuven a mejorar la organización en la entidad pública y cumplir funciones de manera coordinada entre las áreas y unidades a favor del logro de metas y objetivos propuestos.
- Por consiguiente, para el objetivo específico 3, se aduce que según la opinión, el 79% de los encuestados de la municipalidad estudiada, evidencian que se encuentran en un nivel inicio y proceso, por consiguiente, no han logrado la auditoría de desempeño; así mismo, el 89% de los encuestados, consideran que la dirección de la gestión administrativa se encuentran en un nivel inicio y proceso, dentro de este marco, no han logrado su pleno desarrollo, debido al bajo nivel de liderazgo de la alta gerencia, ineficiente trabajo en equipo y bajo nivel de toma de decisiones; por consiguiente, se recomienda al alcalde, gerente municipal y jefe del personal de la municipalidad distrital, dirigir la gestión administrativa con liderazgo, trabajo en equipo, comunicación, motivación y supervisión permanente e implementar acciones que ayuden a resolver los principales dificultades de trabajo entre funcionarios para una adecuada prestación de servicios públicos.
- Para terminar, el objetivo específico 4, se conoce que según la opinión, de 79% de los encuestados de la municipalidad, evidencian que se encuentran en un nivel inicio y proceso, por consiguiente, no han logrado la auditoría de desempeño; así mismo, el 88% de los sujetos encuestados, confirman que

el control se encuentra en un nivel inicio y proceso, dentro de este marco, este último proceso no ha logrado su pleno desarrollo, debido al bajo control previo de las actividades, falta de monitoreo de desempeño laboral al personal, ineficacia en el control de materiales y la no implementación de acciones correctivas; en consecuencia, sugerimos al responsable del Órgano de Control Interno de la municipalidad distrital, implementar un mecanismo de control y monitoreo en el desempeño laboral de todos los funcionarios, además debe realizar de forma oportuna el control eficiente del uso de recursos y los costes en que se ha incurrido en la obtención de bienes y prestación de servicios, asimismo, las autoridades locales, comunales y la ciudadanía en general tiene la potestad de acceso libre a la información pública para observar, verificar y fiscalizar en tiempo oportuno las actividades realizadas y los proyectos que se viene ejecutándose para realizar las acciones correctivas con el objeto de lograr la mejora continua en la municipalidad distrital de Kelluyo.

REFERENCIAS

- Agüero, J. O. (2007). Teoría de la administración: Un campo fragmentado y multifacético. *Visión de Futuro*, 7(1). Recuperado el 04 de Marzo de 2021, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357935466001>
- Álvarez, J. L. (2009). *Diccionario de auditoría gubernamental*. Lima, Perú: Universidad Nacional San Martín de Porres.
- Arévalo, O. (2016). *La auditoría de desempeño para evaluar las actividades del personal en el periodo 2014 en la Dirección Regional de Salud Loreto* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Hermilio Valdizan, Huánuco, Perú.
- Arostegui, V. (2019). *Auditoría de desempeño y su incidencia en la gestión institucional de las entidades públicas: Caso Municipalidad Distrital de Paucarpata, año 2017* (Tesis doctoral). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa, Perú.
- Auditoría Superior de la Federación. (2011). *Auditoría especial de desempeño Marco operativo*. Mexico.
- Bacon, J. (2011). *Manual de auditoría de desempeño*. Buenos Aires: Megabyte.
- Banushi, B. (2019). Performance Audit Role in the Quality of Public Services and Social Welfare: Tirana Municipality Case Study. *Scientific Bulletin – Economic Sciences*. Obtenido de <https://EconPapers.repec.org/RePEc:pts:journl:y:2019:i:3:p:3-12>
- Bautista, M. (2019). *La auditoría de desempeño como una herramienta útil para el fortalecimiento de la gestión* (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3.^a ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Blandéz, R. (2014). *Proceso administrativo*. Estado de México: Edu Unid.
- Cárdenas, T. (2018). *Auditoría de desempeño a la labor del personal administrativo de la biblioteca y sus implicancias en la gestión de la Universidad Nacional*

San Cristobal de Huamanga, 2016 (Tesis de pregrado). Universidad Católica Ángeles de Chimbote, Ayacucho.

Carmona, D. A. (2014). *Eficiencia empresarial*. Bogotá: Editorial Norma.

