



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

La auditoría de desempeño y la toma de decisiones en el  
Área de Abastecimiento de la Dirección Regional de Salud  
del Callao, 2015

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR:**

Br. Adelaida Amparo Porras Carrasco

**ASESOR:**

Dra. Karen Alfaro Mendives

**SECCIÓN:**

Ciencias empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Auditoría gubernamental

**PERÚ - 2017**

PhD. Oscar Guillen Valle

**Presidente**

Dr. John Morillo Flores

**Secretario**

Dra. Karen Lizeth Alfaro Mendives

**Vocal**

### **Dedicatoria**

Mi tesis se la dedico a Dios, quien guía mi camino día tras día, dándome fuerzas, paciencia para seguir adelante en las dificultades que se me presentaban, a mis hijas María Fernanda y Tatyana Elizabeth por su apoyo incondicional en todo momento , a mi familia y amigos por el ánimo que me brindan para alcanzar mis objetivos y meta profesional.

La autora.

### **Agradecimiento**

Al señor Director de la Dirección Regional de Salud del Callao, por el apoyo brindado en la investigación de la institución y al personal docente de la Universidad César Vallejo, por brindarme la oportunidad de desarrollarme profesionalmente, en especial a la Dra. Karen Alfaro Mendives y al Dr. John Morillo Flores por la contribución y orientación en el desarrollo del presente trabajo.

La autora.

## Declaración jurada

Yo, Bachiller, Porras Carrasco Adelaida Amparo, estudiante de la Maestría de Gestión Pública, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 06782194, con la tesis titulada “La auditoría desempeño y la toma de decisiones en el Área de Abastecimiento de la Dirección Regional Salud del Callao -2015”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 31 de Enero del 2016

Adelaida Amparo Porras Carrasco

DNI N° 06782194

## **Presentación**

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial Los Olivos, presento la Tesis titulada “La auditoría desempeño y la toma de Decisiones en el Área de Abastecimiento de la Dirección Regional de Salud del Callao – 2015;” en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para optar el grado de: Magister en Gestión Pública.

La presente investigación está estructurada en ocho capítulos; En el primer capítulo se describe la introducción referente a la auditoría de desempeño y la toma de decisiones, así como la justificación y los objetivos a lograr en el desarrollo de la investigación, los antecedentes nacionales e internacionales y las definiciones teóricas de diversos autores referente al estudio de las variables; En el segundo capítulo se hace referencia a la metodología utilizada como tipo, diseño y método de investigación, asimismo, se identifica a la población de estudio y la muestra y, así también, se consideran las técnicas de recolección de datos y el procedimiento de la información ; En el tercer capítulo, se describen los resultados obtenidos y se contrastan las hipótesis, utilizando la estadística descriptiva e inferencial respectivamente; En el cuarto capítulo se discute acerca de los resultados en función a los antecedentes encontrados; En el quinto capítulo se hace referencias a las conclusiones y doy mi punto de vista acerca de la investigación; En el sexto capítulo, se plantean las recomendaciones sobre lo acontecido en la investigación; En el séptimo capítulo se hace la mención sobre las referencias bibliográficas que se utilizaron en la investigación para elaborar la tesis, finalmente, en el octavo capítulo se señalan los anexos.

Señores miembros del jurado, espero que la presente investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

## Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
<b>I. Introducción</b>	
1.1. Antecedentes	15
1.2. Fundamentación científica, técnica	20
1.3. Justificación	28
1.4. Problema	30
1.5. Hipótesis	33
1.6. Objetivos	33
<b>II. Marco metodológico</b>	
2.1. Variables	36
2.2. Operacionalización de variables	38
2.3. Método	39
2.4. Tipo de estudio	39
2.5. Diseño	40
2.6. Población, muestra y muestreo	41
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	42
2.8. Métodos de análisis de datos	48
2.9. Consideraciones éticas	48

<b>III. Resultados</b>	50
<b>IV. Discusión</b>	59
<b>V. Conclusiones</b>	62
<b>VI. Recomendaciones</b>	65
<b>VII. Referencias bibliográficas</b>	68
<b>Anexos</b>	72
Anexo 1. Matriz de consistencia	
Anexo 2. Operacionalización de la variable	
Anexo 3. Instrumentos	
Anexo 4. Carta	
Anexo 5. Validaciones	
Anexo 6. Base de datos	
Anexo 7. Artículo científico	



## Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable de auditoría de desempeño	38
Tabla 2. Operacionalización de la variable de la toma de decisiones	38
Tabla 3. Escala de medición del cuestionario de auditoría de desempeño	43
Tabla 4. Baremo para la medición de la auditoría de desempeño	44
Tabla 5. Escala de medición del cuestionario para medir la toma de decisión	45
Tabla 6. Baremo para la medición de la toma de decisiones	45
Tabla 7. Validez del instrumento que mide la auditoría de desempeño	45
Tabla 8. Validez del instrumento que mide la toma de decisiones	46
Tabla 9. Confiabilidad - alpha de cron Bach	47
Tabla 10. Distribución de frecuencia y porcentajes de trabajadores administrativos según la percepción sobre la auditoría de desempeño	51
Tabla 11. Distribución de frecuencias y porcentajes de trabajadores administrativos según percepciones sobre el nivel de la auditoría de desempeño por dimensión	52
Tabla 12. Distribución de frecuencias y porcentajes de trabajadores administrativos según percepción de la toma de decisiones	53
Tabla 13. Distribución de frecuencias y porcentajes de trabajadores administrativos según percepción de nivel de toma de decisiones por dimensiones	54
Tabla 14. Coeficiente de correlación de Spearman de las variables: Auditoría de desempeño y toma de decisiones	55
Tabla 15. Coeficiente de correlación de Spearman de las variables: Auditoría de desempeño y el nivel de conocimientos de los resultados	55
Tabla 16. Coeficiente de correlación de Spearman de las variables: Auditoría de desempeño y el nivel de programabilidad	56
Tabla 17. Coeficiente de correlación de Spearman de las variables: Auditoría de desempeño y los criterios para la toma de decisiones	58

## Lista de figuras

	Pág.
Figura 1. Esquema del diseño de investigación	41
Figura 2. Distribución porcentual de los trabajadores administrativos según la percepción de la auditoria de desempeño	51
Figura 3. Distribución de frecuencia y porcentajes de trabajadores administrativos según la percepción sobre el nivel de la auditoría de desempeño por dimensión	52
Figura 4. Distribución de frecuencias y porcentajes de trabajadores administrativos según la percepción de la toma de decisiones	53
Figura 5. Distribución de frecuencia y porcentajes de trabajadores administrativos según la percepción sobre el nivel de la toma de decisiones	54

## Resumen

La presente investigación tiene como objetivo, determinar la relación que existe entre la auditoria de desempeño y la toma de decisiones en el área de abastecimiento de la dirección regional de salud del Callao – 2015, se fundamentó en las siguientes teorías para las dos variables auditoria de desempeño y toma de decisiones de Sánchez Maldonado, Franklin, Likert, Heller, Donnelly, Gibson e Ivancevich y Mercado.

El método empleado en la investigación fue, el hipotético- deductivo. Esta investigación tiene como propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal de enfoque cuantitativo, tipo básico con una población de 180 trabajadores, el muestreo es no probabilístico, el tamaño de la muestra fue de 180 trabajadores del área de abastecimiento se utilizó como instrumento dos cuestionarios en la escala de R. Likert que brindó información sobre la auditoria de desempeño y su relación con la toma de decisiones a través de sus dimensiones, cuyo resultados se presentan en tablas y figuras.

La investigación concluye que la auditoria de desempeño se relaciona significativamente con la toma de decisiones en el área de abastecimiento de la dirección regional de salud Callao – 2015, dando como resultado un coeficiente de correlación de  $r = (0.427)$  y  $sig. = (0.000)$ , representando una relación entre las dos variables.

**Palabras claves:** Percepción, auditoria de desempeño y toma de decisiones.

## Abstract

This research aims to determine the relationship between performance auditing and decision-making in the area of supply of the regional health directorate of Callao - 2015, it was based on the following theories to the two audit performance variables and decisions Franklin Sánchez Maldonado, R. Likert, Heller, Donnelly, Gibson and Ivancevich and Market.

The research method used was deductive hypothetical. This research aims at the non-experimental design correlational level cross-sectional quantitative approach, basic type with a population of 180 workers, sampling is not probabilistic, the sample size was 180 workers in the supply area was used as Two questionnaires instrument in R. Likert scale that provided information on the performance audit and its relationship with decision making through its Dimension, whose results are presented in tables and figures.

The research concludes that the performance audit is significantly related to decision making in the area of supply of the regional health directorate Callao- 2015, resulting in a correlation coefficient  $r = (0.427)$  sig. = (0.000), representing a relationship between the two variables.

**Key words:** Perception, performance audit and decision making.

## **I. Introducción**

De acuerdo a la revisión de otras tesis, como antecedentes de la presente, estas coinciden en sus estudios, fundamentalmente, sobre la percepción que tienen los trabajadores en cuanto a la auditoría de desempeño y la toma de decisiones que se dan en las diversas entidades públicas, siendo el principal objetivo principal Establecer la relación que existe entre la Auditoría de Desempeño y la Toma de Decisiones en el área de Abastecimiento de la Dirección Regional de Salud del Callao - 2015.

La Dirección Regional de Salud del Callao es una institución que tiene como finalidad diseñar, propone, ejecuta y evalúa las políticas de atención integral de salud en la provincia constitucional del callao, con eficiencia y calidad, contribuyendo a mejorar las condiciones de vida de la población; La dirección regional de salud del callao tiene como objetivo fortalecer el acceso a una atención integral de calidad priorizando a la población vulnerable y promoviendo la participación de la comunidad organizada y de otros sectores en el ámbito del gobierno regional del callao, tiene a su cargo 47 establecimientos de salud distribuidos en 3 Redes: Red de Salud BEPECA (Bellavista; La Perla y Callao), Red Bonilla y Red Ventanilla.

En la región callao se cuenta con 3 Hospitales: Hospital “Daniel Alcides Carrión”, “San José” y Ventanilla, que son Unidades Ejecutoras que dependen técnica y normativamente de la dirección regional de salud del callao; Misión de Diseñar, proponer, ejecutar y evaluar las políticas de atención integral de salud en la provincia constitucional del callao, con eficiencia y calidad, contribuyendo a mejorar las condiciones de vida de la población; Así mismo tiene la visión de que la población alcanzará un adecuado nivel de salud con equidad, accesibilidad y universalidad; contando con una organización exitosa y competitiva, con personal comprometido y altamente calificado.

La presente investigación de auditoría de desempeño brindara a la dirección regional de salud del callao, la información necesaria para poder actuar en el área de abastecimiento de acuerdo a los resultados; se considera de gran ayuda la información que se brindara de este estudio; Así mismo, el objetivo de este estudio es realizar una investigación innovadora que ayude a conocer la realidad en el área de abastecimiento para que con ese precepto se dé una respuesta de transformación y cambio.

La presente se realizó mediante la búsqueda de antecedentes nacionales e internacionales encontrando tesis de investigación similares que ayudaron al desarrollo del estudio como:

### **1.1. Antecedentes**

#### **Nacionales**

Saavedra, (2014), en su trabajo de investigación la “Auditoría de desempeño en el área de recursos humanos de la municipalidad distrital norte chico del dpto. Lambayeque en el período 2011 y propuesta de un sistema a de mejor gestión” la auditoría de desempeño es el examen objetivo, metódico y ordenado de las operaciones financieras y administrativas de una entidad o empresa, por parte de un equipo especializado ajeno a ella, la que se efectúa con posterioridad a su ejecución con el objetivo de evaluar la situación de las mismas.

Mancillas, (2001), en su libro titulado “La auditoría administrativa: un enfoque científico“. Es una técnica de control, que lleva a cabo una revisión de los hechos mediante la investigación, entonces podremos afirmar que es útil a la administración y por tanto a las organizaciones ya que al evaluar las decisiones administrativas, permite el mejoramiento de éstas, incrementando así no sólo su eficiencia sino también su efectividad.

Motta(2006) indica en “la Auditoria de Gestión en la Gerencia para la Toma de Decisiones en el Área de Abastecimiento Hospitalario” Tesis para optar el grado de Magíster en Auditoria Integral de la Universidad Nacional Federico Villarreal, cuyo objetivo general fue conocer los resultados del empleo de la auditoría de gestión mediante la aplicación de técnicas e instrumentos diseñados para tal fin, con el objetivo de mejorar el rendimiento profesional a nivel del Área de Abastecimiento en el Hospital General María Auxiliadora. Esta investigadora utilizó como tipo de investigación descriptiva, y un nivel de investigación Correlacional, aplicada a todo el personal de este hospital, considerado como población y como muestra el personal que trabaja en el área de abastecimiento del mismo. Por otra parte, utilizó como técnicas e instrumentos de recolección de datos el análisis documental, entrevista, observación y encuesta, siendo los instrumentos las Guías y el cuestionario respectivamente. En su conclusión final afirmando que La Auditoria de Gestión en el Área de Abastecimiento del Hospital General María Auxiliadora, permitirá

mejorar el rendimiento profesional del potencial humano y la gestión logística, para hacerlo competitivo en relación con otras organizaciones que se dedican a la actividad hospitalaria.

### **Internacionales**

Hernández, (2008), en su monografía titulada, “La auditoría de desempeño en el área de recursos humanos de Es Salud”; La auditoría de gestión es el examen que se efectúa a una entidad por un profesional externo e independiente, con el propósito de evaluar la eficacia de la gestión con relación a los objetivos generales de la entidad, su eficiencia como organización y su actuación y posicionamiento desde el punto de vista competitivo, con el propósito de emitir un informe sobre la situación global de la misma y la actuación de la dirección.

Héller (2003), en su libro “La toma de decisiones, para el la toma de decisiones es: Un juicio o una elección entre dos o más opciones, y es algo que surge de innumerables situaciones, ya sean para solucionar un problema o para aplicar una medida. Por definición, los directivos han de saber tomar decisiones. ¿Quién toma las decisiones? Una decisión consiste en elegir entre diversas posibilidades, y es el ejecutivo quien hace tal elección. Una elección puede tomarse de manera inmediata, pero suele suponer un proceso de identificación. Para llegar a una decisión, debe definirse el objetivo, enumerar las opciones disponibles, elegir entre ellas y luego aplicar dicha opción. Las decisiones y el proceso de tomarlas son fundamentales en la gestión”

Torres (2002), en su libro titulado “La Auditoria Operativa un Instrumento para la mejora de la gestión pública”, habla de las iniciativas llevadas a cabo por los países involucrados en la mejora de la economía, eficiencia de las Administraciones Públicas destacan, junto a la auditoría operativa, la gestión y control por objetivos, la participación de operadores privados en la prestación de servicios públicos, la implantación de líneas de responsabilidad, de sistemas de costos, la evaluación de políticas públicas y la calidad como orientación para la renovación de los servicios. En este trabajo, se ubica la auditoría operativa en el contexto actual de reformas de las Administraciones Públicas, resaltando su papel como instrumento para la mejora continua de la gestión y de la rendición de cuentas. Tanto a nivel nacional como internacional, la auditoría operativa está considerada por



todos los órganos institucionales de control como un componente básico de la auditoría pública, que proporciona una evaluación independiente de la actividad y logros de la entidad. La auditoría operativa, utiliza metodología, técnicas de trabajo y normas o directivas cada vez más definidas y contrastadas, se encuentran actualmente en plena expansión, aunque la delimitación de "las mejores prácticas" y el diseño de indicadores ad hoc todavía suponen retos importantes, en los que esta obra profundiza.

Donnelly, Gibson e Ivancevich (2005), en su libro “Fundamentos de Dirección y de Administración de Empresas”, precisan que en estas decisiones siempre está presente la situación económica, debido que tiene presente lo que costará y también el tiempo en el que se realizará; y luego agrega: “En una organización, los gerentes de todos los niveles toman decisiones, cuya inflación puede determinar desde la supervivencia de la empresa hasta solamente el sueldo inicial de un gerente recién reclutado. De cualquier modo, todas las decisiones tienen influencia, amplia o reducida en el desempeño, por lo que los gerentes deben desarrollar habilidades para tomarlas, el futuro de una compañía estadounidense tan importante como Apple Computer depende de la calidad de las decisiones que tomen sus gerentes para responder a las condiciones del mercado y de competitividad. La calidad de las decisiones de los gerentes es la medida de su eficacia y su valor para la organización. Así es que, nos guste o no, los gerentes son evaluados y recompensados con base en la importancia, número y resultados de sus decisiones”.

Sánchez, (2011), en su trabajo de investigación titulado la “Auditoria control de desempeño de los recursos humanos”. Afirma que esta comunicación es fruto de una línea de investigación en auditoría de recursos humanos que comenzó en el año 2000, que ha sido muy fructífera y que a la fecha ha producido diez artículos y un libro, la última presentación se realizó en la Conferencia Latinoamericana de Escuelas de Administración (CLADEA), realizada a finales del año 2011 en San Juan en Puerto Rico, esta comunicación resume todo ese trabajo. Se construyeron instrumentos para auditar y controlar la gestión del desempeño de los trabajadores. Como metodología se hizo una mezcla del enfoque clásico de la auditoría financiera, con técnicas de aceptación generales de flujogramación y los conceptos técnicos fundamentales de evaluación del desempeño, además se trabajó el diseño de una batería de indicadores de gestión. A nivel de resultados se construyó un proceso sistémico de evaluación para los trabajadores, se diseñó un

programa detallado de auditoría que cubre cinco etapas, previo a ello, se identificaron los atributos por etapa, que tiene la evaluación de los trabajadores, como así también sus riesgos asociados para su auditoría y se construyó un conjunto de indicadores de gestión. Como producto final de la investigación se escribió en el año 2011 el libro “Control de Gestión del Desempeño de los Recursos Humanos”, que fue editado en Chile por Thomson Reuters. Palabras clave: Auditoría, auditoría de recursos humanos y evaluación del desempeño.

Mercado (2003), en su libro titulado la “Administración aplicada” a tratar el tema de las decisiones, indica que son guiadas generalmente a lo económico y estas decisiones ya tomadas, deben lograr sus objetivos minimizando costo y tiempo; y luego agrega: “La Toma de Decisiones es la característica principal que define a un ejecutivo. Existen proverbios en el mundo de los negocios que dicen: dime que decisiones tomas y te diré cuanto ganas. Aun siendo tan importante la tarea de la toma de decisiones, es triste e incomprensible observar que cuando un ejecutivo elabora y presenta su currículum Vitae, menciona en él su escolaridad, sus datos familiares, sus aficiones, los deportes que practica, sus trabajos en orden cronológico, etc., pero muy rara vez menciona las decisiones que el cargo que desempeña lo obliga a tomar. Y esto creo que es lo mejor porque lo define al individuo, ya que un ejecutivo debe tomar constantemente decisiones y, si estas son la mayor parte del tiempo correctas, será un ejecutivo con éxito. Todos los ejecutivos exitosos y eficientes, reúnen confianza y tiene plena seguridad en su intuición; Hay muchas ocasiones en que sus conocimientos y su entrenamiento no son suficientes y tienen que apelar a su conocimiento intuitivo, para esperar que su decisión sea aceptada”. En cierta forma, podríamos decir que la toma de decisiones es un arte, ya que pocas personas tienen el don de la Intuición, pero es casi seguro que este es parte de todos los ejecutivos de primera clase. Pero también es cierto, que no todos los ejecutivos de primera clase nacieron con él. Por el contrario, la mayoría lo adquirió y aprendió a desarrollarlo y/o aplicarlo. Estas personas poseen un mayor dominio de las situaciones que se les presenta. En virtud en que los negocios no se habían desarrollado antiguamente, tampoco se le había dado importancia a la decisión, actualmente puede ser la causa del éxito o de la rutina de una empresa. La única clase de decisión que realmente se concentra en la resolución de problemas, es la que tiene importancia, la de rutina; es la decisión que podríamos calificar de táctica. En este caso, la tarea consiste en elegir entre unas pocas

alternativas obvias. El criterio de selección es habitualmente económico; la decisión debe lograr el fin deseado con el mínimo esfuerzo y costo. Pero las decisiones importantes, que realmente cuentan, son estratégicas. Implican averiguar cuál es la situación, o bien averiguar cuáles son los recursos. Estas son las decisiones específicamente administrativas. Maldonado, (2006), en su libro titulado la “Auditoría de desempeño” expone algunos conceptos de auditoría de desempeño, entre ellos el siguiente: La auditoría integral es la evaluación multidisciplinaria, independiente con enfoque de sistemas, del grado y forma de cumplimiento de los objetivos de una organización, de las relaciones con su entorno, así como de sus operaciones, con el objeto de proponer alternativas para el logro más adecuado de sus fines y mejor aprovechamiento de sus recursos. En base a las definiciones anteriores, se añade que, la auditoría de desempeño es un examen sistemático, objetivo, metódico, comprensivo; que tiene como propósito establecer el cumplimiento de los objetivos empresariales; en base a una estructura organizacional adecuada y relacionada; y además se establece el grado de economía, eficiencia, eficacia, ecología y ética en la planeación, organización, ejecución y control de los recursos de toda organización, con el enfoque hacia la utilización más racional y adecuada de los recursos.

Franklin, (2008), en su libro titulado la “Organización de Empresas: Análisis, Diseño y Estructura”. En 1949, Billy E. Goetz declara el concepto de auditoría administrativa, que es la encargada de descubrir y corregir errores de administrativos. Seis años después, en 1955, Harold Koontz y Cyril O'Donnell, también en sus Principios de Administración, proponen a la auto-auditoría, como una técnica de control del desempeño total, la cual estaría destinada a "evaluar la posición de la empresa para determinar dónde se encuentra, hacia dónde va con los programas presentes, cuáles deberían ser sus objetivos y si se necesitan planes revisados para alcanzar estos objetivos.

### **Marco legal de la investigación**

La base Legal de la presente investigación está conformada por la Ley N.26842 (Ley General de Salud) promulgada el 20 de julio de 1997. Este dispositivo legal señala en su artículo 37 que: “Los establecimientos de salud y los servicios médicos de apoyo, cualquiera que sea su naturaleza o modalidad de gestión, deben de cumplir los requisitos que disponen los reglamentos y normas técnicas que dicta la Autoridad de Salud de nivel nacional con relación a planta física, equipamiento, personal asistencial, sistemas de

saneamiento y control de riesgos relacionados con los agentes ambientales físicos, químicos, biológicos y económicos y además que proceden atendiendo a la naturaleza y complejidad de los mismos.

El artículo 38, de la Ley General de Salud especifica que: “Los establecimientos de salud y servicios, quedan sujetos a la evaluación y control periódico a las autoridades que dispone la Autoridad de Salud a nivel nacional dictando normas de evaluación, control y auditorias correspondientes.”

Finalmente en el artículo 39 señala que: “Los establecimientos de salud, sin excepción, están obligados a prestar atención medica- quirúrgica de emergencia, a quien la necesita y mientras subsista el estado de grave riesgo para su vida o salud, en la forma y condiciones que establece el reglamento”.

## **1.2. Fundamentación científica de la investigación**

La evolución de la Auditoria está íntimamente ligada con el desarrollo del pensamiento administrativo, que se desdobra en dos etapas muy marcadas: las eras pre-científicas y científicas, esta última con el surgimiento de Frederick W. Taylor con su obra Principios de la Administración Científica y Henry Fayol, con su obra Administración Industrial y General, quienes son los pioneros de la administración científica propiciando el surgimiento de escuelas y enfoques que enriquecen el pensamiento administrativo con el correr del tiempo. A partir del siglo XII de la presente era, se inicia la conversión de los comerciantes individuales en organizaciones sociales, debido al incremento de sus operaciones, las que posteriormente se extendieron al comercio exterior, situación creó la necesidad de efectuar un control a los registros contables para consisten ciar la información financiera. Durante la Primera Guerra Mundial, comienza la expansión de las empresas cuya producción se orientaba a la fabricación de material bélico, con lo cual crecían las transacciones comerciales, creándose la necesidad de supervisar los contratos y el movimiento contable-financiero que era muy significativo. En la década de los 40 el crecimiento del sistema financiero a nivel internacional y nacional, la polarización del desarrollo entre los países del Norte y Sur, entre otros problemas económicos de origen estructural y coyuntural de las sociedades contemporáneas, sirvieron de sustento para la

creación de organismos financieros internacionales, como el Banco Mundial, Fondo Monetario Internacional, Banco Interamericano de Desarrollo, Club de París, etc., con el objeto de otorgar créditos financieros a los países miembros de su organización que lo soliciten. Estas operaciones que conllevan grandes desembolsos económicos, motivaron que se establezcan mecanismos de control financiero y administrativo para cautelar una correcta administración de los recursos. (Taylor y Fayol, 1971, p. 95).

El desarrollo de las empresas privadas y públicas, a partir de 1960 a nivel mundial, como resultado del incremento de la densidad demográfica, oferta y demanda del mercado, modernización de la tecnología e investigación, creación de empresas multinacionales, fortalecimientos de la inversión de los países desarrollados en los subdesarrollados, etc., motivaron la necesidad de crear un sistema de control financiero y operativo que evalúe la gestión empresarial para contribuir a maximizar resultados. Paralelamente, se incrementan las Facultades de Ciencias Administrativas, Contables y Financieras en las Universidades Públicas y Privadas, como una respuesta a la necesidad de administrar los recursos empresariales en forma eficiente y eficaz dentro del contexto administrativo, dejando de lado el comportamiento empírico, para dar paso a la aplicación de técnicas del proceso administrativo, dentro de los cuales se comprende a la Auditoría, como asignatura de la carrera profesional. En las décadas de los '80 y '90 que comprende a la modernización del sector empresarial, con la implementación de los sistemas informáticos y desarrollo de la doctrina de la calidad total, reingeniería, excelencia administrativa, etc., se afianza la auditoría como una técnica de control para evaluar el sistema de información administrativa de la empresa y fundamentalmente el grado de identidad del trabajador para con su empresa, sin cuyo requisito cualquier esfuerzo adicional resulta estéril y mecánico. En la actualidad las empresas solicitan ser auditadas bajo una concepción integral, o sea en los campos administrativos, contable-financieros y de gestión, para conocer sus fortalezas y debilidades de la operatividad, de esta forma se asegura el planteamiento de recomendaciones viables. Autores de reconocido prestigio internacional vienen publicando obras y textos universitarios sobre Auditoría que forman parte del acervo bibliográfico de empresas y universidades, de esta forma se consolida su aplicación. (Taylor y Fayol, 1971, p. 95)

Para Druker, el conocimiento será el factor predominante en los años por venir, de hecho ya lo es actualmente en gran manera, pero en la sociedad será el principal recurso. Entre sus rasgos característicos se puede mencionar: que no tendrá fronteras; provocará además una gran movilidad social que permitirá el ascenso de los individuos con talento, que por otra parte será facilitado por el mejor acceso a la educación, que producirá fracasos y no solo éxitos, ya que muchos tendrán la capacidad y talento, pero no todos podrán conseguir lo mejor. Todo ello va a hacer a la sociedad futura sumamente competitiva, tanto para las organizaciones como para los mismos individuos. La velocidad y universalidad del acceso al conocimiento hará que todas las instituciones, no solo comerciales sino también escuelas, universidades, hospitales e incluso agencias gubernamentales, sean globalmente competitivas, incluso si sus actividades y principal mercado son locales, actualmente se entiende como trabajadores del conocimiento a personas muy preparadas en sus especialidades, con gran bagaje teórico, pero lo que se avecina para el futuro será también lo que se podría denominar tecnólogos del conocimiento, esto es técnicos en computación. Diseñadores de software, analistas de laboratorios clínicos. Tecnólogos de manufacturas, para legales etc. (Druker, 2001).