Chavez, I. (2013). *Aplicación de una auditoría de desempeño en la Dirección de Administración Pública Municipal* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Autónoma de México, Cuautitlán Izcalli, Estado de México.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. México: McGraw - Hill / Interamericana Editores SA.

Contraloría General de la República. (2016). *Auditoría de desempeño y manual de auditoría de desempeño*. Lima.

Del Castillo, A. (2019). *Importancia de una auditoría de desempeño en la gestión administrativa y académica del Instituto Khipu S.A.C. Cusco, periodo 2017* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Cusco, Perú.

Escobar, J., & Cuervo, Á. (Enero de 2008). Validez de contenido y juicio de expertos: Una aproximación a su utilización. 27-36. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/302438451_Validez_de_contenido_y_juicio_de_expertos_Una_aproximacion_a_su_utilizacion

Escudero, C. L., & Cortéz, L. A. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica* (1.ª ed.). Machala, Ecuador: UTMACH.

Florian, C. (s.f.). *La auditoría, origen y evolución. ¿Por qué en Colombia solo se conoce a través de leyes?* Semillero de investigación, Universidad Libre de Colombia, Colombia. Obtenido de <http://www.unilibre.edu.co/bogota/pdfs/2016/4sin/B20.pdf>

Fuentes, B. (2014). *Auditoría de desempeño*. México: UNAM.

García, F. (2019). *La auditoría de desempeño y su relación con la evaluación de los recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Lalaquiz 2017* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Piura, Piura, Perú.

- Gomez, S. (2012). *Metodología de investigación* (1.^a ed.). Estado de México: Red Tercer Milenio S.C.
- Goyber, C. (2019). *Gestión administrativa y la satisfacción de los usuarios de la Municipalidad Distrital de Pólvora, Provincia de Tocache, Región San Martín* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, Perú.
- Guerrero, O. (26 de Enero de 2018). El "Management" Público: una Torre de Babel. *Convergencia*. Obtenido de <https://www.scinapse.io/papers/145396520>
- Hellriegel, D., Jackson, S., & Slocum, J. (2009). *Administración. Un enfoque basado en competencias*. México: Cengage Aprendizaje Editores SA.
- Hernandez, A. (2012). *Auditoría de desempeño*. Madrid, España: Dias de Santos.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill / Interamericana Editores.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ta ed.). México: McGraw Hill Educación.
- Herrador, C. (2012). *Auditoría de desempeño*. Madrid: Tirant Lo Blanch.
- Isidro, S. (2015). *La auditoría del desempeño y la competitividad de servicio públicos básicos en la Municipalidad Distrital de Amarilis período 2014* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Hermilio Valdizan, Huánuco, Perú.
- Jarquín, María J.; Molina, Evelyn; Roseth, Benjamin. (2018). *Auditoría de desempeño para una mejor gestión pública en América Latina y el Caribe*. Banco Interamericano de Desarrollo, Estados Unidos.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. México: McGraw Hill Educación.
- Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972 (Congreso de la República 27 de Mayo de 2003).

- Louffat, E. (2015). *Administración: fundamentos del proceso administrativo* (4.^a ed.). Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning Universidad ESAN.
- Lozada, J. (2014). Investigación aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. *Cienamérica*, 3(1), 47-50. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>
- Marchi, L., & Bertei, M. (Octubre de 2016). Performance Audit in the Public Sector. What is the contribution to the Performance Management? *Management Control*. doi:10.3280/MACO2016-003004
- Márquez, R. (2017). La auditoría de desempeño para la nueva gestión pública en el Estado de Yucatán, México. *XXII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y la Administración Pública, Madrid, España, 14-17 nov. 2017*. México. Obtenido de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/BC2ABBC6BC2218E905258283007A9AD0/\\$FILE/marquren.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/BC2ABBC6BC2218E905258283007A9AD0/$FILE/marquren.pdf)
- Mijares, F. (2015). La auditoría de desempeño como herramienta de la buena gestión pública. *La auditoría de desempeño como herramienta de la buena gestión pública*. México: Instituto de Administración Pública del Estado de México IAPEM AC. Obtenido de <https://docplayer.es/37276319-La-auditoria-de-desempeno-como-herramienta-de-la-buena-gestion-publica.html>
- Mijares, F. (2017). *Auditoría de Desempeño*. México.
- Morales, E. O. (2017). *La gestión administrativa y calidad de atención del usuario de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Münch, L. (2010). *Administración. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. México: Pearson Educación.
- Norma ISSAI 3000 (Organización Internacional de las Entidades Fiscalizadoras Superiores - INTOSAI 2009).

Ñaupas, H., Palacios, J., Valdivia, M. R., & Romero, H. E. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de tesis*. Bogotá: Ediciones de la U.

Organización Internacional de Entidades de Fiscalización Superior (INTOSAI). (2013). *Principios Fundamentales de la Auditoría de Desempeño*. Vienna, Austria: Comité de Normas Profesionales de la INTOSAI. Obtenido de https://www.intosai.org/fileadmin/downloads/documents/open_access/ISSAI_100_to_400/issai_300/issai_300_es.pdf

Organización Internacional de Entidades Fiscalzadoras Superiores - INTOSAI. (2013). *Principios fundamentales de la auditoría de desempeño - ISSAI 300*. Vienna, Austria: Secretaría General de la INTOSAI - RECHNUNGSHOF.

Resolución de Contraloría N° 122-2016-CG, Directiva N° 008-2016-CG/GPROD Auditoría de Desempeño y el Manual de Auditoría de Desempeño (04 de mayo de 2016).

Resolución de Contraloría N° 382-2013-CG, Auditoría de desempeño (Contraloría General de la República 18 de Octubre de 2013).

Rodriguez, E. (2005). *Metodología de la investigación*. México: Villahermosa.

Ruiz, J. (1995). *Fundamentos para el análisis de gestión administrativa*. Caracas: Panapo.

Rustom, A. (2012). *Estadística descriptiva, probabilidad e inferencia. Una visión conceptual y aplicada*. Santiago, Chile. Obtenido de <http://www.agren.cl/estadistica>

Sánchez, F. A. (15 de 06 de 2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria - RIDU*, 13(1), 104-122. doi:<https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>

Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* (1.^a ed.). Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma.

- Sánchez, J. J. (2002). *Gestión Pública y Governance*. Toluca, México: Instituto de Administración Pública del Estado de México - IAPEM.
- Simón, H. (1997). *Administrative Behavior. A Study of Decision-making Processes in Administrative Organisations*. New York: Free Press eBook.
- Soberon, S. (2019). *La Auditoría de desempeño para la mejora de la gestión pública en el Gobierno Regional Lambayeque- Sede Central, 2017* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, Perú.
- Sollier, J. (2019). *La auditoría de desempeño basada en indicadores de gestión eficiencia, eficacia y sus incidencias en la gerencia sub regional de Churcampa 2018* (Tesis de pregrado). Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Ayacucho, Perú.
- Stoner, J., & Wankel, C. (1989). *Administración* (3° ed.). México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la Investigación Científica* (Vol. 4ta). (G. N. EDITORES, Ed.) México: Limusa S.A.
- Taylor, F. (1971). *Los principios del management científico*. México: Herrero Hermanos.
- Terry, G. (2013). *Principios de Administración*. México: Compañía Editorial Continental SA.
- Tuesta, Y. (2012). *El ABC de la Auditoría Gubernamental*. Lima: Iberoamericana de Editores S.A.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>V.1.</p> <p>AUDITORÍA DE DESEMPEÑO</p>	<p>“La auditoría de desempeño es un examen objetivo, sistemático y profesional de evidencias con el propósito de brindar una evaluación independiente sobre el desempeño de una entidad, programa o actividad gubernamental en términos de efectividad, eficiencia y economía en el logro de las metas programadas y en el manejo de los recursos públicos cuyo informe incluye observaciones, conclusiones y recomendaciones” (Álvarez, 2010, p.72).</p>	<p>La variable auditoría de desempeño, se enfoca en el seguimiento de la eficiente gestión pública, teniendo en cuenta el efecto de la gestión por resultados y la rendición de cuentas oportuna, la misma ha sido aplicada por 16 ítems.</p>	<p>Eficacia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de objetivos cumplidos 	<p>5=Muy de acuerdo</p> <p>4=De acuerdo</p> <p>3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>2=En desacuerdo</p> <p>1= Muy en desacuerdo</p>
				<ul style="list-style-type: none"> • Numero de metas logradas 	
				<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de familias atendidas en programas sociales 	
				<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de proyectos logrados 	
			<p>Eficiencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de gobierno eficiente 	
				<ul style="list-style-type: none"> • Numero de fiscalizaciones a establecimientos 	
				<ul style="list-style-type: none"> • Registro de inventarios 	
				<ul style="list-style-type: none"> • Grado de eficiencia de prestación de servicios 	
			<p>Economía</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de ingresos propios 	
				<ul style="list-style-type: none"> • Gasto eficiente en proyectos de infraestructura 	
				<ul style="list-style-type: none"> • Gasto eficiente en proyectos productivos. 	
				<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de ejecución del presupuesto asignado 	
			<p>Calidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de Satisfacción de la población 	
				<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de selección de proveedores de servicio 	
				<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de ejecutores de obra 	
				<ul style="list-style-type: none"> • Grado de apoyo a la mejora continua de procesos 	