### **Bases teóricas de la auditoría de desempeño**

#### **Auditoría de desempeño**

Álvarez (2010), en su libro "La auditoría de desempeño" afirma que 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. (p. 72)

La auditoría de desempeño es un examen que se realiza a todas las instituciones públicas con la finalidad de determinar e informar el grado de correspondencia entre la información y los criterios establecidos, la auditoría debe ser realizada por una persona competente e independiente. Para hacer una auditoría, debe existir información en forma verificable y algunas normas (criterios) mediante los cuales el auditor pueda evaluar la información. Para ser verificable, la información debe ser cuantificable. La información cuantificable puede y de hecho asume muchas formas. Es posible auditar cosas tales como los estados

financieros de una organización, el tiempo que requiere un empleado para realizar una labor, el costo total de un contrato de construcción con el gobierno y la declaración de impuestos de una persona.

### **La Auditoría de desempeño**

Según el autor Egúsqüiza (2000) define:

La auditoría de desempeño, es el examen que se efectúa a una empresa por un profesional externo e independiente, con el propósito de evaluar la eficacia de la gestión en relación con los, objetivos generales, su eficiencia como organización, actuación y su posicionamiento desde el punto de vista competitivo con el propósito de emitir un informe sobre la situación global de la misma y la actuación de la dirección. (p. 69)

### **Dimensiones de la variable 1: auditoría de desempeño**

#### **Auditoría**

La Auditoría "es un examen sistemático de los estados financieros, registros y operaciones con la finalidad de determinar si están de acuerdo con las NIFS, con las políticas establecidas por la dirección y con cualquier otro tipo de exigencias legales o voluntariamente aceptadas", la auditoría tiene como objeto averiguar la exactitud, integridad y autenticidad de los estados financieros. Su principal tarea es la adecuación y fiabilidad de los sistemas de información y de las políticas y procedimientos operativos existentes en los distintos departamentos de la empresa por eso en estas existen vanos departamentos y empleados responsables de todas sus actividades. (Spencer, 2007, p. 510)

#### **Objetivos de la auditoría**

Los objetivos de la Auditoría es determinar el logro de sus objetivos y metas asociados a la entrega de bienes o servicios públicos, así como los procesos críticos y factores que podrían estar limitados.

Establecer los controles realizados por el gestor de los procesos críticos de producción y de soporte o público es adecuado si proveen información necesaria y suficiente, y si es utilizada en los procesos de toma de decisiones.

Establecer si la obtención, utilización de los insumos (recursos humanos, financieros, equipos entre otros y los procesos del bien o servicio público se realizaran de manera eficaz, eficiente, economía y calidad. (CLAI, 2012).

### **Orientación de la auditoría**

Se orienta a la búsqueda de mejorar en la gestión pública considerando el impacto positivo en el bienestar del cuidado y fomentando la implementación de una gestión para resultados y la rendición de cuentas, se considera un enfoque orientado a lo aquellas áreas cual implica evidenciar conjuntamente con las entidades principales de mejora en la gestión pública para identificar y analizar sus permitan causas de las distintas dimensiones a fin de formular recomendaciones que su implementación mediante las acciones de mejora (CLAI, 2012)

### **Elementos de la auditoría de desempeño**

Los elementos de una auditoría del sector público (auditor, parte responsable, usuarios previstos, la materia y los criterios) como se define en la ISSAI 100, pueden asumir distintas características en la auditoría de desempeño. Los auditores deben identificar explícitamente los elementos de cada auditoría y comprender sus implicaciones para que puedan realizar su auditoría de manera apropiada.

### **Las tres partes de la auditoría de desempeño:**

Los auditores con frecuencia tienen discreción considerable en la selección de temas y la identificación de criterios, lo que a su vez influye en quiénes son las partes responsables relevantes y los usuarios previstos. Si bien los auditores pueden dar recomendaciones, deben tener cuidado de no asumir las responsabilidades de las partes responsables. Los auditores en las auditorías de desempeño suelen trabajar en equipo ofreciendo habilidades diferentes y complementarias.

El papel de la parte responsable puede ser compartido por una amplia gama de individuos o entidades, cada uno responsable de un aspecto diferente del tema de estudio. Algunas partes pueden ser responsables de las acciones que han causado problemas; otras pueden ser capaces de iniciar cambios para abordar las recomendaciones derivadas de una



auditoría de desempeño, y otras pueden ser responsables de proporcionar información o evidencia al auditor. ISSAI 300 – Principios Fundamentales de la Auditoría de Desempeño  
Los usuarios previstos son las personas a quienes el auditor prepara el informe de auditoría de desempeño. La legislatura, los organismos gubernamentales y el público pueden ser los usuarios previstos. Una parte responsable también puede ser un usuario previsto, pero rara vez será el único. ISSAI 300, (p. 4)

## **Bases teóricas de la toma de decisiones**

### **Toma de decisiones**

Es un proceso que se requiere en cualquier actividad, en cualquier situación, desde las más simples hasta las más complejas. En verdad, la vida consiste en una serie de decisiones y cada una es diferente a las otras, pues la experiencia es diferente; La toma de decisiones implica que se puede hacer que las cosas sucedan, en vez de dejar que simplemente ocurran. (Oskar, 2010)

Donnelly, Gibson e Ivancevch (2005), en su libro “Fundamentos de dirección y de Administración de Empresas”, precisan que estas decisiones siempre están presentes en la situación económica, debido que tiene presente lo que costara y también el tiempo en el que se realizara; y luego agrega: “En una organización, los gerentes de todos los niveles toman decisiones, cuya inflación puede determinar desde la supervivencia de la empresa hasta solamente el sueldo inicial de un gerente recién reclutado. De cualquier modo todas las decisiones tiene influencia, amplia o reducida en el desempeño, por lo que los gerentes deben desarrollar habilidades para tomarlas, el futuro de una compañía estadounidense tan importante como Apple Computer depende de la calidad de las decisiones que tomen sus gerentes para responder a las condiciones del mercado y de la competitividad. La calidad de las decisiones de los gerentes es la medida de su eficacia y su valor para la organización. Así es que, nos guste o no los gerentes son evaluados y recompensados con base en la importancia, número y resultado de sus decisiones”.

## **Dimensiones de la variable 2: toma de decisiones**

### **Dimensión 1: El nivel del conocimiento de los resultados**

Es una consecuencia o resultado define lo que ocurrirá si se elige una alternativa o un curso de acción en particular. La toma de decisiones puede estar basada en resultados o

consecuencias que pueden conocerse con certeza; consecuencias que se conocen con una probabilidad de ocurrencia (riesgo) y, consecuencias desconocidas o con probabilidades muy inciertas (incertidumbre). Si el estado de resultados es de certeza, el conocimiento es completo y exacto de lo que produce cada alternativa. Si el estado de resultados es de riesgo, se puede identificar la posibilidad de múltiples resultados para cada alternativa, estado de resultados es de incertidumbre, se pueden identificar múltiples consecuencias para cada alternativa, pero no conocer la probabilidad asociada a cada resultado. (Oskar, 2010)

La toma de decisiones es un proceso que se requiere en cualquier actividad de la vida diaria, la vida diaria consiste en una serie de decisiones y cada una es diferente a las otras ya sea en la vida personal, profesional.

### **Dimensión 2: El nivel de programabilidad**

Las decisiones pueden ser programadas o no programadas. Las decisiones programadas se basan en un conjunto de reglas o procedimientos de decisión, e implican la toma de decisiones bajo certeza, en razón de que todos los resultados o consecuencias son conocidos de antemano. Las decisiones no programadas no tienen reglas o procedimientos pre-establecidos: los cambios de las condiciones son tales que no se pueden formular reglas de decisión. (Oskar, 2010)

### **Dimensión 3: Los criterios para la toma de decisiones**

Un modelo de toma de decisiones que describa la manera como se pueden tomar las decisiones puede ser un modelo normativo o descriptivo. Por ejemplo, el modelo económico clásico es un modelo normativo, porque asume la completa racionalidad del que toma la decisión, con información completa sobre las alternativas y la optimización del valor esperado como meta (Oskar, 2010)

### **La importancia de saber tomar decisiones**

Para muchas personas, tomar decisiones importantes en la vida existe un cierto temor o al menos incertidumbre, por si se elige incorrectamente. Cuando se trata de decidir una ocupación o unos estudios, éste proceso está cargado de inseguridad, porque sabemos que esta elección va a marcar nuestro estilo de vida y porque somos conscientes que estamos decidiendo nuestro futuro profesional y vital. Tomar una buena decisión consiste en trazar el objetivo que se quiere conseguir, reunir toda la información relevante y tener en cuenta las preferencias del que tiene que tomar dicha decisión. Si queremos hacerlo correctamente, debemos ser conscientes de que una buena decisión es un proceso que necesita tiempo y planificación. Por ello la única manera de tomar una buena decisión es a través de la aplicación de un buen procedimiento, o modelo de toma de decisiones, el cual nos ahorrará tiempo, esfuerzo y energía. La mayoría de autores coinciden en señalar seis criterios para tomar una decisión eficaz y que destacamos como: Concentrarse en lo realmente importante, realizar el proceso de forma lógica y coherente, Considerar tanto los elementos objetivos como los subjetivos y utilizar una estructura de pensamiento analítica e intuitiva, Recoger la información necesaria para optar o elegir, Recopilar las informaciones, opiniones, etc., que se han formado en torno a la elección y Ser directos, flexibles antes, durante y después del proceso.

### **El proceso de toma de decisiones**

La necesidad de tomar decisiones rápidamente en un mundo cada vez más complejo y en continua transformación, puede llegar a ser muy desconcertante, por la imposibilidad de asimilar toda la información necesaria para adoptar la decisión más adecuada. Todo ello nos conduce a pensar que el tomar decisiones supone un proceso mental, que lleva en si mismo los siguientes pasos: Identificación del problema: tenemos que reconocer cuando estamos ante un problema para buscar alternativas al mismo. En este primer escalón tenemos que preguntarnos, ¿qué hay que decidir?, análisis del problema: en este paso habremos de determinar las causas del problema y sus consecuencias y recoger la máxima información posible sobre el mismo. En esta ocasión la cuestión a resolver es, ¿cuáles son las opciones posibles?, evaluación o estudio de opciones o alternativas: aquí nos tenemos que centrar en identificar las posibles soluciones al problema o tema, así como sus posibles consecuencias. Nos debemos preguntar, ¿cuáles son las ventajas e inconvenientes de cada alternativa?, selección de la mejor opción: una vez analizadas todas las opciones o

alternativas posibles, debemos escoger la que nos parece más conveniente y adecuada. Observamos como aquí está implicada en sí misma una decisión, en esta ocasión nos preguntamos ¿cuál es la mejor opción?, poner en práctica las medidas tomadas: una vez tomada la decisión debemos llevarla a la práctica y observar su evolución. Aquí reflexionamos sobre ¿es correcta la decisión? y Finalmente evaluamos el resultado: en esta última fase tenemos que considerar si el problema se ha resuelto conforme a lo previsto, analizando los resultados para modificar o replantear el proceso en los aspectos necesarios para conseguir el objetivo pretendido. En esta fase nos preguntamos, ¿la decisión tomada produce los resultados deseados?

Lo importante, es adoptar un enfoque proactivo de toma de decisiones, es decir, debemos tomar nuestras decisiones, sin esperar a que los otros lo hagan por nosotros, o bien, a vernos forzados a hacerlo.

### **1.3. Justificación**

#### **Justificación teórica**

La información de esta investigación proporciona aportes teóricos respecto a las variables de estudio, los cuales pueden servir de referencias para otras investigaciones similares. Es necesario reconocer que la Auditoría de desempeño debe prevalecer en todas las entidades públicas con la finalidad de tomar buenas decisiones, y donde todos los trabajadores puedan trabajar en conjunto con todo el personal de diferentes áreas uniendo fuerzas y brindando un servicio de calidad a los peruanos sobre todo en el área de abastecimiento de la dirección regional de salud del callao.

#### **Justificación práctica**

La presente investigación tiene como finalidad demostrar que la Auditoría de Desempeño es una herramienta para el auditor, profesionales afines y ejecutivos que están inmersos en el sector público, con la finalidad de llevar un mejor control de los bienes, servicios y recursos humanos, de esa manera tendremos una institución de calidad. La recomendación oportuna dada por la auditoría de desempeño permitirá tomar decisiones correctas y oportunas en cuanto al área de abastecimiento de la dirección regional de salud del callao en el presente periodo.

La investigación una vez culminada permitirá demostrar que, con los resultados obtenidos, se puede adoptar una serie de medidas pertinentes buscando mejorar la parte administrativa de la organización, además se constituirá en un modelo de instrumento de control que fácilmente puede aplicarse a otras organizaciones de la gestión pública en beneficio de la población de mi querido Perú.

### **Justificación metodológica**

Las teorías que se sustentan la auditoría de desempeño sirven como marco de referencia teórico que permiten justificar al trabajador de manera especial en cuanto a su desempeño que lo realiza de manera voluntaria y no por obligación de acuerdo a sus necesidades básicas, y a su satisfacción de las mismas; se justifica metodológicamente en la aplicación de técnicas y métodos para obtener los datos suficientes para su análisis, considerando que la presente investigación se propone conocer el nivel de la Auditoría de desempeño y la toma de decisiones en el área de abastecimiento de la dirección regional de salud del callao; teniendo en cuenta fundamentalmente las necesidades del área de abastecimiento con la finalidad que los trabajadores tengan un buen desempeño laboral. Los métodos, técnicas y procedimientos utilizados en la presente investigación, una vez probada su validez y confiabilidad, pueden ser empleados en otros trabajos de investigación.

### **Justificación social**

El presente estudio de investigación se realizó en el marco de la continuidad de la mejora de la auditoría de desempeño y la toma de decisiones, que en otros momentos ha sido cuestionada por los trabajadores en busca del mejor desempeño, por lo tanto se espera mayor rendimiento de los trabajadores teniendo buenas relaciones entre ellos, para que de esta manera no se vea afectada dicha área de abastecimiento frente a la competitividad de la institución, puesto al mejorar el desempeño de los trabajadores se fortalece el rendimiento de cada uno de ellos, es de suma importancia en un mundo como el nuestro ya que se muestra en constante cambios debido a la globalización. Si bien es cierto que la auditoría de desempeño se puede medir a través de resultados es de vital importancia conocer las características y los factores que lo componen, asimismo conocer las debilidades que existen dentro del área de abastecimiento.

### **Justificación epistemológica**

El presente estudio es importante para evaluar a los trabajadores administrativos de las instituciones públicas en cuanto a su trabajo a través de la auditoría de desempeño en beneficio del público en general.

Mitológicamente es importante porque las técnicas e instrumentos aplicados en el estudio, se podrán aplicar otros métodos de evaluación similares.

Es importante conocer en qué nivel conocen los trabajadores en cuanto a las auditorías de desempeño para que se puedan tomar decisiones adecuadas para poder saber correctamente las que se deben aplicar tanto para evidencias que se están logrando los resultados esperados. A través de la auditoría de desempeño se logran verificar que las instituciones públicas vienen trabajando de acuerdo a las leyes y reglamentos dados para luego las instituciones puedan tomar decisiones oportunas y correctas en beneficio de todos los peruanos ya sea en salud, como es nuestro estudio de investigación.

#### **1.4. Problema**

La presente investigación se enfoca en la auditoría de desempeño y la toma de decisiones en el área de abastecimiento de la dirección regional de salud del Callao - 2015.

La presente investigación se realizó frente a una problemática identificada, en el área de abastecimiento que laboran trabajadores con diferentes cargos administrativos donde se observa una problemática en cuanto al desempeño y al área en mención, las inadecuadas políticas de gestión afectan al área de abastecimiento; La auditoría de desempeño tiene el propósito de dar a conocer si los entes públicos cumplieron con sus objetivos, metas y atribuciones, y si ejercieron los recursos de acuerdo con la normativa y el fin para el cual les fueron asignados. Los criterios de evaluación utilizados son la eficacia, eficiencia y economía, así como la calidad de los bienes y servicios, la satisfacción del ciudadano y el comportamiento de los actores, cuando ello resulte procedente.

Las auditorías de desempeño miden el impacto social de la gestión pública y comparan lo propuesto con lo alcanzado; Este examen incluye la identificación de fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora.

Hace años atrás se observa desajustes en cuanto a la gestión que llevan a cabo, es evidente que la misma no es de la más óptima, debido a que no se hace el seguimiento técnico correspondiente, como consecuencia, la alta dirección se ha visto obligada a tomar decisiones que ayuden a resolver los problemas en dicha institución:

A este ritmo, se puede pronosticar que las autoridades se verán obligadas a realizar la delegación de autoridad y responsabilidad en diversos niveles jerárquicos de las organizaciones perdiendo de esta manera la facultad de poder controlar directamente y conocer la marcha de estas entidades gubernamentales, motivo por el cual, resulta importante investigar dicha entidad desde el punto de vista del desempeño, analizando los aspectos de eficiencia, eficacia y economía de las principales áreas que inician en su proceso de abastecimiento.

Actualmente, no solo les interesa a los órganos de control interno la parte financiera, sino el desempeño de los responsables del funcionamiento en el área de abastecimiento de la dirección regional de salud del Callao, que consiste en hacer análisis de grado de economía, eficacia y eficiencia en la planificación y control de la entidad. La propuesta es que la auditoría de desempeño como instrumento de control para la toma de decisiones en el área de abastecimiento de la dirección regional de salud del Callao evalúa los objetivos y metas a alcanzar.

Tendrá entre otros los siguientes propósitos, conocer entre los resultados del empleo de la auditoría de desempeño, mediante la aplicación de técnicas o instrumentos diseñados por la entidad, para mejorar el rendimiento profesional a nivel del área de abastecimiento, analizando los objetivos que buscará alcanzar y realizar la respectiva evaluación de la entidad para garantizar una buena toma de decisiones. Determinar en forma clara si los lineamientos de política que se darán como parte del control institucional ayudan a adoptar una correcta toma de decisiones; establecer si los procedimientos establecidos en el examen garantizarán una acertada toma de decisiones.

Analizar los métodos de control diseñados por la entidad que permitirán adoptar una buena toma de decisiones, analizar la forma en que los recursos humanos que se usan para

llevar a cabo la evaluación institucional facilitarán la información técnica que permitirá una adecuada toma de decisiones.

La auditoría de desempeño como herramienta en el área de abastecimiento moderna constituye, la innovación de las actividades del proceso de control que contribuye en forma decisiva en la gestión de las actividades de la institución, lo cual permite una toma de decisiones oportuna en el momento que se requiere, a diferencia de la auditoría financiera, que generalmente se efectúa a los acontecimientos posteriores ya realizados y consumados lo cual permitirá durante la gestión reaccionar oportunamente, para garantizar el cumplimiento de las metas o indicadores definidos para cada uno de los objetivos diseñados y estimados para el logro de lo planificado en la entidad. El escenario que corresponde afrontar a las entidades públicas, ya en la actualidad y en el futuro, donde predominará el mejoramiento de la productividad de todos sus componentes, para garantizar su vigencia y participación en los sectores públicos, requiere que no se pierda de vista los aportes que vienen desarrollando las ciencias financieras y administrativas, que permitirán a la entidad afrontar la competencia empleando la eficiencia y calidad del desempeño en el área de abastecimiento.

### **Problema general**

¿Qué relación existe entre la auditoría de desempeño y la toma de decisiones en el área de abastecimiento de la dirección regional de salud del Callao -2015?

### **Problemas específicos**

#### **Problema específico 1**

¿Qué relación existe entre la auditoría de desempeño y el nivel de conocimientos de los resultados en el área de abastecimiento de la dirección regional de salud del Callao - 2015?

#### **Problema específico 2**

¿Qué relación existe entre la auditoría de desempeño y el nivel de programabilidad en el área de abastecimiento de la dirección regional de salud del Callao - 2015?



### **Problema específico 3**

¿Qué relación existe entre la auditoria de desempeño y los criterios para la toma de decisiones en el área de abastecimiento de la dirección regional de salud del Callao - 2015?

## **1.5. Hipótesis**

### **Hipótesis general**

Existe relación entre la auditoria de desempeño y la toma de decisiones en el área de abastecimiento de la dirección regional de salud del Callao - 2015.

### **Hipótesis específicas**

#### **Hipótesis específicas 1**

Existe relación entre la auditoria de desempeño y el nivel de conocimientos de los resultados en el área de abastecimiento de la Dirección Regional de salud del Callao - 2015.

#### **Hipótesis específicas 2**

Existe relación entre la auditoria de desempeño y el nivel de programabilidad en el área de abastecimiento de la dirección regional de salud del Callao - 2015.

#### **Hipótesis específicas 3**

Existe relación entre la auditoría de desempeño y los criterios para la toma de decisiones en el área de abastecimiento de la dirección regional de salud del Callao - 2015.

## **1.6. Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre la auditoria de desempeño y la toma de decisiones en el área de abastecimiento de la dirección regional de salud del Callao - 2015.

**Objetivos específicos****Objetivo específico 1**

Determinar la relación que existe entre la auditoría de desempeño y el nivel de conocimientos de los resultados en el área de abastecimiento de la dirección regional del Callao - 2015.

**Objetivo específico 2**

Determinar la relación que existe entre la auditoría de desempeño y el nivel de programabilidad en el área de abastecimiento de la dirección regional de salud del Callao - 2015.

**Objetivo específico 3**

Determinar la relación que existe entre la auditoría de desempeño y los criterios para la toma de decisiones en el área de abastecimiento de la dirección regional de salud del Callao - 2015.

## **II. Marco metodológico**

## 2.1. Variables de la investigación

Según Gómez (2006):

Una variable es un aspecto o una característica de un fenómeno que se desea estudiar y en el que puede tomar dos o más grados, estados o valores siendo redundantes es una propiedad del fenómeno en estudio que puede variar. (p.19)

Las variables son aspectos estudiados en un fenómeno de estudio cualquiera y puede tener diversos significados.

Las variables que estudiaremos en la presente investigación son dos:

V1: Auditoria de desempeño

V2: Toma de decisiones

Estas dos variables de estudio se caracterizan por corresponder al tipo cualitativo, con respecto a ello Calderón y Zamora (2010), indicaron que las variables cualitativas son aquellas que se refieren a propiedades de los objetos de estudio y lo que determina que una variable [...] presente, sino que sólo se determina la presencia o no de ella o en el nivel de las mismas”.

Cabe mencionar que la presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, respecto del cual Hernández, Fernández y Baptista (2010), señalaron que:

Representa un conjunto de procesos que son secuenciales y probatorios, los cuales parten de una idea, sobre las cuales se derivan objetivos y preguntas de investigación, para luego establecer las hipótesis y determinar las variables, posteriormente se desarrolla un plan para probar las hipótesis (diseño), seguidamente se realiza la medición de las variables, se analizan las mediciones obtenidas haciendo uso de la estadística y finalmente se establecen las conclusiones respecto a las hipótesis.

En el análisis respectivo de las variables auditorias de desempeño y toma de decisiones que se utiliza en el presente estudio es la estadística descriptiva e inferencial.

Según Bizquera (2009):

Las variables corresponden al tipo cualitativo sobre la variable indica “una variable es una propiedad, característica o atributo que pueden darse en ciertos sujetos o pueden darse en grados o modalidades diferentes son conceptos clasificatorios que permiten ubicar a los individuos en categorías o clases y son susceptibles de identificación y medición. (p. 34).

En el análisis de las variables auditoria de desempeño y toma de decisiones, en la presente investigación se utiliza la estadística descriptiva.

### **Definición conceptual de la variable auditoria de desempeño**

#### **Variable 1: Auditoria de desempeño.**

Egúsquiza (2000), manifiesta que:

“La auditoría de desempeño, es el examen que se efectúa a una empresa por un profesional externo e independiente, con el propósito de evaluar la eficacia de la gestión en relación con los objetivos generales, su eficiencia como organización, actuación y su posicionamiento desde el punto de vista competitivo con el propósito de emitir un informe sobre la situación global de la misma y la actuación de la dirección”. (p. 69).

En toda institución pública, la auditoria de desempeño se aplica de acuerdo las necesidades del área a investigar que existan problemas, ya que existen distintos factores que determinan que tipo de auditoría puede aplicarse.

### **Definición conceptual de la variable toma de decisiones**

#### **Variable 2: Toma de decisiones**

Oskar, 2010), manifiesta que:

La toma de decisiones es un proceso que se requiere en cualquier actividad, en cualquier situación, desde las más simples hasta las más complejas. En verdad, la vida consiste en una serie de decisiones y cada una es diferente a las otras, pues la experiencia es diferente. La toma de decisiones implica que se puede

hacer que las cosas sucedan, en vez de dejar que simplemente ocurran. En este marco según sea el objetivo o proceso contemplado, requiere en cualquier actividad tomar de decisiones desde la más simple hasta la más compleja para el logro de los objetivos. (p. 40).