<p style="text-align: center;">V.2.</p> <p style="text-align: center;">LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA</p>	<p>“Es el conjunto de sucesos o funciones que se relacionan y se dirigen a cumplir un mismo objetivo; y para lograr dicho objetivo se observan elementos que están relacionados entre sí, que conllevan a un resultado favorable para la entidad, en el cual el proceso administrativo ayuda a fortalecer el sistema” (Louffat, 2012, p.175).</p>	<p>La variable gestión administrativa, se define como las acciones que realiza la municipalidad para cumplir los objetivos estratégicos planteados, para ello se aplicó un cuestionario de 16 ítems, que mide el nivel de gestión de la Municipalidad.</p>	<p style="text-align: center;">Planeación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento del plan estratégico institucional 	<p>5 = Muy de acuerdo</p> <p>4 = De acuerdo</p> <p>3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>2 = En desacuerdo</p> <p>1= Muy en desacuerdo</p>
				<ul style="list-style-type: none"> • Grado de conocimiento de los instrumentos de gestión 	
				<ul style="list-style-type: none"> • Grado de Toma de decisiones 	
				<ul style="list-style-type: none"> • Grado de asignación de los recursos necesarios 	
			<p style="text-align: center;">Organización</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento del organigrama 	
				<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de manual de organización y funciones 	
				<ul style="list-style-type: none"> • Grado de coordinación entre áreas y unidades 	
				<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de organización de actividades programadas 	
			<p style="text-align: center;">Dirección</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de liderazgo de gerencia municipal 	
				<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia de trabajo en equipo 	
				<ul style="list-style-type: none"> • Grado de toma de decisiones 	
				<ul style="list-style-type: none"> • Grado de estrategias de motivación 	
			<p style="text-align: center;">Control</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia de control previo 	
				<ul style="list-style-type: none"> • Grado de monitoreo de desempeño laboral 	
				<ul style="list-style-type: none"> • Grado de control de materiales 	
				<ul style="list-style-type: none"> • Grado de implementación de acción correctiva 	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

CUESTIONARIO DE ENCUESTA REFERIDO A “LA AUDITORÍA DE DESEMPEÑO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE KELLUYO, 2020”

Estimado(a) trabajador(a) reciba mis saludos cordiales, el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad obtener información para elaborar una tesis acerca de “La auditoría de desempeño y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Kelluyo, 2020”.

Solicito su colaboración para que responda con sinceridad el presente instrumento que es confidencial y de carácter anónimo.

Las opiniones de todos los encuestados serán el sustento de la tesis para optar el grado de Contador Público; nunca se comunicarán los datos individuales a terceros.

Con las afirmaciones que a continuación se exponen, algunos encuestados estarán de acuerdo y otros en desacuerdo. Por favor, exprese con sinceridad marcando con “X” en una sola casilla de las siguientes alternativas:

5. Muy de acuerdo.
4. De acuerdo.
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.
2. En desacuerdo.
1. Muy en desacuerdo.

VARIABLE 1: AUDITORÍA DE DESEMPEÑO

N°	PREGUNTAS	5	4	3	2	1
	Dimensión 1. Eficacia					
1	La municipalidad distrital realiza todos los esfuerzos para el cumplimiento de objetivos.					
2	La municipalidad distrital realiza todos los esfuerzos para el cumplimiento y logro de metas.					
3	Cree usted, que la municipalidad atiende eficientemente a las familias beneficiarias del programa vaso de leche.					
4	La Municipalidad Distrital ha gestionado proyectos de impacto social ante diferentes Ministerios del Perú para el beneficio de la población.					

Dimensión 2. Eficiencia						
5	La gestión del gobierno municipal, es eficiente ante la ciudadanía.					
6	La Municipalidad Distrital ha cumplido eficientemente con el número de fiscalizaciones a establecimientos comerciales.					
7	La Municipalidad Distrital realiza un eficiente registro y control de los inventarios de bienes.					
8	La Municipalidad Distrital brinda con eficiencia la prestación de servicios a la comunidad.					
Dimensión 3. Economía						
9	La Municipalidad Distrital ha logrado con gestionar los ingresos de recaudación de tributos locales.					
10	La Municipalidad Distrital ejecuta el gasto de manera eficiente en proyectos de infraestructura para satisfacer las necesidades de la población objetiva.					
11	La Municipalidad Distrital realiza el gasto eficiente en la ejecución de proyectos productivos para satisfacer las necesidades de la población objetiva.					
12	La Municipalidad Distrital ejecuta responsablemente el presupuesto asignado para el año programado.					
Dimensión 4. Calidad						
13	La población objetiva, se siente satisfecha por la prestación de servicios municipales.					
14	La selección de proveedores de servicios municipales cumple con los procedimientos establecidos en la convocatoria.					
15	La selección de ejecutores de obras cumple los términos de referencia en la entrega oportuna de proyectos ejecutados en la Municipalidad Distrital.					
16	Los funcionarios de la alta dirección municipal apoyan el proceso de mejora continua.					

VARIABLE 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	PREGUNTAS	5	4	3	2	1
Dimensión 1. Planeación						
17	La Municipalidad Distrital realiza todos los esfuerzos para el cumplimiento del Plan Estratégico Institucional.					
18	Conoce usted, los Instrumentos de Gestión Municipal para el funcionamiento eficiente de la Municipalidad.					
19	Los funcionarios de área toman decisiones sobre acuerdos concertados con los subordinados.					
20	La Municipalidad Distrital asigna recursos económicos necesarios para cumplir los objetivos y metas.					
Dimensión 2. Organización						
21	Conoce usted, el organigrama de la Municipalidad Distrital.					
22	Conoce usted, el Manual de Organización y Funciones de la Municipalidad Distrital.					
23	En la Municipalidad Distrital existe una adecuada coordinación entre áreas y unidades para lograr objetivos.					
24	En la Municipalidad Distrital, se organizan adecuadamente para cumplir las actividades programadas.					
Dimensión 3. Dirección						
25	Reconoce usted, que la gerencia de la Municipalidad Distrital promueve el liderazgo para el cumplimiento de objetivos y metas.					
26	Los funcionarios de la Municipalidad Distrital promueven el trabajo en equipo para lograr objetivos y metas.					
27	La Municipalidad Distrital aplica estrategias de comunicación para el logro y cumplimiento de las metas planeadas.					
28	La Municipalidad Distrital aplica estrategias de motivación para el logro y cumplimiento de las metas planeadas.					
Dimensión 4. Control						

29	En la Municipalidad Distrital existe un clima ético para promover políticas de control previo.					
30	Reconoce usted, si se realiza a los funcionarios de la Municipalidad Distrital la evaluación de desempeño laboral.					
31	Se realiza de forma oportuna el control eficiente del uso de materiales en la Municipalidad Distrital.					
32	Se realizan acciones correctivas en su área cuando, se detecta una desviación de las actividades planeadas.					

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 3. Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Frias Guevara, Roberth
I.2. Especialidad del Validador: Dr. en Administración
I.3. Cargo e Institución donde labora: Docente tiempo parcial
I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Encuesta
I.5. Autor del instrumento: Castillo Useda, Li Rubin – Chura Condori, Adrianzen

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					✓
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					✓
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					✓
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de las variables					✓
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					✓
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					✓
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					✓
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					✓
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					✓
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					✓
PROMEDIO DE VALORACIÓN						<u>90%</u>

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....
.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90%

.....
Firma de experto informante

Puno, 26 de enero del 2021.