## 2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1

*Operacionalización de la variable 1: auditoría de desempeño*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
1. Auditoría	1.1 Metas y objetivos	1,2,3,4,5,6,7,8,9 y 10	Totalmente en desacuerdo	Deficiente (30-69)
	1.2 lineamientos de política			
2. Objetivos de la auditoría	2.1 Procedimientos	11,12,13,14,15,16, 17,18,19 y 20	En desacuerdo	Eficient (70-109)
	2.2 Métodos de control			
3. Orientación de la auditoría	3.1 Recursos humanos	21,22,23,24,25,26, 27,28,29 y 30	Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo	Muy def(110-150)

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2

*Operacionalización de la variable 2: toma de decisiones*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
1. El nivel del conocimiento de los resultados:	1.1 Estrategias	1,2,3,4,5,6,7,8,9 y 10	Totalmente en desacuerdo	Deficiente (30-69)
2. El nivel de programabilidad	2.1 Alternativa	11,12,13,14,15,16, 17,18,19 y 20	En desacuerdo	
	3.1 Resultados		Indiferente	Eficiente (70-109)
3. Los criterios para la toma de decisiones	3.2 Características de entidad	21,22,23,24,25,26, 27,28,29 y 30	De acuerdo	
			Totalmente de acuerdo	Muy Eficient (110-150)

Fuente: Elaboración propia

### **2.3. Metodología de la investigación**

Para la presente investigación se utilizó el método hipotético deductivo que nos permite probar la hipótesis a través de un diseño estructurado, así mismo porque busca la objetividad y mide las variables del objeto de estudio; El método hipotético deductivo nos permite probar la verdad o falsedad de las hipótesis que no se pueden demostrar directamente, debido al enunciado de carácter general.

Bernal (2006) manifiesta que el método hipotético deductivo consiste “en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis, busca refutar o aceptar tales hipótesis deduciendo de ellas, conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (p.56).

Sabino (2000) considera que la metodología consiste en “...el análisis de los diversos procesamientos concretos que se emplean en las investigaciones...” y coincide con García Avilés en que se deben reservar los términos técnicos y procedimientos para referirse”...a los aspectos más específicos y concretos del método que se usan en cada investigación”. (p.35).

### **2.4. Tipo de estudio de la investigación**

El presente trabajo de investigación es de tipo básica y también denominado fundamental conforme lo mencionan, Sánchez y Reyes (2006), sobre la investigación básica dicen: Mantienen como propósito recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento (p. 36).

Según lo mencionado por Zorrilla (1993), citado por Grajales (2000), es denominada básica o también pura o fundamental, porque busca el progreso científico acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es más formal y persigue las generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes, también es de nivel descriptivo correlacional por que permitirá recoger información en forma independiente de las variables: Auditoria de desempeño y toma de decisiones.

Según, el enfoque de Grajales (2000), los estudios correlacionales pretenden medir el grado de relación y la manera cómo interactúan dos o más variables entre sí. Estas relaciones se establecen dentro de un mismo contexto, y a partir de los mismos sujetos en la mayoría de los casos. En el caso de existir una correlación entre variables, se tiene que, cuando una de ellas varía, la otra también experimenta alguna forma de cambio a partir de una regularidad que permita anticipar la manera como se comportara una por medio de los cambios que sufra la otra variable.

## **2.5. Diseño de la investigación**

La presente investigación presenta el diseño No experimentales – transversal.

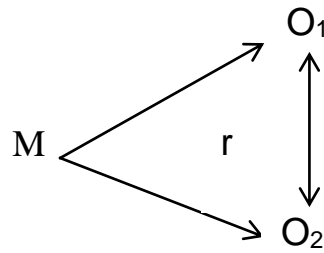
Con relación a las investigaciones de diseño no experimental, Kerlinger y Lee (2002),” en las investigación no experimental no es posible manipular las variables o asignar aleatoriamente a los participantes;” En el estudio no experimental se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente, ni por el investigador, las variables independientes ya han ocurrido y no es posible manipular (p.420).

El nivel de investigación es descriptivo correlacional según Hernández (2010) sostiene que es descriptiva por que busca especificar propiedades, características y riesgos importantes de cualquier fenómeno que se analice, describe tendencias de un grupo o población (p.80).

Por otro lado Hernández (2010) señala que una investigación es correlacional, porque asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo de población (p.81).

En la presente investigación, las variables auditoria de desempeño y toma de decisiones son estudiadas en su contexto natural y los datos se recolectan en un momento determinado. Es un estudio correlacional porque mide el grado de relación directa y significativa o asociación entre las variables descriptas.





*Figura 1.* Esquema del diseño de investigación.

Donde:

M : Es la muestra de la investigación, con la cual se realizó el estudio

V1 : Indica la medición a la variable auditoría de desempeño

V2 : Indica la medición de la variable toma de decisiones

r : representa la relación que existe entre las variables

## 2.6 Población, muestra y muestreo

### Población

Kerlinger y lee (2002) define a la población como: “el grupo de elementos o casos, ya sean individuos, objetos o acontecimientos, que se ajustan a criterios específicos y para los que pretendemos generalizar los resultados de la investigación; este grupo también se conoce como población objetiva o universo” (p.135).

En la dirección regional de salud del callao, en el área de abastecimiento la población a estudiar la conforman 180 trabajadores administrativos.

### Muestra

Según Hernández, Fernández y Batista (2010) menciona que:

La muestra es, en esencia un subgrupo de la población; Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población (...); Básicamente categorizamos las muestras no probabilísticas y probabilísticas; En estas últimas todos los elementos de la población tienen la posibilidad de ser escogidos y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra (...) en

las muestras no pirobalísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, si no de causas relacionadas con las características de la investigación o quien hace la muestra ; A el procedimiento no es mecánico ni con base de fórmulas de probabilidad, si no depende del proceso de toma de decisiones de una persona o de un grupo de personas, y desde luego las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación (p. 235).

Considerando que la población de trabajadores de la dirección regional de salud del callo constituye un grupo amplio, se consideró para el estudio el muestreo censal, por lo cual se trabajó con 180 trabajadores del área de abastecimiento.

A continuación, Barrera (2008), señala que la muestra censal se realiza cuando: La población es tan grande o inaccesible que no se puede estudiar toda, entonces el investigador tendrá la posibilidad de seleccionar una muestra; el muestreo no es requisito indispensable de toda investigación, eso depende de los propósitos del investigador, el contexto, y las características de sus unidades de estudio (p. 141).

## **2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnica**

Se aplicó la encuesta, la cual se adjunta al anexo, el elemento muestral de la población determinada por medio de un cuestionario que contiene las variables sometidas a medida en este caso se utilizó la escala de Likert con valores que se van de 1 a 5 los valores asignados fueron los siguientes: Valor 1 =Total en desacuerdo, Valor 2 = En desacuerdo, Valor 3 = Indiferente, Valor 4 = De acuerdo, Valor 5 = Totalmente de acuerdo. La técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta, y el instrumento utilizado es el cuestionario consta de 30 ítems para la variable auditoria de desempeño y 30 ítems para la variable toma de decisiones.

### **Instrumento**

El instrumento elegido recolección de datos en el presente estudio es el cuestionario. Brace (2008), citado por Hernández, Fernández, y Baptista (2010),” señala que; “Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis” (p. 217).

## **Instrumento para medir la auditoria desempeño**

### **Ficha técnica**

Nombre del instrumento: Cuestionario para medir la Auditoria de desempeño

Autora: Porras Carrasco Adelaida Amparo

Año: 2015

Tipo de instrumento: Cuestionario

Objetivo: Recolección de datos relacionados a la percepción de los trabajadores de la institución en cuanto a la auditoria de desempeño.

Descripción: El instrumento contiene treinta y un ítems los cuales están relacionados a la auditoria de desempeño en el área de abastecimiento de la dirección regional de salud del callao, 2015.

Población: 180 trabajadores administrativos del área administrativos del área de abastecimiento de la dirección regional de salud del callao, 2015.

Aplicación: Directa.

Tiempo de aplicación: 30 minutos por cada encuesta

Normas de aplicación: El encuestado marcará con una aspa "X" o u check la respuesta de cada ítem de acuerdo a la realidad y su percepción en la institución.

Escala: Tipo Likert.

Niveles o rango: Cada ítem consta de cinco alternativas de respuesta, las cuales tienen un puntaje asignado tal como se muestra:

Tabla 3

*Escala de medición del cuestionario de Auditoria de desempeño*

<b>Alternativa</b>	<b>Significado</b>	<b>Alternativa</b>
A	Totalmente en desacuerdo	(1)
B	En desacuerdo	(2)
C	Indiferente	(3)
D	De acuerdo	(4)
E	Totalmente de acuerdo	(5)

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4

*Baremo para la medición de la auditoría de desempeño*

Nº	Intervalo	Niveles
1	[30-69]	No favorable
2	[70- 109]	favorable
3	[110- 150]	Muy favorable

Fuente: Elaboración propia

**Instrumento para medir la Toma de decisiones****Ficha técnica**

Nombre del instrumento: Cuestionario para medir la toma de decisiones

Autora: Porras Carrasco Adelaida Amparo

Año: 2015

Tipo de instrumento: Cuestionario

Objetivo: Recolección de datos relacionados a la percepción de los trabajadores de la institución en cuanto a la auditoría de desempeño.

Descripción: El instrumento contiene treinta y un ítems los cuales están relacionados a la toma de decisiones en el área de abastecimiento de la dirección regional de salud del callao, 2015.

Población: 180 trabajadores administrativos del área administrativos del área de abastecimiento de la dirección regional de salud del callao, 2015.

Aplicación: Directa.

Tiempo de aplicación: 30 minutos por cada encuesta

Normas de aplicación: El encuestado marcará con una aspa "X" o u check la respuesta de cada ítem de acuerdo a la realidad y su percepción en la institución.

Escala: Tipo Likert.

Niveles o rango: Cada ítem consta de cinco alternativas de respuesta, las cuales tienen un puntaje asignado tal como se muestra:

Tabla 5

*Escala de medición del cuestionario de Toma de decisiones*

<b>Alternativa</b>	<b>Significado</b>	<b>Alternativa</b>
A	Totalmente en desacuerdo	(1)
B	En desacuerdo	(2)
C	Indiferente	(3)
D	De acuerdo	(4)
E	Totalmente de acuerdo	(5)

Fuente: Elaboración propia

Tabla 6

*Baremo para la medición de la toma de decisiones*

<b>Nº</b>	<b>Intervalo</b>	<b>Niveles</b>
1	[30- 69]	Deficiente
2	[70-109]	Eficiente
3	[110- 150]	Muy eficiente

Fuente: Elaboración propia

**Validación y confiabilidad de los instrumentos****Validez**

Hernández, Fernández y baptista (2006) afirman que “La validez se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que se pretende medir, es decir se relación la coherencia entre el instrumento y lo que se desea medir (p. 277).

Tabla 7

*Validez del instrumento que mide la auditoría de desempeño*

<b>Expertos</b>	<b>Suficiencia</b>	<b>Aplicabilidad</b>
Dra. Karen Alfaro Mendives (metodóloga)	✓	✓
Dr. Roberto Cumpén Vidaurre (auditor guber)	✓	✓
Dr. Nino Quispe Mamani (tematico-estadístico)	✓	✓

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8

*Validez del instrumento que mide la toma de decisiones*

<b>Expertos</b>	<b>Suficiencia</b>	<b>aplicabilidad</b>
Dra. Karen Alfaro Mendives (metodóloga)	✓	✓
Dr. Roberto Cumpén Vidaurre (auditor guber)	✓	✓
Dr. Nino Quispe Mamani (temático- estadístico)	✓	✓

Fuente: Elaboración propia

### **Confiabilidad**

La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales; La confiabilidad de un instrumento de medición se determina mediante diversas técnicas como la medida de consistencia interna denominada Coeficiente alfa de Crombach; La confiabilidad varía de acuerdo al número de ítems cuanto más ítems haya mayor será esta el Alfa de Crombach; La confiabilidad además de medir la consistencia del instrumento, permite determinar si las instrucciones están bien diseñadas y de fácil comprensión, al igual que los ítems y su respectiva codificación. Se expresa por medio de un coeficiente de correlación y los valores oscilan entre 0 y 1. Al respecto; se presentan el criterio de Ruiz (2000). Quien afirma que es “Una manera práctica de interpretar la magnitud de un coeficiente de confiabilidad puede ser guiada por la escala siguiente” (p. 70).

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos, se realizó una prueba piloto a un grupo de 10 trabajadores, a quienes se aplicaron los cuestionarios referidos a las variables auditoría de desempeño y toma de decisiones, en una muestra de 10 trabajadores cuya características fueron similares a la población de la presente investigación, habiéndose sometido los resultados a un proceso de análisis estadísticos de los ítems con el Alfa de Crombach mediante el cual se determinó la confiabilidad de los instrumentos como se indica a continuación.

Tabla 9

*Confiabilidad Alfa de Crombach*

<b>Instrumento</b>	<b>Alfa de Crombach</b>	<b>Nº de ítems</b>
Auditoría de desempeño	,738	30
Toma de decisiones	,712	30

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De Vellis (2006) considera la siguiente escala:

Por debajo	0.60 es inaceptable
De	0.60 a 0.65 es indeseable
De	0.65 y 0.70 es mínimamente aceptable
De	0.70 a 0.80 es respetable
De	0.80 a 0.90 es buena
De	0.90 a 1.00 muy buena

El coeficiente de Alpha de Cronbach que se obtenido para el cuestionario de auditoría de desempeño es de 0.738; lo cual indica que el nivel de confiabilidad de dicho instrumentos es respetable y asimismo para el cuestionario de toma de decisiones es de 0.712 lo que indica que el nivel de confiabilidad de dicho instrumentos es respetable.

**Procedimientos de recolección de datos**

Afectos de recolectar los datos necesarios se procedió a presentar una solicitud a la gerencia administrativa- investigación de la dirección regional de salud del callao solicitando la autorización para la aplicación de las encuestas a los trabajadores del área de abastecimiento.

Luego que se me aprobó la solicitud presentada por parte de la gerencia administrativa, se procedió a entregar de manera aleatoria, 180 cuestionarios de cada variable en estudio para ser entregada a los trabajadores siendo la misma cantidad de las encuestas, brindándoles las siguientes indicaciones, la encuesta es anónima, para evitar en lo posible que den información errónea en cuanto a las respuestas y alentando de ese modo para que participen los 180 trabajadores dando una respuesta real de acuerdo a su

percepción brindada por el instrumento o cuestionario, se les dio un tiempo de 30 minutos para que respondan.

## **2.8 Métodos de análisis e interpretación de datos**

En un primer momento se aplicó el programa Excel, para vaciar la información obtenida de los cuestionarios de las respectivas variables, en segundo lugar se aplicó el programa estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS V.21 para Windows), con el cual se podrá determinar los resultados de la investigación con la finalidad de presentar mediante tablas y figuras; la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición y con respecto se considera para el presente estudio al coeficiente de correlación Rho Spearman, en razón que las dos variables de estudio tienen el nivel de medición ordinal.

Hernández, Fernández y Baptista (2010) señalan que el coeficiente de correlación de rho de Spearman, es una medida de correlación para variables en un nivel de medición ordinal (para ambas variables), de tal manera que los individuos u objetos de la muestra puedan ordenarse por rangos.

## **2.9 Aspectos éticos**

La presente investigación cuenta con la autorización de la dirección regional de salud del Callao para realizar dicha investigación; asimismo los trabajadores de dicha institución accedieron voluntariamente a participar en el desarrollo de los cuestionarios, los cuales fueron anónimos con la finalidad de resguardar la debida confidencialidad, el presente estudio no tiene material escrito por otra persona salvo el que está referenciado en el texto. La investigación ha cumplido con los criterios establecidos por el diseño de investigación cuantitativa de la Universidad César Vallejo, el cual sugiere a través de su formato el camino a seguir en el proceso de investigación. Asimismo, se ha cumplido con respetar la autoría de la información bibliográfica, por ello se hace referencia de los autores con sus respectivos datos de editorial y la parte ética que, éste conlleva.

Las interpretaciones de las citas corresponden a la autora de la tesis, teniendo en cuenta el concepto de autoría y los criterios existentes para denominar a una persona



"autora" de un artículo científico. Además de precisar la autoría de los instrumentos diseñados para el recojo de información, así como el proceso de revisión por juicio de expertos para validar instrumentos de investigación, por el cual pasan todas las investigaciones para su validación antes de ser aplicadas.

### **III. Resultados**

### 3.1. Resultados

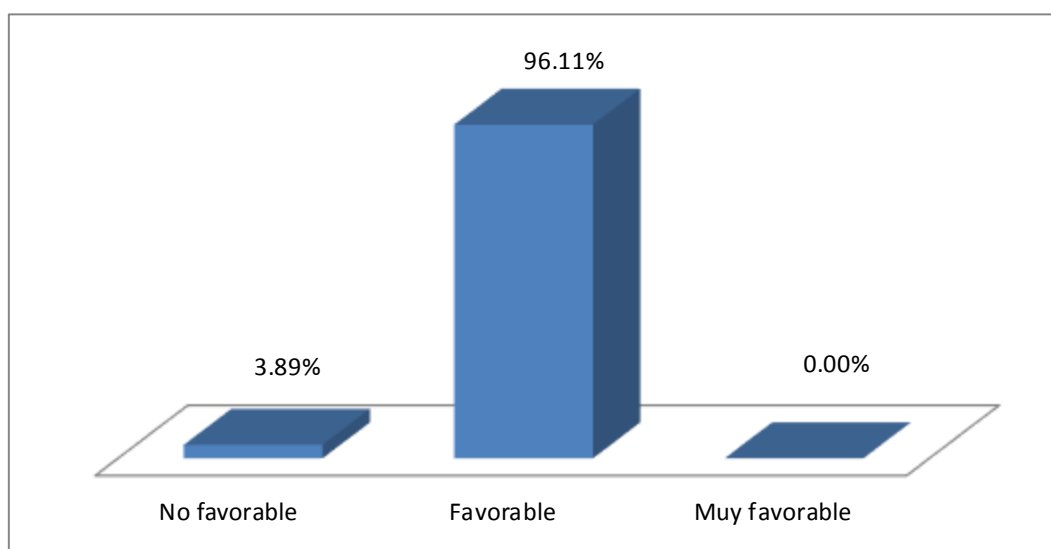
#### Descripción de los resultados de la variable: Auditoría de desempeño

Tabla 10

*Distribución de frecuencias y porcentajes de trabajadores administrativos según la percepción de la auditoría de desempeño*

Nivel de auditoría de desempeño	Frecuencia	Porcentaje (%)
No favorable	7	3.89%
Favorable	173	96.11%
Muy favorable	0	0%
Total	180	100

Fuente: Elaboración propia



*Figura 2.* Distribución porcentual de los trabajadores administrativos según la percepción de la auditoría de desempeño.

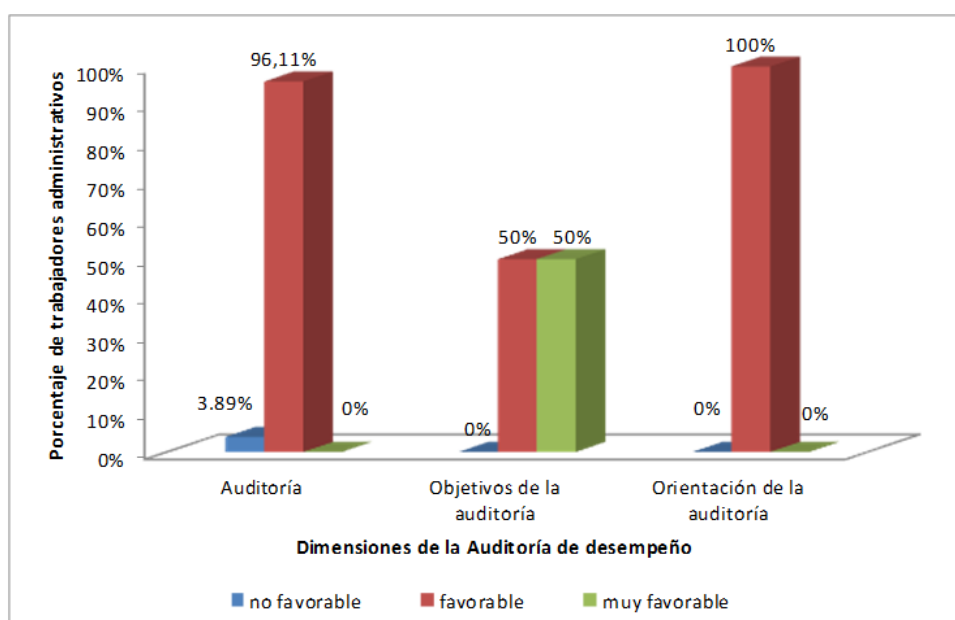
En la tabla 10 y figura 2 se observa que el 96.11% de trabajadores administrativos perciben como favorable a la auditoría de desempeño y el 3.89% de los trabajadores se considera no favorable. De los resultados obtenidos, se concluye que la auditoría de desempeño aplicada en la dirección regional de salud del callao, percibido por los trabajadores administrativos tiene una tendencia a un nivel favorable.

## Descripción de los resultados de las dimensiones de la variable: Auditoría de desempeño

Tabla 11

*Distribución de frecuencia y porcentajes de trabajadores administrativos según la percepción sobre el nivel de la auditoría de desempeño por dimensión*

Nivel de auditoría de desempeño	Auditoría		Objetivos de la auditoría		Orientación de la auditoría	
	fi	%	fi	%	fi	%
No favorable	7	3.89%	0	0%	0	0%
Favorable	173	96.11%	90	50%	180	100%
Muy favorable	0	0%	90	50%	0	0%
Total	180	100%	180	100%	180	100%



*Figura 3. Distribución de frecuencia y porcentajes de trabajadores administrativos según la percepción sobre el nivel de la auditoría de desempeño por dimensión*

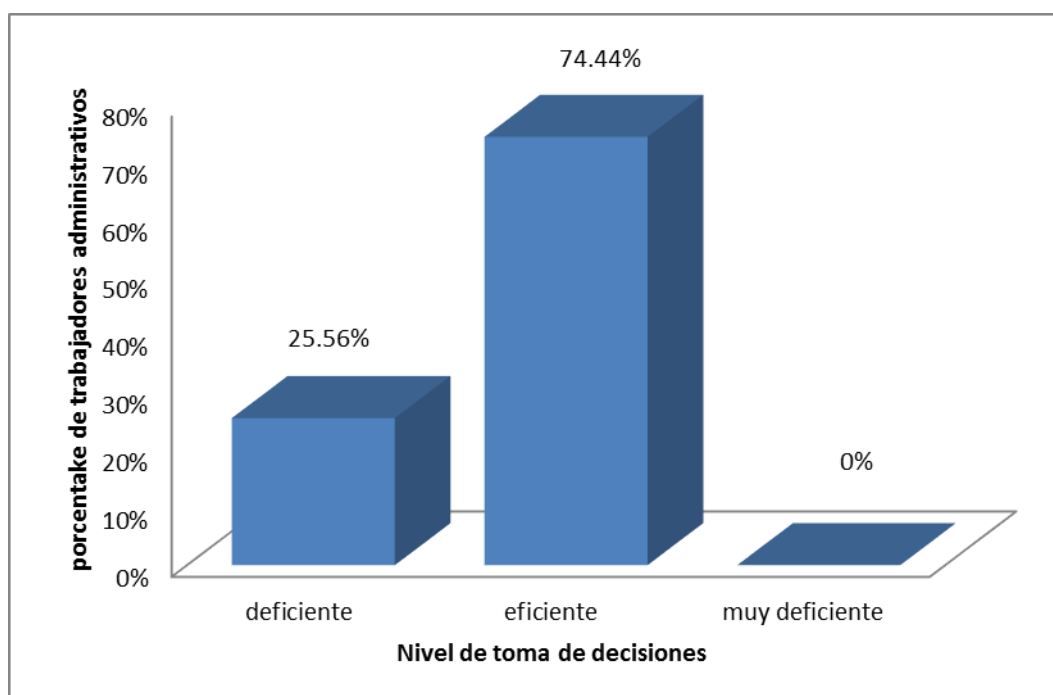
De la tabla 11 y figura 3 se observa que existe un grupo de 96.11% de trabajadores administrativos que en la dimensión auditoría perciben como nivel favorable, el 3.89% de trabajadores administrativos que en la dimensión auditoría perciben como nivel no favorable, ninguno es muy favorable, el 50% en la dimensión de objetivos de la auditoría es favorable y muy favorable, ninguno es no favorable y el 100% en la dimensión de orientación de la auditoría manifiesta que el nivel es favorable. De los resultados obtenidos se concluye que la dimensión auditoría es la dimensión de la auditoría de desempeño que tiene mayor resultado en comparación con las otras dos dimensiones, puesto que tiene mayor porcentaje en el nivel favorable.

### Descripción de los resultados de la variable: toma de decisiones

Tabla 12

*Distribución de frecuencias y porcentajes de trabajadores administrativos según la percepción de la toma de decisiones*

Nivel de toma de decisiones	Frecuencia	Porcentaje (%)
Deficiente	46	25.56%
Eficiente	134	74.44%
Muy eficiente	0	0%
Total	180	100



*Figura 4.* Distribución de frecuencias y porcentajes de trabajadores administrativos según la percepción de la toma de decisiones

De la tabla 12 y figura 4 se observa que el 74,44% de los trabajadores administrativos perciben como eficiente la toma de decisiones, el 25.56% consideran que es muy deficiente y el 0% considera que es muy deficiente no obteniendo ningún resultado.

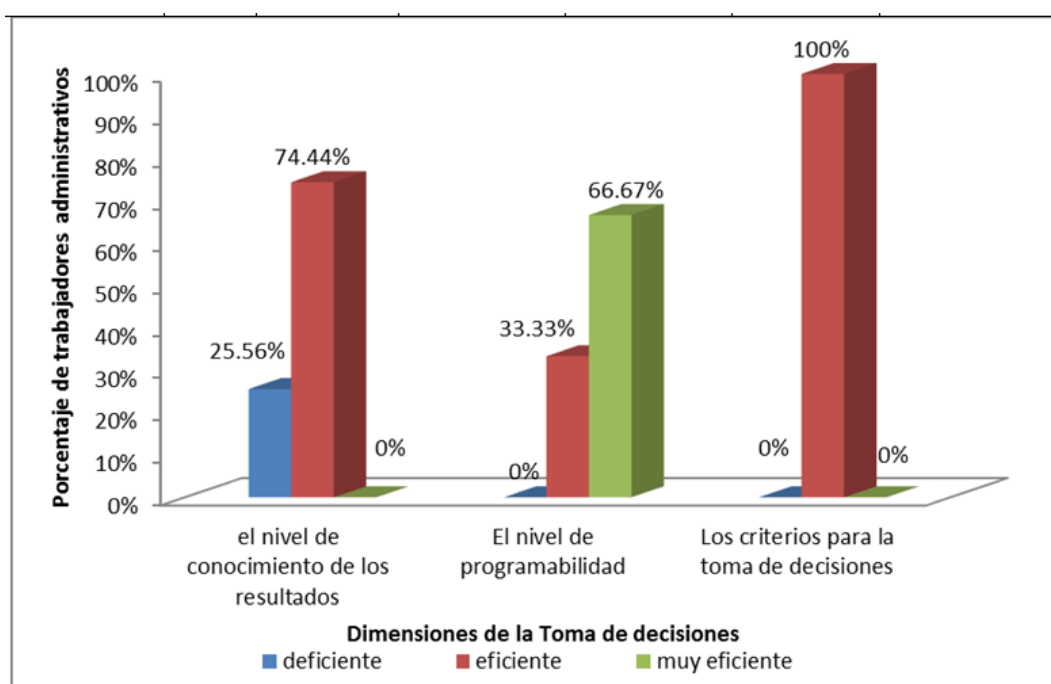
De los resultados obtenidos, se concluye que la toma de decisiones en la dirección regional de salud del callao, percibido por los trabajadores administrativos tienen una tendencia al nivel eficiente.

### Descripción de los resultados de las dimensiones de la variable: toma de decisiones

Tabla 13

*Distribución de frecuencia y porcentajes de trabajadores administrativos según la percepción sobre el nivel de la toma de decisiones*

Nivel de la toma de decisiones	El nivel de conocimiento de los resultados		El nivel de programabilidad		Los criterios para la toma de decisiones	
	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%
Deficiente	46	25.56%	0	0%	0	0%
Eficiente	134	74.44%	60	33.33%	180	100%
Muy eficiente	0	0%	120	66.67%	0	0%
Total	180	100%	180	100%	180	100%



*Figura 5. Distribución de frecuencia y porcentajes de trabajadores administrativos según la percepción sobre el nivel de la toma de decisiones*

La tabla 13 y figura 5 se observa que existe un grupo de 74.44% de trabajadores administrativos que en la dimensión el nivel de conocimiento de resultados perciben como un nivel eficiente, el 25.56% observa que existe un nivel deficiente y el 0% es muy eficiente no existiendo ningún tipo de resultado, 66.67% en la dimensión del nivel de programabilidad es muy eficiente, el 33.33% es eficiente y el 0% es deficiente no existiendo ningún tipo de resultado y el 100% en la dimensión de los criterios para la toma de decisiones manifiesta que el nivel es eficiente.

## Contrastación de las hipótesis de la investigación

### Prueba de hipótesis general

Ho: No existe una relación positiva entre la auditoria desempeño y la toma de decisiones en el área de abastecimiento de la dirección regional de salud del callao -2015.

Ha: Existe relación positiva entre la auditoria de desempeño y la toma de decisiones en el área de abastecimiento de la dirección regional de salud del callao -2015.

Tabla 14

*Coefficiente de correlación de Spearman de las variables: Auditoría de desempeño y toma de decisiones*

			<b>Auditoría de desempeño</b>	<b>Toma de decisiones</b>
Rho de Spearman	Auditoria de desempeño	Coefficiente de correlación	1,000	r =,427
		Sig. (bilateral)		Sig. = ,000
	Toma de decisiones	N	180	180
		Coefficiente de correlación	r =,427	1,000
		Sig. (bilateral)	Sig. = ,000	
		N	180	180

\*\* . La correlación es significativa al 0.01 (bilateral)

Interpretación: Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación ( $r= 0.427$ ) entre las variables: auditoría de desempeño y toma de decisiones, la significancias de Sig.= 0,000 lo que significa que Sig. Es menor ( $p=,000 < a 0,05$ ) , lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Se concluye que: si existe relación directa y significativa entre la auditoria de desempeño y la toma de decisiones percibida por los trabajadores administrativos de la dirección regional de salud del callao.

### Prueba de hipótesis específica 1

H0: No existe relación positiva entre la auditoria de desempeño y el nivel de conocimientos de los resultados en el área de abastecimiento de la Dirección Regional de salud del callao -2015.

Ha: Existe relación positiva entre la auditoria desempeño y el nivel de conocimientos de los resultados en el área de abastecimiento de la Dirección Regional de salud del callao -2015.

Tabla 15

*Coefficiente de correlación de Spearman de las variables: Auditoría de desempeño y el nivel de conocimientos de los resultados*

			<b>Auditoría de desempeño</b>	<b>Nivel de conocimientos de los resultados</b>
Rho de Spearman	Auditoría de desempeño	Coefficiente de correlación	1,000	r =,021
		Sig. (bilateral)		Sig. = ,776
	Nivel de conocimientos de los resultados	N	180	180
		Coefficiente de correlación	r =,021	1,000
		Sig. (bilateral)	Sig.= ,776	
		N	180	180

\*\* . La correlación es significativa al 0.01 (bilateral)

Interpretación: Los resultados del análisis estadístico dan cuenta que la existencia de una relación ( $r=0,021$ ) entre las variables: auditoría de desempeño y el nivel de conocimientos de los resultados; este grado de correlación indica que la relación de las variables es directa y tiene un nivel de correlación baja, la significancia de Sig.= 0.776 muestra que Sig. es mayor a alfa 0.05, lo que permite señalar que la relación es significativa por lo tanto se rechaza la hipótesis alterna ( $H_a$ ) y se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) ,existe relación.

Se concluye que existe relación positiva entre la auditoría de desempeño y el nivel de conocimiento de resultados, percibida por los trabajadores administrativos de la dirección regional de salud del callao.

### **Prueba de hipótesis específica 2**

$H_0$ : No existe relación positiva entre la auditoría de desempeño y el nivel de programabilidad en el área de abastecimiento de la dirección regional de salud del callao -2015.

$H_a$ : Existe relación positiva entre la auditoría de desempeño y el nivel de programabilidad en el área de abastecimiento de la dirección regional de salud del Callao -2015.



Tabla 16

*Coefficiente de correlación de Spearman de las variables: Auditoría de desempeño y el nivel de programabilidad*

			<b>Auditoría de desempeño</b>	<b>Nivel de programabilidad</b>
Rho de Spearman	Auditoria de desempeño	Coefficiente de correlación	1,000	r =,454
		Sig. (bilateral)		Sig = ,000
		N	180	180
	Nivel de programabilidad	Coefficiente de correlación	r =,454	1,000
		Sig. (bilateral)	Sig = ,000	
		N	180	180

\*\* . La correlación es significativa al 0.01 (bilateral)

Interpretación: Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación  $r = 0.454$  entre las variables: auditoría de desempeño y el nivel de programabilidad. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es directa y tiene un nivel de correlación alta. La significación es igual  $\text{Sig.} = 0.000$  muestra que  $\text{Sig.}$  Es menor a 0.05, lo que permite señalar que la relación es significativa por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Se concluye que existe relación positiva entre la auditoria de desempeño y el nivel de programabilidad, percibida por los trabajadores administrativos de la dirección regional de salud del callao.

### **Prueba de hipótesis específica 3**

H0: No existe relación positiva entre la auditoría de desempeño y los criterios para toma de decisiones en el área de abastecimiento de la dirección regional de salud del callao - 2015.

Ha: Existe relación positiva entre la auditoría de desempeño y los criterios para la toma de decisiones en el área de abastecimiento de la dirección regional de salud del callao - 2015.

Tabla 17

*Coefficiente de correlación de Spearman de las variables: Auditoría de desempeño y los criterios para la toma de decisiones*

			<b>Auditoría de desempeño</b>	<b>de</b>	<b>Los criterios para la toma de decisiones</b>
Rho de Spearman	Auditoría de desempeño	Coefficiente de correlación	1,000		r =,406
		Sig. (bilateral)			Sig. = ,000
		N	180		180
	Los criterios para la toma de decisiones	Coefficiente de correlación	r =,406		1,000
Sig. (bilateral)		Sig. = ,000			
		N	180		180

\*\* . La correlación es significativa al 0.01 (bilateral)

Interpretación: Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación  $r = 0.406$  entre las variables: auditoría de desempeño y los criterios para la toma de decisiones; Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es directa y tiene un nivel de correlación moderada, la significancia de  $\text{Sig.} = 0.000$  muestra que  $\text{Sig.}$  Es menor a 0.05, lo que permite señalar que la relación es significativa por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Se concluye que existe relación positiva entre la auditoria de desempeño y los criterios para la toma de decisiones, percibida por los trabajadores administrativos de la dirección regional de salud del callao.

## **IV. Discusión**

En el presente estudio se ha realizado el análisis estadístico de carácter descriptivo y correlacional sobre la frecuencia con la que se presenta la auditoria de desempeño y la toma de decisiones en el área de abastecimiento de la dirección regional de salud del callao - 2015.

Dicho análisis se llevó a cabo con el propósito de especificar, propiedades, características y rasgos importantes de las variables la auditoria de desempeño y la toma de decisiones en el área de abastecimiento de la dirección regional de salud del callao - 2015. Con respecto al objetivo general: es establecer la relación que existe entre la auditoria de desempeño y la toma de decisiones en el área de abastecimiento de la dirección regional de salud del callao - 2015.

Los resultados de los datos de la muestra nos indica que en la variable auditoria de desempeño existen tres niveles que nos indican que el 96.11% afirman que es eficiente, el 3.89% precisan que es favorable y el 0.0% es muy eficiente no obteniendo ningún resultado alguno. Seguidamente tenemos resultado de la muestra de la toma de decisiones obteniendo como resultado el siguiente: 74.44% afirman que es eficiente, el 25.56% opinan que es favorable y por último el 0.0% opinan que es muy eficiente no existiendo ningún resultado.

Saavedra, (2014) en su tesis titulada “Auditoría de desempeño en el área de recursos humanos de la municipalidad distrital norte chico del dpto. *Lambayeque en el período 2011 y propuesta de un sistema a de mejor gestión*” la auditoría de desempeño es el examen objetivo, metódico y ordenado de las operaciones financieras y administrativas de una entidad o empresa, por parte de un equipo especializado ajeno a ella, la que se efectúa con posterioridad a su ejecución con el objetivo de evaluar la situación de las mismas.

Mancillas, (2001) “La auditoría administrativa: un enfoque científico”; Es una técnica de control, que lleva a cabo una revisión de los hechos mediante la investigación, entonces podremos afirmar que es útil a la administración y por tanto a las organizaciones ya que al evaluar las decisiones administrativas, permite el mejoramiento de éstas, incrementando así no sólo su eficiencia sino también su efectividad.

Heller (2003) “La toma de decisiones es; Un juicio o una elección entre dos o más opciones, y es algo que surge de innumerables situaciones, ya sean para solucionar un problema o para aplicar una medida. Por definición, los directivos han de saber tomar decisiones. ¿Quién toma las decisiones? Una decisión consiste en elegir entre diversas posibilidades, y es el ejecutivo quien hace tal elección. Una elección puede tomarse de manera inmediata, pero suele suponer un proceso de identificación. Para llegar a una decisión, debe definirse el objetivo, enumerar las opciones disponibles, elegir entre ellas y luego aplicar dicha opción. Las decisiones y el proceso de tomarlas son fundamentales en la gestión”

Donnelly, Gibson e Ivancevich (2005) “Fundamentos de Dirección y de Administración de Empresas”, precisan que en estas decisiones siempre está presente la situación económica, debido que tiene presente lo que costará y también el tiempo en el que se realizará; y luego agrega: “En una organización, los gerentes de todos los niveles toman decisiones, cuya inflación puede determinar desde la supervivencia de la empresa hasta solamente el sueldo inicial de un gerente recién reclutado. De cualquier modo, todas las decisiones tienen influencia, amplia o reducida en el desempeño, por lo que los gerentes deben desarrollar habilidades para tomarlas, el futuro de una compañía estadounidense tan importante como Apple Computer depende de la calidad de las decisiones que tomen sus gerentes para responder a las condiciones del mercado y de competitividad. La calidad de las decisiones de los gerentes es la medida de su eficacia y su valor para la organización. Así es que, nos guste o no, los gerentes son evaluados y recompensados con base en la importancia, número y resultados de sus decisiones”.

## **V. Conclusiones**

**Primera.** Al tener los funcionarios del área de abastecimiento de la dirección regional de salud del callao, 2015 un mayor nivel gerencial, se concluye que la auditoria de desempeño y la toma de decisiones se relacionan positivamente ( $p \text{ valor} = 0,00 < 0,05$ ), además de ello se probó que la hipótesis planteada concluye con resultado de un coeficiente de correlación de ( $r = 0,427$ ), lo cual significa que existe una eficiencia en los trabajadores en cuanto a la auditoria de desempeño para luego tomar decisiones de manera oportuna. Se ha establecido que la auditoria de desempeño, puede colaborar para el apropiado control Interno en las instituciones públicas a través de la verificación permanente, sobre la implementación de controles internos aplicados en la eficacia, eficiencia y economía para que los ejecutivos puedan tomar decisiones en cuanto a las metas y objetivos de la institución permitiendo mejorar el rendimiento profesional del potencial humano y la gestión logística para hacerla competitiva con relación a otras organizaciones que se dedican a la prestación de servicios de salud.

**Segunda.** La manera que se ha llevado a cabo la auditoria de desempeño en las instituciones públicas en esta investigación se realizó en el área de abastecimiento de la dirección regional de salud del callao, 2015. Y a la vez utilizarla como instrumento eficaz en los procesos de control interno es a través de planes anuales de trabajo (PAT), el cual también ayuda a ejecutar las acciones establecidas en los correspondientes planes operativos institucionales (POI), el trabajo planificado del desarrollo organizacional, en función de metas y objetivos institucionalmente trazados, garantizan una toma de decisiones oportuna y adecuada.

**Tercera.** La auditoría de desempeño fortalecerá el manejo organizacional del área de abastecimiento de la dirección regional de salud del callao, para adoptar un conjunto de políticas de trabajo, las cuales propiciarán mayor participación y producción del trabajador así como también la regularidad de su comportamiento y desempeño profesional.

**Cuarta.** La manera de concretar la ejecución de la auditoria de desempeño a efectos de interrelacionarse, con los aspectos organizativos y financieros de las

instituciones públicas y convertirla en importante por parte de sus autoridades y funcionarios es a través de las auditorías que se realizan anualmente con la finalidad de conocer la problemática del área de abastecimiento de la dirección regional de salud del Callao para tomar las decisiones acertadas en bien de la institución. La auditoría de desempeño, proporcionará los elementos necesarios que ayudarán a escoger las alternativas más viables y por ende la correcta toma de decisiones; La auditoría de desempeño juega un papel importante como parte del examen que se realiza, toda vez que el aporte de la información técnica y profesionalismo será un factor decisivo que influirá en la toma de decisiones.



## **VI. Recomendaciones**

**Primera.** En el presente estudio queda claro que existe una relación positiva entre la auditoria de desempeño y la toma de decisiones en el área de abastecimiento de la dirección regional de salud del callao, 2015. Lo que significa que a través de la auditoria de desempeño va a ayudar a los trabajadores y ejecutivos a tomar decisiones oportunas con la finalidad de ayudar a mejorar la atención de los pacientes ya que el área de abastecimiento es el lugar donde se almacena toda la logística de materiales para su atención. También debemos tener claro que es muy importante que los trabajadores laboren en un ambiente saludable para mejorar su desempeño teniendo a tiempo la documentación con sus respectivos bienes y servicios solicitados por el ejecutivo, para que se pueda tomar decisiones oportunas.

Las instituciones públicas deben exigir el establecimiento de auditorías como un elemento importante con la finalidad de tener un mejor control interno, pues a través de las auditorias se pueden verificar permanentemente la implementación de los controles internos aplicados de acuerdo a los principios de eficacia, eficiencia y economía para que los ejecutivos puedan tomar decisiones adecuadas, en cuanto a las metas y objetivos del área de abastecimiento de la dirección regional de salud del callao, debe evaluar los resultados obtenidos en el trabajo de campo de la presente investigación, a fin de hacer los ajustes o correcciones técnicas necesarias, logrando de esta manera un desempeño profesional y óptimo por parte de los trabajadores de la institución, con el objetivo de brindar mejores atenciones y mantenerse acorde con la competencia de otras organizaciones.

**Segunda.** Teniendo en cuenta la existencia de una relación positiva entre la auditoria de desempeño y la toma de decisiones en el área de abastecimiento de la dirección de salud del callao 2015, se sugiere a los altos funcionarios de las instituciones públicas a promover auditorias de desempeño por lo menos dos veces al año, con la finalidad de hacer conocer la importancia de trabajar en una institución del estado, es estar al servicio de todos los peruanos sin esperar enriquecerse ni mal gastar los bienes del estado. En las facultades de contabilidad se debe fomentar seminarios y otros eventos que ayuden a implementar los

conocimientos de los profesionales a egresar, a fin de hacer conocer la trascendencia que tiene la auditoria de desempeño y la importancia que ésta tiene en la organización y administración de las diversas instituciones del estado.

**Tercera.** Considerando que existe una relación positiva entre la auditoria de desempeño y la toma de decisiones en el área de abastecimiento de la dirección regional de salud del callao, 2015, se recomienda a los directivos de las instituciones estimular, e incentivar a los trabajadores administrativos mediante un reconocimiento, ya sea de manera material, o brindándoles palabras de estimulación a seguir trabajando en bien de nuestro Perú ya que observa que el 74.44% son eficientes lo que significa que estos trabajadores son responsables con su desempeño en sus funciones. Hacer de conocimiento los resultados de la presente investigación buscando determinar la aplicación de la auditoria de desempeño en las organizaciones, en base a que permite adoptar medidas correctivas decisiones técnicas en bien de las instituciones, para luego tomar decisiones oportunas en beneficio de la ciudadanía del área de abastecimiento de la dirección regional de salud del callao.

**Cuarta.** En vista de que existe una relación positiva directa entre la auditoria y la toma de decisiones en el área de abastecimiento de la dirección regional de salud del callao 2015 se recomienda que los funcionarios se involucren en las actividades del día a día para lograr los resultados deseados. Los jefes del área de abastecimiento deben contar con su respectivo manual de Procedimiento (MAPRO), como herramienta para dirigir las actividades de auditoria y se puedan consolidarse institucionalmente; La auditoría de desempeño garantizara conocer la problemática del área de abastecimiento en la dirección regional de salud del callao, para tomar decisiones acertadas en bien de la institución. Las decisiones tomadas serán acertadas en medida que la auditoria de desempeño encuentre resultados óptimos en la dirección regional de salud del callao.

## **VII. Referencias bibliográficas**

- Alvares, P. (2010); en su libro. La auditoría de desempeño y evaluación de las actividades públicas en el Perú.
- Barrera, F. (2008); habla sobre la muestra censal de la investigación cualitativa.
- Baptista, H. (2010) Metodología de la investigación. Derechos reservados, 2006, 2003, 1998, 1991, respecto a al quinta edición por McGraw Hill
- Brace, M. (2008); citado por Hernández, Fernández y Baptista, habla sobre el instrumento.
- Bernal, A. (2009) habla del tipo de método de la investigación, capítulo I; publicado el 19 de agosto.
- Bisquera, D. (2009); en su libro tipo de variables, perspectiva metodológicas y tipos de investigación. Creswell.
- Calderon, X. y Zamora, T. (2010), características de las variables y sus respectivas características.
- Congreso Latinoamericano de Auditoría Interna. CLAI (2012); objetivos de la auditoría. Paraguay.
- Donnelly, A. Gibson, L. e Ivancich, H. (2005), en su libro Fundamentos de dirección y de administración de empresas.
- Donnelly, J., James G. y Ivancevich J. (2005) “Fundamentos de Dirección y Administración de Empresas”, Editorial McGraw Hill.
- Druker, R. (2001), en su libro el conocimiento.
- Egusquiza, C. (2000); la auditoría de desempeño y la dirección.
- Egusquiza, C. (2000) “La Auditoría de desempeño”. Revista Quipukamayuc IICFC-Lima, Perú: UNMSM.
- Fayol, I. (1971). En su libro administración industrial y general.
- Fernández, G. Fernández, H. y Baptista, N. (2007) Metodología de la Investigación. Cuarta edición. México. Editorial Mc Graw Hill.

- Franklin, K. (2008), en su libro titulado la organización de empresas.
- Grajales, N. (2000); en su libro habla sobre los estudios correlacionales-
- Gómez, J. (2006); definición de variables, enfoque cuantitativo y cualitativo de la investigación científica. Editorial Trotta. Madrid España.
- Heller, R. (2003) “La Toma de Decisiones”, Editorial Grijalbo, 1era. Edición, Barcelona – España.
- Hernández, T. Fernández, H. y Baptista, L. (2010); enfoque de las variables.
- Hernández, P. (2010); nivel de la investigación, la auditoria académica y las acciones de control para la buena administración de las universidades nacionales en el Perú. Escuela de Postgrado. Universidad Nacional Federico Villarreal. Tesis doctorado – Lima.
- Hernández, T. (2010); señala que la investigación es correlacional.
- Hernández, T. Fernández, H. y Baptista, L. (2010), habla sobre la muestra.
- Hernández, T. Fernández, H. y Baptista, L. (2010), habla sobre la validación.
- Hernández, T. Fernández, H. y Baptista, L. (2010), habla sobre el coeficiente de rho de spearman.
- Hernández, T. (2008), en su monografía titulada: auditoria desempeño en el área de recursos humanos de Essalud.
- ISSAI (300); principios de la auditoría de desempeño.
- Kerlinger, Y. (2002); habla sobre la población.
- Kerlinger, Y. (2002); habla sobre la investigación no experimental.
- Maldonado, C. (2006); en su libro titulado la auditoría de desempeño.
- Mansilla, B. (2001); auditoria administrativa.
- Mercado, S. (2003) “Administración Aplicada”, Editorial Noriega, México D.F.

Motta, I. (2006) “Auditoría en la actualidad” Ed. Diana. México, D.F.

Oskar, O. (2010); toma de decisiones.

Oskar, O. (2010); conocimiento de los resultados en la toma de decisiones.

Oskar, O. (2010); nivel de programabilidad en la toma de decisiones.

Oskar, O. (2010); los criterios para la toma de decisiones.

Ruiz, R. (2000) habla sobre el coeficiente de confiabilidad.

Saavedra, J. (2014), auditoria de desempeño.

Sánchez, H. (2011), en su libro titulado la auditoría control de desempeño de los recursos humanos.

Sabino, F. (2000). Metodología de la investigación.

Sánchez, J. y Reyes, I. (2006) habla sobre la investigación básica. Trabajos de investigación autónoma. UNALM. Lima - Perú.

Spencer, K. (2007) procedimientos operativos de la auditoria.

Taylor y Fayol, (1971)”Principios de la administración científica”, p. 95-96.

Torres, S. (2002), en su libro titulado la auditoria operativa, un instrumento para la mejora de la gestión pública.

Zorrilla, J. (1993) citado por Grajales (2000), habla sobre la investigación básica o fundamental.

## **Anexos**



**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		
			Variable 1: Auditoría de desempeño		
			Dimensiones	Ítems	Metodología
<p><b>Problema General</b> ¿Qué relación existe entre la auditoria de desempeño y la toma de decisiones en el área de Abastecimiento de la Dirección Regional de Salud del callao, 2015?.</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Qué relación existe entre la auditoria de desempeño y el nivel de conocimientos de los resultados en el área de Abastecimiento de la Dirección Regional de Salud del callao, 2015?.</p> <p>¿Qué relación existe entre la Auditoria de Desempeño y el nivel de programabilidad en el área de Abastecimiento de la Dirección Regional de Salud del callao, 2015?.</p> <p>¿Qué relación existe entre la Auditoria de Desempeño y los criterios para la toma de decisiones en el área de Abastecimiento de la Dirección Regional de Salud del callao, 2015?.</p>	<p><b>Objetivo general</b> Establecer la relación que existe entre la auditoria de desempeño y la toma de decisiones en el área de Abastecimiento de la Dirección Regional de Salud del Callao, 2015</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Establecer la relación que existe entre la auditoria de desempeño y el nivel de conocimientos de los resultados en el área de Abastecimiento de la Dirección Regional del callao, 2015.</p> <p>Establecer la relación que existe entre la auditoria de desempeño y el nivel de programabilidad en el área de Abastecimiento de la Dirección Regional de Salud del callao, 2015.</p> <p>Establecer la relación que existe entre la auditoria de desempeño y los criterios para la toma de decisiones en el área de Abastecimiento de la Dirección Regional de salud del callao, 2015.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación entre la auditoria de desempeño y la toma de decisiones en el área de Abastecimiento de la Dirección Regional de Salud del Callao, 2015.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> Existe entre la auditoria desempeño y el nivel de conocimientos de los resultados en el área de Abastecimiento de la Dirección Regional del Callao - 2015.</p> <p>Existe relación entre la Auditoria de Desempeño y el nivel de programabilidad en el área de Abastecimiento de la Dirección Regional del Salud del Callao ,2015.</p> <p>Existe relación entre la Auditoría de desempeño y los criterios para la toma de Decisiones en el área de Abastecimiento de la Dirección Regional de Salud del Callao, 2015.</p>	<p><b>1.Auditoria</b> <b>2.Objetivos de la Auditoria</b> <b>3.Orientación de la Auditoria</b></p> <p><b>Indicadores</b> 1. Metas y objetivos 2. Lineamientos de Política 3. Procedimientos 4. Método de control 5. Recursos Humanos</p> <p><b>Niveles o rangos de la investigación</b> 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indiferente 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo</p> <p><b>Rangos permitidos</b> Muy favorable (110-150) Favorable (70-109) No favorable (30-69)</p>	<p>1,2,3,4,5,6,7,8,9,10 11,12,13,14,15,16,17,18,19,20 21,22,23,24,25,26,27,28,29,,30</p>	<p><b>Metodología</b> Hipotético deductivo</p> <p><b>Tipo de estudio:</b> Tipo básico</p> <p><b>Diseño:</b> no experimenta</p> <p><b>Nivel de investigación</b> Descriptivo Correlacional.</p>
			Variable 2: Toma de Decisiones		
			<p><b>Dimensiones</b> 1.El nivel de conocimiento de los resultados: 2.El nivel de programabilidad 3.Los criterios para la toma de decisiones</p> <p><b>Indicadores:</b> 1. Estrategia 2. Alternativa 3. Resultado 4. Características de la Entidad</p> <p><b>Niveles o rangos</b> 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indiferente 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo</p> <p><b>Rangos permitidos</b> Muy eficiente (110-150) Eficiente (70-109) Deficiente (30-69)</p>	<p>1,2,3,4,5,6,7,8,9,10 11,12,13,14,15,16,17,18,19,20 21,22,23,24,25,26,27,28,29,30</p>	<p><b>Metodología</b> Hipotético Deductivo</p> <p><b>Tipo de estudio:</b> Tipo básico</p> <p><b>Diseño:</b> no experimenta</p> <p><b>Nivel de investigación</b> Descriptivo Correlacional.</p>

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	POBLACIÓN Y MUESTRA	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA
<p><b>Variable 1: auditoria de desempeño.</b>  <b>Técnica:</b> Encueta  <b>Instrumento:</b> Cuestionario  <b>Autora:</b> Adelaida Amparo porras Carrasco  <b>Año:</b> 2015  <b>Monitoreo:</b> Validación por juicio de expertos y confiabilidad Alfa de Cronbach.  <b>Ámbito de aplicación:</b> Trabajadores administrativos en el area de abastecimiento de la Dirección Regional de Salud del Callao.  <b>Forma de Administración:</b>  Individual</p> <p><b>Variable 2: toma de decisiones</b>  <b>Técnicas:</b> encuesta  <b>Instrumentos :</b> cuestionarios  Autora: Porras Carrasco Adelaida Amparo  <b>Año:</b> 2015  <b>Monitoreo:</b> validación por juicios de expertos y confiabilidad de crombach  <b>Ámbito de aplicación:</b> trabajadores administrativos del área de abastecimiento de la dirección regional de salud del callao  <b>Forma de Administración:</b>  Individual.</p>	<p><b>Población:</b>  180 trabajadores administrativos de la dirección regional de salud del callao</p> <p><b>Tipo de muestra:</b>  Censal</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b>  180 trabajadores administrativos de la dirección regional de salud del callao.</p>	<p><b>Método:</b>  Hipotético-deductivo</p> <p><b>Tipo:</b>  Investigación básica</p> <p><b>Nivel:</b>  Descriptiva- correlacional</p> <p><b>Diseño:</b>  No experimental- transversal  En este diseño lo que se mide es la relación ente variables de un tiempo determinado.</p>	<p><b>Descriptiva:</b>  Tablas de frecuencia y estadísticas descriptivas</p> <p>Coeficiente:  Alfa de crombach</p> $\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$

**Anexo 2**
**OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**
**Variable 1: Auditoria de desempeño**

Tabla 1

*Operacionalización de la variable auditoria de desempeño*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
4. Auditoría	4.1 Metas y objetivos 4.2 lineamientos de política	1,2,3,4,5,6,7,8,9 y 10	Totalmente en desacuerdo	Deficiente (30-69)
5. Objetivos de la auditoría	5.1 Procedimientos 5.2 Métodos de control	11,12,13,14,15,16, 17,18,19 y 20	En desacuerdo Indiferente De acuerdo	Eficient (70-109)
6. Orientación de la auditoría	6.1 Recursos humanos	21,22,23,24,25,26, 27,28,29 y 30	Totalmente de acuerdo	Muy def(110-150)

Fuente: Elaboración propia

**Variable 2: Toma de Decisiones**

Tabla 2

*Operacionalización de la variable toma de decisiones*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
4. El nivel del conocimiento de los resultados:	4.1 Estrategias	1,2,3,4,5,6,7,8,9 y 10	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo	Deficiente (30-69)
5. El nivel de programabilidad	5.1 Alternativa	11,12,13,14,15,16, 17,18,19 y 20	Indiferente De acuerdo	Eficiente (70-109)
6. Los criterios para la toma de decisiones	6.1 Resultados 6.2 Características de entidad	21,22,23,24,25,26, 27,28,29 y 30	Totalmente de acuerdo	Muy Eficient (110-150)

Fuente: Elaboración propia

### Anexo 3

## INSTRUMENTOS

### CUESTIONARIO PARA EL RECOJO DE DATOS SOBRE AUDITORIA DE DESEMPEÑO

#### Introducción:

Este cuestionario tiene como objetivo conocer el nivel de la auditoria de desempeño y la toma de decisiones de los trabajadores administrativos de la dirección regional de salud del Callao.