DNI: 08312356

Teléfono: 939376605

V. PERTINENCIA DE ÍTEM O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO:
Variable 1: Auditoría de desempeño

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	✓		
Ítem 2	✓		
Ítem 3	✓		
Ítem 4	✓		
Ítem 5	✓		
Ítem 6	✓		
Ítem 7	✓		
Ítem 8	✓		
Ítem 9	✓		
Ítem 10	✓		
Ítem 11	✓		
Ítem 12	✓		
Ítem 13	✓		
Ítem 14	✓		
Ítem 15	✓		
Ítem 16	✓		

Variable 2: Gestión Administrativa

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 17	✓		
Ítem 18	✓		
Ítem 19	✓		
Ítem 20	✓		
Ítem 21	✓		
Ítem 22	✓		
Ítem 23	✓		
Ítem 24	✓		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Ítem 25	✓		
Ítem 26	✓		
Ítem 27	✓		
Ítem 28	✓		
Ítem 29	✓		
Ítem 30	✓		
Ítem 31	✓		
Ítem 32	✓		

Puno, 26 de enero del 2021.

.....
Firma de experto informante

DNI: 08312356

Teléfono: 939376605

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Medina Guevara, María Elena
- I.2. Especialidad del Validador: Mgtr. en Administración de Negocios
- I.3. Cargo e Institución donde labora: Docente
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Encuesta
- I.5. Autor del instrumento: Castillo Useda, Li Rubin – Chura Condori, Adrianzen

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					✓
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					✓
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					✓
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de las variables					✓
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					✓
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					✓
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					✓
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					✓
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					✓
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					✓
PROMEDIO DE VALORACIÓN						90%

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90%



.....
Firma de experto informante

DNI: 09566617

Teléfono: 963848046

Puno, 26 de enero del 2021.

V. PERTINENCIA DE ÍTEM O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO:
Variable 1: Auditoría de desempeño

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	✓		
Ítem 2	✓		
Ítem 3	✓		
Ítem 4	✓		
Ítem 5	✓		
Ítem 6	✓		
Ítem 7	✓		
Ítem 8	✓		
Ítem 9	✓		
Ítem 10	✓		
Ítem 11	✓		
Ítem 12	✓		
Ítem 13	✓		
Ítem 14	✓		
Ítem 15	✓		
Ítem 16	✓		

Variable 2: Gestión Administrativa

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 17	✓		
Ítem 18	✓		
Ítem 19	✓		
Ítem 20	✓		
Ítem 21	✓		
Ítem 22	✓		
Ítem 23	✓		
Ítem 24	✓		
Ítem 25	✓		
Ítem 26	✓		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Ítem 27	✓		
Ítem 28	✓		
Ítem 29	✓		
Ítem 30	✓		
Ítem 31	✓		
Ítem 32	✓		

Puno, 26 de enero del 2021.

.....
Firma de experto informante

DNI: 09566617

Teléfono: 963848046

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Vásquez Vásquez, Luz Maribel
 I.2. Especialidad del Validador: Mgtr. en Administración de Negocios
 I.3. Cargo e Institución donde labora: Docente
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Encuesta
 I.5. Autor del instrumento: Castillo Useda, Li Rubin – Chura Condori, Adrianzen

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					95%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					95%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					95%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de las variables					95%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					95%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					95%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					95%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					95%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					95%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					95%
PROMEDIO DE VALORACIÓN						<u>95%</u>


III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%



Firma de experto informante

DNI: 10052979

Teléfono: 987855377

Puno, 26 de enero del 2021

V. PERTINENCIA DE ÍTEM O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO:
Variable 1: Auditoría de desempeño

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	✓		
Ítem 2	✓		
Ítem 3	✓		
Ítem 4	✓		
Ítem 5	✓		
Ítem 6	✓		
Ítem 7	✓		
Ítem 8	✓		
Ítem 9	✓		
Ítem 10	✓		
Ítem 11	✓		
Ítem 12	✓		
Ítem 13	✓		
Ítem 14	✓		
Ítem 15	✓		
Ítem 16	✓		

Variable 2: Gestión Administrativa

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 17	✓		
Ítem 18	✓		
Ítem 19	✓		
Ítem 20	✓		
Ítem 21	✓		
Ítem 22	✓		
Ítem 23	✓		
Ítem 24	✓		
Ítem 25	✓		
Ítem 26	✓		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Ítem 27	✓		
Ítem 28	✓		
Ítem 29	✓		
Ítem 30	✓		
Ítem 31	✓		
Ítem 32	✓		

Puno, 26 de enero del 2021.