Le recordamos que esta encuesta es anónima por lo que se solicita responder con toda seriedad de acuerdo a sus propias experiencias.

#### Indicaciones

A continuación se presenta una serie de ítems a los cuales Ud. puede responder marcando con un X la alternativa que considere correcta.

**Total en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Total de acuerdo (5)**

Nº	AUDITORIA	1	2	3	4	5
		TD	ED	I	DA	TA
1	Conoce usted que es auditoria					
2	Tiene usted conocimiento para qué sirve la auditoria					
3	Alguna vez le han realizado una auditoria					
4	Ha realizado usted por su propia cuenta una auditoria					
5	Cree usted que realizar una auditoría a su institución es importante					
6	Cree usted que a través de la auditoria podemos identificar problemas en su Institución.					
7	Cuántos años de servicio tiene Ud. laborando en la DIRESA-CALLAO					
8	Qué cargo ejerce Ud. en la DIRESA-CALLAO					
9	Conoce Ud. en qué consiste la Auditoría de Desempeño y si es aplicable a la DIRESA – CALLAO					
10	Diga Ud., si alguna vez realizaron una Auditoría en la DIRESA - CALLAO					
	OBJETIVOS DE LA AUDITORIA	TD	ED	I	DA	TA
11	Conoce usted el objetivo de la auditoria					
12	Cree usted que el objetivo de la auditoria es verificar si los bienes y servicio están de acuerdo a la necesidad del pueblo					
13	El objetivo de la auditoria es establecer controles de los servicios y bienes en favor del pueblo					
14	El objetivo de la auditoria es evitar que los bienes del estado sean mal usados					
15	El objetivo de la auditoria chequear los bienes, servicios y equipos sean utilizados en favor de la población					
16	Sabe usted que el objetivo de la auditoria es dar fe que se está trabajando con eficientemente y con calidad					
17	Conoce los métodos de control que tiene la Auditoría					

18	Conoce algún procedimiento de auditoría					
19	El objetivo de la auditoría es evaluar con economía, eficacia y eficiencia					
20	Sabe Ud., que a través de la auditoría encontramos actos de corrupción					
	<b>ORIENTACION DE LA AUDITORIA</b>	<b>TD</b>	<b>ED</b>	<b>I</b>	<b>DA</b>	<b>TA</b>
21	Sabe usted que la auditoria de se orienta a la búsqueda del desempeño publico					
22	Sabe usted que la auditoria se orienta a fomentar una implementación de una gestión con resultados y la rendición de cuentas por los funcionarios públicos					
23	Sabe usted que la auditoria se orienta a obtener evidencias en las áreas de mayor movimiento como tesorería, compras y abastecimiento					
24	Es usted conocedor de las leyes de las instituciones públicas					
25	La auditoría se alienta a evaluar					
26	La auditoría está orientada para detectar actos de corrupción					
27	Sabe Ud., dirigir una auditoría					
28	Cada cuanto realiza una auditoría en su Institución Pública					
29	Esta Ud. de acuerdo que se realice auditoría en su área de trabajo					
30	Cree Ud. que la auditoría nos ayuda a evaluar el desempeño de los trabajadores de la DIRESA - CALLAO					

Gracias por su participación

## CUESTIONARIO PARA EL RECOJO DE DATOS SOBRE TOMA DE DECISIONES

### Introducción:

Este cuestionario tiene como objetivo conocer el nivel de la auditoria de desempeño y la toma de decisiones de los trabajadores administrativos de la dirección regional de salud del Callao.

Le recordamos que esta encuesta es anónima por lo que se solicita responder con toda seriedad de acuerdo a sus propias experiencias.

### Indicaciones

A continuación se presenta una serie de ítems a los cuales Ud. puede responder marcando con un X la alternativa que considere correcta.

**Total en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Total de acuerdo (5)**

Nº	EL NIVEL DEL CONOCIMIENTO DE LOS RESULTADOS	1	2	3	4	5
		TD	ED	I	DA	TA
1	Conoce usted el concepto de resultados					
2	Cree usted que el funcionario público debe conocer su trabajo para tomar decisiones y tener buenos resultados en una gestión					
3	Tiene usted conocimiento que para tomar decisiones es necesario conocer la problemática de la institución					
4	Cree usted que los funcionarios deben conocer los reglamentos de la institución					
5	Las decisiones que se tomen en favor de la institución deben ser realizadas por los Jefes de la Alta Dirección					
6	Las decisiones que tome la Gerencia deben tener como base el reglamento de la institución					
7	A través de los resultados se va a poder tomar decisiones adecuadas					
8	Diga Ud., si la toma de decisiones es importante en la Gerencia Administrativa DIRESA – CALLAO					
9	Diga Ud., si la toma de decisiones es importante para ejecutar un proyecto.					
10	A través del conocimiento de resultados se va a tomar decisiones.					
	<b>EL NIVEL DE PROGRAMABILIDAD</b>	<b>TD</b>	<b>ED</b>	<b>I</b>	<b>DA</b>	<b>TA</b>
11	¿Cree usted que las decisiones deben ser programadas?					
12	¿Considera usted que las decisiones programadas tienen resultados óptimos?					
13	¿Usted considera que las decisiones programadas se basan en reglas y procedimientos de decisión?					
14	¿Para usted, las decisiones no programadas no tienen reglas?					
15	¿Considera usted, que las decisiones no programadas tienen resultados negativos?					
16	¿Cree usted que las decisiones tomadas por los funcionarios deben					

	ser consultadas por otros funcionarios?					
17	Es bueno programar las actividades de la Institución					
18	Tiene Ud., conocimiento de lo que es programabilidad					
19	Que es el nivel de programabilidad					
20	El nivel de programabilidad es importante para tomar decisiones					
	<b>LOS CRITERIOS PARA LA TOMA DE DECISIONES</b>	<b>TD</b>	<b>ED</b>	<b>I</b>	<b>DA</b>	<b>TA</b>
21	¿Existe un modelo para tomar decisiones en las instituciones públicas?					
22	¿Cree usted que existe un modelo normativo o descriptivo para tomar decisiones?					
23	¿Conoce usted tipos de modelo de toma de decisiones?					
24	¿Cómo se evalúa la decisión tomada por un funcionario?					
25	¿Para tomar decisiones existen reglas?					
26	¿Para el crecimiento de las Instituciones se deben tomar decisiones?					
27	¿Cuándo toma una decisión lo hace porque es importante para su institución?					
28	¿Toma decisiones por su cuenta?					
29	¿Consulta antes de tomar decisiones a sus superiores?					
30	¿Está Ud., comprometido con su institución como para tomar decisiones que serán en beneficio de la misma?					

Gracias por su participación

**Anexo 4**

**CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**



**DIRESA Callao**

Jr. Colina 879, Bellavista- Callao

**"AÑO DE LA CONSOLIDACIÓN DEL MAR DE GRAU"**

Lima, 11 de enero del 2016.

**CONSTANCIA**

**SEÑORES**  
**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
Av. Alfredo Mendiola 6232  
Panamericana Norte, Los Olivos  
Presente.

Estimados Señores :

Conste por la presente que la Señora Adelaida Amparo Porras Carrasco ha realizado su investigación denominada "La Auditoría de Desempeño y la Gerencia Administrativa para la Toma de Decisiones en el Área de Abastecimiento en la Dirección Regional de Salud del Callao en el periodo 2015", para aportar puntos importantes a nuestra Institución.

Así mismo, dejamos constancia que la Señora Porras se ha comportado a su altura, con mucha responsabilidad y se le expide el siguiente documento para los fines que estime conveniente.

Atentamente,

  
Dra. María del Pilar Grados Otarola  
Gerencia Administrativa



Anexo 5

VALIDACIONES

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a) (ita) Dra. Karen Alvaro Mendives  
Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de **Maestría en Gestión Pública** de la UCV, en la sede **Los Olivos**, promoción, 2014, aula 414 B, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magister.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: **LA AUDITORÍA DE DESEMPEÑO Y LA GERENCIA ADMINISTRATIVA PARA LA TOMA DE DECISIONES EN EL ÁREA DE ABASTECIMIENTO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO, EN EL PERIODO 2015**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

  
-----  
Adalida Amparo Porras Carrasco  
D.N.I. 06782194

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA AUDITORIA DE DESEMPEÑO EN LA DIRESA 2015.

N°	AUDITORIA DE DESEMPEÑO	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>AUDITORIA</b>							
1	Conoce usted que es auditoria	✓		✓		✓		
2	Tiene usted conocimiento para qué sirve la auditoria	✓		✓		✓		
3	Alguna vez le han realizado una auditoria	✓		✓		✓		
4	A realizado usted por su propia cuenta una auditoria	✓		✓		✓		
5	Cree usted que realizar una auditoría a su institución es importante	✓		✓		✓		
6	Cree usted que a través de la auditoria podemos identificar problemas en su Institución.	✓		✓		✓		
7	Cuántos años de servicio tiene Ud. laborando en la DIRESA-CALLAO	✓		✓		✓		
8	Que cargo ejerce Ud. en la DIRESA-CALLAO	✓		✓		✓		
9	Conoce Ud. en que consiste la Auditoría de Desempeño y si es aplicable a la DIRESA – CALLAO	✓		✓		✓		
10	Diga Ud., si alguna vez realizaron una Auditoría en la DIRESA - CALLAO	✓		✓		✓		
	<b>OBJETIVOS DE LA AUDITORIA</b>							
11	Conoce usted el objetivo de la auditoria	✓		✓		✓		
12	Cree usted que el objetivo de la auditoria es verificar si los bienes y servicio están de	✓		✓		✓		

	acuerdo a la necesidad del pueblo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
13	El objetivo de la auditoria es establecer controles de los servicios y bienes en favor del pueblo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
14	El objetivo de la auditoria es evitar que los bienes del estado sean mal usados	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
15	El objetivo de la auditoria chequear los bienes, servicios y equipos sean utilizados en favor de la población	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
16	Sabe usted que el objetivo de la auditoria es dar fe que se está trabajando con eficientemente y con calidad	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
17	Conoce los métodos de control que tiene la Auditoría	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
18	Conoce algún procedimiento de auditoría	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
19	El objetivo de la auditoría es evaluar con economía, eficacia y eficiencia	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
20	Sabe Ud., que a través de la auditoría encontramos actos de corrupción	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	<b>ORIENTACION DE LA AUDITORIA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
21	Sabe usted que la auditoria de se orienta a la búsqueda del desempeño publico	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
22	Sabe usted que la auditoria se orienta a fomentar una implementación de una gestión con resultados y la rendición de cuentas. por funcionarios públicos	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
23	Sabe usted que la auditoria se orienta a obtener evidencias en las áreas de mayor movimiento como tesorería ,compras y abastecimiento	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
24	Es usted conocedor de las leyes de las instituciones publicas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
25	La auditoría se alienta a evaluar	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
26	La auditoría esta orientada para detectar actos de corrupción	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

27	Sabe Ud., dirigir una auditoría	✓	✓	✓	
28	Cada cuanto realiza una auditoría en su Institución Pública	✓	✓	✓	
29	Esta Ud. de acuerdo que se realice auditoría en su área de trabajo	✓	✓	✓	
30	Cree Ud. que la auditoría nos ayuda a evaluar el desempeño de los trabajadores de la DIRESA - CALLAO	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable []    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]  
 Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Alvaro Mendives, Karen    DNI: 40160186  
 Especialidad del validador: Metodólogo

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

21 de 17 del 2015

  
 \_\_\_\_\_  
 Firma del Experto Informante.



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA TOMA DE DECISIONES EN LA DIRESA 2015

Nº	TOMA DE DECISIONES	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>	
		Si	No	Si	No	Si	No
	<b>El nivel del conocimiento de los resultados</b>						
1	Conoce usted el concepto de resultados	✓		✓		✓	
2	Cree usted que el funcionario público debe conocer su trabajo para tomar decisiones y tener buenos resultados en una gestión	✓		✓		✓	
3	Tiene usted conocimiento que para tomar decisiones es necesario conocer la problemática de la institución	✓		✓		✓	
4	Cree usted que los funcionarios deben conocer los reglamentos de la institución	✓		✓		✓	
5	Las decisiones que se tomen en favor de la institución deben ser realizadas por los Jefes de la Alta Dirección	✓		✓		✓	
6	Las decisiones que tome la Gerencia deben tener como base el reglamento de la institución	✓		✓		✓	
7	A través de los resultados se va a poder tomar decisiones adecuadas.	✓		✓		✓	
8	Diga Ud., si la toma de decisiones es importante en la Gerencia Administrativa DIRESA – CALLAO	✓		✓		✓	
9	Diga Ud., si la toma de decisiones es importante para ejecutar un proyecto.	✓		✓		✓	
10	A través del conocimiento de resultados se va a tomar decisiones.	✓		✓		✓	
	<b>El nivel de Programabilidad</b>	Si	No	Si	No	Si	No
11	¿Cree usted que las decisiones deben ser programadas?	✓		✓		✓	
12	¿Considera usted que las decisiones programadas tienen resultados óptimos?	✓		✓		✓	
13	¿Usted considera que las decisiones programadas se basan en reglas y procedimientos de decisión?	✓		✓		✓	

14	¿Para usted, las decisiones no programadas no tienen reglas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
15	¿Considera usted, que las decisiones no programadas tienen resultados negativos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
16	¿Cree usted que las decisiones tomadas por los funcionarios deben ser consultadas por otros funcionarios?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
17	Es bueno programar las actividades de la Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
18	Tiene Ud., conocimiento de lo que es programabilidad.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
19	Que es el nivel de programabilidad.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
20	El nivel de programabilidad es importante para tomar decisiones	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	<b>Los Criterios para la Toma de Decisiones</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
21	¿Existe un modelo para tomar decisiones en las instituciones públicas?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
22	¿Cree usted que existe un modelo normativo o descriptivo para tomar decisiones?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
23	¿Conoce usted tipos de modelo de toma de decisiones?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
24	¿Cómo se evalúa la decisión tomada por un funcionario?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
25	¿Para tomar decisiones existen reglas?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
26	¿Para el crecimiento de las Instituciones se deben tomar decisiones?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
27	¿Cuándo toma una decisión lo hace porque es importante para su institución?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
28	¿Toma decisiones por su cuenta?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
29	¿Consulta antes de tomar decisiones a sus superiores?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
30	¿Está Ud., comprometido con su institución como para tomar decisiones que serán en beneficio de la misma?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable    Aplicable después de corregir [ ]   No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Alvaro Mendires, Karen Leizaola DNI: 40160182

Especialidad del validador: Metodología

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

21 de III del 2015

  
Firma del Experto Informante.

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a) (ita) Ph.D. Roberto Campesán Vidalesoro.  
Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de **Maestría en Gestión Pública** de la UCV, en la sede **Los Olivos**, promoción, 2014, aula 414 B, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

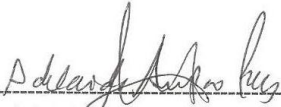
El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: **LA AUDITORÍA DE DESEMPEÑO Y LA GERENCIA ADMINISTRATIVA PARA LA TOMA DE DECISIONES EN EL ÁREA DE ABASTECIMIENTO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO, EN EL PERIODO 2015**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

  
Adelaida Amparo Porras Carrasco  
D.N.I. 06782194



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA AUDITORIA DE DESEMPEÑO EN LA DIRESA 2015.**

N°	AUDITORIA DE DESEMPEÑO	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>AUDITORIA</b>							
1	Conoce usted que es auditoria	✓		✓		✓		
2	Tiene usted conocimiento para qué sirve la auditoria	✓		✓		✓		
3	Alguna vez le han realizado una auditoria	✓		✓		✓		
4	A realizado usted por su propia cuenta una auditoria	✓		✓		✓		
5	Cree usted que realizar una auditoria a su institución es importante	✓		✓		✓		
6	Cree usted que a través de la auditoria podemos identificar problemas en su Institución.	✓		✓		✓		
7	Cuántos años de servicio tiene Ud. laborando en la DIRESA-CALLAO	✓		✓		✓		15 años
8	Que cargo ejerce Ud. en la DIRESA-CALLAO	✓		✓		✓		Auditor jefe
9	Conoce Ud. en que consiste la Auditoría de Desempeño y si es aplicable a la DIRESA – CALLAO	✓		✓		✓		
10	Diga Ud., si alguna vez realizaron una Auditoria en la DIRESA - CALLAO	✓		✓		✓		Cada año realiza auditoria a la CGR.
	<b>OBJETIVOS DE LA AUDITORIA</b>							
11	Conoce usted el objetivo de la auditoria	✓		✓		✓		
12	Cree usted que el objetivo de la auditoria es verificar si los bienes y servicio están de							

	acuerdo a la necesidad del pueblo	✓		✓		✓	
13	El objetivo de la auditoria es establecer controles de los servicios y bienes en favor del pueblo	✓		✓		✓	
14	El objetivo de la auditoria es evitar que los bienes del estado sean mal usados	✓		✓		✓	
15	El objetivo de la auditoria chequear los bienes, servicios y equipos sean utilizados en favor de la población	✓		✓		✓	
16	Sabe usted que el objetivo de la auditoria es dar fe que se está trabajando con eficientemente y con calidad	✓		✓		✓	
17	Conoce los métodos de control que tiene la Auditoría	✓		✓		✓	
18	Conoce algún procedimiento de auditoría	✓		✓		✓	
19	El objetivo de la auditoría es evaluar con economía, eficacia y eficiencia	✓		✓		✓	
20	Sabe Ud., que através de la auditoría encontramos actos de corrupción	✓		✓		✓	
	<b>ORIENTACION DE LA AUDITORIA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
21	Sabe usted que la auditoria de se orienta a la búsqueda del desempeño publico	✓		✓		✓	
22	Sabe usted que la auditoria se orienta a fomentar una implementación de una gestión con resultados y la rendición de cuentas, por funcionarios públicos	✓		✓		✓	
23	Sabe usted que la auditoria se orienta a obtener evidencias en las áreas de mayor movimiento como tesorería ,compras y abastecimiento	✓		✓		✓	
24	Es usted conocedor de las leyes de las instituciones publicas	✓		✓		✓	
25	La auditoría se alienta a evaluar	✓		✓		✓	
26	La auditoría esta orientada para detectar actos de corrupción	✓		✓		✓	

27	Sabe Ud., dirigir una auditoría	✓		✓	✓	
28	Cada cuanto realiza una auditoría en su Institución Pública	✓		✓	✓	Todos los años 1 vez/a.
29	Esta Ud. de acuerdo que se realice auditoría en su área de trabajo	✓		✓	✓	
30	Cree Ud. que la auditoría nos ayuda a evaluar el desempeño de los trabajadores de la DIRESA - CALLAO	✓		✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable []   Aplicable después de corregir [  ]   No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ph. D. Roberto Campén Vidaurte ..... DNI: 06077391 .....

Especialidad del validador: Auditor General .....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 18 de Nov. del 2015



.....  
Ph. D. Roberto Campén Vidaurte  
Firma del Reporte Informante.  
Matrícula N° 4821

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA TOMA DE DECISIONES EN LA DIRESA 2015**

N°	TOMA DE DECISIONES	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>El nivel del conocimiento de los resultados</b>							
1	Conoce usted el concepto de resultados	✓		✓		✓		
2	Cree usted que el funcionario público debe conocer su trabajo para tomar decisiones y tener buenos resultados en una gestión	✓		✓		✓		
3	Tiene usted conocimiento que para tomar decisiones es necesario conocer la problemática de la institución	✓		✓		✓		
4	Cree usted que los funcionarios deben conocer los reglamentos de la institución	✓		✓		✓		
5	Las decisiones que se tomen en favor de la institución deben ser realizadas por los Jefes de la Alta Dirección	✓		✓		✓		
6	Las decisiones que tome la Gerencia deben tener como base el reglamento de la institución	✓		✓		✓		
7	A través de los resultados se va a poder tomar decisiones adecuadas.	✓		✓		✓		
8	Diga Ud., si la toma de decisiones es importante en la Gerencia Administrativa DIRESA – CALLAO	✓		✓		✓		
9	Diga Ud., si la toma de decisiones es importante para ejecutar un proyecto.	✓		✓		✓		
10	A través del conocimiento de resultados se va a tomar decisiones.	✓		✓		✓		
	<b>El nivel de Programabilidad</b>							
11	¿Cree usted que las decisiones deben ser programadas?	✓		✓		✓		
12	¿Considera usted que las decisiones programadas tienen resultados óptimos?	✓		✓		✓		
13	¿Usted considera que las decisiones programadas se basan en reglas y procedimientos de decisión?	✓		✓		✓		
14	¿Para usted, las decisiones no programadas no tienen reglas	✓		✓		✓		
15	¿Considera usted, que las decisiones no programadas tienen resultados negativos.	✓		✓		✓		
16	¿Cree usted que las decisiones tomadas por los funcionarios deben ser consultadas por otros funcionarios?	✓		✓		✓		
17	Es bueno programar las actividades de la Institución.	✓		✓		✓		
18	Tiene Ud., conocimiento de lo que es programabilidad.	✓		✓		✓		





**CARTA DE PRESENTACIÓN**

Señor(a) (ita) Dr. Mino Soto Quispe Hamani  
Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de **Maestría en Gestión Pública** de la UCV, en la sede **Los Olivos**, promoción, 2014, aula 414 B, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: **LA AUDITORÍA DE DESEMPEÑO Y LA GERENCIA ADMINISTRATIVA PARA LA TOMA DE DECISIONES EN EL ÁREA DE ABASTECIMIENTO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO, EN EL PERIODO 2015**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

  
Adelaida Amparo Porras Carrasco  
D.N.I. 06782194

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA AUDITORIA DE DESEMPEÑO EN LA DIRESA 2015.**

N°	AUDITORIA DE DESEMPEÑO	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>AUDITORIA</b>							
1	Conoce usted que es auditoria	✓		✓		✓		
2	Tiene usted conocimiento para qué sirve la auditoria	✓		✓		✓		
3	Alguna vez le han realizado una auditoria	✓		✓		✓		
4	A realizado usted por su propia cuenta una auditoria	✓		✓		✓		
5	Cree usted que realizar una auditoría a su institución es importante	✓		✓		✓		
6	Cree usted que a través de la auditoria podemos identificar problemas en su Institución.	✓		✓		✓		
7	Cuántos años de servicio tiene Ud. laborando en la DIRESA-CALLAO	✓		✓		✓		
8	Que cargo ejerce Ud. en la DIRESA-CALLAO	✓		✓		✓		
9	Conoce Ud. en que consiste la Auditoría de Desempeño y si es aplicable a la DIRESA – CALLAO	✓		✓		✓		
10	Diga Ud., si alguna vez realizaron una Auditoría en la DIRESA - CALLAO	✓		✓		✓		
	<b>OBJETIVOS DE LA AUDITORIA</b>							
11	Conoce usted el objetivo de la auditoria	✓		✓		✓		
12	Cree usted que el objetivo de la auditoria es verificar si los bienes y servicio están de	✓		✓		✓		

	acuerdo a la necesidad del pueblo						
13	El objetivo de la auditoria es establecer controles de los servicios y bienes en favor del pueblo	✓		✓		✓	
14	El objetivo de la auditoria es evitar que los bienes del estado sean mal usados	✓		✓		✓	
15	El objetivo de la auditoria chequear los bienes, servicios y equipos sean utilizados en favor de la población	✓		✓		✓	
16	Sabe usted que el objetivo de la auditoria es dar fe que se está trabajando con eficientemente y con calidad	✓		✓		✓	
17	Conoce los métodos de control que tiene la Auditoría	✓		✓		✓	
18	Conoce algún procedimiento de auditoría	✓		✓		✓	
19	El objetivo de la auditoría es evaluar con economía, eficacia y eficiencia	✓		✓		✓	
20	Sabe Ud., que através de la auditoría encontramos actos de corrupción	✓		✓		✓	
	<b>ORIENTACION DE LA AUDITORIA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
21	Sabe usted que la auditoria de se orienta a la búsqueda del desempeño publico	✓		✓		✓	
22	Sabe usted que la auditoria se orienta a fomentar una implementación de una gestión con resultados y la rendición de cuentas. por funcionarios públicos	✓		✓		✓	
23	Sabe usted que la auditoria se orienta a obtener evidencias en las áreas de mayor movimiento como tesorería ,compras y abastecimiento	✓		✓		✓	
24	Es usted conocedor de las leyes de las instituciones publicas	✓		✓		✓	
25	La auditoría se alienta a evaluar	✓		✓		✓	
26	La auditoría esta orientada para detectar actos de corrupción	✓		✓		✓	



27	Sabe Ud., dirigir una auditoría	/		/		/	
28	Cada cuanto realiza una auditoría en su Institución Pública	/		/		/	
29	Esta Ud. de acuerdo que se realice auditoría en su área de trabajo	/		/		/	
30	Cree Ud. que la auditoría nos ayuda a evaluar el desempeño de los trabajadores de la DIRESA - CALLAO	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable []    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Quispe Mamani Nino Sato    DNI: 106885763

Especialidad del validador: domatico

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

22 de noviembre del 2015

  
**Dr. Nino Sato Quispe Mamani**  
 Administración Educativa  
 y Computación

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA TOMA DE DECISIONES EN LA DIRESA 2015**

N°	TOMA DE DECISIONES	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>	
		Si	No	Si	No	Si	No
	<b>El nivel del conocimiento de los resultados</b>						
1	Conoce usted el concepto de resultados	✓		✓		✓	
2	Cree usted que el funcionario público debe conocer su trabajo para tomar decisiones y tener buenos resultados en una gestión	✓		✓		✓	
3	Tiene usted conocimiento que para tomar decisiones es necesario conocer la problemática de la institución	✓		✓		✓	
4	Cree usted que los funcionarios deben conocer los reglamentos de la institución	✓		✓		✓	
5	Las decisiones que se tomen en favor de la institución deben ser realizadas por los Jefes de la Alta Dirección	✓		✓		✓	
6	Las decisiones que tome la Gerencia deben tener como base el reglamento de la institución	✓		✓		✓	
7	A través de los resultados se va a poder tomar decisiones adecuadas.	✓		✓		✓	
8	Diga Ud., si la toma de decisiones es importante en la Gerencia Administrativa DIRESA – CALLAO	✓		✓		✓	
9	Diga Ud., si la toma de decisiones es importante para ejecutar un proyecto.	✓		✓		✓	
10	A través del conocimiento de resultados se va a tomar decisiones.	✓		✓		✓	
	<b>El nivel de Programabilidad</b>						
11	¿Cree usted que las decisiones deben ser programadas?	✓		✓		✓	
12	¿Considera usted que las decisiones programadas tienen resultados óptimos?	✓		✓		✓	
13	¿Usted considera que las decisiones programadas se basan en reglas y procedimientos de decisión?	✓		✓		✓	

14	¿Para usted, las decisiones no programadas no tienen reglas	✓		✓		✓	
15	¿Considera usted, que las decisiones no programadas tienen resultados negativos.	✓		✓		✓	
16	¿Cree usted que las decisiones tomadas por los funcionarios deben ser consultadas por otros funcionarios?	✓		✓		✓	
17	Es bueno programar las actividades de la Institución.	✓		✓		✓	
18	Tiene Ud., conocimiento de lo que es programabilidad.	✓		✓		✓	
19	Que es el nivel de programabilidad.	✓		✓		✓	
20	El nivel de programabilidad es importante para tomar decisiones	✓		✓		✓	
	<b>Los Criterios para la Toma de Decisiones</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
21	¿Existe un modelo para tomar decisiones en las instituciones públicas?	✓		✓		✓	
22	¿Cree usted que existe un modelo normativo o descriptivo para tomar decisiones?	✓		✓		✓	
23	¿Conoce usted tipos de modelo de toma de decisiones?	✓		✓		✓	
24	¿Cómo se evalúa la decisión tomada por un funcionario?	✓		✓		✓	
25	¿Para tomar decisiones existen reglas?	✓		✓		✓	
26	¿Para el crecimiento de las Instituciones se deben tomar decisiones?	✓		✓		✓	
27	¿Cuándo toma una decisión lo hace porque es importante para su institución?	✓		✓		✓	
28	¿Toma decisiones por su cuenta?	✓		✓		✓	
29	¿Consulta antes de tomar decisiones a sus superiores?	✓		✓		✓	
30	¿Está Ud., comprometido con su institución como para tomar decisiones que serán en beneficio de la misma?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable []    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Quispe Manani Nino Sato    DNI: 106885763

Especialidad del validador: Tamático

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

22 de Noviembre del 2015

  
 Dr. Nino Sato Quispe Mamani  
 Administración Educativa  
 Computación

Firma del Experto Informante.

Anexo 6

BASE DE DATOS

VARIABLE 2-BASE DE DATOS-VARIABLE DESEMPEÑO

	DIMENSION 1: AUDITORIA											DIMENSION 2 OBJETIVOS										DIMENSION 2 ORIENTACION										TOTAL		
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	ST	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	ST	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	Item26	Item27	Item28	Item29		Item30	ST
Enc 1	4	3	2	2	5	5	5	5	5	4	40	5	4	5	5	2	4	2	3	4	3	37	2	5	5	3	3	5	3	4	3	5	38	115
Enc 2	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	35	4	5	4	4	3	4	1	4	3	5	37	3	4	2	5	2	4	4	3	5	5	37	109
Enc 3	4	4	2	2	5	3	5	3	4	4	36	5	3	5	5	2	4	1	5	5	4	39	5	2	4	4	5	5	4	4	5	3	41	116
Enc 4	4	5	3	1	3	4	4	1	5	3	33	4	2	4	3	1	4	2	3	4	2	29	4	3	1	2	4	3	5	2	4	5	33	95
Enc 5	4	5	5	2	4	5	3	2	2	4	36	3	5	3	4	2	4	3	2	2	3	31	2	2	2	3	2	4	5	4	2	5	31	98
Enc 6	4	5	3	3	5	5	2	5	3	3	38	5	4	5	5	3	4	1	3	3	2	35	3	5	3	2	3	5	5	2	3	5	36	109
Enc 7	4	5	2	4	2	5	1	2	4	4	33	4	3	4	2	4	4	2	4	1	5	33	2	4	2	1	2	2	5	3	5	4	30	96
Enc 8	4	5	2	4	3	4	2	3	2	5	34	5	5	5	3	4	4	3	5	5	3	42	4	2	5	4	5	3	5	5	4	5	42	118
Enc 9	4	5	2	2	4	2	3	4	3	3	32	3	2	3	4	2	4	2	2	4	2	28	2	3	4	2	4	4	5	4	5	4	37	97
Enc 10	4	2	3	1	3	3	2	5	5	2	30	5	3	5	3	1	4	1	3	2	3	30	3	2	1	3	2	3	2	2	3	3	24	84
Enc 11	3	4	4	1	2	3	4	3	2	4	30	4	4	4	2	1	3	2	2	3	5	30	5	1	2	2	3	2	4	2	5	4	30	90
Enc 12	3	4	2	2	4	5	2	2	3	2	29	5	1	5	4	2	3	4	4	2	2	32	2	4	3	1	2	4	4	4	4	4	32	93
Enc 13	4	4	3	3	3	4	1	1	4	3	30	3	3	3	3	3	4	1	1	5	1	27	3	5	2	4	5	3	4	3	3	5	37	94
Enc 14	3	2	2	1	2	4	3	2	5	5	29	2	5	2	2	1	3	2	2	4	4	27	2	2	5	2	4	2	2	2	5	5	31	87
Enc 15	4	4	5	2	3	4	5	3	5	4	39	1	4	1	3	2	4	4	3	2	2	26	1	3	4	1	2	3	4	5	4	4	31	96
Enc 16	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	32	2	1	2	4	3	3	1	2	3	3	24	4	2	2	4	3	4	3	4	2	5	33	89
Enc 17	4	3	2	2	5	5	3	5	5	4	38	3	2	3	5	2	4	2	1	5	2	29	2	4	2	2	2	5	3	2	3	4	29	96
Enc 18	5	3	3	1	4	2	5	2	4	2	31	2	3	5	4	1	5	3	4	2	5	34	3	5	3	3	1	4	3	3	2	5	32	97
Enc 19	3	2	2	2	5	3	2	3	3	3	28	5	5	2	5	2	3	4	2	4	4	36	2	2	5	2	2	5	2	4	4	4	32	96
Enc 20	5	5	3	4	3	5	1	1	4	5	36	4	4	3	2	4	5	1	3	1	2	29	5	3	4	1	3	3	5	3	2	5	34	99
Enc 21	3	4	5	1	4	3	4	2	4	4	34	1	2	1	3	1	4	2	5	3	3	25	4	5	1	4	5	4	4	4	3	4	38	97



Enc_22	5	5	2	2	5	4	2	3	5	2	35	2	3	2	2	2	1	1	2	2	19	2	2	2	5	4	5	5	3	5	5	38	92	
Enc_23	3	4	3	4	2	5	3	5	4	3	36	3	2	5	1	3	3	1	2	5	4	29	1	3	1	2	1	2	4	2	4	4	24	89
Enc_24	5	5	3	3	3	3	2	4	5	2	35	5	5	2	2	5	2	4	3	4	2	34	3	2	3	3	2	3	5	4	2	5	32	101
Enc_25	3	4	3	3	4	3	1	2	4	4	31	2	4	3	3	4	4	2	2	1	2	27	2	1	2	2	3	4	4	3	3	2	26	84
Enc_26	5	5	4	2	3	4	4	3	3	1	34	1	2	4	4	2	1	3	5	2	1	25	1	4	5	1	2	3	5	4	5	3	33	92
Enc_27	4	5	3	4	2	5	2	1	4	2	32	4	3	5	4	3	2	3	4	3	2	33	4	2	4	4	5	2	5	2	5	4	37	102
Enc_28	5	5	4	2	4	5	3	2	5	3	38	5	2	3	2	1	3	3	1	5	5	30	2	3	2	2	4	4	5	3	4	3	32	100
Enc_29	4	5	3	3	3	3	2	3	3	5	34	2	1	2	1	2	5	2	2	4	2	23	3	2	3	3	1	3	5	2	2	2	26	83
Enc_30	4	5	4	1	2	2	1	2	4	1	26	3	4	1	1	3	1	4	3	2	3	25	5	1	2	2	2	2	5	5	3	4	31	82
Enc_31	4	5	3	2	3	4	5	5	5	4	40	2	5	2	2	2	4	4	2	3	4	30	2	5	4	5	3	3	5	4	5	3	39	109
Enc_32	3	4	5	3	4	5	2	4	4	2	36	1	2	3	3	5	2	2	5	2	3	28	1	4	2	4	2	4	4	2	4	2	29	93
Enc_33	3	4	4	4	3	4	3	1	5	3	34	5	3	4	1	4	3	2	3	4	2	31	4	2	3	1	1	3	4	3	3	3	27	92
Enc_34	3	4	5	1	4	5	2	2	4	5	35	2	2	5	2	1	5	2	1	2	1	23	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	33	91
Enc_35	3	4	2	2	5	3	1	3	5	1	29	3	4	2	3	2	1	3	4	3	2	27	3	2	4	3	5	5	4	2	5	3	36	92
Enc_36	5	3	3	1	5	4	5	2	4	2	34	2	5	3	2	3	2	1	5	3	3	29	2	4	5	2	2	2	3	3	5	4	32	95
Enc_37	5	4	5	1	3	5	2	5	5	3	38	4	2	1	1	2	3	2	2	4	5	26	1	2	2	5	3	3	4	4	5	5	34	98
Enc_38	5	3	3	4	5	3	3	4	3	4	37	1	1	2	2	5	4	3	2	2	2	24	5	3	3	4	1	2	3	2	4	5	32	93
Enc_39	5	4	2	2	5	3	5	1	4	2	33	2	2	3	4	4	5	4	3	5	3	35	2	5	2	2	4	1	4	5	2	3	30	98
Enc_40	4	3	5	3	5	4	2	2	5	3	36	3	3	5	4	1	3	3	5	4	5	36	3	4	4	1	5	2	3	4	3	5	34	106
Enc_41	4	4	4	3	4	5	1	3	2	5	35	5	5	5	4	2	5	2	4	1	3	36	2	1	1	5	2	3	4	2	3	5	28	99
Enc_42	4	3	2	3	5	3	5	2	3	4	34	4	4	4	4	3	4	4	2	2	5	36	1	2	2	4	3	4	3	3	5	5	32	102
Enc_43	5	4	3	2	4	5	2	5	2	3	35	2	1	5	3	2	4	3	3	3	4	30	4	3	3	2	2	4	4	2	4	4	32	97
Enc_44	5	2	5	4	3	4	3	4	1	3	34	3	2	3	3	5	5	2	1	2	2	28	5	2	2	3	1	2	2	4	4	5	30	92
Enc_45	5	4	3	4	5	4	2	1	4	4	36	2	3	4	4	4	3	3	2	5	3	33	2	5	5	2	4	1	4	5	4	4	36	105
Enc_46	5	3	2	2	4	5	1	2	2	2	28	1	2	5	3	1	5	3	3	4	2	29	3	4	4	1	5	1	3	2	3	5	31	88

Enc_47	5	4	2	2	3	3	1	3	3	3	29	4	5	2	4	5	4	4	2	1	5	36	2	2	2	4	2	2	4	3	5	4	30	95
Enc_48	5	2	4	2	5	5	4	5	2	5	39	5	4	3	3	3	3	2	5	2	3	33	1	3	3	2	3	3	2	4	2	5	28	100
Enc_49	3	5	5	3	4	4	2	2	4	2	34	2	1	4	4	3	5	3	4	3	2	31	4	2	2	3	2	1	5	2	3	3	27	92
Enc_50	3	5	3	3	4	3	3	1	2	3	30	3	2	3	5	4	4	2	2	2	3	30	2	4	4	2	1	2	5	3	5	4	32	92
Enc_51	4	5	2	3	4	5	5	4	3	4	39	2	3	2	3	5	3	4	3	5	5	35	3	5	5	1	4	3	5	5	2	5	38	112
Enc_52	4	5	5	3	3	4	3	2	2	2	33	1	5	4	5	5	5	2	1	4	2	34	2	2	2	4	5	2	5	2	3	2	29	96
Enc_53	4	5	3	1	5	3	2	3	5	3	34	4	4	3	3	3	4	3	2	1	1	28	5	3	3	2	2	1	5	4	5	3	33	95
Enc_54	4	4	3	3	5	5	4	2	4	1	35	5	1	2	5	2	5	3	3	2	4	32	1	2	2	3	3	2	2	2	5	4	26	93
Enc_55	4	4	3	1	5	4	1	5	5	2	34	2	2	3	3	4	4	2	4	3	2	29	1	4	1	2	2	4	1	3	5	3	26	89
Enc_56	4	4	3	3	3	5	2	1	3	3	31	3	3	4	5	5	3	3	2	2	3	33	2	5	4	1	1	1	1	3	4	2	24	88
Enc_57	4	4	4	1	3	4	3	1	4	5	33	2	2	5	3	4	4	4	3	4	2	33	3	2	5	4	4	2	2	2	3	4	31	97
Enc_58	4	4	5	3	5	3	5	2	2	4	37	1	5	4	5	5	5	1	5	4	5	40	2	3	2	5	5	3	3	4	5	4	36	113
Enc_59	5	4	4	2	4	4	2	3	3	2	33	4	4	5	4	3	4	3	4	1	4	36	5	2	3	4	2	5	1	2	2	4	30	99
Enc_60	5	4	5	3	4	5	1	2	4	3	36	5	4	3	5	4	1	3	1	2	2	30	4	1	2	2	3	4	2	3	2	4	27	93
Enc_61	5	4	4	2	3	4	2	5	5	4	38	2	2	4	4	5	1	2	2	3	3	28	2	5	4	3	1	2	3	2	3	4	29	95
Enc_62	5	4	5	4	4	2	3	4	2	3	36	3	1	5	4	3	3	4	3	2	2	30	3	4	2	2	5	3	2	5	5	4	35	101
Enc_63	5	4	3	1	4	3	4	1	3	4	32	1	4	2	4	3	3	4	5	5	4	35	5	1	3	5	2	1	1	4	4	3	29	96
Enc_64	5	5	2	2	5	5	2	2	4	3	35	4	5	2	3	4	2	3	3	4	2	32	4	2	2	4	3	5	2	2	2	3	29	96
Enc_65	5	3	5	3	5	3	1	3	5	4	37	5	2	4	3	5	4	2	2	1	2	30	4	3	4	2	2	3	4	3	3	4	32	99
Enc_66	5	5	2	2	4	5	4	2	2	3	34	2	3	5	3	3	4	3	1	2	1	27	4	2	5	3	1	2	1	4	5	3	30	91
Enc_67	5	3	3	1	5	4	2	1	3	4	31	3	3	3	3	5	3	2	4	3	2	31	5	5	2	2	4	3	2	3	2	4	32	94
Enc_68	5	5	2	2	4	5	3	4	4	3	37	1	5	2	5	4	2	3	5	2	5	34	5	4	3	1	5	4	4	4	3	3	36	107
Enc_69	3	3	3	2	5	4	1	5	5	2	33	4	4	5	5	4	3	3	2	5	2	37	3	2	2	4	2	5	1	3	5	4	31	101
Enc_70	3	5	5	2	4	5	4	2	2	5	37	5	2	3	5	5	2	4	3	4	3	36	2	3	4	5	3	2	2	4	4	5	34	107
Enc_71	3	2	4	3	5	4	2	3	3	4	33	2	5	3	5	3	3	2	2	1	4	30	4	2	5	2	2	3	3	3	3	3	30	93
Enc_72	3	3	2	3	4	5	3	2	4	2	31	4	2	3	4	2	3	1	1	2	3	25	2	1	2	3	1	2	4	4	5	5	29	85
Enc_73	3	2	3	3	5	3	2	1	2	3	27	2	3	3	4	5	4	1	4	3	2	31	3	4	3	2	4	4	1	2	3	4	30	88

Enc_74	3	4	5	4	4	5	5	4	3	4	41	5	5	4	4	2	2	3	2	2	1	30	5	5	2	4	5	1	2	4	4	2	34	105
Enc_75	3	3	3	3	5	4	2	5	2	2	32	4	4	5	5	3	1	4	3	5	2	36	4	2	4	5	2	2	1	5	2	3	30	98
Enc_76	3	2	2	4	4	3	5	2	4	3	32	2	2	4	5	2	1	1	5	4	3	29	2	1	1	2	3	3	1	3	3	2	21	82
Enc_77	3	5	5	3	4	5	1	3	5	4	38	3	3	5	5	3	3	2	2	1	5	32	3	3	1	1	2	2	4	5	5	4	30	100
Enc_78	3	3	3	4	3	4	2	2	2	2	28	4	2	4	5	5	4	1	1	2	2	30	3	2	2	2	1	1	2	3	4	1	21	79
Enc_79	3	3	2	3	3	2	3	5	3	3	30	5	5	5	5	4	1	2	3	3	3	36	1	5	3	3	5	4	3	4	4	2	34	100
Enc_80	3	4	5	2	5	3	2	5	2	4	35	2	4	3	5	2	2	3	2	2	5	30	2	4	2	5	2	2	3	3	4	3	30	95
Enc_81	5	3	4	4	5	2	5	5	4	2	39	3	5	2	3	3	1	3	1	1	4	26	3	2	5	4	3	3	3	4	5	5	37	102
Enc_82	4	5	2	2	4	4	2	4	5	3	35	5	4	5	3	5	2	2	4	4	3	37	5	3	4	1	2	5	2	3	3	1	29	101
Enc_83	4	3	3	3	3	2	3	1	2	5	29	4	5	3	4	3	3	1	2	2	2	29	4	2	2	2	1	1	4	4	5	4	29	87
Enc_84	4	5	5	4	4	3	2	2	3	4	36	5	4	3	2	2	3	3	3	2	3	30	2	1	3	3	4	2	4	2	4	2	27	93
Enc_85	4	3	3	2	5	5	4	3	5	2	36	4	5	4	4	5	2	2	5	3	2	36	1	4	2	2	2	3	2	3	2	3	24	96
Enc_86	3	5	5	3	5	4	2	2	4	3	36	2	4	4	5	3	1	1	2	2	3	27	2	2	4	5	3	2	2	2	3	5	30	93
Enc_87	3	4	2	2	3	2	3	5	5	4	33	3	5	4	2	2	3	4	1	5	3	32	3	3	2	4	2	3	2	4	5	1	29	94
Enc_88	3	4	4	4	5	3	2	5	5	3	38	4	2	4	3	5	2	2	4	1	4	31	2	2	2	1	1	2	3	5	4	2	24	93
Enc_89	4	4	5	2	5	5	5	5	4	4	43	2	3	4	5	4	1	3	2	2	2	28	1	1	2	2	5	4	1	2	2	3	23	94
Enc_90	4	4	5	3	5	5	2	4	5	2	39	5	2	5	4	2	4	2	3	3	1	31	2	4	5	3	2	2	5	3	3	4	33	103
Enc_91	4	4	3	4	4	4	3	1	2	3	32	3	4	5	5	3	2	4	2	2	1	31	4	2	4	5	3	3	4	4	5	5	39	102
Enc_92	4	4	5	3	5	2	2	2	3	5	35	2	3	5	5	5	3	2	5	5	3	38	2	3	2	4	2	4	1	3	2	3	26	99
Enc_93	4	5	3	2	4	3	5	3	5	4	38	5	4	5	4	3	2	3	1	2	4	33	3	2	3	1	1	3	2	4	2	5	26	97
Enc_94	5	5	5	1	5	5	1	2	4	3	36	4	3	3	5	4	4	5	2	3	1	34	5	5	2	2	4	2	3	3	2	4	32	102
Enc_95	5	5	4	2	5	4	2	2	4	3	36	2	4	3	2	2	2	2	4	2	2	25	2	4	1	3	2	1	2	4	5	4	28	89
Enc_96	5	3	3	3	4	5	3	4	4	4	38	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	25	1	2	2	2	3	2	5	2	4	5	28	91
Enc_97	5	3	2	4	5	3	2	4	5	2	35	2	5	3	5	5	5	2	1	4	2	34	4	3	3	5	2	3	4	5	5	3	37	106
Enc_98	3	2	5	3	3	5	1	4	5	3	34	1	4	3	4	4	2	4	2	2	3	29	2	2	2	4	1	4	1	4	4	5	29	92
Enc_99	3	2	3	2	4	4	2	3	4	5	32	4	2	4	4	5	3	2	3	3	3	33	3	1	1	4	4	3	2	2	5	4	29	94
Enc_100	3	3	2	4	5	3	5	2	2	2	31	5	2	4	4	3	2	3	3	2	2	30	2	2	1	2	2	2	3	3	4	3	24	85

Enc_101	3	2	5	3	2	5	2	5	3	3	33	2	5	4	5	5	4	2	4	1	1	33	1	5	2	1	3	4	2	4	5	5	32	98
Enc_102	3	3	4	2	3	4	1	2	4	4	30	1	4	3	5	4	2	4	2	5	3	33	5	5	3	4	2	3	5	2	4	4	37	100
Enc_103	4	4	2	3	4	2	4	3	4	2	32	4	2	2	4	3	3	3	3	2	2	28	2	4	2	5	5	2	4	3	5	3	35	95
Enc_104	4	3	3	3	3	3	2	2	5	3	31	2	3	3	2	5	2	4	2	3	1	27	3	2	5	2	1	3	1	5	2	5	29	87
Enc_105	4	4	5	4	2	2	3	4	5	1	34	3	2	4	2	4	4	5	4	2	4	34	2	3	4	3	2	3	2	4	3	4	30	98
Enc_106	3	3	3	2	4	4	2	2	5	2	30	2	5	3	3	2	3	4	2	5	2	31	1	2	2	3	3	4	3	2	2	5	27	88
Enc_107	3	4	5	3	3	2	1	3	5	3	32	5	4	2	2	3	2	1	3	4	3	29	4	5	3	5	2	2	2	3	4	4	34	95
Enc_108	3	2	2	2	2	3	5	2	4	5	30	4	1	4	4	2	4	1	4	2	2	28	5	4	2	4	4	4	4	4	3	3	37	95
Enc_109	5	4	3	4	3	5	5	5	5	4	43	2	2	3	2	4	3	3	3	5	4	31	2	2	1	2	2	2	4	3	4	4	26	100
Enc_110	5	3	5	2	4	4	2	4	3	2	34	1	3	2	3	2	2	3	4	4	2	26	3	3	4	5	1	3	1	4	3	5	32	92
Enc_111	5	4	2	3	3	2	5	1	4	3	32	2	5	3	3	3	3	2	5	2	3	31	2	2	2	2	2	2	2	5	4	4	27	90
Enc_112	3	5	3	3	4	3	1	2	5	4	33	3	2	4	2	5	4	4	3	3	5	35	1	1	3	3	3	5	3	4	3	1	27	95
Enc_113	3	2	5	2	4	5	2	3	3	3	32	5	1	3	3	4	3	4	2	2	2	29	4	4	2	5	5	4	2	5	5	1	37	98
Enc_114	3	4	4	3	5	5	3	2	5	4	38	4	4	4	4	2	4	3	3	5	3	36	2	5	5	4	1	2	5	4	4	3	35	109
Enc_115	4	3	2	4	5	4	2	5	4	3	36	2	5	4	2	3	4	2	4	4	2	32	3	2	2	2	2	1	3	5	2	3	25	93
Enc_116	4	5	3	2	4	2	5	4	3	4	36	3	2	5	1	5	5	3	5	2	4	35	2	3	4	3	5	2	2	4	2	2	29	100
Enc_117	4	3	2	1	5	3	2	1	5	3	29	2	3	5	2	5	5	2	2	3	2	31	5	2	2	2	3	3	4	4	5	4	34	94
Enc_118	4	4	5	2	4	5	3	2	4	4	37	1	2	4	1	4	4	3	3	5	3	30	1	4	3	5	2	5	1	2	2	4	29	96
Enc_119	5	3	3	1	5	4	2	3	5	3	34	4	4	5	1	3	5	3	2	2	2	31	1	5	2	4	5	4	2	4	1	3	31	96
Enc_120	4	4	5	1	4	3	4	5	3	2	35	5	1	4	3	2	4	4	4	4	4	35	2	2	4	5	4	2	3	5	1	2	30	100
Enc_121	4	3	2	3	5	4	2	2	2	5	32	2	2	5	3	4	5	2	1	1	3	28	3	3	2	4	1	3	2	3	2	3	26	86
Enc_122	4	2	3	3	4	5	3	1	4	4	33	3	3	4	2	2	4	1	2	3	4	28	2	5	3	5	2	2	1	5	3	2	30	91
Enc_123	4	3	5	2	5	5	2	4	3	2	35	2	5	5	4	3	5	1	3	2	2	32	5	2	2	4	3	1	2	3	1	3	26	93
Enc_124	4	4	2	4	4	5	5	2	5	3	38	1	2	4	4	2	4	3	2	5	3	30	4	3	1	5	5	4	2	4	2	3	33	101
Enc_125	5	3	3	4	5	4	2	3	5	4	38	4	2	3	3	5	3	4	1	4	5	34	2	2	4	4	2	5	2	3	3	4	31	103
Enc_126	5	5	5	3	5	2	3	2	5	2	37	5	4	2	2	2	2	1	4	1	2	25	3	1	2	5	4	2	3	4	2	2	28	90
Enc_127	5	3	4	2	3	3	2	5	4	3	34	2	5	5	5	3	5	2	2	2	2	33	5	4	3	2	2	3	3	3	1	1	27	94