.....
Firma de experto informante

DNI: 10052979

Teléfono: 987855377

Anexo 4. Matriz de consistencia

Título: La auditoría de desempeño y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Kelluyo, 2020.						
Autor (es): Li Rubín Castillo Useda - Adrianzen Chura Condori						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES			
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1: Auditora de Desempeño			
			DIMENSIÓN	INDICADORES	CRITERIO, ENUNCIADO, REACTIVOS, PREGUNTAS	ESCALA DE MEDICIÓN
¿Cómo es la relación entre la auditoría de desempeño y la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Kelluyo, 2020?	Analizar la relación entre la auditoría de desempeño y la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Kelluyo, 2020.	Existe una relación directa entre la auditoría de desempeño y la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Kelluyo, 2020.	Eficacia	• Cantidad de objetivos cumplidos	1. La municipalidad distrital realiza todos los esfuerzos para el cumplimiento de objetivos.	5= Muy de acuerdo. 4= De acuerdo. 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 2= En desacuerdo. 1= Muy en desacuerdo
				• Numero de metas logradas	2. La municipalidad distrital realiza todos los esfuerzos para el cumplimiento y logro de metas.	
				• Porcentaje de familias atendidas en programas sociales	3. Cree usted, que la municipalidad atiende eficientemente a las familias beneficiarias del programa vaso de leche.	
				• Porcentaje de proyectos logrados	4. La Municipalidad Distrital ha gestionado proyectos de impacto social ante diferentes Ministerios del Perú para el beneficio de la población.	
			• Grado de gobierno eficiente	5. La gestión del gobierno municipal, es eficiente ante la ciudadanía.		
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específica	Eficiencia	• Numero de fiscalizaciones a establecimientos	6. La Municipalidad Distrital ha cumplido eficientemente con el número de fiscalizaciones a establecimientos comerciales.	
				• Registro de inventarios	7. La Municipalidad Distrital realiza un eficiente registro y control de los inventarios de bienes.	
				• Grado de eficiencia de prestación de servicios	8. La Municipalidad Distrital brinda con eficiencia la prestación de servicios a la comunidad.	
- ¿Cómo es la relación entre la auditoría de desempeño y la planeación de la municipalidad	- Analizar la relación entre la auditoría de desempeño y la planeación de la municipalidad	- Existe una relación directa entre la auditoría de desempeño y la planeación de la municipalidad	Economía	• Porcentaje de ingresos propios	9. La Municipalidad Distrital ha logrado con gestionar los ingresos de recaudación de tributos locales.	

<p>distrital de Kelluyo, 2020?</p> <p>- ¿Cómo es la relación entre la auditoría de desempeño y la organización de la municipalidad distrital de Kelluyo, 2020?</p> <p>- ¿Cómo es la relación entre la auditoría de desempeño y la dirección de la municipalidad distrital de Kelluyo, 2020?</p> <p>- ¿Cómo es la relación entre la auditoría de desempeño y el control de la municipalidad distrital de Kelluyo, 2020?</p>	<p>distrital de Kelluyo, 2020.</p> <p>- Analizar la relación entre la auditoría de desempeño y la organización de la municipalidad distrital de Kelluyo, 2020.</p> <p>- Analizar la relación entre la auditoría de desempeño y la dirección de la municipalidad distrital de Kelluyo, 2020.</p> <p>- Analizar la relación entre la auditoría de desempeño y el control de la municipalidad distrital de Kelluyo, 2020.</p>	<p>distrital de Kelluyo, 2020.</p> <p>- Existe una relación directa entre la auditoría de desempeño y la organización de la municipalidad distrital de Kelluyo, 2020.</p> <p>- Existe una relación directa entre la auditoría de desempeño y la dirección de la municipalidad distrital de Kelluyo, 2020.</p> <p>- Existe una relación directa entre la auditoría de desempeño y el control de la municipalidad distrital de Kelluyo, 2020.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Gasto eficiente en proyectos de infraestructura 	10. La Municipalidad Distrital ejecuta el gasto de manera eficiente en proyectos de infraestructura para satisfacer las necesidades de la población objetiva.					
				<ul style="list-style-type: none"> • Gasto eficiente en proyectos productivos 	11. La Municipalidad Distrital realiza el gasto eficiente en la ejecución de proyectos productivos para satisfacer las necesidades de la población objetiva.					
				<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de ejecución del presupuesto asignado 	12. La Municipalidad Distrital ejecuta responsablemente el presupuesto asignado para el año programado.					
			Calidad	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de Satisfacción de la población 	13. La población objetiva, se siente satisfecha por la prestación de servicios municipales.					
				<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de selección de proveedores de servicio 	14. La selección de proveedores de servicios municipales cumplen con los procedimientos establecidos en la convocatoria.					
				<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de ejecutores de obra 	15. La selección de ejecutores de obras cumplen los términos de referencia en la entrega oportuna de proyectos ejecutados en la Municipalidad Distrital.					
				<ul style="list-style-type: none"> • Grado de apoyo a la mejora continua de procesos 	16. Los funcionarios de la alta dirección municipal apoyan el proceso de mejora continua.					
			Variable 2: Gestión Administrativa						ESCALA DE MEDICIÓN	
			Planeación	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento del plan estratégico institucional 	17. La Municipalidad Distrital realiza todos los esfuerzos para el cumplimiento del Plan Estratégico Institucional.					
				<ul style="list-style-type: none"> • Grado de conocimiento de los instrumentos de gestión 	18. Conoce usted, los Instrumentos de Gestión Municipal para el funcionamiento eficiente de la Municipalidad.					
<ul style="list-style-type: none"> • Grado de toma de decisiones 	19. Los funcionarios de área toman decisiones sobre acuerdos concertados con los subordinados.									
<ul style="list-style-type: none"> • Grado de asignación de los recursos necesarios 	20. La Municipalidad Distrital asigna recursos económicos necesarios para cumplir los objetivos y metas.									
						5= Muy de acuerdo. 4= De acuerdo. 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo				

			Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento del organigrama 	21. Conoce usted, el organigrama de la Municipalidad Distrital.	2= En desacuerdo. 1= Muy en desacuerdo
				<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de manual de organización y funciones 	22. Conoce usted, el Manual de Organización y Funciones de la Municipalidad Distrital.	
				<ul style="list-style-type: none"> • Grado de coordinación entre áreas y unidades 	23. En la Municipalidad Distrital existe una adecuada coordinación entre áreas y unidades para lograr objetivos.	
				<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de organización de actividades programadas 	24. En la Municipalidad Distrital, se organizan adecuadamente para cumplir las actividades programadas.	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de liderazgo de gerencia municipal 	25. Reconoce usted, que la gerencia de la Municipalidad Distrital promueve el liderazgo para el cumplimiento de objetivos y metas.	
				<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia de trabajo en equipo 	26. Los funcionarios de la Municipalidad Distrital promueven el trabajo en equipo para lograr objetivos y metas.	
				<ul style="list-style-type: none"> • Grado de toma de decisiones 	27. La Municipalidad Distrital aplica estrategias de comunicación para el logro y cumplimiento de las metas planeadas.	
				<ul style="list-style-type: none"> • Grado de estrategias de motivación 	28. La Municipalidad Distrital aplica estrategias de motivación para el logro y cumplimiento de las metas planeadas.	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia de control previo 	29. En la Municipalidad Distrital existe un clima ético para promover políticas de control previo.	
				<ul style="list-style-type: none"> • Grado de monitoreo de desempeño laboral 	30. Reconoce usted, si se realiza a los funcionarios de la Municipalidad Distrital la evaluación de desempeño laboral.	
				<ul style="list-style-type: none"> • Grado de control de materiales 	31. Se realiza de forma oportuna el control eficiente del uso de materiales en la Municipalidad Distrital.	
				<ul style="list-style-type: none"> • Grado de implementación de acción correctiva 	32. Se realizan acciones correctivas en su área cuando, se detecta una desviación de las actividades planeadas.	

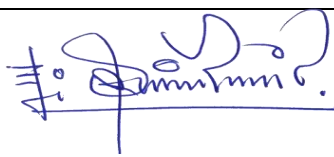

Declaratoria de Originalidad del Autor/ Autores

Nosotros, Castillo Useda Li Rubin y Chura Condori Adrianzen, egresados de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad César Vallejo, San Juan de Lurigancho, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la Tesis titulado: “La auditoría de desempeño y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Kelluyo, 2020” es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, 14 de Marzo del 2021

Apellidos y Nombres del Autor Castillo Useda, Li Rubin	
DNI:42046300	Firma 
ORCID: ID:0000-0001-5734-0127	
Apellidos y Nombres del Autor Chura Condori, Adrianzen	
DNI:46863229	Firma 
ORCID: ID:0000-0003-2331-2309	