Enc_128	5	4	5	3	5	3	5	1	3	4	38	3	2	4	5	2	4	5	3	3	4	35	4	2	2	3	3	2	3	4	2	1	26	99
Enc_129	5	3	4	2	5	5	1	1	4	2	32	2	3	2	4	5	2	5	5	5	5	38	4	3	4	2	2	1	4	2	4	3	29	99
Enc_130	3	3	5	3	5	4	2	2	2	3	32	1	2	3	3	1	3	4	1	4	2	24	4	2	2	4	4	1	3	3	1	4	28	84
Enc_131	4	5	3	3	4	4	3	3	2	4	35	4	1	4	4	2	4	3	2	2	3	29	5	1	3	3	2	2	4	2	2	1	25	89
Enc_132	5	2	2	4	5	4	2	2	3	2	31	5	5	2	2	3	2	4	3	3	2	31	5	5	2	4	3	3	3	4	4	2	35	97
Enc_133	3	4	5	2	4	3	1	5	5	3	35	2	5	3	2	2	3	2	2	2	1	24	3	4	4	3	4	2	4	5	1	1	31	90
Enc_134	3	3	2	1	3	5	2	4	4	5	32	3	2	4	3	1	4	2	5	4	5	33	2	2	2	4	2	5	3	2	2	2	26	91
Enc_135	4	5	3	1	4	2	5	1	5	4	34	1	3	2	5	2	2	3	4	2	5	29	4	3	3	3	5	4	2	3	3	3	33	96
Enc_136	4	3	5	3	4	3	2	2	5	2	33	4	2	3	4	5	3	5	1	3	2	32	2	2	2	5	4	1	4	4	4	3	31	96
Enc_137	5	2	3	4	5	5	1	3	4	3	35	5	5	4	5	2	4	4	2	3	3	37	3	4	4	4	2	2	2	3	1	2	27	99
Enc_138	5	3	5	1	5	2	4	2	5	4	36	2	4	2	5	1	3	5	3	4	2	31	5	2	2	2	3	3	3	4	2	1	27	94
Enc_139	5	5	2	2	4	3	2	1	4	4	32	3	3	3	4	4	4	5	2	2	5	35	4	3	2	2	2	2	4	3	1	3	26	93
Enc_140	3	3	3	1	5	5	3	4	5	2	34	5	4	5	5	2	2	4	5	5	4	41	2	5	3	5	4	5	2	4	1	2	33	108
Enc_141	3	2	4	2	4	5	2	5	4	3	34	2	3	4	4	5	3	5	3	4	3	36	3	4	2	4	2	3	3	2	4	1	28	98
Enc_142	3	4	5	3	5	5	1	2	5	5	38	3	4	2	5	4	2	4	1	1	4	30	3	1	4	2	3	1	2	5	2	4	27	95
Enc_143	4	4	2	3	4	4	5	3	4	4	37	1	5	3	4	5	4	5	4	2	3	36	1	2	2	3	5	4	4	4	3	2	30	103
Enc_144	4	4	3	2	5	3	1	2	5	3	32	4	2	4	5	4	3	4	5	3	5	39	2	3	3	2	4	5	2	2	3	3	29	100
Enc_145	4	5	5	1	4	5	2	1	4	3	34	5	1	4	4	5	5	5	2	2	2	35	3	2	2	5	1	2	3	3	3	2	26	95
Enc_146	3	3	4	3	5	2	3	4	5	4	36	2	2	2	1	4	5	4	2	5	1	28	5	5	4	4	2	2	4	4	2	4	36	100
Enc_147	3	4	2	2	4	2	2	5	4	2	30	3	5	3	4	5	5	1	3	4	4	37	4	4	2	1	3	3	3	2	4	2	28	95
Enc_148	5	3	3	1	5	3	4	2	3	3	32	5	3	5	5	4	4	4	5	1	2	38	2	2	3	2	2	5	3	3	4	3	29	99
Enc_149	5	2	5	4	2	5	2	3	3	5	36	2	3	5	2	3	3	5	4	2	3	32	1	3	2	3	4	4	2	5	2	5	31	99
Enc_150	3	3	2	2	3	4	1	2	4	2	26	3	5	5	3	3	4	2	2	3	2	32	2	2	2	5	5	2	3	4	4	2	31	89
Enc_151	3	5	3	3	4	2	3	5	2	3	33	1	2	4	2	4	2	3	3	2	1	24	3	4	4	2	2	3	4	2	3	3	30	87
Enc_152	3	3	4	2	3	3	5	5	3	4	35	4	1	3	5	2	2	5	1	5	5	33	2	5	2	1	1	1	3	3	2	2	22	90
Enc_153	4	2	2	4	2	5	2	5	2	2	30	5	4	5	5	3	3	5	2	4	1	37	1	2	3	4	2	2	2	4	5	4	29	96
Enc_154	4	2	3	2	4	2	3	4	4	3	31	2	5	2	5	2	5	5	3	1	2	32	2	3	4	5	3	4	4	3	5	2	35	98

Enc_155	4	5	5	3	3	3	5	1	3	1	33	3	2	2	4	4	4	4	2	2	3	30	4	2	2	2	5	3	3	4	4	3	32	95
Enc_156	4	3	4	5	2	5	2	2	5	2	34	5	3	3	1	3	5	1	5	3	2	31	1	4	4	3	4	2	2	2	3	2	27	92
Enc_157	3	2	2	2	3	4	1	3	5	3	28	2	2	5	2	5	5	2	4	2	4	33	2	5	2	2	2	5	3	4	4	4	33	94
Enc_158	3	3	3	3	4	3	4	2	5	5	35	3	4	4	3	5	5	3	2	4	2	35	1	2	3	4	3	5	4	5	2	3	32	102
Enc_159	3	4	3	2	3	5	2	5	4	4	35	1	1	2	2	5	5	2	3	4	1	26	2	3	2	1	2	4	3	3	2	2	24	85
Enc_160	5	2	3	4	4	3	3	5	3	2	34	4	2	3	5	4	4	5	1	1	3	32	3	2	5	2	4	3	4	5	3	4	35	101
Enc_161	5	5	3	2	5	4	2	5	4	3	38	5	3	5	5	3	1	5	2	2	5	36	3	1	2	3	2	4	4	3	5	3	30	104
Enc_162	5	4	3	3	5	2	1	4	2	4	33	2	5	2	5	4	2	5	3	3	2	33	2	5	4	5	3	2	5	4	4	2	36	102
Enc_163	5	5	5	2	3	3	4	1	2	3	33	3	2	3	4	2	3	4	4	2	3	30	1	4	2	2	2	2	5	3	5	3	29	92
Enc_164	5	3	3	4	5	5	2	2	3	4	36	5	2	5	1	2	2	1	2	5	5	30	3	1	3	2	5	3	4	4	5	4	34	100
Enc_165	5	2	3	3	5	4	3	3	5	3	36	2	4	4	2	3	2	2	3	4	2	28	2	2	2	4	4	5	5	3	4	3	34	98
Enc_166	5	4	3	2	5	4	2	2	4	4	35	3	5	3	3	5	4	3	5	1	1	33	1	3	4	5	1	4	4	4	5	4	35	103
Enc_167	5	2	4	1	4	4	1	2	5	3	31	1	2	5	2	4	4	2	4	2	4	30	4	2	2	2	2	5	5	2	4	4	32	93
Enc_168	4	3	4	2	5	5	5	4	5	4	41	4	3	4	2	5	5	2	1	3	2	31	2	5	3	3	3	5	4	3	5	5	38	110
Enc_169	4	5	4	2	4	3	2	4	4	3	35	5	2	3	4	5	4	4	2	2	3	34	3	4	2	2	5	4	5	2	4	5	36	105
Enc_170	5	4	3	2	5	5	3	4	5	2	38	2	1	2	4	4	2	4	3	5	2	29	2	2	1	1	2	5	4	4	5	4	30	97
Enc_171	5	3	3	3	4	4	2	3	4	5	36	3	5	5	5	4	3	4	5	4	5	43	4	3	4	5	4	4	3	5	4	5	41	120
Enc_172	3	5	3	2	5	2	1	2	5	4	32	5	5	4	4	4	4	3	3	1	4	37	2	2	2	5	2	5	2	2	1	4	27	96
Enc_173	5	5	3	4	3	3	2	5	4	2	36	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	21	3	1	3	2	3	4	5	3	4	5	33	90
Enc_174	4	3	5	2	4	5	3	2	5	3	36	3	3	3	3	2	3	5	1	3	3	29	5	4	2	3	2	5	4	4	5	4	38	103
Enc_175	4	2	2	3	5	4	5	3	4	4	36	1	2	4	4	5	4	2	4	2	1	29	2	5	4	2	4	4	2	3	2	5	33	98
Enc_176	5	2	3	4	2	2	2	2	5	2	29	4	5	2	2	2	2	3	5	5	2	32	3	2	2	5	2	1	3	5	3	4	30	91
Enc_177	5	5	2	2	3	3	3	5	4	3	35	5	4	3	3	3	4	2	2	4	3	33	2	1	3	4	3	4	5	2	2	3	29	97
Enc_178	3	3	5	2	4	5	1	3	5	4	35	2	3	4	4	2	3	4	3	1	1	27	4	3	2	3	4	5	2	3	5	2	33	95
Enc_179	3	2	2	3	3	2	2	4	4	2	27	3	4	2	2	5	4	5	2	2	2	31	2	2	4	4	2	2	3	4	3	5	31	89
Enc_180	5	3	3	3	2	2	3	5	3	3	32	5	3	3	3	3	3	1	1	3	5	30	3	5	2	3	5	3	4	3	4	4	36	98

## VARIABLE 2-BASE DE DATOS-TOMA DE DECISIONES

	CONOCIMIENTO											PROGRAMABILIDAD										CRITERIOS T DECISIONES						TOTAL							
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	ST	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	ST	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25		Item26	Item27	Item28	Item29	Item30	ST	
Enc_1	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	44	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	44	3	4	3	5	4	3	4	5	2	5	38	126	
Enc_2	4	2	5	3	3	4	4	4	4	4	37	3	3	4	4	1	4	4	4	4	4	2	33	4	3	5	5	4	2	5	4	1	4	37	107
Enc_3	5	2	2	5	2	3	2	3	3	3	30	2	4	2	3	1	5	5	3	5	3	33	4	4	5	3	5	2	2	3	1	5	34	97	
Enc_4	5	5	3	3	5	5	3	5	5	4	43	1	2	3	4	2	4	3	4	4	1	28	5	2	4	5	5	5	3	4	2	4	39	110	
Enc_5	3	3	1	2	4	5	5	4	5	5	37	2	3	4	5	3	3	4	5	3	2	34	5	4	2	5	3	3	1	5	3	3	34	105	
Enc_6	5	2	4	4	2	2	4	5	3	5	36	3	5	2	5	1	5	5	5	2	5	38	5	2	3	5	5	2	4	5	1	5	37	111	
Enc_7	4	3	2	1	3	4	2	3	3	5	30	4	4	3	5	2	4	2	5	1	2	32	5	3	5	4	4	3	2	5	2	4	37	99	
Enc_8	4	4	3	2	2	2	3	5	4	4	33	4	1	2	4	3	5	3	4	2	3	31	5	5	4	5	4	4	3	4	3	5	42	106	
Enc_9	5	2	5	3	1	3	2	4	5	2	32	2	2	4	2	2	3	4	2	3	4	28	5	4	5	4	5	2	5	2	2	3	37	97	
Enc_10	5	5	4	4	4	4	1	4	4	3	38	1	3	1	3	1	5	3	3	2	5	27	2	2	3	3	5	5	4	3	1	5	33	98	
Enc_11	3	4	3	2	2	2	2	4	5	3	30	1	5	2	3	2	4	2	3	4	3	29	4	2	5	4	3	4	3	3	2	4	34	93	
Enc_12	3	5	4	3	3	3	5	5	2	5	38	2	1	3	5	4	5	4	5	2	2	33	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	42	113	
Enc_13	5	3	2	1	2	6	4	3	3	4	33	3	2	4	4	1	3	3	4	1	1	26	4	3	3	5	5	3	2	4	1	3	33	92	
Enc_14	3	2	3	2	5	5	2	2	4	4	32	1	3	5	4	2	2	2	4	3	2	28	2	2	5	5	3	2	3	4	2	2	30	90	
Enc_15	4	4	2	3	4	4	3	3	1	4	32	2	2	2	4	4	1	3	4	5	3	30	4	5	4	4	4	4	2	4	4	1	36	98	
Enc_16	5	2	5	4	2	2	2	3	3	3	31	3	5	3	3	1	2	4	3	2	4	30	3	4	2	5	5	2	5	3	1	2	32	93	
Enc_17	3	3	4	2	3	3	4	5	2	5	34	2	4	2	5	2	3	5	5	3	5	36	3	2	3	4	3	3	4	5	2	3	32	102	
Enc_18	3	5	1	3	2	2	5	4	5	2	32	1	1	1	2	3	2	4	2	5	2	23	3	3	2	5	3	5	1	2	3	2	29	84	

Enc_19	4	4	3	4	4	5	3	2	4	3	36	2	2	4	3	4	5	5	3	2	3	33	2	4	4	4	4	4	3	3	4	5	37	106
Enc_20	4	3	5	1	5	4	2	5	1	5	35	4	3	2	5	1	4	3	5	1	1	29	5	3	2	5	4	3	5	5	1	4	37	101
Enc_21	5	3	2	2	2	2	4	4	2	3	29	1	5	3	3	2	1	4	3	4	2	28	4	4	3	4	5	3	2	3	2	1	31	88
Enc_22	5	2	3	3	3	3	5	2	3	4	33	2	2	2	4	1	2	5	4	2	3	27	5	3	5	5	5	2	3	4	1	2	35	95
Enc_23	5	3	4	5	4	5	2	3	5	5	41	3	4	4	5	1	3	2	5	3	5	35	4	2	4	4	5	3	4	5	1	3	35	111
Enc_24	3	5	5	4	2	4	3	4	4	3	37	5	1	2	3	4	5	3	3	2	4	32	5	4	2	5	3	5	5	3	4	5	41	110
Enc_25	3	3	2	2	3	2	2	5	5	3	30	4	2	3	3	2	2	4	3	1	2	26	4	3	3	2	3	3	2	3	2	2	27	83
Enc_26	3	2	3	3	5	3	4	3	3	4	33	2	5	2	4	3	1	3	4	4	3	31	5	4	5	3	3	2	3	4	3	1	33	97
Enc_27	4	4	4	4	4	2	2	2	2	5	33	3	2	4	5	3	4	2	5	2	1	31	5	2	5	4	4	4	4	5	3	4	40	104
Enc_28	4	4	2	1	2	5	3	4	4	5	34	1	3	5	5	3	5	4	5	3	2	36	5	3	4	3	4	4	2	5	3	5	38	108
Enc_29	4	4	5	2	3	2	4	5	2	3	34	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	24	5	2	2	2	4	4	5	3	2	2	31	89
Enc_30	3	5	3	3	2	4	3	4	3	2	32	3	4	3	2	4	3	2	2	1	2	26	5	5	3	4	3	5	3	2	4	3	37	95
Enc_31	3	3	2	4	4	3	4	2	1	4	30	2	1	2	4	4	2	3	4	5	5	32	5	4	5	3	3	3	2	4	4	2	35	97
Enc_32	5	4	4	1	5	2	2	3	3	5	34	5	2	4	5	2	1	4	5	2	4	34	4	2	4	2	5	4	4	5	2	1	33	101
Enc_33	5	3	3	2	2	3	5	4	5	4	36	4	3	2	4	2	5	3	4	3	1	31	4	3	3	3	5	3	3	4	2	5	35	102
Enc_34	3	2	4	3	3	2	4	5	4	5	35	1	2	3	5	2	2	4	5	2	2	28	4	4	4	4	3	2	4	5	2	2	34	97
Enc_35	3	3	2	4	2	2	5	4	1	3	29	2	1	2	3	3	3	5	3	1	3	26	4	2	5	3	3	3	2	3	3	3	31	86
Enc_36	3	5	5	2	4	5	3	2	2	4	35	3	5	4	4	1	2	5	4	5	2	35	3	3	5	4	3	5	5	4	1	2	35	105
Enc_37	4	4	4	3	5	3	2	3	3	5	36	2	3	5	5	2	4	3	5	2	5	36	4	4	5	5	4	4	4	5	2	4	41	113
Enc_38	4	2	3	4	2	2	4	5	4	3	33	5	5	2	3	3	1	5	3	3	4	34	3	2	4	5	4	2	3	3	3	1	30	97
Enc_39	4	3	2	1	3	3	2	4	3	3	28	4	2	3	3	4	2	5	3	5	1	32	4	5	2	3	4	3	2	3	4	2	32	92
Enc_40	4	5	2	2	2	4	3	2	4	4	32	1	4	4	4	3	3	5	4	2	2	32	3	4	3	5	4	5	2	4	3	3	36	100
Enc_41	3	4	5	3	4	2	5	3	3	5	37	2	3	1	5	2	5	4	5	1	3	31	4	2	3	5	3	4	5	5	2	5	38	106
Enc_42	3	3	3	5	2	5	4	2	4	3	34	3	2	2	3	4	4	5	3	5	2	33	3	3	5	5	3	3	3	3	4	4	36	103

Enc_43	3	5	2	4	3	4	3	5	1	5	35	2	1	3	5	3	2	4	5	2	5	32	4	2	4	4	3	5	2	5	3	2	34	101
Enc_44	5	5	3	2	5	5	3	4	2	4	38	5	4	2	4	2	3	3	4	3	4	34	2	4	4	5	5	5	3	4	2	3	37	109
Enc_45	5	3	4	3	4	3	2	2	5	4	35	4	5	4	4	3	2	5	4	2	1	34	4	5	4	4	5	3	4	4	3	2	38	107
Enc_46	5	2	2	4	2	2	3	3	4	5	32	1	2	2	5	3	1	4	5	1	2	26	3	2	3	5	5	2	2	5	3	1	31	89
Enc_47	5	2	5	3	3	4	5	5	2	3	37	5	3	3	3	4	4	3	3	1	3	32	4	3	5	4	5	2	5	3	4	4	39	108
Enc_48	5	5	4	4	2	2	3	4	3	5	37	3	2	2	5	2	5	5	5	4	5	38	2	4	2	5	5	5	4	5	2	5	39	114
Enc_49	5	3	5	3	5	3	2	2	2	4	34	3	1	4	4	3	2	4	4	2	2	29	5	2	3	3	5	3	5	4	3	2	35	98
Enc_50	5	2	3	4	4	5	4	3	5	3	38	4	4	3	3	2	3	4	3	3	1	30	5	3	5	4	5	2	3	3	2	3	35	103
Enc_51	5	3	2	3	2	4	4	5	4	5	37	5	5	4	5	4	2	4	5	5	4	43	5	5	2	5	5	3	2	5	4	2	38	118
Enc_52	5	3	4	4	3	3	4	4	2	4	36	5	2	3	4	2	1	3	4	3	2	29	5	2	3	2	5	3	4	4	2	1	31	96
Enc_53	4	4	2	2	2	3	5	2	3	3	30	3	3	4	3	3	4	5	3	2	3	33	5	4	5	3	4	4	2	3	3	4	37	100
Enc_54	4	4	3	4	5	2	3	3	5	5	38	2	2	3	5	3	5	5	5	4	2	36	2	2	5	4	4	4	3	5	3	5	37	111
Enc_55	4	5	5	1	4	3	4	5	4	4	39	4	5	4	4	2	2	5	4	1	5	36	1	3	5	3	4	5	5	4	2	2	34	109
Enc_56	4	5	4	2	2	5	3	4	2	5	36	5	4	3	5	3	3	3	5	2	1	34	1	3	4	2	4	5	4	5	3	3	34	104
Enc_57	3	5	3	3	3	3	2	5	3	4	34	4	2	4	4	4	2	3	4	3	1	31	2	2	3	4	3	5	3	4	4	2	32	97
Enc_58	3	5	3	5	4	2	3	4	1	3	33	5	3	3	3	1	1	5	3	5	2	31	3	4	5	4	3	5	3	3	1	1	32	96
Enc_59	3	5	2	4	5	4	5	5	2	4	39	3	2	5	4	3	4	4	4	2	3	34	1	2	2	4	3	5	2	4	3	4	30	103
Enc_60	4	5	3	2	2	4	4	4	3	5	36	4	5	4	5	3	5	4	5	1	2	38	2	3	2	4	4	5	3	5	3	5	36	110
Enc_61	4	2	5	3	3	4	2	5	5	4	37	5	4	3	4	2	2	3	4	2	5	34	3	2	3	4	4	2	5	4	2	2	31	102
Enc_62	4	4	3	2	5	5	3	4	4	2	36	3	2	5	2	4	3	4	2	3	4	32	2	5	5	4	4	4	3	2	4	3	36	104
Enc_63	4	4	2	2	4	3	5	5	2	3	34	3	1	4	3	4	1	4	3	4	1	28	1	4	4	3	4	4	2	3	4	1	30	92
Enc_64	4	4	4	5	4	4	4	3	3	5	40	4	4	5	5	3	4	5	5	2	2	39	2	2	2	3	4	4	4	5	3	4	33	112
Enc_65	5	2	4	3	5	3	3	4	2	3	34	5	1	3	3	2	5	5	3	1	3	31	4	3	3	4	5	2	4	3	2	5	35	100
Enc_66	5	4	4	2	2	2	5	3	2	5	34	3	2	5	5	3	2	4	5	4	2	35	1	4	5	3	5	4	4	5	3	2	36	105



Enc_67	5	3	5	3	3	3	5	4	5	4	40	5	3	4	4	2	3	5	4	2	1	33	2	3	2	4	5	3	5	4	2	3	33	106
Enc_68	5	3	3	4	1	5	3	3	3	5	35	4	4	4	5	3	1	4	5	3	4	37	4	4	3	3	5	3	3	5	3	1	34	106
Enc_69	3	3	4	2	4	4	2	5	2	4	33	4	3	4	4	3	4	5	4	1	5	37	1	3	5	4	3	3	4	4	3	4	34	104
Enc_70	3	2	3	5	2	2	2	4	3	5	31	5	2	5	5	4	5	4	5	4	2	41	2	4	4	5	3	2	3	5	4	5	37	109
Enc_71	3	5	2	4	3	3	5	5	4	4	38	3	5	3	4	2	2	5	4	2	3	33	3	3	3	3	3	5	2	4	2	2	30	101
Enc_72	3	4	3	5	5	5	3	4	2	5	39	2	4	2	5	1	4	4	5	3	2	32	4	4	5	5	3	4	3	5	1	4	38	109
Enc_73	3	5	5	3	4	4	2	5	5	3	39	5	1	3	3	1	2	5	3	2	1	26	1	2	3	4	3	5	5	3	1	2	29	94
Enc_74	4	4	4	2	3	3	3	3	4	5	35	2	2	3	5	3	5	4	5	5	4	38	2	4	4	2	4	4	4	5	3	5	37	110
Enc_75	4	5	2	4	4	5	3	2	5	4	38	3	3	5	4	4	4	5	4	2	5	39	1	5	2	3	4	5	2	4	4	4	34	111
Enc_76	4	4	3	2	2	5	4	5	3	3	35	2	2	4	3	1	2	4	3	5	2	28	1	3	3	2	4	4	3	3	1	2	26	89
Enc_77	3	5	5	3	3	3	4	4	2	5	37	3	4	2	5	2	3	4	5	1	3	32	4	5	5	4	3	5	5	5	2	3	41	110
Enc_78	3	5	4	5	2	2	5	5	4	4	39	5	2	5	4	1	4	3	4	2	2	32	2	3	4	1	3	5	4	4	1	4	31	102
Enc_79	3	5	3	4	5	2	5	3	2	2	34	4	3	4	2	2	5	3	2	3	5	33	3	4	4	2	3	5	3	2	2	5	33	100
Enc_80	5	5	5	3	4	5	5	2	3	3	40	2	2	2	3	3	2	5	3	2	5	29	3	3	4	3	5	5	5	3	3	2	36	105
Enc_81	5	5	5	3	1	3	5	5	5	2	39	3	4	3	2	3	3	5	2	5	5	35	3	4	5	5	5	5	5	2	3	3	40	114
Enc_82	5	5	3	2	3	2	5	4	4	4	37	5	2	4	4	2	5	4	4	2	4	36	2	3	3	1	5	5	3	4	2	5	33	106
Enc_83	3	4	2	3	5	3	5	5	3	2	35	3	3	5	2	1	4	3	2	3	1	27	4	4	5	4	3	4	2	2	1	4	33	95
Enc_84	3	4	2	5	2	3	2	3	3	3	30	2	2	3	3	3	5	4	3	2	2	29	4	2	4	2	3	4	2	3	3	5	32	91
Enc_85	3	4	5	3	3	4	4	5	2	5	38	5	4	2	5	2	4	5	5	4	3	39	2	3	2	3	3	4	5	5	2	4	33	110
Enc_86	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	36	3	2	4	4	1	2	5	4	2	2	29	2	2	3	5	4	4	3	4	1	2	30	95
Enc_87	4	3	2	4	5	5	4	5	5	2	39	2	3	5	2	4	3	3	2	3	5	32	2	4	5	1	4	3	2	2	4	3	30	101
Enc_88	4	4	3	4	2	5	2	3	3	3	33	5	4	4	3	2	4	5	3	2	5	37	3	5	4	2	4	4	3	3	2	4	34	104
Enc_89	4	3	4	4	3	5	4	5	2	5	39	4	3	2	5	3	2	5	5	5	5	39	1	2	2	3	4	3	4	5	3	2	29	107
Enc_90	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	43	2	2	3	5	2	5	5	5	2	4	35	5	3	3	4	5	4	4	5	2	5	40	118

Enc_91	4	3	4	3	2	5	3	5	4	4	37	3	3	4	4	4	3	4	4	3	1	33	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	40	110
Enc_92	4	4	3	4	5	5	3	4	4	2	38	5	2	5	2	2	2	5	2	2	2	29	1	3	2	3	4	4	3	2	2	2	26	93
Enc_93	4	3	3	3	3	2	2	5	5	3	33	3	5	4	3	3	5	4	3	5	3	38	2	4	2	5	4	3	3	3	3	5	34	105
Enc_94	4	4	5	2	2	4	5	5	3	5	39	4	4	2	5	5	4	5	5	1	2	37	3	3	2	4	4	4	5	5	5	4	39	115
Enc_95	4	2	5	3	4	4	4	5	4	4	39	2	1	3	4	2	2	5	4	2	2	27	2	4	5	4	4	2	5	4	2	2	34	100
Enc_96	5	4	3	5	3	4	5	5	3	5	42	3	2	5	5	3	3	4	5	3	4	37	5	2	4	5	5	4	3	5	3	3	39	118
Enc_97	5	3	3	4	4	2	4	4	2	3	34	5	3	4	3	2	2	5	3	2	4	33	4	5	5	3	5	3	3	3	2	2	35	102
Enc_98	5	4	3	2	2	4	5	3	3	5	36	4	5	2	5	4	1	3	5	1	4	34	1	4	4	5	5	4	3	5	4	1	36	106
Enc_99	5	2	4	3	5	3	4	4	5	4	39	5	4	3	4	2	4	4	4	2	3	35	2	2	5	4	5	2	4	4	2	4	34	108
Enc_100	5	5	4	5	4	3	5	5	4	3	43	3	5	2	3	3	5	5	3	5	2	36	3	3	4	3	5	5	4	3	3	5	38	117
Enc_101	3	5	4	4	3	3	5	3	2	5	37	5	3	5	5	2	2	2	5	2	5	36	2	4	5	5	3	5	4	5	2	2	37	110
Enc_102	3	5	4	3	2	2	5	4	3	4	35	4	2	4	4	4	1	3	4	1	2	29	5	2	4	4	3	5	4	4	4	1	36	100
Enc_103	3	5	3	5	2	5	5	3	5	2	38	3	4	2	2	3	4	4	2	4	3	31	4	3	5	3	3	5	3	2	3	4	35	104
Enc_104	3	4	3	5	5	4	5	4	4	3	40	5	2	3	3	4	2	3	3	2	2	29	1	5	2	5	3	4	3	3	4	2	32	101
Enc_105	5	4	3	3	3	5	5	3	3	2	36	4	3	5	2	5	3	2	2	3	4	33	2	4	3	4	5	4	3	2	5	3	35	104
Enc_106	5	4	5	2	2	4	4	4	5	4	39	2	1	4	4	4	2	4	4	2	2	29	3	2	2	5	5	4	5	4	4	2	36	104
Enc_107	5	4	5	2	3	5	4	3	5	2	38	3	3	2	2	1	5	3	2	1	3	25	2	3	4	4	5	4	5	2	1	5	35	98
Enc_108	5	4	5	5	4	5	4	5	3	3	43	2	5	3	3	1	4	2	3	5	2	30	4	4	3	3	5	4	5	3	1	4	36	109
Enc_109	4	4	4	3	2	3	4	4	2	5	35	4	4	5	5	3	2	3	5	5	5	41	4	3	4	4	4	4	4	5	3	2	37	113
Enc_110	4	4	4	2	5	2	3	5	4	4	37	2	1	4	4	3	1	4	4	2	4	29	1	4	3	5	4	4	4	4	3	1	33	99
Enc_111	4	4	5	3	4	3	4	4	4	2	37	3	2	2	2	2	2	3	2	5	1	24	2	5	4	4	4	4	5	2	2	2	34	95
Enc_112	5	5	5	3	5	4	3	5	4	3	42	5	3	3	3	4	3	4	3	1	2	31	3	4	3	1	5	5	5	3	4	3	36	109
Enc_113	5	3	3	4	3	2	4	4	4	5	37	4	4	5	5	4	5	4	5	2	3	41	2	5	5	1	5	3	3	5	4	5	38	116
Enc_114	5	5	5	4	2	5	3	2	4	5	40	2	3	4	5	3	4	5	5	3	2	36	5	4	4	3	5	5	5	5	3	4	43	119

Enc_115	5	3	4	5	4	4	4	2	4	4	39	3	4	5	4	2	2	5	4	2	5	36	3	5	2	3	5	3	4	4	2	2	33	108
Enc_116	5	5	4	5	2	5	3	4	5	2	40	5	4	4	2	3	3	4	2	5	4	36	2	4	2	2	5	5	4	2	3	3	32	108
Enc_117	5	3	5	5	3	3	4	5	3	3	39	5	5	5	3	2	2	5	3	2	1	33	4	4	5	4	5	3	5	3	2	2	37	109
Enc_118	3	5	5	5	5	2	2	3	5	5	40	4	2	4	5	3	1	4	5	3	2	33	1	2	2	4	3	5	5	5	3	1	31	104
Enc_119	3	2	3	5	4	4	4	2	3	4	34	3	3	5	4	3	4	5	4	2	3	36	2	4	1	3	3	2	3	4	3	4	29	99
Enc_120	4	3	3	5	3	2	3	5	5	3	36	2	1	4	3	4	5	4	3	4	5	35	3	5	1	2	4	3	3	3	4	5	33	104
Enc_121	4	3	5	2	3	3	4	4	3	4	35	4	4	5	4	2	2	5	4	2	2	34	2	3	2	3	4	3	5	4	2	2	30	99
Enc_122	4	2	3	4	2	5	2	2	5	5	34	2	2	3	5	1	3	4	5	3	1	29	1	5	3	2	4	2	3	5	1	3	29	92
Enc_123	4	4	4	4	3	4	5	3	2	5	38	3	3	4	5	1	2	5	5	2	4	34	2	3	1	3	4	4	4	5	1	2	29	101
Enc_124	4	3	5	4	5	3	5	2	3	5	39	2	5	3	5	3	1	4	5	5	2	35	2	4	2	3	4	3	5	5	3	1	32	106
Enc_125	4	2	3	2	3	3	5	1	3	4	30	5	4	4	4	4	4	5	4	2	3	39	2	3	3	4	4	2	3	4	4	4	33	102
Enc_126	4	5	3	4	2	2	3	4	2	2	31	2	3	3	2	1	5	5	2	3	2	28	3	4	2	2	4	5	3	2	1	5	31	90
Enc_127	4	3	4	3	4	3	3	5	4	3	36	3	4	5	3	2	2	3	3	2	5	32	3	3	1	1	4	3	4	3	2	2	26	94
Enc_128	5	3	4	3	4	5	4	2	3	3	36	2	2	4	3	5	3	5	3	5	1	33	3	4	2	1	5	3	4	3	5	3	33	102
Enc_129	5	4	5	3	4	3	4	1	2	5	36	5	3	5	5	5	2	5	5	1	1	37	4	2	4	3	5	4	5	5	5	2	39	112
Enc_130	5	3	5	2	5	2	4	2	5	4	37	1	2	4	4	4	1	5	4	2	2	29	3	3	1	4	5	3	5	4	4	1	33	99
Enc_131	5	5	5	5	3	4	4	3	3	4	41	2	5	5	4	3	4	4	4	3	3	37	4	2	2	1	5	5	5	4	3	4	35	113
Enc_132	5	3	3	4	4	4	3	5	3	4	38	3	4	3	4	4	5	5	4	2	2	36	3	4	4	2	5	3	3	4	4	5	37	111
Enc_133	5	5	3	5	3	5	3	4	4	3	40	2	1	2	3	2	2	4	3	1	5	25	4	5	1	1	5	5	3	3	2	2	31	96
Enc_134	5	3	3	4	2	4	3	2	3	5	34	1	3	5	5	2	3	3	5	2	4	33	3	2	2	2	5	3	3	5	2	3	30	97
Enc_135	5	5	4	5	3	5	5	3	2	2	39	2	5	4	2	3	1	4	2	5	1	29	2	3	3	3	5	5	4	2	3	1	31	99
Enc_136	5	3	4	4	5	3	5	1	3	3	36	5	2	5	3	5	4	4	3	2	2	35	4	4	4	3	5	3	4	3	5	4	39	110
Enc_137	5	2	4	5	4	2	5	4	5	5	41	2	3	3	5	4	5	5	5	1	3	36	2	3	1	2	5	2	4	5	4	5	33	110



Enc_138	3	3	3	5	2	4	4	2	4	2	32	1	4	2	2	5	2	5	2	4	2	29	3	4	2	1	3	3	3	2	5	2	28	89
Enc_139	3	3	3	5	3	2	4	5	2	3	33	4	5	5	3	5	3	4	3	2	1	35	4	3	1	3	3	3	3	3	5	3	31	99
Enc_140	3	4	5	5	5	3	5	4	3	5	42	2	2	4	5	4	5	5	5	3	4	39	2	4	1	2	3	4	5	5	4	5	35	116
Enc_141	3	4	5	5	4	5	5	1	5	5	42	5	3	4	5	5	2	4	5	2	5	40	3	2	4	1	3	4	5	5	5	2	34	116
Enc_142	3	5	3	5	3	4	3	2	4	5	37	4	4	5	5	4	3	5	5	1	2	38	2	5	2	4	3	5	3	5	4	3	36	111
Enc_143	3	5	3	4	5	3	5	5	3	4	40	5	2	5	4	5	1	4	4	5	3	38	4	4	3	2	3	5	3	4	5	1	34	112
Enc_144	3	5	3	4	5	3	4	4	5	3	39	4	5	3	3	4	4	5	3	1	2	34	2	2	3	3	3	5	3	3	4	4	32	105
Enc_145	3	5	4	4	3	2	2	5	5	5	38	5	3	5	5	5	5	4	5	2	1	40	3	3	3	2	3	5	4	5	5	5	38	116
Enc_146	3	5	3	4	2	3	3	3	3	2	31	4	2	4	2	4	2	5	2	3	4	32	4	4	2	4	3	5	3	2	4	2	33	96
Enc_147	3	5	5	3	2	5	2	5	2	2	34	5	4	2	2	1	3	4	2	2	5	30	3	2	4	2	3	5	5	2	1	3	30	94
Enc_148	3	2	4	4	5	3	4	4	2	3	34	4	3	3	3	4	5	5	3	4	2	36	3	3	4	3	3	2	4	3	4	5	34	104
Enc_149	3	4	2	3	3	2	5	2	5	5	34	3	4	2	5	5	2	2	5	2	3	33	2	5	2	5	3	4	2	5	5	2	35	102
Enc_150	4	4	3	4	2	4	2	2	3	4	32	3	2	4	4	2	3	3	4	1	2	28	3	4	4	2	4	4	3	4	2	3	33	93
Enc_151	4	4	3	3	3	4	3	1	2	2	29	4	5	2	2	3	1	4	2	3	5	31	4	2	3	3	4	4	3	2	3	1	29	89
Enc_152	4	2	2	4	4	4	4	4	3	3	34	2	4	3	3	5	4	3	3	5	5	37	3	3	2	2	4	2	2	3	5	4	30	101
Enc_153	4	4	2	3	4	5	2	3	4	5	36	3	3	5	5	5	5	2	5	2	5	40	2	4	5	4	4	4	2	5	5	5	40	116
Enc_154	4	3	5	4	4	3	3	5	3	2	36	2	2	4	2	5	2	4	2	3	4	30	4	3	5	2	4	3	5	2	5	2	35	101
Enc_155	4	3	3	2	3	4	5	4	3	3	34	4	2	2	3	4	3	3	3	5	1	30	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	34	98
Enc_156	4	3	2	4	3	3	4	3	3	5	34	3	5	3	5	1	5	2	5	2	2	33	2	2	3	2	4	3	2	5	1	5	29	96

Enc 157	4	2	3	3	5	2	2	4	2	4	31	5	3	5	4	2	2	3	4	1	3	32	3	4	4	4	4	2	3	4	2	2	32	95
Enc 158	4	2	4	4	5	3	3	5	5	3	38	5	2	4	3	3	3	4	3	4	2	33	4	5	2	3	4	2	4	3	3	3	33	104
Enc 159	4	5	2	2	3	5	2	3	4	5	35	5	3	2	5	2	1	3	5	2	5	33	3	3	2	2	4	5	2	5	2	1	29	97
Enc 160	3	3	5	5	3	4	4	4	5	3	39	4	4	3	3	5	4	4	3	3	5	38	4	5	3	4	3	3	5	3	5	4	39	116
Enc 161	3	2	4	5	3	2	5	3	4	4	35	3	2	5	4	5	5	5	4	2	5	40	4	3	5	3	3	2	4	4	5	5	38	113
Enc 162	4	3	5	5	4	3	2	4	5	2	37	4	5	4	2	5	2	5	2	1	4	34	5	4	4	2	4	3	5	2	5	2	36	107
Enc 163	3	4	3	5	4	5	3	3	5	3	38	2	4	5	3	4	3	3	3	4	1	32	5	3	5	3	3	4	3	3	4	3	36	106
Enc 164	4	2	2	4	4	4	2	4	3	5	34	2	5	4	5	1	5	5	5	2	2	36	4	4	5	4	4	2	2	5	1	5	36	106
Enc 165	3	5	4	4	4	3	4	3	2	4	36	3	3	5	4	2	2	5	4	3	3	34	5	3	4	3	3	5	4	4	2	2	35	105
Enc 166	4	4	2	4	3	5	5	5	3	4	39	5	2	4	4	3	3	5	4	2	2	34	4	4	5	4	4	4	2	4	3	3	37	110
Enc 167	5	5	3	4	3	5	2	4	4	4	39	4	4	5	4	2	1	4	4	1	2	31	5	2	4	4	5	5	3	4	2	1	35	105
Enc 168	3	3	5	4	3	3	3	5	2	5	36	5	2	4	5	2	4	5	5	5	4	41	4	3	5	5	3	3	5	5	2	4	39	116
Enc 169	5	2	4	4	5	2	2	4	5	3	36	5	3	5	3	4	5	4	3	2	4	38	5	2	4	5	5	2	4	3	4	5	39	113
Enc 170	3	4	3	4	5	2	4	5	4	5	39	4	5	3	5	4	2	5	5	3	4	40	4	4	5	4	3	4	3	5	4	2	38	117
Enc 171	5	2	3	4	5	5	2	4	4	4	38	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	36	3	5	4	5	5	2	3	4	4	3	38	112
Enc 172	3	3	2	5	4	3	3	2	5	2	32	4	3	3	2	3	5	5	2	1	2	30	2	2	1	4	3	3	2	2	3	5	27	89
Enc 173	5	5	3	3	4	2	5	2	5	3	37	3	3	4	3	2	2	3	3	2	5	30	5	3	4	5	5	5	3	3	2	2	37	104
Enc 174	3	4	5	5	5	3	4	4	3	5	41	2	2	3	5	5	3	4	5	3	2	34	4	4	5	4	3	4	5	5	5	3	42	117
Enc 175	5	3	3	3	5	3	2	5	2	4	35	5	3	5	4	2	1	5	4	5	3	37	2	3	2	5	5	3	3	4	2	1	30	102
Enc 176	4	3	2	5	3	4	3	3	3	2	32	2	5	4	2	3	4	2	2	2	2	28	3	5	3	4	4	3	2	2	3	4	33	93
Enc 177	5	2	4	3	5	4	2	2	4	3	34	3	3	5	3	2	5	3	3	3	5	35	5	2	2	3	5	2	4	3	2	5	33	102
Enc 178	4	3	4	5	4	5	5	5	2	5	42	2	2	4	5	4	2	4	5	1	3	32	2	3	5	2	4	3	4	5	4	2	34	108
Enc 179	4	5	4	2	4	5	4	4	5	2	39	5	4	5	2	5	3	3	2	2	4	35	3	4	3	5	4	5	4	2	5	3	38	112
Enc 180	4	3	5	5	5	5	4	2	4	2	39	3	4	3	2	1	5	2	2	3	5	30	4	3	4	4	4	3	5	2	1	5	35	104

**Anexo 7**

**ARTICULO CIENTÍFICO**



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

La auditoría de desempeño y la toma de decisiones en el Área de Abastecimiento de la  
Dirección Regional de Salud del Callao, 2015

Br. Adelaida Amparo Porras Carrasco

Escuela de Posgrado

Universidad César Vallejo Filial Lima

**Resumen**

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación que existe entre la auditoría de desempeño y la toma de decisiones en el área de abastecimiento de la dirección regional de salud del Callao – 2015. El método empleado en la investigación fue, el hipotético- deductivo. Esta investigación tiene como propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal de enfoque cuantitativo, tipo básico con una población de 180 trabajadores, el muestreo es no probabilístico, el tamaño de la muestra fue de 180 trabajadores del área de abastecimiento se utilizó como instrumento dos cuestionarios en la escala de R. Likert que brindó información sobre la auditoría de desempeño y su relación con la toma de decisiones a través de sus dimensiones, cuyos resultados se presentan en tablas y figuras.

**Palabras claves:** Percepción, auditoría de desempeño y toma de decisiones.

### **Abstract**

The general objective of the research was to determine the relationship between performance audit and decision making in the area of supply of the Callao regional health management - 2015. The method used in the research was the hypothetical-deductive. This research aims to design non-experimental correlational level cross-sectional quantitative approach, basic type with a population of 180 workers, sampling is non-probabilistic, the sample size was 180 workers from the supply area was used as Instrument of questionnaires in the scale of R. Likert that provided information on the performance audit and its relation with the decision making through its dimensione, whose results are presented in tables and figures.

**Key words:** Perception, performance audit and decision making.

### **Introducción**

La tesis titulada La auditoría de desempeño y la toma de decisiones en el Área de Abastecimiento de la Dirección Regional de Salud del Callao, 2015, tiene como finalidad diseñar, propone, ejecuta y evalúa las políticas de atención integral de salud en la provincia constitucional del callao, con eficiencia y calidad, contribuyendo a mejorar las condiciones de vida de la población, La presente investigación de auditoría de desempeño brindara a la dirección regional de salud del callao, la información necesaria para poder actuar en el área de abastecimiento de acuerdo a los resultados; se considera de gran ayuda la información que se brindara de este estudio; Así mismo, el objetivo de este estudio es realizar una investigación innovadora que ayude a conocer la realidad en el área de abastecimiento para que con ese precepto se dé una respuesta de transformación y cambio. La dirección regional de salud del callao tiene como objetivo fortalecer el acceso a una atención integral de calidad priorizando a la población vulnerable y promoviendo la participación de la comunidad organizada y de otros sectores en el ámbito del gobierno regional del callao, tiene a su cargo 47 establecimientos de salud distribuidos en 3 Redes: Red de Salud BEPECA (Bellavista; La Perla y Callao), Red Bonilla y Red Ventanilla.

### **Antecedentes del problema**

La presente investigación se respalda en los antecedentes internacionales Sánchez (2011) (Libro), “Auditoria control de desempeño de los recursos humanos” Asimismo tenemos Héller (2003), (Libro) Barcelona – España. “La toma de decisiones” por otra parte Torres (2002) (Libro), “La Auditoria Operativa un Instrumento para la mejora de la gestión pública”

### **Método**

Las variables que estudiaremos en la presente investigación son dos: V1: Auditoria de desempeño V2: Toma de decisiones, Estas dos variables de estudio se caracterizan por corresponder al tipo cualitativo, con respecto a ello Calderón y Zamora (2010), indicaron que las variables cualitativas son aquellas que se refieren a propiedades de los objetos de estudio y lo que determina que una variable [...] presente, sino que sólo se determina la presencia o no de ella o en el nivel de las mismas”.

El método hipotético deductivo nos permite probar la verdad o falsedad de las hipótesis que no se pueden demostrar directamente, debido al enunciado de carácter general. Kerlinger y lee (2002) define a la población como: “el grupo de elementos o casos, ya sean individuos, objetos o acontecimientos, que se ajustan a criterios específicos y para los que pretendemos generalizar los resultados de la investigación; este grupo también se conoce como población objetiva o universo” (p.135). En la dirección regional de salud del callao, en el área de abastecimiento la población a estudiar la conforman 180 trabajadores administrativos. Se aplicó la encuesta, la cual se adjunta al anexo, el elemento muestral de la población determinada por medio de un cuestionario que contiene las variables sometidas a medida en este caso se utilizó la escala de Likert con valores que se van de 1 a 5 los valores asignados. Se aplicó el programa Excel, para vaciar la información obtenida de los cuestionarios de las respectivas variables, en segundo lugar se aplicó el programa estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS V.21 para Windows),

### **Problema**

Problema general es: ¿Qué relación existe entre la auditoría de desempeño y la toma de decisiones en el área de abastecimiento de la dirección regional de salud del Callao -2015? Como problema específico: ¿Qué relación existe entre la auditoría de desempeño y el nivel de conocimientos de los resultados en el área de abastecimiento de la dirección regional de salud del Callao - 2015? ¿Qué relación existe entre la auditoría de desempeño y el nivel de programabilidad en el área de abastecimiento de la dirección regional de salud del Callao - 2015? ¿Qué relación existe entre la auditoría de desempeño y los criterios para la toma de decisiones en el área de abastecimiento de la dirección regional de salud del Callao - 2015?

### **Objetivo**

Determinar la relación que existe entre la auditoría de desempeño y la toma de decisiones en el área de abastecimiento de la dirección regional de salud del Callao - 2015. Y objetivo específico es: Determinar la relación que existe entre la auditoría de desempeño y el nivel de conocimientos de los resultados en el área de abastecimiento de la dirección regional del Callao - 2015. Determinar la relación que existe entre la auditoría de desempeño y el nivel de programabilidad en el área de abastecimiento de la dirección regional de salud del Callao - 2015. Determinar la relación que existe entre la auditoría de desempeño y los criterios para la toma de decisiones en el área de abastecimiento de la dirección regional de salud del Callao - 2015.

### **Discusión**

Dicho análisis se llevó a cabo con el propósito de especificar, propiedades, características y rasgos importantes de las variables la auditoría de desempeño y la toma de decisiones en el área de abastecimiento de la dirección regional de salud del callao - 2015. Con respecto al objetivo general: es establecer la relación que existe entre la auditoría de desempeño y la toma de decisiones en el área de abastecimiento de la dirección regional de salud del callao - 2015. Los resultados de los datos de la muestra nos indica que en la variable auditoría de desempeño existen tres niveles que nos indican que el 96.11% afirman que es eficiente, el 3.89% precisan que es favorable y el 0.0% es muy eficiente no obteniendo ningún resultado alguno. Seguidamente tenemos resultado de la muestra de la toma de decisiones obteniendo como resultado el siguiente: 74.44% afirman que es eficiente, el 25.56%

opinan que es favorable y por último el 0.0% opinan que es muy eficiente no existiendo ningún resultado.

Heller (2003 “La toma de decisiones es; Un juicio o una elección entre dos o más opciones, y es algo que surge de innumerables situaciones, ya sean para solucionar un problema o para aplicar una medida. Por definición, los directivos han de saber tomar decisiones. ¿Quién toma las decisiones? Una decisión consiste en elegir entre diversas posibilidades, y es el ejecutivo quien hace tal elección.

Mancillas, (2001) “La auditoría administrativa: un enfoque científico”; Es una técnica de control, que lleva a cabo una revisión de los hechos mediante la investigación, entonces podremos afirmar que es útil a la administración y por tanto a las organizaciones ya que al evaluar las decisiones administrativas, permite el mejoramiento de éstas, incrementando así no sólo su eficiencia sino también su efectividad.

### **Referencias Bibliográficas**

- Bernal, A. (2009) habla del tipo de método de la investigación, capítulo I; publicado el 19 de agosto.
- Bisquera, D. (2009); en su libro tipo de variables, perspectiva metodológicas y tipos de investigación. Creswell.
- Calderon, X. y Zamora, T. (2010), características de las variables y sus respectivas características.
- Congreso Latinoamericano de Auditoría Interna. CLAI (2012); objetivos de la auditoría. Paraguay.
- Donelly, A. Gibson, L. e Ivancich, H. (2005), en su libro Fundamentos de dirección y de administración de empresas.
- Donelly, J., James G. y Ivancevich J. (2005) “Fundamentos de Dirección y Administración de Empresas”, Editorial McGraw Hill.
- Druker, R. (2001), en su libro el conocimiento.

Egusquiza, C. (2000); la auditoría de desempeño y la dirección.

Egusquiza, C. (2000) “La Auditoría de desempeño”. Revista Quipukamayuc IICFC-Lima, Perú: UNMSM.

Fayol, I. (1971). En su libro administración industrial y general.

Fernández, G. Fernández, H. y Baptista, N. (2007) Metodología de la Investigación. Cuarta edición. México. Editorial Mc Graw Hill.



## DECLARACIÓN JURADA

### DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTICULO CIENTIFICO

Yo.....,estudiante ( )  
egresado( ), docente ( ), del programa .....de la  
Escuela de Postgrado de la universidad Cesar Vallejo, identificado con  
DNI.....con el artículo titulado

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

Declaro bajo juramentó que:

- 1) El articulo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada, es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio(presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería(uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se debieren , sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Pos grado, de la Universidad Cesar Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lugar y fecha:

Nombre y apellido: