



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**El Módulo de Entrenamiento Básico para auditores
(MEBA) en el Control Gubernamental**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Br. Oscar Rafael Mestanza Malaspina

ASESOR:

Dra. Luzmila Garro Aburto

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ – 2017

Página del Jurado

Presidente

Secretario

Dra. Garro Aburto Luzmila Lourdes

Vocal

Dedicatoria

Esta tesis se la dedico a mi familia, a mis padres que me enseñaron los valores en la vida y a mi esposa por todo el apoyo incondicional para ser cada día una mejor persona.

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo y sobre todo a la Dra. Luzmila Garro Aburto por su colaboración, paciencia y orientación en el desarrollo de la mi tesis.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Oscar Rafael Mestanza Malaspina, estudiante del Programa de Maestro en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 07251165, con la tesis titulada “El Módulo de Entrenamiento Básico para Auditores (MEBA) en el Control Gubernamental”, 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 autoplagiada; 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 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 deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 08 de junio de 2017.

Oscar Rafael Mestanza Malaspina

DNI: 07251165

Presentación

Señor Presidente

Señores miembros del jurado calificador

Presento la Tesis titulada: “El Módulo de Entrenamiento Básico para Auditores (MEBA) en el Control Gubernamental”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública.

Espero que el aporte que brinde esta investigación contribuya en la solución de la problemática de la gestión pública, en especial en los aspectos relacionados al fortalecimiento de competencias laborales, particularmente en una institución pública tan importante, como es la Contraloría General de la Republica.

La información se ha estructurado en siete capítulos, teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad.

En el primer capítulo se expone la introducción. En el segundo capítulo se presenta el marco metodológico. En el tercer capítulo se muestran los resultados. En el cuarto capítulo abordamos la discusión de los resultados. En el quinto se precisan las conclusiones. En el sexto capítulo se adjuntan las recomendaciones propuestas, luego del análisis de los datos de las variables en estudio. Finalmente, en el séptimo capítulo se presentan las referencias bibliográficas y anexos de la presente investigación.

El autor.

Índice de contenido

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de contenido	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	xiii
1.1. Antecedentes	14
1.1.1. Antecedentes internacionales	14
1.1.2. Antecedentes nacionales	15
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	17
1.2.1. Módulo de Entrenamiento Básico para Auditores (MEBA)	17
1.2.2. Control gubernamental	24
1.3. Justificación	27
1.4. Problema	28
1.5. Hipótesis	30
1.6. Objetivos	31
II. Marco metodológico	32
2.1. Variables	33
2.2. Operacionalización de variables	34
2.3. Metodología	34
2.4. Tipos de estudio	35
2.5. Diseño	35
2.6. Población, muestra y muestreo	36
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	36

2.8. Métodos de análisis de datos	38
2.9. Aspectos éticos	39
III. Resultados	40
3.1. Descripción de resultados	41
3.2. Contrastación de hipótesis	45
IV. Discusión	50
V. Conclusiones	53
VI. Recomendaciones	56
VII. Referencias	58
VIII. Apéndices	63
Apéndice 1. Matriz de consistencia	64
Apéndice 2. Instrumentos para medir la variable conocimientos de auditoria gubernamental	66
Apéndice 3 . Base de datos de la prueba piloto	
Apéndice 4. Artículo científico	95

Lista de tablas

	Página
Tabla 1: Operacionalización de la variable control gubernamental	34
Tabla 2: Niveles de interpretación del cuestionario de control gubernamental	38
Tabla 3: Distribución Porcentual y de Frecuencias del curso de Gestión Pública antes de la capacitación del MEBA	41
Tabla 4: Distribución Porcentual y de Frecuencias del curso de Auditoría Gubernamental antes de la capacitación del MEBA.	43
Tabla 5. Distribución Porcentual y de Frecuencias del Módulo de Entrenamiento Básico de Auditores antes y después de la capacitación.	45
Tabla 6 Distribución de rangos antes y después de la aplicación de la Prueba del MEBA	47
Tabla 7 Estadístico de Prueba de Wilcoxon antes y después del MEBA	47
Tabla 8 Distribución de rangos antes y después de la aplicación del curso de Gestión Pública en el MEBA.	48
Tabla 9 Estadístico de Prueba de Wilcoxon antes y después del curso de Gestión Pública 49	49
Tabla 10 Distribución de rangos antes y después de la aplicación del curso de Auditoría Gubernamental en el MEBA	50
Tabla 11 Estadístico de Prueba de Wilcoxon antes y después del curso de Auditoría Gubernamental en el MEBA.	50

Lista de figuras

- Figura 1. Diagrama de barras de la Distribución de puntajes y rangos de Gestión Pública antes y después de la capacitación del MEBA. 42
- Figura 2. Diagrama de barras de la Distribución de puntajes y rangos del curso de Auditoría Gubernamental antes y después de la capacitación del MEBA 43
- Figura 3. Diagrama de barras de la Distribución de puntajes y rangos del Módulo de Entrenamiento Básico para Auditores antes y después de la capacitación. 45

Resumen

La presente investigación tuvo como finalidad explicar si el programa de capacitación en el Módulo de Entrenamiento Básico para Auditores sirvió para mejorar el conocimiento, competencias y habilidades de las personas y sobre todo en el Control Gubernamental en los nuevos ingresantes a la Contraloría General de la República en el año 2015.

Se tomó a toda la población de 302 nuevos trabajadores.

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, se utilizó para este trabajo el diseño no experimental de nivel explicativo, que recogió toda la información en un período determinado y que se utilizó al aplicar el instrumento: Prueba de Suficiencia para el Programa de Acreditación Básica en Auditoría.

Se concluye que después de haber culminado el programa de capacitación existe evidencia significativa para afirmar que El Módulo de Entrenamiento Básico para Auditores “ (MEBA) mejoró los conocimientos, competencias y habilidades de los auditores de la Contraloría General.

De los resultados obtenidos se aprecia que antes de la capacitación el puntaje de la mayor cantidad de trabajadores (295) se encontró entre los niveles de deficiente (0 – 12) y regular (13 – 24), y después de la capacitación el puntaje de los 302 trabajadores se ubicaron entre el nivel de regular con un 49.34% y de eficiente con un 50.66%.

Palabras clave: Módulo de Entrenamiento Básico para Auditores y Control Gubernamental.

Abstract

The purpose of the present investigation was to explain if the training program in the Basic Training Module for Auditors served to improve the knowledge, skills and abilities of the people and especially in Government Control in the new entrants to the Comptroller General of the Republic In the year 2015.

It took the entire population of 302 new workers.

The method used in the investigation was the hypothetical deductive, the non-experimental design of explanatory level was used for this work, which collected all the information in a certain period and that was used when applying the instrument: Sufficiency Test for the Accreditation Program Basic in Audit.

It is concluded that after completing the training program there is significant evidence to affirm that the Basic Training Module for Auditors "(MEBA) improved the knowledge, skills and abilities of the auditors of the Comptroller General.

From the results obtained, it was observed that before the training the score of the largest number of workers (295) was found between the levels of deficient (0 - 12) and regular (13 - 24), and after training the 302 workers were between the regular level with 49.34% and efficient with 50.66%.

Keywords: Basic Training Module for Auditors and Government Control

I. Introducción

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes internacionales

Correa (2013) en su tesis titulada *Evaluación de un Programa de Capacitación Profesional de una Institución de Educación Superior de Puerto Rico*, tuvo el objetivo de evaluar el programa de capacitación profesional para la instrucción en línea de una institución de educación superior utilizándose el modelo de evaluación de Kirkpatrick, específicamente, el nivel de reacción y comportamiento. El estudio se realizó bajo un enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. La muestra de 49 participantes fue seleccionada por conveniencia. Se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos y el instrumento fue un cuestionario con 59 preguntas. Como resultado se obtuvo que el nivel de reacción, se destacara que el 81% de los participantes estuvieron satisfechos con la capacitación recibida. En cuanto a la evaluación del comportamiento, el 75% aplicó las destrezas adquiridas en la creación de la instrucción en línea, mientras que el 77% experimentó cambios en la conducta como producto de la formación. El autor concluye refiriendo que las etapas de reacción y comportamiento del modelo de evaluación de Kirkpatrick son viables para medir resultados de programas de capacitación.

Medina (2014), en su tesis titulada *Diseño del plan de capacitación en base al modelo de retorno de inversión – ROI – para la planta central del ministerio de defensa nacional, correspondiente al periodo fiscal 2013*, tuvo el objetivo de diseñar el Plan de Capacitación en base al modelo de retorno a la inversión, ROI. Utilizó una metodología aplicada con una secuencia de cuatro etapas: detección de necesidades de capacitación, identificar en base del modelo de retorno de inversión, los niveles de las necesidades de capacitación, validación y comunicación de hallazgos, diseño del plan de capacitación. Para ello se utilizaron técnicas como la entrevista personal. Grupos focales, talleres, reuniones, cuestionarios, análisis de documentos.

Concluye señalando que los programas de capacitación resultan eficaces en tanto propongan la evaluación del impacto del mismo, de tal modo que sean plausibles la implementación de mejora.

Iracheta (2012), en su tesis titulada *La capacitación y su impacto en la rotación de personal*, tuvo como objetivo analizar la relación entre la cantidad de horas de capacitación laboral y la rotación del personal. Es una investigación documental y práctica sobre una de las problemáticas a las que se enfrenta el sector empresarial: La Capacitación Laboral y su relación con la rotación de personal. La muestra estuvo constituida por 46 empleados que causaron baja de Enero 2005 a Enero 2006 en el Centro de Distribución Danone-Bonafon (CEDIS) en Puerto Vallarta, Jalisco a quienes se les aplicó una encuesta de salida como parte del procedimiento estándar de la compañía entre otras razones para determinar las posibles causas de rotación de personal, las cuales tenían preguntas abiertas y cerradas. La rotación fue definida a través de una fórmula utilizada en Recursos Humanos donde se suman las altas –bajas/ promedio de empleados x 100. Las horas hombre de capacitación mensual se obtuvieron aplicando la fórmula: Horas impartidas de capacitación se dividen entre el número de personas que recibieron dicha capacitación. El estudio tuvo un diseño longitudinal ya que se miden las variables de interés mientras están ocurriendo y a lo largo de un período de tiempo. Se concluye que las HHC son muy bajas y coinciden con los reportes internacionales que señalan que en México se invierte poco en capacitación laboral. En la investigación de este caso práctico Cedis Danone/Bonafont se pudo detectar una relación entre las Horas Hombre de Capacitación y los Porcentajes de Rotación de Personal

1.1.2. Antecedentes nacionales

Montes (2012), en su tesis titulada *Eficacia de cuatro sistemas de capacitación sobre el desempeño laboral de empleados de una empresa de servicios telefónicos*, tuvo el objetivo de comprobar si diferentes sistemas de enseñanza, tanto presencial como no presencial (Virtual, Video Conferencia y Audio Conferencia) determinaban diferencias significativas en cuanto al desempeño

laboral en un grupo de empleados dedicados a la Atención al Cliente en la empresa Telefónica. Con este propósito se planteó un estudio de tipo “descriptivo comparativo”, de corte transversal y con un diseño estadístico de “comparación de promedios”. La muestra estuvo conformada por 200 personas (20% de la población total). El tipo de muestreo asumido fue el muestreo probabilístico aleatorio simple. Las estrategias de enseñanza – aprendizaje tanto presencial como no presenciales fueron aplicadas a través de módulos desarrollados por el Área de Recursos Humanos de la empresa así como el sistema de evaluación del desempeño. El estudio de campo realizado permitió comprobar que los cuatro sistemas de enseñanza obtienen resultados altamente diferenciados. El sistema presencial fue el más eficaz entre todos los sistemas investigados, pero también el más costoso. Le siguieron el sistema virtual, el sistema videoconferencia y el sistema audioconferencia. Los dos últimos fueron los menos eficaces y también los de menor costo. Se plantearon las conclusiones y recomendaciones del caso, donde podemos destacar el uso del sistema blended.

Molina (2012), en su tesis titulada *Elaboración y aplicación de una propuesta de formación para el personal portuario en el Perú*, tuvo el objetivo de laborar una propuesta de formación para el personal portuario en el Perú. La metodología de trabajo fue el paradigma cualitativo, utilizando una secuencia de dos etapas: elaboración del diagnóstico de necesidades y elaboración de la propuesta.

La propuesta fue elaborada teniendo en cuenta cuatro criterios: trabajo portuario, capacitación funciones, metodología de enseñanza. La muestra estuvo constituida por siete personas a quienes se les aplicaron cuestionarios y nueve personas a quienes se les aplicaron entrevistas. En los dos casos se consideran sujetos que laboran a nivel de gestión, operativo o de apoyo. Los instrumentos fueron un cuestionario y una guía de entrevista. Concluye refiriendo que la propuesta de formación resulta viable en medida que partió de una observación directa de las necesidades de capacitación del personal, lo que a su vez permite aclarar mecanismos normativos que afectan a todos trabajadores en todos los niveles. Por otro lado, el diagnóstico realizado permitió realizar la propuesta de formación para ser desarrollada a favor del personal portuario del Perú,

considerando los cursos de: Valores y relaciones interpersonales, Protección y Seguridad, Interacción portuaria y Operaciones portuarias

Granados (2013) en su tesis que lleva por título *Desarrollo competencias laborales y formación de los profesionales en turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos - año 2013*, tuvo como objetivo determinar la relación entre el desarrollo de las competencias laborales y la formación de profesionales en la carrera de Turismo. El estudio fue de tipo descriptivo y diseño correlacional. La muestra estuvo compuesto por 96 estudiantes del último ciclo de la carrera de Turismo de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, seleccionados en forma no probabilística intencionada. Se aplicaron dos cuestionarios en función de las variables identificadas. Los resultados describen que el 59.38% de los estudiantes tienen buenas competencias laborales y el 48.96% tiene buena la formación. Concluye refiriendo que existe relación directa y significativa entre desarrollo de las competencias laborales y formación de los profesionales en Turismo.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística

1.2.1. Módulo de Entrenamiento Básico para Auditores (MEBA)

El Módulo de Entrenamiento Básico para Auditores es un programa de capacitación que tienen como objetivo entrenar a los auditores y profesionales de la Contraloría General de República en “el ejercicio básico del control gubernamental en el marco de las políticas y lineamientos estratégicos institucionales” (ENC, 2016, p. 12).

Este módulo de entrenamiento se desarrolla como parte de la estrategia de inducción y capacitación laboral de cualquier servidor o funcionario de la Contraloría General de la República.

Mercado (2008), conceptualiza a la inducción:

“como aquellas acciones, que se ejecutan en el área de recursos humanos, con el propósito de guiar, situar e integrar al trabajador nuevo al lugar de trabajo asignado. Para este autor, el objetivo de la inducción es proporcionar al nuevo trabajador, la información necesaria, para lograr una adaptación positiva a su nuevo trabajo e identificarse con la organización”.

De acuerdo a Bohlander, Sherman y Snell (2003), la inducción “es el proceso formal para familiarizar a los trabajadores con las políticas y procedimientos organizacionales relacionados con el puesto de trabajo”.

Para Werther y Davis (2008) la inducción “es el proceso a través del cual el trabajador comienza a entender y hacer suyo los valores, normativas y doctrinas que guían el comportamiento organizacional del lugar de trabajo”.

En general todo proceso de inducción tiene el propósito de influir sobre los nuevos trabajadores que ingresan a una institución a fin de facilitar la comprensión de las características del puesto y el papel que juega dentro de la organización.

Por otro lado, la capacitación son actividades formativas que se desarrollan para especializar al trabajador en su específico puesto de trabajo, dado que como cual organización es susceptible a los cambios y los desafíos que demanda el aprendizaje organizacional. Al respecto Robbins y Coulter señalan: “conforme los empleos exigen cambios, las destrezas de los empleados se deben modificar y actualizar” (p. 294).

En el caso de la Contraloría General de la Republica, las acciones de inducción y capacitación del personal se llevan a cabo por medio de la Escuela Nacional de Control, instancia que crea el Módulo de Entrenamiento Básico para Auditores – MEBA con la finalidad de capacitar auditores y profesionales e

integrantes del Sistema Nacional de Control, con el propósito de aportar en el mejoramiento de una gestión pública que sirve al ciudadano, así como la utilización de los recursos del Estado con un alto nivel de eficiencia.

La capacitación como educación profesional

De acuerdo a Chiavenato (2009), la educación profesional es “la educación, institucionalizada o no, que busca preparar al ser humano para la vida profesional” (p. 322). De acuerdo a este autor, la educación profesional se presenta de tres maneras interdependientes pero a la vez particulares: formación, desarrollo y capacitación.

La formación profesional es la “que prepara a la persona para a la persona para una profesión en determinado de trabajo” (Chiavenato, 2009, p. 322). Desarrollo profesional por su parte es la educación profesional “que perfecciona a la persona para ejercer una especialidad dentro de una profesión” (Chiavenato, 2009, p. 322).

De acuerdo a la INET (2001) la formación profesional es “el conjunto de modalidades de aprendizaje sistematizado que tienen como objetivo la formación socio-laboral, para y en el trabajo, involucrando desde el nivel de calificación de introducción al mundo del trabajo hasta el de alta especialización” (p. 5). Este concepto suma las dos primeras modalidades que se señalaron previamente. Al parecer Chiavenato (2009), separó la formación profesional que se refiere a la formación inicial universitaria y a la especialización que se produce durante el desarrollo del trabajo; sin embargo ambas desarrollan capacidades para el trabajo y dan lugar a lo que Velasco (2005) denomina educación permanente:

La educación permanente constituye un elemento significativo de la sociedad globalizada del presente. Tanto la incertidumbre que depara un futuro impredecible como las fascinantes promesas del desarrollo, han convertido a esta concepción formativa en la única opción que

permite desenvolverse con un capital cultural congruente con las demandas de la modernidad (p. 57)

Capacitación en tanto “es la educación profesional para la adaptación de la persona a un puesto o función. Sus objetivos se dirigen al corto plazo, son restringidos e inmediatos, y buscan proporcionar los elementos esenciales para el ejercicio de un puesto” (Chiavenato, 2009, p. 322). Como se puede observar, la capacitación significa transmisión del conocimiento relacionado a la función realizada, a las actitudes a la tarea y el entorno, así como el desarrollo de capacidades y competencias.

Para Gore (2001), la capacitación es

“un proceso planificado de adquisición de nuevos conocimientos susceptibles de ser transferidos a las rutinas de trabajo, para modificarlas en parte o sustancialmente, y no sólo para resolver problemas sino para cuestionar los criterios a partir de los cuales son resueltos” (p. 5)

Rodríguez y Morales (2009), han indicado que la capacitación es

Un proceso educacional que se imparte de manera organizada y sistemática, por medio del cual los participantes adquieren y desarrollan conocimientos y habilidades relativas a su trabajo. Tiende a modificar actitudes personales y vicios laborales. De igual manera, conlleva la intención de integrar al trabajador a su puesto de trabajo, la organización, el mantenimiento e incremento de su eficiencia laboral, que finalmente redundará en el progreso personal y de la empresa (p. 2).

Por su parte García (2011), define capacitación

Como una acción estructurada sistémicamente, bien planificada, que se brinda de manera continuada y permanente, cuyo objetivo es suministrar los conocimientos necesarios, así como el desarrollo de

capacidades suficientes que permitan que el trabajador desarrolle sus roles y cumpla con sus tareas con eficiencia y efectividad.

Para Reyes (2005), la capacitación se define como “toda clase de enseñanza que se da con fines de preparar a trabajadores y empleados convirtiendo sus aptitudes innatas en capacidades para el puesto u oficio” (p. 104).

De acuerdo a (Chiavenato, 2009), los contenidos que debe tener toda capacitación siempre estará relacionado a:

Transmisión de información: Se refiere al contenido mismo de la capacitación. El desafío se encuentra en que esta información constituye una totalidad que configura un conocimiento necesario para ejecutar una función. Robbins (2004), la denomina desarrollo de capacidades técnicas y las justifica debido a la necesidad de adaptarse a los avances tecnológicos y los continuos cambios estructurales que demanda el mundo actualmente.

Desarrollo de habilidades: sobre todo, las habilidades, destrezas y conocimientos directamente relacionados con el desempeño del puesto presente o de posibles funciones futuras. Se trata de una capacitación orientada directamente hacia las tareas y operaciones que se realizarán. En forma específica Robbins (2004), señala que estas habilidades debieran ser sobre lectura, escritura y aritmética, relacionada con las tareas de la organización.

Desarrollo o modificación de actitudes: se refiere al proceso que permitirá modificar actitudes negativas del personal para tornarlas más beneficiosas para la institución. Está dirigida sobre todo al aumento de la motivación, la sensibilidad y a la regulación emocional. A ello Robbins (2004), suma aquellas actitudes que favorecen el desarrollo habilidades de relaciones sociales que permita aprender a desarrollar sus capacidades de escucha, comunicación de ideas y lograr un óptimo funcionamiento dentro de un equipo.

Desarrollo de conceptos: se refiere a aquel proceso dirigido a aumentar la habilidad para abstraer y la concebir de ideas y principios, con el fin de mejorar la aplicación de la teoría en la práctica o para aumentar el nivel de difusión. Su desarrollo, según Robbins (2004), conlleva al desarrollo de habilidades de resolución de problemas, lo que conlleva al desarrollo de la racionalidad analítica bajo principios lógicos a fin de definir problemas; considerando causas, consecuencias y soluciones.

En términos generales la capacitación conlleva a la ampliación del conocimiento con respecto a una función específica, este proceso vendría a ser el aprendizaje. De acuerdo a Chiavenato (2009) la palabra aprendizaje alude al proceso mediante el cual se adquieren capacidades, conocimientos, habilidades, actitudes y competencias durante toda la vida del sujeto.

Existen diferentes perspectivas que explican el aprendizaje del ser humano. Para los conductistas el aprendizaje se produce cuando se concatenan estímulos y respuestas. Para los cognitivos aumenta el factor organismo a la dualidad propuesta por los conductistas. Para el aprendizaje social el aprendizaje se produce por imitación. En el ámbito organizacional, se asume el aprendizaje como un proceso adaptativo. La capacitación vendría a ser un proceso de aprendizaje que favorecería dicha adaptación.

Módulo de aprendizaje

Son sesiones de índole formativa que contiene diversos contenidos de aprendizaje. Para constituirse en módulos estas sesiones deben guardar coherencia con el fin que se persigue y las características del entorno didáctico del curso; además, incluyen una secuencia didáctica específica que permita a los estudiantes vivenciar la experiencia de aprendizaje de manera global (Cáceres y Martínez, 2016).

Para Márquez, López y Pichardo (2008), actualmente,

el concepto de módulo no se circunscribe a la visión reduccionista y fragmentada del objeto de aprendizaje y del contexto donde se

produce. Se asume un enfoque más sistémico donde se considera la integralidad del ser humano y del contexto donde vive. Los recursos pedagógicos se estructuran en base a esa premisa ya que se propone que sea el estudiante quien construya su propio aprendizaje en un entorno interactivo. .

Es necesario señalar que aquí se define módulo de aprendizaje como una organización de contenidos ligados a un programa educativo, más no al módulo instruccional que es básicamente son materiales didácticos auto instructivos cuyo desarrollo no requiere de la presencia de un facilitador.

Un programa educativo es un recurso de orden curricular en el cual se ordenan las acciones de enseñanza-aprendizaje, de tal modo que el docente encuentra todas las orientaciones necesarias para el logro de los objetivos, los cuales se concretan en términos de contenidos, conductas, actividades, actitudes y estrategias didáctica que lo permitirán.

Para Piña (2004), programa educativo “son acciones organizadas que conducen a la consecución de los objetivos propuestos. Son un medio para conseguir un fin educativo, y se estructuran en base a las necesidades y características de los estudiantes”.

Por su parte, Pérez (2000), define programa educativo “como un plan al servicio del logro de metas educativas, y “es llevada a cabo por expertos mediante la aplicación rigurosa de metodologías de diferente naturaleza y alcance, de gran amplitud, complejidad y duración” (p. 266).

1.2.2. Control Gubernamental

De acuerdo al Artículo 6° de la Ley N° 27785, “Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República” y sus modificatorias y Normas Generales de Control Gubernamental, aprobada

por R.C. 273-2014-CG y modificatoria, el control gubernamental se define como aquella acción encaminada a supervisar, vigilar y verificar las prácticas y resultados de la gestión pública, cuya finalidad es verificar si estas se desarrollan de manera eficiente, eficaz, transparente y económica durante la utilización de los valores del Estado. Asimismo, el control gubernamental se cerciora que las entidades del estado se desenvuelven guardando coherencia con la normatividad y lineamientos de política establecidos y si estas se realizan a través de una evaluación continua que permita su anticipada corrección. DE esa manera promueve la mejora continua.

El control gubernamental puede ser de dos clases: de acuerdo a quien lo hace, en cuyo caso puede ser control interno o externo; y de acuerdo tiempo que se hace, en control previo, simultáneo y posterior.

El Artículo 9° de la Ley N° 27785, señala que son principios que rigen el ejercicio del control gubernamental: (a) Tienen potestad sobre toda entidad pública así como sus servidores y funcionarios; (b) Evalúa procesos y resultados considerando diversas variables que pidieran intervenir; (c) la función la ejerce con independencia; (d) se realiza de manera continua y permanente; (e) es de nivel técnico y especializado.

El mismo Artículo 9, *inciso (g)* de la citada Ley, refiere que el adecuado proceso de control es la seguridad que posee toda institución o servidor, ya que se realiza en concordancia del derecho y la ley; a su vez que su objetividad permite el análisis de todas las consideraciones necesarias según normatividad vigente.

El Artículo 9° de la Ley N° 27785 se indica que las entidades que son objeto de control gubernamental son: el Gobierno Central, los Gobiernos Regionales y Locales, las unidades administrativas del Poder Legislativo, del Poder Judicial y del Ministerio Público, los Organismos Autónomos, los organismos reguladores y las empresas del Estado o en aquellas privadas donde el estado tenga inversión.

Para temas de control gubernamental, se denominará servidor o funcionario público a toda aquella persona que sea parte de cualquier régimen laboral o este cursando algún contrato con el Estado. (*Novena Disposición Final de la Ley N° 27785*).

Las dimensiones a considerar son:

Dimensión 1: Gestión Pública

Desarrolla temáticas que buscan cubrir las demandas de capacitación de lo funcionarios y servidores públicos con la finalidad de que sus acciones se orienten a que las instituciones a las cuales representan logren sus fines, objetivos y metas. En el marco de las políticas gubernamentales establecidas, valorando la importancia de sus accionar. Los contenidos temáticos que corresponden a esta dimensión son las siguientes (ENC, 2016):

Introducción a los Sistemas Administrativos del Estado

Sistema Administrativo Financiero

Contrataciones del Estado

Solución de controversias

Control Interno

Ética de la función pública

Dimensión 2. Auditoria Gubernamental

Es el investigación versada, imparcial, autónoma, ordenada, productiva y selectiva de evidencias, la cual se realiza después de gestionar los recursos públicos, con el propósito de establecer razonabilidad de la información financiera y presupuestal, el nivel de desempeño de objetivos y metas, así como relación de la logro, resguardo y uso de los recursos y, si éstos, fueron gestionados racional, eficiente económica y transparentemente, en concordancia a la Ley (CGR, 1998).

La auditoría gubernamental posee estas particularidades: es imparcial, porque el auditor mantiene una actitud autónoma, cuando examina las acciones de la entidad; es metódica y técnica, ya que se realiza previa planificación y por profesionales capaces y entendidos, se realiza en concordancia a la normatividad vigente y el código de ética; completa con la redacción de un informe conteniendo los resultados de lo actuado, en la que incluye contenidos de lo observado, concluido y recomendado.

La auditoría gubernamental puede ser externa cuando realizada solamente por la Contraloría General. La auditoría gubernamental también puede ser interna cuando se realiza por los propios Órganos de Auditoría Interna en la propia institución pública.

Desarrolla los fundamentos, métodos y técnicas del control gubernamental con la finalidad de supervisar, vigilar y verificar las acciones y resultados de la gestión pública; así también se asegura que se cumplan las normas y lineamientos de política establecidos, Del mismo modo se asegura que el proceso se lleve a cabo de forma eficiente y pertinente. Los contenidos corresponden a esta dimensión son las siguientes (ENC, 2016):

- Marco conceptual y metodológico de la auditoría gubernamental
- Planeamiento de la auditoría
- Planificación de la auditoría
- Elaboración del Informe

1.3. Justificación

Justificación teórica

La tesis se justifica teóricamente en medida que asume la perspectiva de Chiavenato (2009) para explicar la naturaleza de la capacitación laboral. El cual se diferencia de la formación profesional ya sea a nivel básica o especializada debido a que esta asume el desarrollo profesional en un determinado campo laboral y es de larga duración, en cambio la capacitación es puntual, ya que está dirigida a una función específica de puesto, y su duración es relativamente breve. Por otro lado, considera que las acciones de inducción son de para facilitar la adaptación al ambiente de trabajo, sin embargo los módulos de aprendizaje conllevan a la organización sistemática de contenidos para facilitar la enseñanza de una determinada temática. De ese modo queda establecido que el Modulo de Entrenamiento Básico para Auditores (MEBA), es un forma de capacitación que se lleva a cabo mediante módulos de aprendizaje organizados bajo la metodología de un programa educativo.

Justificación práctica

El presente estudio de investigación se justifica en la práctica porque pretende demostrar la importancia y eficacia del Programa de Entrenamiento MEBA en la formación de los nuevos colaboradores de la Contraloría General de la República dedicados a las acciones de control. El logro de las competencias debe ser concordante con la misión y visión de la institución, por ello las líneas de capacitación desarrollados otorgan contenidos temáticos basados en la aplicación de estudios de caso para demostrar las habilidades y dominio temático; asimismo, las metodologías empleadas para asegurar el logro de objetivos. El programa MEBA y específicamente el Trabajo Integrador pueden tener oportunidad de mejora en los aspectos: horas de clase – inclusión de nuevos cursos, los cuales serán tratados en el desarrollo de la tesis.

Justificación metodológica

Del mismo modo, la justificación metodológica se encuentra en la utilidad tanto del diseño estructural del módulo de aprendizaje como del instrumento que mide el nivel de aprendizaje. La metodología propuesta en el módulo, permite que los auditores dispongan del conocimiento necesario para ejercer su función con idoneidad y seguridad. El instrumento permite asegurar que los participantes del programa hayan adquirido realmente dichos conocimientos, por lo que su utilidad no es sumativa sino formativa. Con este instrumento no se mide rendimiento, y tampoco su fin es la generalización; sino contar con información para la adecuada toma de decisiones que permita diseñar planes de mejora pertinentes.

1.4. Problema

En la actualidad la actividad de control que cumple la Contraloría General de República está sujeta a dos indicadores, el logro de metas institucionales y la percepción de la ciudadanía sobre su desempeño como entidad fiscalizadora. Sin embargo, no todas las entidades cuentan con personal de la CGR cumpliendo labores de fiscalización en los OCI de las diversas entidades correspondientes a los tres niveles de gobierno.

Por ello, y partiendo del primer indicador, es necesario fortalecer las competencias profesionales de quienes desarrollarán acciones de control en las diferentes instancias gubernamentales, demostrando eficiencia y eficacia dentro de la elaboración de controles preventivo, simultaneo y posterior, mediante los programas de entrenamiento que ofrece la CGR a través de la Escuela Nacional de Control.

Este Programa MEBA está conformado por tres líneas de capacitación adecuando horas académicas y actividades académicas que aseguren la consolidación de competencias en el futuro auditor bajo las exigencias del sistema de aseguramiento de la calidad de la misma entidad. Las líneas de capacitación son: Control Gubernamental, Gestión Pública y Desarrollo de Competencias, los cuales se suma un trabajo integrador que permite a los

estudiantes demostrar la internalización de los contenidos de las tres líneas de capacitación mediante la elaboración de un informe de auditoría de acuerdo a los lineamientos y normativa para dicho fin.

Durante el desarrollo de los cursos se enfatiza en la redacción de los informes de auditoría porque en los últimos años muchos informes de auditoría no resistieron el rigor de control de acuerdo al Manual de Auditoría de Cumplimiento, siendo ello una causal para que la sustentación de la determinación de responsabilidades no prospere debido a las inconsistencias detectadas.

El plan de estudios que ofrece este programa de entrenamiento enfatiza los aspectos que deben ser reforzados en los estudiantes, principalmente los cursos de Presupuesto Público, Contrataciones del Estado, Redacción de Informes de Auditoría y Trabajo Integrador, que al no ser aprobados se constituiría en competencia insuficiente y por tanto desvinculado de la certificación.

La CGR mediante el Departamento de Talento Humano y en coordinación con la ENC efectúa la planificación, programación, ejecución y evaluación del MEBA a fin de incorporar las nuevas habilidades y competencias adquiridas en los perfiles de puesto de los nuevos colaboradores incorporados a la entidad.

Sin embargo, la entidad aun adolece de evidencia acerca de su eficacia y coherencia técnica de este programa de capacitación (MEBA), por lo que es importante su estudio, considerando que esta etapa de capacitación deben consolidar en el trabajador el propósito que tiene la CGR dentro del ámbito de su responsabilidad que emana de la Constitución Política y de su propia Ley Orgánica.

1.4.1. Problema general:

¿Cuál es el nivel de conocimiento de control gubernamental antes y después de la aplicación del Módulo de Entrenamiento Básico para Auditores (MEBA) en los trabajadores de la Contraloría General de la República, año 2015?

1.4.2. Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de conocimiento de gestión pública antes y después de la aplicación del Módulo de Entrenamiento Básico para Auditores (MEBA) en los trabajadores de la Contraloría General de la República, año 2015?

¿Cuál es el nivel de conocimiento de auditoría gubernamental antes y después de la aplicación del Módulo de Entrenamiento Básico para Auditores (MEBA) en los trabajadores de la Contraloría General de la República, año 2015?

1.5 Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general:

Existe diferencia significativa en el conocimiento de control gubernamental antes y después de la aplicación del Módulo de Entrenamiento Básico para Auditores (MEBA) en los trabajadores de la Contraloría General de la República, año 2015.

1.6.2. Hipótesis específicas

Existe diferencia significativa en el conocimiento de gestión pública antes y después de la aplicación del Módulo de Entrenamiento Básico para Auditores (MEBA) en los trabajadores de la Contraloría General de la República, año 2015.

Existe diferencia significativa en el conocimiento de auditoría gubernamental antes y después de la aplicación del Módulo de Entrenamiento Básico para Auditores (MEBA) en los trabajadores de la Contraloría General de la República, año 2015

1.6 Objetivos

1.6.1. Objetivo general:

Determinar la diferencia en el conocimiento de control gubernamental antes y después de la aplicación del Módulo de Entrenamiento Básico para Auditores (MEBA) en los trabajadores de la Contraloría General de la República, año 2015.

1.6.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la diferencia en el conocimiento de gestión pública antes y después de la aplicación del Módulo de Entrenamiento Básico para Auditores (MEBA) en los trabajadores de la Contraloría General de la República, año 2015.

Objetivo específico 2

Determinar la diferencia en el conocimiento de auditoria gubernamental antes y después de la aplicación del Módulo de Entrenamiento Básico para Auditores (MEBA) en los trabajadores de la Contraloría General de la República, año 2015.

II.Marco metodológico

2.1. Variables

Variable 1: Módulo de Entrenamiento Básico para Auditores (MEBA)

Es un programa de capacitación que tienen como objetivo entrenar a los auditores y profesionales de la Contraloría General de República en “el ejercicio básico del control gubernamental en el marco de las políticas y lineamientos estratégicos institucionales” (ENC, 2016, p. 12).

Variable 2: Conocimientos de control gubernamental

Consiste en la supervisión, vigilancia y verificación de los actos y resultados de la gestión pública, en atención al grado de eficiencia, eficacia, transparencia y economía en el uso y destino de los recursos y bienes del Estado (CGR, 1998).

Sus dimensiones son: Gestión Pública y Auditoría Gubernamental

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1.

Operacionalización de la variable control gubernamental

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y Rangos
Gestión Pública	<ul style="list-style-type: none"> - Sistemas administrativos del estado - Sistema administrativo financiero - Contrataciones del estado - Solución de controversias - Control interno - Ética en la función pública 	1 – 22	Respuesta correcta (1) Respuesta incorrecta (0)	Deficiente: 0 – 12 Regular: 13 – 24 Eficiente: 25 – 40
Auditoria Gubernamental	<ul style="list-style-type: none"> - Marco conceptual y metodológico de la auditoría gubernamental - Planificación de la auditoría - Elaboración del informe 	23 – 40		

2.3. Metodología

Para desarrollar la presente tesis se utilizó el Método Hipotético-Deductivo, el cual parte desde una verdad general para alcanzar un conocimiento de verdades de carácter específico o particular.

En el método hipotético-deductivo se trata de establecer una verdad o una falsedad de hipótesis previamente planteadas:

A partir de la verdad o falsedad de las consecuencias observacionales, unos enunciados que se refieren a objetos y propiedades observables, que se obtienen deduciéndolos de las hipótesis y, cuya verdad o falsedad estamos en condiciones de establecer directamente. (Behar, 2008, p. 41).

2.4. Tipos de estudio

El estudio es de tipo básica, de nivel descriptivo y considera un enfoque cuantitativo ya que “utiliza la recolección y análisis de datos para contestar a la formulación del problema de investigación; utiliza además, los métodos y técnicas estadísticas para contrastar la verdad o falsedad de las hipótesis”. (Valderrama, 2013, p. 106).

También es necesario considerar que el estudio es ex post-facto, dado que es una búsqueda sistemática y empírica en la cual el científico no tiene control directo sobre las variables independientes porque ya acontecieron sus manifestaciones o por ser intrínsecamente manipulables Kerlinger (2002),.

2.5. Diseño

El diseño elegido es no experimental ex post-facto, en vista que se maneja una variable independiente para advertir su efecto en la variable dependiente. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) “consiste en administrar un estímulo a tratamiento a un grupo y después aplicar una medición de una o más variables para observar cual s el nivel del grupo en éstas” (p. 148).

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), el esquema que grafica este diseño es el siguiente:

G.E. : 01 X 02

Dónde:

- X: Aplicación del MEBA.
01: Pre test del grupo experimental.
02: Pos test del grupo experimental

2.6. Población.

Población

En el caso de la población se consideró a todos los participantes que ingresaron a la CGR en el año 2015, siendo éstos de 302 trabajadores, siendo capacitados en grupos de 40 personas por aula. Por lo que no se consideró ninguna muestra.

Criterios de selección

Para la selección de participantes del estudio, se tomó en cuenta los siguientes criterios:

Que hayan participado de la capacitación del MEBA.

Que acepten participar del estudio.

Que se encuentren laborando en la CGR recién en el año 2015.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica para la recolección de datos es la evaluación. Mediante esta técnica “la información es recogida usando procedimientos estandarizados de manera que a cada individuo se le hacen las mismas preguntas en más o menos la misma manera” (Behar, 2008, p. 62). El instrumento utilizado es el cuestionario, el cual “consiste en un conjunto de preguntas cerradas y abiertas respecto a una o más variables a medir” (Taylor y Bogdan, 1994, p. 79).

El instrumento utilizado es:

Evaluación de Control Gubernamental

Ficha Técnica

Nombre:	Evaluación de Control Gubernamental
Autor:	Contraloría General de la Republica (2015)
Administración:	Individual y grupal
Duración:	40 minutos
Aplicación:	Adultos - Directa
Significación:	Evalúa nivel de conocimientos de Control Gubernamental considerando nociones de Gestión Pública y Auditoria Gubernamental.

Descripción

Son las puntuaciones de tipo ordinal obtenidas a partir de la tipificación de las respuestas en las dimensiones Gestión Pública y Auditoria Gubernamental obtenida a través de una prueba con respuestas de elección múltiple cuya calificación es "1" o "0". En la tabla 1 se observa la matriz operacional de esta variable.

El instrumento tiene 40 ítems, siendo las posibilidades de calificación los siguientes:

Respuesta incorrecta: (0)

Respuesta correcta: (1)

Consta de 2 dimensiones:

Gestión Pública (22 ítems)

Auditoria Gubernamental (18 ítems)

Calificación

La corrección es la suma simple del valor atribuido a cada ítem.

Interpretación:

Para interpretar los resultados, usamos la siguiente tabla de interpretación:

Tabla 2.

Niveles de interpretación del cuestionario de control gubernamental

	Deficiente	Regular	Eficiente
Control Gubernamental	0 – 12	13 – 24	25 – 40
Gestión pública	0 – 6	7 – 13	14 – 22
Auditoria Gubernamental	0 – 6	7 – 12	13 – 18

Validez y confiabilidad del Instrumento:

La validez del instrumento está dado por la validez del contenido por el juicio de expertos que en este caso son los docentes de la Escuela Nacional de Control, para esta evaluación que tienes que tiene valores dicotómicos (respuesta de 1 o 0) se utilizó el coeficiente de confiabilidad de Kuder Richardson o KR 20, que fue de 0.78, es decir una confiabilidad fuerte.

2.8. Métodos de análisis de datos

Para analizar los datos se utilizó el programa estadístico SPSS, versión 21, con el fin de realizar los siguientes análisis:

Se analizó la normalidad de los datos con el estadístico Kolmogorov-Smirnov, según este estadístico cuando la significación está por debajo de 0.05 (nivel de confianza procesado al 95%), los datos se acercan a una distribución no normal.

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
ANTES	,067	302	,002	,986	302	,006
DESPUES	,069	302	,001	,986	302	,006

a. Corrección de significación de Lilliefors

De estos resultados de datos corresponde utilizar el **Análisis Estadístico de Wilcoxon**, que se encarga de ver la medición antes y después de la prueba. La significación estadística está determinada por la siguiente regla de decisión:
Si $p < 0,05$, entonces, se rechaza la hipótesis nula

2.9. Aspectos éticos

En función de las características del estudio se tomó en cuenta aquellos aspectos éticos que resultan primordiales dado que se consideraron personas como sujetos de estudio y su participación requiere su autorización; razón por el cual se procedió a aplicar el respectivo consentimiento informado. Todos los participantes accedieron libremente a participar en la investigación.

También, se aseguró mantener el anonimato de los sujetos encuestados; así como el respeto hacia ellos. Los instrumentos fueron custodiados adecuadamente y sus respuestas fueron minuciosa y objetivamente registradas sin que obre algún tipo de juicio o discriminación.

III. Resultados

3.1. Descripción de resultados

3.1.1 Comparación de los resultados obtenidos en el Módulo de Entrenamiento Básico para Auditores (MEBA) en el Control Gubernamental al inicio y al término del curso.

Se procede a analizar los estadísticos de frecuencias y porcentajes para describir el comportamiento de las variables:

Dimensión 1: Gestión Pública

Tabla 3

Distribución Porcentual y de Frecuencias del curso de Gestión Pública antes de la capacitación del MEBA.

GESTION PUBLICA					
Calificativo	Notas	Antes del MEBA	Después del MEBA	Porcentaje antes del MEBA	Porcentaje después del MEBA
Deficiente	0 - 06	98	2	32.45%	0.66%
Regular	07 - 13	204	300	67.54%	99.34%
Eficiente	14 - 22	0	0	0.0%	0.00%
Total de evaluados		302	302	100.0%	100.0%

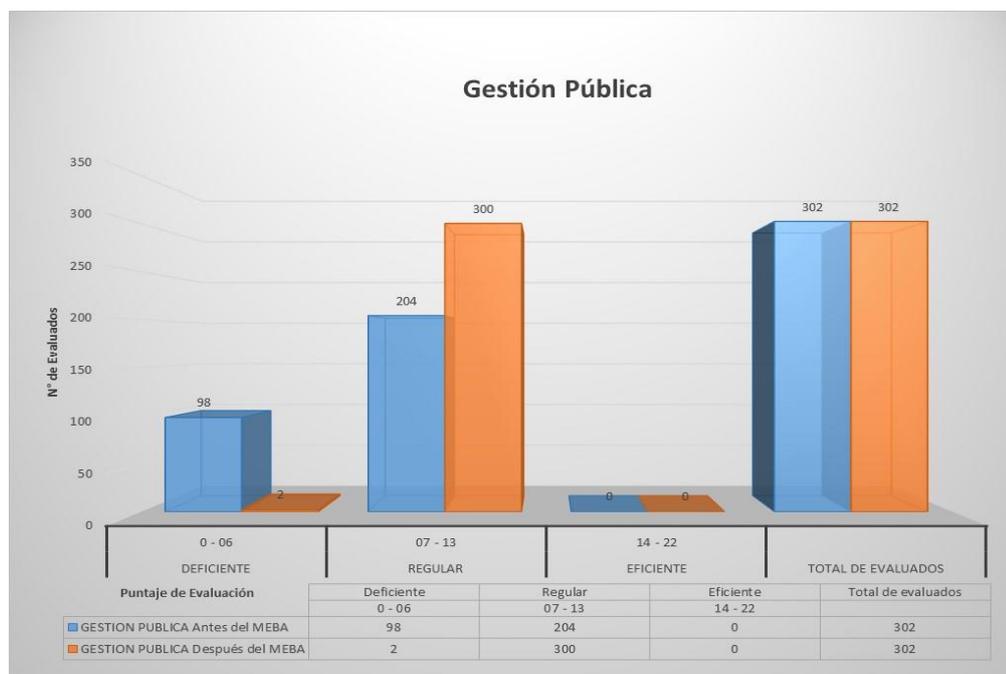


Figura 1. Diagrama de barras de la Distribución de puntajes y rangos de Gestión Pública antes y después de la capacitación del MEBA.

Análisis antes de la Evaluación

Como se observa en la tabla 3 y figura 1, antes de la capacitación en el MEBA, las personas obtuvieron mayores puntajes en el rango de 7 a 13 puntos en lo que respecta al curso de Gestión Pública., equivalente a un 67.54% del total.

Análisis después de la Evaluación

Como se observa en la tabla 3 y figura 1, después de la capacitación en el MEBA, las personas obtuvieron mayores puntajes en el rango de 7 a 13 puntos en lo que respecta al curso de Gestión Pública., equivalente a un 99.30% del total.

Cabe mencionar que después de la aplicación del curso del MEBA el nivel de deficiencia disminuyó del 32.45% al 0.66%.

Dimensión 2: Auditoría Gubernamental

Tabla 4.

Distribución Porcentual y de Frecuencias del curso de Auditoría Gubernamental antes de la capacitación del MEBA.

AUDITORIA GUBERNAMENTAL					
Calificativo	Notas	Antes del MEBA	Después del MEBA	Porcentaje antes del MEBA	Porcentaje después del MEBA
Deficiente	0 - 06	270	85	89.40%	28.15%
Regular	07 - 12	32	217	10.60%	71.9%
Eficiente	13 - 18	0	0	0.0%	0.0%
Total de evaluados		302	302	100.0%	100.0%

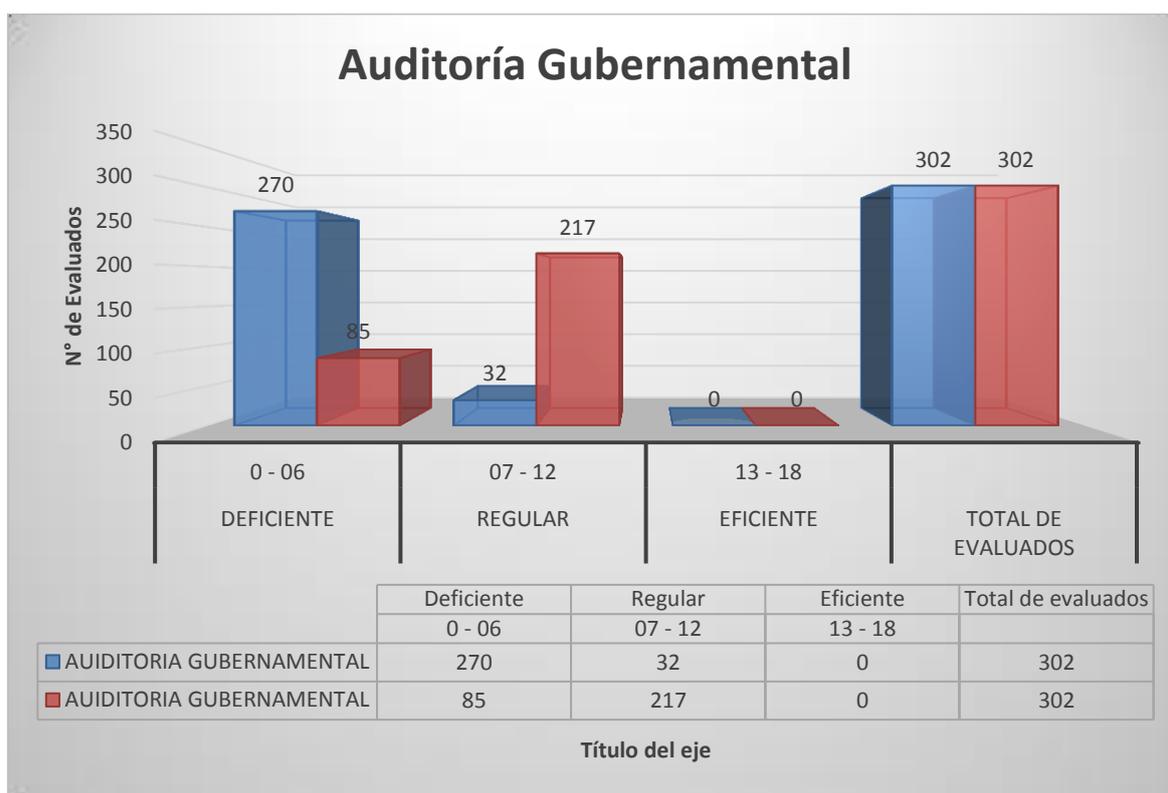


Figura 2. Diagrama de barras de la Distribución de puntajes y rangos del curso de Auditoría Gubernamental antes y después de la capacitación del MEBA.

Análisis antes de la Evaluación

Como se observa en la tabla 4 y figura 2, antes de la capacitación en el MEBA, las personas obtuvieron mayores puntajes en el rango de deficiente de 0 a 6 puntos que representa un 89.40% y de regular de 7 – 12 puntos el 10.60% en lo que respecta al curso de Auditoría Gubernamental,

Análisis después de la Evaluación

Como se observa en la tabla 4 y figura 2, después de la capacitación en el MEBA, las personas obtuvieron mayores puntajes en el rango de regular 7 a 12 puntos equivalente a un 71.90% del total, y cabe mencionar que después de la aplicación del curso del MEBA el nivel de deficiencia disminuyó del 89.40% al 28.15%., en lo que respecta al curso de Auditoría Gubernamental,

Módulo de Entrenamiento Básico de Auditores (MEBA), considerando el curso de Gestión Pública y Auditoría Gubernamental

Se procedió a analizar en forma global al Módulo de Entrenamiento Básico para Auditores (MEBA) en el Control Gubernamental, considerando que ambos cursos de Gestión Pública y Auditoría Gubernamental, para conocer cuál es el porcentaje en total que tienen de conocimientos los nuevos trabajadores que ingresaron a la Contraloría General de la República en el año 2015, obteniéndose el siguiente porcentaje y rango.

Tabla 5.

Distribución Porcentual y de Frecuencias del Módulo de Entrenamiento Básico de Auditores antes y después de la capacitación.

Módulo de Entrenamiento Básico para Auditores

Calificativo	Rango de Notas	Antes del MEBA	Después del MEBA	Porcentaje antes del MEBA	Porcentaje después del MEBA
Deficiente	0 - 12	13	0	4.30%	0.00%
Regular	13 - 24	282	149	93.37%	49.34%
Eficiente	25 - 40	7	153	2.31%	50.66%
Total de evaluados		302	302	100.0%	100.0%

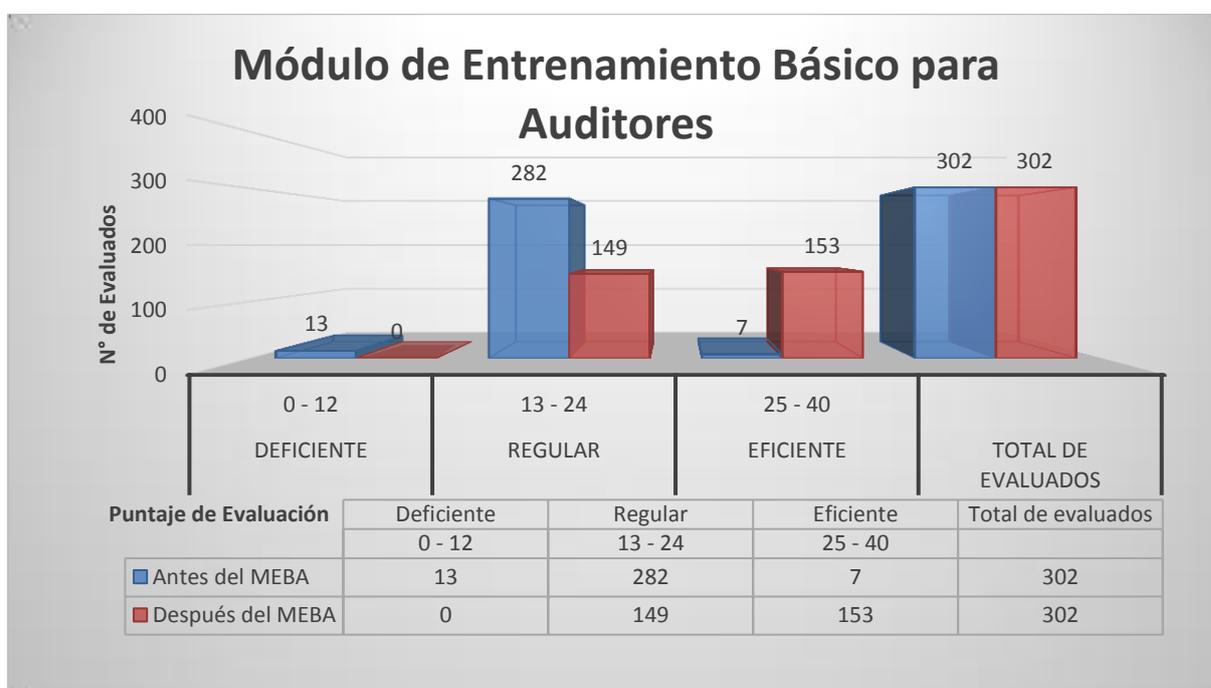


Figura 3. Diagrama de barras de la Distribución de puntajes y rangos del Módulo de Entrenamiento Básico para Auditores antes y después de la capacitación.

Análisis antes de la Evaluación

Como se observa en la tabla 5 y figura 3, antes de la capacitación en el MEBA, las personas obtuvieron puntajes en el rango de deficiente de 0 – 12 equivalente a un 4.30% y de regular del 13 – 24 puntos equivalente a un 93.37% y solo en el rango de eficientes de 25 -40 puntos un total equivalente a 2.31%,

Análisis después de la Evaluación

Como se observa en la tabla 5 y figura 3, después de la capacitación en el MEBA, las personas obtuvieron puntajes en el rango de deficiente de 0 – 12 de 0%, de regular del 13 – 24 puntos pasaron a un equivalente de 49.34% y en el rango de eficientes de 25 -40 puntos se incrementó a un total de 50.66%.

Del total de trabajadores nuevos ingresantes (302 personas) se obtuvo que después de la capacitación del MEBA, la mayor cantidad de personas obtuvieron un puntaje de eficiente 25 y 50 puntos aproximadamente, representando un 50.66% del total es decir si hubo una mejora significativa en el conocimiento del Control Gubernamental con respecto al 2.31% de eficientes hasta antes de la aplicación del MEBA.

3.2. Prueba de hipótesis**Prueba de Hipótesis General**

Hipótesis General (HG): Existe diferencia significativa en el conocimiento de control gubernamental antes y después de la aplicación del Módulo de Entrenamiento Básico para Auditores (MEBA) en los trabajadores de la Contraloría General de la República, año 2015.

HGo: No existe diferencia significativa en el conocimiento de control gubernamental antes y después de la aplicación del Módulo de Entrenamiento Básico para Auditores (MEBA) en los trabajadores de la Contraloría General de la República, año 2015.

A continuación, se muestra el análisis de los grupos antes y después:

Tabla 6
Distribución de rangos antes y después de la aplicación de la Prueba del MEBA

		Rangos		
		N	Rango promedio	Suma de rangos
Final_DESPUES -	Rangos negativos	0 ^a	,00	,00
Final_ANTES	Rangos positivos	300 ^b	150,50	45150,00
	Empates	2 ^c		
	Total	302		

a. Final_DESPUES < Final_ANTES
b. Final_DESPUES > Final_ANTES
c. Final_DESPUES = Final_ANTES

Tabla 7

Estadístico de Prueba de Wilcoxon antes y después del MEBA

Estadísticos de prueba ^a	
	Final_DESPUES - Final_ANTES
Z	-15,018 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,000

a. Prueba de Wilcoxon de los rangos con signo
b. Se basa en rangos negativos.

Finalmente se obtiene que sí existe mayor puntaje después de haber llevado el módulo de capacitación MEBA, debido a haber atravesado por el curso en mención. Es decir, este curso sí aumentó el conocimiento de los alumnos sobre el tema. En ello se concluye ya que la significación está por debajo de 0.05, por ende, sí se acepta la hipótesis investigación de que hay diferencias del antes al después. Por lo tanto, al se rechaza la hipótesis nula y se acepta la Hipótesis General.

Siendo el nivel de significancia $p=0.000 < 0.05$ se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la HG.

Por otro lado, con respecto a las preguntas específicas, sobre las dimensiones de la variable, se obtuvo que todas ellas cuentan con una

distribución no normal, debido a que su nivel de significación está por debajo del 0.05 (es decir trabajando a un nivel de confianza del 95%). Según se puede apreciar en la tabla 11.

Hipótesis Específica 1 (HE1): Existe diferencia significativa en el conocimiento de Gestión Pública antes y después de la aplicación del Módulo de Entrenamiento Básico para Auditores (MEBA) en los trabajadores de la Contraloría General de la República, año 2015.

Ho: No existe diferencia significativa en el conocimiento de Gestión Pública antes y después de la aplicación del Módulo de Entrenamiento Básico para Auditores (MEBA) en los trabajadores de la Contraloría General de la República, año 2015.

Según los resultados del análisis indican que se debe usar la prueba de Wilcoxon para los análisis respectivos de la comparación antes y después, obteniéndose lo siguiente:

Tabla 8

Distribución de rangos antes y después de la aplicación del curso de Gestión Pública en el MEBA.

		Rangos		
		N	Rango promedio	Suma de rangos
GESTION PUBLICA_DESPUES -	Rangos negativos	0 ^a	,00	,00
GESTION PUBLICA_DESPUES -	Rangos positivos	286 ^b	143,50	41041,00
GESTION PUBLICA_DESPUES -	Empates	16 ^c		
GESTION PUBLICA_ANTES	Total	302		

a. GESTION PUBLICA_DESPUES < GESTION PUBLICA_ANTES
b. GESTION PUBLICA_DESPUES > GESTION PUBLICA_ANTES
c. GESTION PUBLICA_DESPUES = GESTION PUBLICA_ANTES

Tabla 9

Estadístico de Prueba de Wilcoxon antes y después del curso de Gestión Pública

Estadísticos de prueba ^a	
	GESTION PUBLICA_DESPUES - GESTION PUBLICA_ANTES
Z	-14,721 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,000

a. Prueba de Wilcoxon de los rangos con signo
b. Se basa en rangos negativos.

Como se aprecia, la significación estuvo por debajo de 0.05 por lo que sí hay mejora del antes al después, en cuando al módulo de Gestión Pública, tal como se aprecia en la tabla 8 y 9. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la Hipótesis Específica 1.

Hipótesis Específica 2 (H2): Existe diferencia significativa en el conocimiento de Auditoria Gubernamental antes y después de la aplicación del Módulo de Entrenamiento Básico para Auditores (MEBA) en los trabajadores de la Contraloría General de la República, año 2015

Ho: No Existe diferencia significativa en el conocimiento de Auditoria Gubernamental antes y después de la aplicación del Módulo de Entrenamiento Básico para Auditores (MEBA) en los trabajadores de la Contraloría General de la República, año 2015

De la misma manera, como se aprecia en las dos siguientes tablas, también existió una mejora en el módulo Auditoria Gubernamental, debido a que la significación estuvo por debajo de 0.05. según figura en la tabla 10 y 11. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la Hipótesis Específica 2.

Tabla 10

Distribución de rangos antes y después de la aplicación del curso de Auditoría Gubernamental en el MEBA

Rangos		N	Rango promedio	Suma de rangos
AUDITORIA	Rangos negativos	1 ^a	13,00	13,00
GUBERNAMENTAL_DESPUES - AUDITORIA	Rangos positivos	270 ^b	136,46	36843,00
GUBERNAMENTAL_ANTES	Empates	31 ^c		
	Total	302		

a. AUDITORIA GUBERNAMENTAL_DESPUES < AUDITORIA GUBERNAMENTAL_ANTES
b. AUDITORIA GUBERNAMENTAL_DESPUES > AUDITORIA GUBERNAMENTAL_ANTES
c. AUDITORIA GUBERNAMENTAL_DESPUES = AUDITORIA GUBERNAMENTAL_ANTES

Tabla 11

Estadístico de Prueba de Wilcoxon antes y después del curso de Auditoría Gubernamental en el MEBA.

Estadísticos de prueba^a	
AUDITORIA GUBERNAMENTAL_DESPUES – AUDITORIA GUBERNAMENTAL_ANTES	
Z	-14,281 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,000

a. Prueba de Wilcoxon de los rangos con signo
b. Se basa en rangos negativos.

Finalmente, se puede concluir que el programa tanto de manera general, como en sus dos módulos fue efectivo e incrementó los conocimientos de los participantes.

IV. Discusión

Tal como puede apreciarse en cuanto al Objetivo General, siendo el nivel de significancia $p=0.000<0.05$ se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la hipótesis General.

El programa de capacitación permite una mejora significativa luego de la aplicación del programa de capacitación, en los conocimientos de los nuevos trabajadores ingresantes a la Contraloría General de la República.

Este Módulo de Capacitación fue a dedicación exclusiva y pagado por lo que se aprecia que la exigencia en la capacitación de los cursos permitió el mejoramiento en los conocimientos del Control Gubernamental, y según la tabla 5 figura 3, el porcentaje de deficientes disminuyó a 0%, el de regulares pasó de 93.37% al 49.34%, y en el caso del nivel de eficientes subió de 2.31% al 50.66%, es decir más de la mitad de los trabajadores que llevaron el curso aprobaron y con una calificación de eficiente.

De la misma manera sucede con cada uno de los objetivos específicos que se vieron incrementados de la aplicación del módulo de enseñanza.

Los resultados obtenidos arrojan diferencias significativas antes y después de desarrollarse el módulo y corrobora lo planteado por:

Correa (2013) en su tesis titulada *Evaluación de un Programa de Capacitación Profesional de una Institución de Educación Superior de Puerto Rico*, tuvo el objetivo de evaluar el programa de capacitación profesional para la instrucción en línea de una institución de educación superior utilizándose el modelo de evaluación de Kirkpatrick, específicamente, el nivel de reacción y comportamiento. El estudio se realizó bajo un enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. La muestra de 49 participantes fue seleccionada por conveniencia. Se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos y el instrumento fue un cuestionario con 59 preguntas. Como resultado se obtuvo que el nivel de reacción, se destacara que el 81% de los participantes estuvieron satisfechos con la capacitación recibida. En cuanto a la evaluación del comportamiento, el 75% aplicó las destrezas adquiridas en la creación de la instrucción en línea, mientras que el 77% experimentó cambios en la conducta como producto de la formación.

Medina (2014), en su tesis titulada *Diseño del plan de capacitación en base al modelo de retorno de inversión – ROI – para la planta central del ministerio de defensa nacional, correspondiente al periodo fiscal 2013*, tuvo el objetivo de diseñar el Plan de Capacitación en base al modelo de retorno a la inversión, ROI. Concluye señalando que los programas de capacitación resultan eficaces en tanto propongan la evaluación del impacto del mismo, de tal modo que sean plausibles la implementación de mejoras.

Montes (2012), en su tesis titulada *Eficacia de cuatro sistemas de capacitación sobre el desempeño laboral de empleados de una empresa de servicios telefónicos*, tuvo el objetivo de comprobar si diferentes sistemas de enseñanza, tanto presencial como no presencial (Virtual, Video Conferencia y Audio Conferencia) determinaban diferencias significativas en cuanto al desempeño laboral en un grupo de empleados dedicados a la Atención al Cliente en la empresa Telefónica. Con este propósito se planteó un estudio de tipo “descriptivo comparativo”, de corte transversal y con un diseño estadístico de “comparación de promedios”. La muestra estuvo conformada por 200 personas (20% de la población total). El tipo de muestreo asumido fue el muestreo probabilístico aleatorio simple. Las estrategias de enseñanza – aprendizaje tanto presencial como no presenciales fueron aplicadas a través de módulos desarrollados por el Área de Recursos Humanos de la empresa así como el sistema de evaluación del desempeño. El estudio de campo realizado permitió comprobar que los cuatro sistemas de enseñanza obtienen resultados altamente diferenciados. El sistema presencial fue el más eficaz entre todos los sistemas investigados, pero también el más costoso.

V. Conclusiones

- Primera:** En la investigación se comprueba que el objetivo específico 1, siendo el nivel de significancia $p=0.000<0.05$ se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1. Por Tanto, el programa impartido a los trabajadores de la Contraloría General permite una mejora significativa en la dimensión del conocimiento en Gestión Pública después de la aplicación del Módulo de Entrenamiento Básico para Auditores que se realizó en el año 2015. Esto significa que el nivel de deficiente antes del MEBA fue del 32.45% y después de la capacitación disminuyó al 0.66%, además en el nivel de regular antes del MEBA fue de 67.54% y después de la capacitación se elevó al 99.30% mejoró en cada uno de sus niveles respecto al antes y al después luego de la aplicación del programa de capacitación.
- Segunda:** En la investigación se comprueba que el objetivo específico 2, siendo el nivel de significancia $p=0.000<0.05$ se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2. Por tanto, el programa impartido a los trabajadores de la Contraloría General permite una mejora significativa en la dimensión del conocimiento en Auditoría Gubernamental después de la aplicación del Módulo de Entrenamiento Básico para Auditores que se realizó en el año 2015. Esto significa que el nivel de deficiente antes del MEBA fue del 89.40% y después de la capacitación disminuyó al 28.15%, además en el nivel de regular antes del MEBA fue de 10.60% y después de la capacitación se elevó al 71.90% mejoró en cada uno de sus niveles respecto al antes y al después luego de la aplicación del programa de capacitación.
- Tercera:** Finalmente en cuanto al objetivo general se demuestra siendo el nivel de significancia $p=0.000<0.05$ se rechazó la hipótesis nula y se acepta la Hipótesis General.

Por tanto: El programa de capacitación permite una mejora significativa en el conocimiento del Control Gubernamental en el año 2015, el nivel de deficiente que antes era del 4.30% disminuyó al 0%, el nivel de regular que antes era del 93.37% pasó al 49.34% y el nivel de eficiente que antes era del 2.31% paso al 50.66%; luego de la aplicación del programa de capacitación

VI. Recomendaciones

- Primera:** El Módulo de Entrenamiento Básico para Auditores, debe actualizarse a los nuevos cambios y modificaciones que se hagan a las leyes, reglamentos y normativas en los temas de Gestión Pública y Control Gubernamental.
- Segunda:** Debe plantearse que cada Gerencia dentro de la Institución remita a la Escuela Nacional de Control las mejoras y los cursos que deberían enseñarse en la Escuela Nacional de Control a fin de optimizar y agilizar su trabajo.
- Tercera:** El Módulo de Entrenamiento Básico para Auditores no solo debe quedarse en la enseñanza del nivel básico, sino que debería implementarse a un nivel intermedio y avanzado, a fin de capacitar mejor a los trabajadores y sobre de esta manera ser promovidos a cargos de mayor nivel.

VII. Referencias

- Aguado, D., Lucía, B. & Arranz, V. (2008). Análisis empírico de la relación entre competencias y rendimiento en mandos medios. Una aproximación inicial. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 18(2), pp. 175-193.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Editorial Shalom.
- Bohlander, G.; Sherman, A. y Snell, S. (2003). *Administración de Recursos Humanos*, 12ª Edición. Madrid: Ed. International Thomson.
- Cáceres, P. y Martínez, S. (2016). *Guía para la creación de módulos de aprendizaje*. España: Universidad de Valencia
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones (Novena Edición)*. México: Mc. Graw Hill.
- Contraloría General de la Republica (1998). *El Manual de Auditoría Gubernamental – MAGU*. Lima CGR
- Correa, L. (2013). *Evaluación de un Programa de Capacitación Profesional de una Institución de Educación Superior de Puerto Rico*. Tesis doctoral. Nova Southeastern University.
- ENC (2016). *Módulo de Entrenamiento Básico para Auditores*. Lima: Escuela Nacional de Control.
- García, J. (2011). *El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones*. México: Universidad del Istmo. Disponible en <http://www.eumed.net/ce/2011b/jmgl.pdf>

- Gil, J. (2007). La evaluación de competencias laborales. *Educación* 21(10), pp. 83-106
- Gore, E. (2001). La capacitación laboral y la construcción del conocimiento en las organizaciones. La generación de capacidades colectivas a la luz de un análisis de casos. Buenos Aires: Facultad de Ciencias Económicas - Universidad de Buenos Aires.
- Granados, M. (2013). *Desarrollo competencias laborales y formación de los profesionales en turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos - año 2013*. Tesis doctoral. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6° Edición). México: Mc Graw-Hill Educación.
- Ibarra, A. (2000). Formación de Recursos Humanos y Competencia Laboral. *Boletín Cinterfor/OIT Montevideo*, 149.
- INET (2001). *Formación Profesional*. Buenos Aires: INET)
- Iracheta, R. (2012). *La capacitación y su impacto en la rotación de personal*. Tesis de maestría. Universidad Autónoma de Nueva León.
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales. México: Mc.Graw-Hill
- Márquez, F.; López, L. y Pichardo, V. (2008). Una propuesta didáctica para el aprendizaje centrado en el estudiante. *Apertura*, 8(8), pp. 66-74 Universidad de Guadalajara. Guadalajara, México.
- Masseilot, H. (2000). Competencias laborales y procesos de certificación ocupacional. *Boletín CINTEFOR*, 149, pp. 73-94.

- Medina, F. (2014). *Diseño del plan de capacitación en base al modelo de retorno de inversión – ROI – para la planta central del ministerio de defensa nacional, correspondiente al periodo fiscal 2013*. Tesis de maestría. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Quito.
- Mercado, S. (2008). *Administración Aplicada. Teoría y práctica*, 2ª. ed. México: Limusa.
- Molina, C. (2012). *Elaboración y aplicación de una propuesta de formación para el personal portuario en el Perú*. Tesis de maestría. Universidad de Piura. Piura.
- Montes, G. (2012). *Eficacia de cuatro sistemas de capacitación sobre el desempeño laboral de empleados de una empresa de servicios telefónicos*. Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.
- Pacheco, R. (2000). *Gestión por competencias: un nuevo recurso para gestionar el cambio organizacional*. En Encuentros: *Comunicación organizacional*. Quito: Ediciones CIESPAL, pp. 119-140.
- Pino, R. (2007). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Reyes, A. (2005). *Administración de personal*. México, D.F.: Limusa.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración. Octava Edición*. México: Pearson Educación.
- Rodríguez, J. y Morales S. (2009). La capacitación de las organizaciones modernas. Síntesis 48, pp. 1 – 4. Disponible en [http://www.uach.mx/extension_y_difusion/synthesis/2009/04/27/La capacitacion en las organizaciones modernas.pdf](http://www.uach.mx/extension_y_difusion/synthesis/2009/04/27/La_capacitacion_en_las_organizaciones_modernas.pdf)

Velasco, C. (2005). *La educación técnica y profesional de nivel medio en siete países de América Latina. Hacia un estado del arte*. Santiago: OREALC-UNESCO.

Werther, W. y Davis, K. (2008) *Administración de personal y recursos humanos* 6ª. Ed. México: Mc. Graw Hill.

VIII. Apéndices

Apéndice 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: Análisis del Módulo de Entrenamiento Básico para Auditores (MEBA) en el Control Gubernamental						
AUTOR: Oscar Rafael Mestanza Malaspina						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es el nivel de conocimiento de control gubernamental antes y después de la aplicación del Módulo de Entrenamiento Básico para Auditores (MEBA) en los trabajadores de la Contraloría General de la República, año 2015?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es el nivel de conocimiento de gestión pública antes y después de la aplicación del Módulo de Entrenamiento Básico para Auditores (MEBA) en los trabajadores de la Contraloría General de la República, año 2015?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la diferencia en el conocimiento de control gubernamental antes y después de la aplicación del Módulo de Entrenamiento Básico para Auditores (MEBA) en los trabajadores de la Contraloría General de la República, año 2015.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la diferencia en el conocimiento de gestión pública antes y después de la aplicación del Módulo de Entrenamiento Básico para Auditores (MEBA) en los trabajadores de la Contraloría General de la República, año 2015.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe diferencia significativa en el conocimiento de control gubernamental antes y después de la aplicación del Módulo de Entrenamiento Básico para Auditores (MEBA) en los trabajadores de la Contraloría General de la República, año 2015.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe diferencia significativa en el conocimiento de gestión pública antes y después de la aplicación del Módulo de Entrenamiento Básico para Auditores (MEBA) en los trabajadores de la Contraloría General de la República, año 2015.</p>	Variable 1: Módulo de Entrenamiento Básico para Auditores (MEBA)			
			Componentes	Contenido	Duración	Metodología
			Control Gubernamental	<p>Gestión Pública</p> <ul style="list-style-type: none"> - Introducción a los Sistemas Administrativos del Estado - Sistema Administrativo Financiero - Contrataciones del Estado - Solución de controversias - Control Interno - Ética de la función Pública <p>Auditoría Gubernamental</p> <ul style="list-style-type: none"> - Marco conceptual y metodológico de la Auditoría Gubernamental - Planeamiento de la Auditoría Gubernamental - Planificación de la Auditoría - Elaboración del Informe 	5 semana	Exposición/ Dialogo Discusión Trabajo en grupo Presencial y virtual
				3 semanas		

¿Cuál es el nivel de conocimiento de auditoría gubernamental antes y después de la aplicación del Módulo de Entrenamiento Básico para Auditores (MEBA) en los trabajadores de la Contraloría General de la República, año 2015?	Determinar la diferencia en el conocimiento de auditoría gubernamental antes y después de la aplicación del Módulo de Entrenamiento Básico para Auditores (MEBA) en los trabajadores de la Contraloría General de la República, año 2015.	Existe diferencia significativa en el conocimiento de auditoría gubernamental antes y después de la aplicación del Módulo de Entrenamiento Básico para Auditores (MEBA) en los trabajadores de la Contraloría General de la República, año 2015.	Variable 2: Conocimientos en Control Gubernamental			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Gestión Pública	<ul style="list-style-type: none"> - Introducción a los Sistemas Administrativos del Estado - Sistema Administrativo Financiero - Contrataciones del Estado - Solución de controversias - Control Interno - Ética de la función pública. 	1 – 22	Deficiente: 0 – 12 Regular: 13 – 24 Eficiente: 25 – 40
Auditoría Gubernamental	<ul style="list-style-type: none"> - Marco conceptual y metodológico de la Auditoría Gubernamental - Planeamiento de la Auditoría Gubernamental - Planificación de la Auditoría - Elaboración del Informe 	23 – 40				
Tipo de Investigación		Población y Muestra	Técnicas e Instrumento	Estadística a utilizar		
Método Hipotético Deductivo, bajo un enfoque cuantitativo, ya que usa la recolección de datos para contestar la formulación del problema de investigación. Investigación básica: por qué tiene propósitos prácticos y definidos, estudio ex post facto. Diseño no experimental, y se basa en la observación, no hay injerencia en alterar las variables.		Se consideró a toda la población que ingreso a la C.G.R. que fueron 302 personas.	Técnica : Encuesta Instrumento: Prueba de evaluación al inicio y al término del MEBA.	Descriptiva Se utilizó el estadístico de Wilcoxon		

Apéndice 2. Instrumentos para medir la variable conocimientos de Control Gubernamental



PRUEBA DE SUFICIENCIA PARA EL PROGRAMA DE ACREDITACIÓN BÁSICA EN AUDITORÍA (PAB)

INDICACIONES: La presente prueba tiene por finalidad conocer el nivel de conocimiento sobre los temas relacionados al Programa de Acreditación Intermedio en Control Gubernamental. No tiene efecto vinculante con el promedio final, pero se sugiere responder la totalidad de preguntas formuladas en el presente cuadernillo.

GESTIÓN PÚBLICA

INTRODUCCIÓN A LOS SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO

1. No es cierto afirmar:

- El cumplimiento de las políticas nacionales y sectoriales del Estado es de responsabilidad de las autoridades del Gobierno Nacional, los gobiernos regionales y los gobiernos locales.
- Las políticas nacionales y sectoriales se aprueban por decreto supremo, con el voto del Consejo de Ministros.
- Toda función, actividad, competencia, proyecto, empresa o activo que no hubiera sido asignado expresamente a otros niveles de gobierno corresponde resolver a una Comisión Permanente de Asuntos Transitorios.*
- La transferencia de competencias, recursos y funciones de las entidades del Poder Ejecutivo a los gobiernos regionales y locales se realiza de acuerdo con lo dispuesto por las normas de descentralización.

2. Señale cuales son los Sistemas Administrativos del Estado de aplicación nacional:

1	Gestión de Recursos	5	Abastecimiento	9	Presupuesto Público
2	Tesorería	6	Endeudamiento Público	10	Contabilidad
3	Inversión Pública	7	Planeamiento Estratégico	11	Defensa Judicial
4	Control	8	Modernización de la gestión pública		

- 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 9 – 10
- 2 – 3 – 5 – 6 – 7 – 8 – 11
- 1 – 2 – 3 – 6 – 7 – 8 – 11
- Todos*

SISTEMA ADMINISTRATIVO FINANCIERO

- 3. Respecto al SIAF, elegir la alternativa incorrecta:**
- Es un sistema de ejecución, de formulación presupuestal y de asignaciones*
 - Es un sistema consta de dos ámbitos: registro único – gestión de pagaduría.
 - Permite obtener reportes consistentes de estados presupuestales, financieros y contables.
 - El SIAF ha sido diseñado como una herramienta muy ligada a la Gestión Financiera del Tesoro Público en su relación con las denominadas Unidades Ejecutoras (UEs).
- 4. Los ejes transversales de la Política de modernización, son:**
- Gobierno abierto – gobierno electrónico – articulación interinstitucional*
 - Políticas públicas – planes estratégicos y operativos – sistema civil meritocrático
 - Gobierno abierto – planes estratégicos y operativos – sistema civil meritocrático
 - Planeamiento estratégico – articulación interinstitucional – sistema civil meritocrático
- 5. De acuerdo al DS. N°004-20-2013-PCM, no es uno de los principales problemas de la administración pública :**
- Deficiente diseño de la estructura de organización y funciones
 - Infraestructura, equipamiento , almacenaje y gestión logística insuficientes*
 - Inadecuada política y gestión de recursos humanos
 - Inadecuados procesos de producción de bienes y servicios públicos
- 6. El registro contable, al nivel de las UEs, está organizado en:**
- Registro Administrativo (Fase compromiso, devengado, girado) – Registro contable (contabilización de las Fases así como Notas Contables).*
 - Registro Administrativo (Fase compromiso, devengado, girado) – Registro de asiento (control de la ejecución presupuestal de las entidades del Estado).
 - Registro Control (Fase compromiso, devengado, girado) – Registro de asiento (contabilización de las Fases así como Notas Contables).
 - Registro Administrativo (Fase compromiso, devengado, girado) – Registro contable (contabilización de las Fases, pero no Notas Contables).

CONTRATACIONES DEL ESTADO

- 7. Cuando se solicita que todos los documentos del a propuesta técnica sean presentados en copias legalizadas, qué Principio de las Contrataciones del Estado se vulnera:**
- De Eficacia
 - De Trato Justo e igualitario
 - De Economía*
 - De Libre concurrencia
- 8. Cuando el requerimiento del área usuaria es de uso o consumo permanente y se puede programar y prever, el período mínimo de la contratación de dicho requerimiento debe ser por: (ejemplo servicio de limpieza, seguridad y vigilancia, etc).**
- Un mes
 - Tres meses
 - Seis meses
 - Un año*

- 9. Marque la respuesta correcta acerca del requerimiento del área usuaria.**
- Puede pedir lo que quiera, siempre que haya cobertura presupuestal.
 - Debe indicar la cantidad, la calidad y la finalidad pública y debe ser objetivo y detallado.*
 - La cantidad no es importante porque se puede hacer varios pedidos en el año.
 - La única forma de asegurar la calidad es consignando la marca del producto.
- 10. La modalidad de contratación “llave en mano” se aplica en las siguientes contrataciones:**
- En la contratación de bienes que requieran instalación y puesta en funcionamiento.*
 - En servicios de limpieza.
 - En consultoría de obras.
 - Es una modalidad exclusiva de contratos de obras.
- 11. Respecto de las funciones del comité especial se puede decir:**
- No tiene ninguna responsabilidad de los requerimientos técnicos mal definidos o del valor referencial sobre valorado.
 - Si el requerimiento está errado puede corregirlo directamente, teniendo en cuenta que uno de sus miembros labora en el área usuaria.
 - Puede hacer observaciones al valor referencial al Órgano encargado de las Contrataciones y a los requerimientos técnicos mínimos al área usuaria.*
 - Debe hacer un estudio de mercado para asegurarse que el valor referencial no está sobrevalorado.
- 12. El Sistema de Contratación NO lo contempla en sus sistemas de contratación:**
- A suma alzada
 - A precios unitarios
 - Esquema mixto de suma alzada y precios unitarios
 - A Todo costo*
 - En base a porcentajes
 - En base a honorario fijo y una comisión de éxito

SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

- 13. No se considera materia conciliable en las Contrataciones del Estado:**
- Las relativas a la liquidación del contrato de consultoría y ejecución de obra
 - Las referidas a la resolución contractual
 - Las relacionadas a la ampliación de presupuesto*
 - Las solicitudes de ampliación o reducción de plazo
 - Las relacionadas con el pago que la entidad debe efectuar al contratista
- 14. De acuerdo al Reglamento de la LCE 2016**
La entidad debe NO utilizar el concurso público para
- Contratar servicios en general
 - Consultorías en general
 - Convocatoria de Personal SNP*
 - Consultoría de obras.

15. La decisión final que se emite en un arbitraje se llama:

- a. Sentencia
- b. Resolución
- c. Auto
- d. Apelación
- e. *Laudo*

CONTROL INTERNO

16. El sistema de Control Interno es:

El Conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, procedimientos y métodos que desarrollan autoridades y su personal a cargo, con el objetivo de prevenir posibles riesgos que afectan a una entidad pública.

- a. Verdadero
- b. *Falso*

17. No es componente funcional del Control Interno

- i. Ambiente de control
- ii. Evaluación de riesgos
- iii. Actividades de control gerencial
- iv. Información y comunicación
- v. Supervisión

- a. I – II
- b. I – II – V
- c. II – III
- d. *Todos son componentes*

18. Respecto a las fases del Control Interno, relacionar:

1. Planificación	1	Comprende el compromiso formal de la Alta Dirección y la constitución de un Comité responsable de conducir el proceso. Comprende además las acciones orientadas a la formulación de un diagnóstico de la situación en que se encuentra el sistema de control interno
2. Ejecución	2	Comprende el desarrollo de las acciones previstas en el plan de trabajo. Se da en dos niveles secuenciales: a nivel de entidad y a nivel de procesos.

3. Evaluación	3	Comprende las acciones orientadas al logro de un apropiado proceso de implementación del sistema de control interno y de su eficaz funcionamiento, a través de su mejora continua.
---------------	---	--

19. A partir de las siguientes afirmaciones:

- i. El sistema de control interno está a cargo de la propia entidad pública
- ii. Su implementación y funcionamiento es responsabilidad de sus autoridades, funcionarios y servidores.
- iii. La CGR es responsable de la evaluación del sistema de control interno de las entidades del Estado.
- iv. Sus resultados contribuyen a fortalecer la institución, a través de las recomendaciones que hace de conocimiento de la administración para las acciones pertinentes.

Son verdaderas:

- a. I – II
- b. I – II – V
- c. II – III
- d. Todos son componentes

ÉTICA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA

20. De acuerdo a la referida Ley, se considera interés en conflicto:

- a. *Situación en la que los intereses personales del empleado público colisionan con el interés público y el ejercicio de sus funciones.*
- b. Cualquier infracción administrativa que ocurra en el ejercicio de sus funciones.
- c. Aseguramiento del buen clima institucional.
- d. Situación en la que los intereses personales del empleado público se anteponen al interés institucional durante el ejercicio de sus funciones

21. De los siguientes enunciados, son verdaderos:

- i. *Los empleados públicos deberán denunciar cualquier infracción que se contempla en la Ley ante la instancia correspondiente.*
 - ii. *El plazo de prescripción de la acción para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario es de tres (3) años contados a partir que se toma conocimiento del hecho.*
 - iii. *Las sanciones pueden ser: amonestación, suspensión, multa, resolución contractual, destitución o despido.*
- a. I
 - b. I – II
 - c. I – II – III
 - d. I – III

22. No es principio de la Función Pública

- a. Probidad b. Idoneidad
- b. Lealtad y obediencia
- c. *Eficacia*
- d. Lealtad al Estado de Derecho
- e. Eficiencia

AUDITORÍA GUBERNAMENTAL**MARCO CONCEPTUAL Y METODOLÓGICO DE LA AUDITORÍA GUBERNAMENTAL****23. Sobre la auditoría de cumplimiento, no es correcto afirmar que:**

- a. *Es un examen objetivo, técnico y profesional de las operaciones, procesos y actividades financieras, presupuestales y administrativas, que tiene como propósito determinar en qué medida las entidades sujetas al ámbito del Sistema, han observado la normativa aplicable en el ejercicio de la función o prestación del servicio público.*
- b. Tiene como finalidad fortalecer la gestión, transparencia, rendición de cuentas y buen gobierno de las entidades, mediante recomendaciones incluidas en el informe control.
- c. Se origina como resultado del proceso de planeamiento desarrollado conforme a las disposiciones establecidas por la Contraloría.
- d. Puede iniciarse por indicación de la Alta Dirección de la Contraloría en el marco de sus atribuciones y ante alguna situación imprevista a solicitud de alguna fuente externa.
- e. Todas son correctas

24. Sobre el alcance de la auditoría de cumplimiento, no es correcto afirmar que:

- i. Es de aplicación obligatoria para el personal de las unidades orgánicas de la Contraloría y de los OCI, de acuerdo con su competencia funcional y que presten servicio bajo cualquier modalidad contractual, y que tengan participación en el desarrollo de la auditoría de cumplimiento.
 - ii. *Comprende la revisión y evaluación de una muestra selectiva de las operaciones, procesos y actividades de la Contraloría, así como de los actos y resultados de la gestión pública, respecto a la captación, uso y destino de los recursos y bienes públicos por un periodo determinado y en cumplimiento a la normativa aplicable.*
 - iii. *Tiene por alcance a todas las actividades que desarrollan las entidades sujetas al Sistema Nacional de Control, dentro de un periodo determinado y en cumplimiento a la normativa vigente.*
- a. No son correctas I y II
 - b. No son correctas II y III
 - c. No es correcta II
 - d. Todas son correctas.

PLANEAMIENTO DE LA AUDITORÍA

25. La carpeta de servicio contiene lo siguiente:

- a. Plan de auditoría – antecedentes relacionados a la entidad – oficio de acreditación.
- b. *Plan de auditoría inicial – documentación e información relacionada con los antecedentes de la entidad – proyecto de oficio de acreditación.*
- c. Plan de auditoría – oficio de acreditación – matriz de desviaciones de cumplimiento – cronograma y plazos de entrega del informe.
- d. Plan inicial – materia a examinar – criterios de auditoría – procedimientos de auditoría – cronograma y plazos de entrega del informe.

PLANIFICACIÓN DE LA AUDITORÍA

26. Etapas que comprende la Planificación:

- a. *Acreditar e instalar a la comisión auditora – comprender la entidad y la materia a examinar – aprobar el plan de auditoría definitivo.*
- b. Acreditación ante la entidad sujeta a control – comprender la entidad – elaborar la matriz de desviaciones – aprobar el plan de auditoría.
- c. Acreditación ante la entidad sujeta a control - comprender la entidad y la materia a examinar - aprobar el plan de auditoría.
- d. Acreditar e instalar a la comisión auditora – comprender la entidad y la materia a examinar – elaborar la matriz de desviaciones – aprobar el plan de auditoría definitivo.

27. No comprende las Normas aplicables a la planificación

- a. ISSAI 400 – Principios fundamentales de la auditoría de cumplimiento
- b. *ISSAI 4001 – Directrices para las auditorías de cumplimiento realizadas separadamente de la auditoría de estados financieros.*
- c. ISSAI 4100 – Directrices para las auditorías de cumplimiento
- d. Normas Generales de Control Gubernamental

28. No es función del Supervisor:

- a. Participar en reuniones de coordinación e integración con el equipo de planeamiento
- b. Participar en el proceso de acreditación de la comisión auditora ante la entidad
- c. *Supervisar la elaboración de los procedimientos de auditoría descritos en el programa*
- d. Revisar y validar la matriz de desviaciones de cumplimiento
- e. Revisar la redacción y sustento de las desviaciones de cumplimiento y las evaluaciones de los comentarios presentados.

29. La Ejecución de la Auditoría de Cumplimiento comprende:

- a. Identificación de las desviaciones de cumplimiento – ejecutar el plan de auditoría inicial – determinar las observaciones – registrar en cierre de la ejecución.
- b. *Definir la muestra de auditoría – ejecutar el plan de auditoría definitivo – determinar las observaciones – registrar el cierre de la ejecución (Trabajo de campo).*

- c. Selección del muestreo estadístico – determinar las observaciones – ejecutar el plan de auditoría aprobado – remitir las desviaciones de cumplimiento – cierre de la ejecución.
- d. Identificación de las desviaciones de cumplimiento – ejecutar el plan de auditoría definitivo – determinar las observaciones – remitir las desviaciones de cumplimiento – cierre de la ejecución.

30. Los procedimientos de auditoría se clasifican en:

- a. *Pruebas de control – pruebas sustantivas (procedimientos analíticos – pruebas de detalle)*
- b. Pruebas de análisis – pruebas de control (analíticos – de detalle)
- c. Pruebas estadísticas – selección de la materia a examinar (de control – sustantiva)
- d. Procedimientos de control – procedimientos de análisis
- e. Obtención de la evidencia – valoración de las evidencias (física – documental)

31. Las técnicas de obtención de la evidencia se clasifican en:

- a. Analítica – Verificación – Comprobación – Documental
- b. Observación – Comprobación – Verificación – Análisis
- c. Física – Verificación – Documental – Testimonial
- d. *Física – Documental – Testimonial – Analítica*

32. Comprende la técnica Testimonial

- a. Indagación
- b. Encuesta
- c. Confirmación
- d. Cuestionario
- e. *Todas las anteriores*

33. En una explicación dirigida a los nuevos colaboradores, un equipo de auditores otorgan los siguientes datos:

Edgar: Recopilación y análisis de la información obtenida. Manuel: Señala aquello que el auditor pretende buscar al realizar una auditoría de cumplimiento. Richard: Refiere a las buenas prácticas aplicables al proceso significativo o a la línea auditada. Luis: Conjunto de pasos secuenciales y lógicos para atender el cumplimiento de los objetivos propuestos en la evaluación. David: Hace referencia al nombre de la materia a examinar. Jorge: Está asociado a la naturaleza de una entidad y a las actividades que desarrolla.

A partir de los enunciados, organizar la información de acuerdo a la estructura del plan de auditoría:

AUDITOR	COMPONENTES DE LA ESTRUCTURA DEL PLAN
<i>David</i>	<i>Denominación del proceso significativo</i>
<i>Manuel</i>	<i>Objetivos</i>
<i>Luis</i>	<i>Procedimientos de auditoría</i>
<i>Jorge</i>	<i>Riesgo inherente</i>
<i>Richard</i>	<i>Fuentes de criterios</i>

34. No corresponde a los Propósitos de las pruebas de recorrido:

- a. Visitas a las instalaciones de la entidad.
- b. *Seguimiento y control de las operaciones a través del sistema operativo.*
- c. Lectura de los informes por los responsables de la gestión de entidad y control interno.
- d. Inspección de documentos, actas/documentos y manuales de control interno.
- e. Revisión de las actividades y transacciones de la entidad.

35. En el desarrollo del servicio de control posterior pueden surgir asuntos que requieren mayor investigación y detalle, que no necesariamente están dentro del alcance inicial de la auditoría; pero la gravedad de sus implicancias obliga a considerar su atención inmediata.**Estamos hablando de:**

- a. Partidas clave
- b. *Muestreo de oportunidad*
- c. Selección de casos extremos o anómalos
- d. Casos frecuentes

36. De acuerdo a los elementos de las desviaciones de cumplimiento, relacionar

1. CONDICIÓN	2	Es la norma, disposición o parámetro de medición aplicable al hecho o situación observada
2. CRITERIO	3	Es la consecuencia real o potencial, cuantitativa o cualitativa, ocasionada por el hecho o situación deficiente detectada.
3. EFECTO	1	Es el hecho o situación deficiente detectada, cuyo nivel o curso de desviación debe ser evidenciado.
4. CAUSA	4	Es la razón o motivo que dio lugar al hecho o situación deficiente detectada

37. La cédula de comunicación de desviaciones de cumplimiento debe contener lo siguiente:

- a. *Nombre y apellido de la persona a comunicar – cargo o designación que corresponda – domicilio real, legal o último señalado – unidad orgánica que efectúa la auditoría – finalidad de la comunicación – normas que respaldan el procedimiento y oficio de acreditación – plazo otorgado para presentar comentarios – fecha y firma del jefe de la comisión – adjuntar copia de la desviación de cumplimiento respectiva.*
- b. Nombre y apellido de la persona a comunicar – cargo o designación que corresponda – domicilio real, legal o último señalado – unidad orgánica que efectúa la auditoría – finalidad de la comunicación – copia del oficio de acreditación – plazo otorgado para presentar comentarios – identificación de la responsabilidad – fecha y firma del jefe de la comisión – adjuntar copia de la desviación de cumplimiento respectiva.

- c. Nombre y apellido de la persona a comunicar – responsabilidad administrativa identificada – domicilio real, legal o último señalado – unidad orgánica que efectúa la auditoría – finalidad de la comunicación – normas que respaldan el procedimiento y oficio de acreditación – plazo otorgado para presentar comentarios – fecha y firma del jefe de la comisión – adjuntar copia de la desviación de cumplimiento respectiva.
- d. Nombre y apellido de la persona a comunicar – cargo o designación que corresponda – domicilio real, legal o último señalado – unidad orgánica que efectúa la auditoría – finalidad de la comunicación – plazo otorgado para presentar comentarios – fecha y firma del jefe de la comisión – adjuntar copia de la desviación de cumplimiento respectiva.

ELABORACIÓN DEL INFORME

38. Los ANTECEDENTES debe comprender la información general concerniente a la auditoría y a la entidad auditada, considerando los siguientes aspectos:

- a) *Origen – objetivos – materia examinada y alcance – antecedentes y base legal de la entidad – comunicación de las desviaciones de cumplimiento – aspectos relevantes de la auditoría*
- b) Origen – objetivos – materia examinada y alcance – antecedentes y base legal de la entidad – comunicación de las desviaciones de cumplimiento
- c) Origen – objetivos – alcance – antecedentes y base legal de la entidad – comunicación de las desviaciones de cumplimiento – aspectos relevantes de la auditoría
- d) d. Origen – objetivos – materia examinada y alcance – antecedentes y base legal de la entidad – comunicación de las desviaciones de cumplimiento – elementos de la deficiencia de control interno.

39. La estructura del informe de auditoría comprende:

- a. Antecedentes – observaciones – conclusiones – recomendaciones – apéndice – firma – resumen ejecutivo
- b. *Antecedentes – deficiencias de control interno – observaciones – conclusiones – recomendaciones – apéndice*
- c. Antecedentes – deficiencias de control interno – observaciones – conclusiones – recomendaciones – apéndice – resumen ejecutivo
- d. Antecedentes – observaciones – conclusiones – recomendaciones – apéndice – firma – resumen ejecutivo – fundamentación jurídica

40. Respecto al cierre de la auditoría, es correcto afirmar que:

- a. *Una vez aprobado y comunicado el informe de auditoría se procede a realizar la evaluación del proceso de auditoría, así como el registro y archivo de la documentación en los sistemas informáticos definidos por la Contraloría.*
- b. Se debe contar con la aprobación de la Unidad Orgánica – se realiza el levantamiento de observaciones – se registra y archiva la documentación mediante el uso del SICA
- c. Para asegurar el cierre de la auditoría: Se evalúa el proceso de auditoría – se registra el informe, archivo de la documentación y cierre de la auditoría.
- d. La Contraloría implementa y mantiene políticas, manuales, procedimientos y recursos técnicos para el control y aseguramiento de la calidad del informe de auditoría.

22	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	14
23	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	14		
24	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	15		
25	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	15			
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	13		
27	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	12		
28	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	15			
29	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	16			
30	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	13			
31	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	10			
32	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7		
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	13			
34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	16			
35	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	18		
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	13			
37	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	21		
38	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	18			
39	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	13			
40	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	16			
41	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	20			
42	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	14			
43	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	19			
44	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	17			
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	20			
46	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	17			
47	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	22		
48	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	15		
49	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	23		
50	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	13			
51	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	13			
52	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	17			

53	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	24		
54	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	18	
55	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	13		
56	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	13		
57	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	24	
58	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	22		
59	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	17	
60	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	19	
61	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	22	
62	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	19	
63	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	22	
64	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	20
65	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	19
66	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	23
67	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	17
68	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	18	
69	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	21	
70	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	19	
71	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	22	
72	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	21	
73	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	19	
74	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	20
75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	23	
76	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	20
77	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	17	
78	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	19	
79	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	17	
80	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	18	
81	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	24	
82	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	24	
83	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	24	

146	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	12
147	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	12	
148	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	13		
149	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	12	
150	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	14	
151	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	24	
152	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	13
153	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	10	
154	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	24	
155	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	13	
156	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	17	
157	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	18
158	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	24	
159	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	16
160	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	18
161	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	17
162	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	18
163	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	18	
164	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	19
165	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	18
166	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	18	
167	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	18
168	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	21
169	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	21	
170	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	18	
171	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	15		
172	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	12
173	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	15
174	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	18	
175	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	17
176	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	15	

32	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	14			
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	13				
34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	16				
35	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	18				
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	13				
37	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	21			
38	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	23			
39	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	20			
40	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	23			
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	26		
42	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	20		
43	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	23	
44	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	23	
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	26
46	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	23
47	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	26	
48	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	20
49	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	25	
50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	20	
51	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	20	
52	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	23	
53	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	28	
54	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	22
55	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	19	
56	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13	
57	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	24	
58	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	22
59	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	17
60	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	19	
61	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	22	
62	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	26	
63	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	30	
64	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	26	
65	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	25	
66	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	31	
67	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	23		
68	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	23	
69	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	29	
70	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	26	
71	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	22	
72	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	21	

73	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	26				
74	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32			
75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	31			
76	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	31			
77	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	30				
78	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	24			
79	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	21			
80	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	23			
81	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	31			
82	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	31			
83	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	24			
84	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	29		
85	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	20		
86	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	26		
87	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	28		
88	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	21		
89	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	36			
90	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	26			
91	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	24		
92	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	25		
93	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	25		
94	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	25		
95	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	23		
96	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	24	
97	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	21	
98	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	28		
99	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	26		
100	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	28		
101	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	24	
102	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	25
103	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	25	
104	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	30		
105	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	27	
106	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	31		
107	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	22		
108	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	27		
109	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	30		
110	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	29	
111	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	30		
112	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	30		
113	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	32

237	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	26							
238	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	22						
239	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	32							
240	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	24							
241	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	22						
242	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	24					
243	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	28			
244	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	32			
245	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	30			
246	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	25		
247	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	27			
248	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	30		
249	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	30		
250	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	34		
251	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	28		
252	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	28		
253	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	25		
254	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	28		
255	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	23			
256	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	27		
257	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	18			
258	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	23			
259	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	25			
260	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	24		
261	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	26		
262	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	25		
263	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	27		
264	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	23
265	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	26	
266	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	31		
267	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	27		
268	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	29		
269	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	31		
270	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	29		
271	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	27		
272	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	35			
273	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	35		
274	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	27			
275	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	32		
276	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	33		
277	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	33		

Apéndice 4: Artículo científico

1. TÍTULO

El Módulo de Entrenamiento Básico para Auditores (MEBA) en el Control Gubernamental

2. AUTOR

Br. Oscar Rafaél Mestanza Malaspina

3. RESUMEN

La presente investigación tuvo como finalidad explicar si el programa de capacitación en el Módulo de Entrenamiento Básico para Auditores sirvió para mejorar el conocimiento, competencias y habilidades de las personas y sobre todo en el Control Gubernamental en los nuevos ingresantes a la Contraloría General de la República en el año 2015.

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, se utilizó para este trabajo el diseño no experimental de nivel explicativo, que recogió toda la información en un período determinado y que se utilizó al aplicar el instrumento: Prueba de Suficiencia para el Programa de Acreditación Básica en Auditoría.

De los resultados obtenidos se aprecia que antes de la capacitación el puntaje de la mayor cantidad de trabajadores (295) se encontró entre los niveles de deficiente (0 – 12) y regular (13 – 24), y después de la capacitación el puntaje de los 302 trabajadores se ubicaron entre el nivel de regular con un 49.34% y de eficiente con un 50.66%.

4. PALABRAS CLAVE

Módulo de Entrenamiento Básico para Auditores y Control Gubernamental.

5. ABSTRACT

The purpose of the present investigation was to explain if the training program in the Basic Training Module for Auditors served to improve the knowledge, skills and abilities of the people and especially in Government Control in the new entrants to the Comptroller General of the Republic In the year 2015.

It took the entire population of 302 new workers.

It is concluded that after completing the training program there is significant evidence to affirm that the Basic Training Module for Auditors "(MEBA) improved the knowledge, skills and abilities of the auditors of the Comptroller General.

From the results obtained, it was observed that before the training the score of the largest number of workers (295) was found between the levels of deficient (0 - 12) and regular (13 - 24), and after training the 302 workers were between the regular level with 49.34% and efficient with 50.66%.

6. KEYWORDS

Basic Training Module for Auditors and Government Control

7. INTRODUCCIÓN

En esta investigación se buscó los antecedentes y se consideró pertinente describir los siguientes:

Correa (2013) en su tesis titulada *Evaluación de un Programa de Capacitación Profesional de una Institución de Educación Superior de Puerto Rico*, tuvo el objetivo de evaluar el programa de capacitación profesional para la instrucción en línea de una institución de educación superior utilizándose el modelo de evaluación de Kirkpatrick, específicamente, el nivel de reacción y comportamiento. El estudio se realizó bajo un enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. La muestra de 49 participantes fue seleccionada por conveniencia. Se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos y el instrumento fue un cuestionario con 59 preguntas. Como resultado se obtuvo que el nivel de reacción, se destacara que el 81% de los participantes estuvieron satisfechos con la capacitación recibida.

El Módulo de Entrenamiento Básico para Auditores es un programa de capacitación que tienen como objetivo entrenar a los auditores y profesionales de la Contraloría General de República en "el ejercicio básico del control gubernamental en el marco de las políticas y lineamientos estratégicos institucionales" (ENC, 2016, p. 12).

Este módulo de entrenamiento se desarrolla como parte de la estrategia de inducción y capacitación laboral de cualquier servidor o funcionario de la Contraloría General de la República.

Mercado (2008), conceptualiza a la inducción como aquellas acciones, que se ejecutan en el área de recursos humanos, con el propósito de guiar, situar e integrar al trabajador nuevo al lugar de trabajo asignado. Para este autor, el objetivo de la inducción es proporcionar al nuevo trabajador, la información necesaria, para lograr una adaptación positiva a su nuevo trabajo e identificarse con la organización

Hipótesis general:

Existe diferencia significativa en el conocimiento de control gubernamental antes y después de la aplicación del Módulo de Entrenamiento Básico para Auditores (MEBA) en los trabajadores de la Contraloría General de la República, año 2015.

Hipótesis específicas

Existe diferencia significativa en el conocimiento de gestión pública antes y después de la aplicación del Módulo de Entrenamiento Básico para Auditores (MEBA) en los trabajadores de la Contraloría General de la República, año 2015.

Existe diferencia significativa en el conocimiento de auditoría gubernamental antes y después de la aplicación del Módulo de Entrenamiento Básico para Auditores (MEBA) en los trabajadores de la Contraloría General de la República, año 2015

Objetivo general:

Determinar la diferencia en el conocimiento de control gubernamental antes y después de la aplicación del Módulo de Entrenamiento Básico para Auditores (MEBA) en los trabajadores de la Contraloría General de la República, año 2015.

Objetivo específico 1

Determinar la diferencia en el conocimiento de gestión pública antes y después de la aplicación del Módulo de Entrenamiento Básico para Auditores (MEBA) en los trabajadores de la Contraloría General de la República, año 2015.

Objetivo específico 2

Determinar la diferencia en el conocimiento de auditoría gubernamental antes y después de la aplicación del Módulo de Entrenamiento Básico para Auditores (MEBA) en los trabajadores de la Contraloría General de la República, año 2015.

8. METODOLOGÍA

Para desarrollar la presente tesis se utilizó el Método Hipotético-Deductivo, el cual parte desde una verdad general para alcanzar un conocimiento de verdades de carácter específico o particular.

En el método hipotético-deductivo se trata de establecer una verdad o una falsedad de hipótesis previamente planteadas:

A partir de la verdad o falsedad de las consecuencias observacionales, unos enunciados que se refieren a objetos y propiedades observables, que se obtienen deduciéndolos de las hipótesis y, cuya verdad o falsedad estamos en condiciones de establecer directamente. (Behar, 2008, p. 41).

El estudio considera un enfoque cuantitativo ya que “utiliza la recolección y análisis de datos para contestar a la formulación del problema de investigación

El diseño elegido es no experimental, en vista que se maneja una variable independiente para advertir su efecto en la variable dependiente.

En el caso de la población se consideró a todos los participantes que ingresaron a la CGR, siendo éstos de 302 trabajadores, siendo capacitados en grupos de 40 personas por aula.

Porcentajes y frecuencias para describir el comportamiento de las variables. Las cuales están organizadas en tablas de frecuencia y figuras de barras.

9. RESULTADOS

Se procedió a analizar la normalidad con el estadístico Kolmogorov-Smirnov especializado en analizar normalidades con muestras mayores a 100 personas. Según este estadístico, cuando la significación está por debajo de 0.05 (nivel de confianza procesado al 95%) los datos se acercan a una distribución no normal.

Tal como se aprecia en la Tabla 9 y 10 respectivamente, utilizando el análisis estadístico de Wilcoxon.

Finalmente se obtiene que sí existe mayor puntaje después de haber llevado el módulo de capacitación MEBA, debido a haber atravesado por el curso en mención. Es decir este curso sí aumentó el conocimiento de los alumnos sobre el tema. En ello se concluye ya que la significación está por debajo de 0.05, por ende sí se acepta la hipótesis investigación de que hay diferencias del antes al después. Por lo tanto al se rechaza la hipótesis nula y se acepta la Hipótesis General.

Análisis antes de la Evaluación:

Como se observa en la tabla 5 y figura 3, antes de la capacitación en el MEBA, las personas obtuvieron puntajes en el rango de deficiente de 0 – 12 equivalente a un 4.30% y de regular del 13 – 24 puntos equivalente a un 93.37% y solo en el rango de eficientes de 25 -40 puntos un total equivalente a 2.31%,

Análisis después de la Evaluación:

Como se observa en la tabla 5 y figura 3, después de la capacitación en el MEBA, las personas obtuvieron puntajes en el rango de deficiente de 0 – 12 de 0% , de regular del 13 – 24 puntos pasaron a un equivalente de 49.34% y en el rango de eficientes de 25 -40 puntos se incrementó a un total de 50.66%.

Del total de trabajadores nuevos ingresantes (302 personas) se obtuvo que después de la capacitación del MEBA, la mayor cantidad de personas obtuvieron un puntaje de eficiente 25 y 50 puntos aproximadamente, representando un 50.66% del total es decir si hubo una mejora significativa en el conocimiento del Control Gubernamental con respecto al 2.31% de eficientes hasta antes de la aplicación del MEBA.

Finalmente se obtiene que sí existe mayor puntaje después de haber llevado el módulo de capacitación MEBA, debido a haber atravesado por el curso en mención. Es decir este curso sí aumentó el conocimiento de los alumnos sobre el tema. En ello se concluye ya que la significación está por debajo de 0.05, por ende sí se acepta la hipótesis investigación de que hay diferencias del antes al

después. Por lo tanto al se rechaza la hipótesis nula y se acepta la Hipótesis General.

10. DISCUSIÓN

Tal como puede apreciarse en cuanto al Objetivo General, siendo el nivel de significancia $p=0.000<0.05$ se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la hipótesis General.

El programa de capacitación permite una mejora significativa luego de la aplicación del programa de capacitación, en los conocimientos de los nuevos trabajadores ingresantes a la Contraloría General de la República.

Este Módulo de Capacitación fue a dedicación exclusiva y pagado por lo que se aprecia que la exigencia en la capacitación de los cursos permitió el mejoramiento en los conocimientos del Control Gubernamental, y según la tabla 5 figura3, el porcentaje de deficientes disminuyo a 0%, el de regulares pasó de 93.37% al 49.34%, y en el caso del nivel de eficientes subió de 2.31% al 50.66%, es decir más de la mitad de los trabajadores que llevaron el curso aprobaron y con una calificación de eficiente.

De la misma manera sucede con cada uno de los objetivos específicos que se vieron incrementados de la aplicación del módulo de enseñanza.

Los resultados obtenidos arrojan diferencias significativas antes y después de desarrollarse el módulo y corrobora lo planteado por:

Correa (2013) en su tesis titulada *Evaluación de un Programa de Capacitación Profesional de una Institución de Educación Superior de Puerto Rico*, tuvo el objetivo de evaluar el programa de capacitación profesional para la instrucción en línea de una institución de educación superior. El estudio se realizó bajo un enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. La muestra de 49 participantes fue seleccionada por conveniencia. Se utilizó la encuesta como técnica de

recolección de datos y el instrumento fue un cuestionario con 59 preguntas. Como resultado se obtuvo que el nivel de reacción, se destacara que el 81% de los participantes estuvieron satisfechos con la capacitación recibida. En cuanto a la evaluación del comportamiento, el 75% aplicó las destrezas adquiridas en la creación de la instrucción en línea, mientras que el 77% experimentó cambios en la conducta como producto de la formación.

Los resultados obtenidos arrojan diferencias significativas después de la aplicación del Módulo de Entrenamiento Básico para Auditores – MEBA.

11. CONCLUSIONES

En la investigación se comprueba que el objetivo específico 1, siendo el nivel de significancia $p=0.000<0.05$ se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1.

En la investigación se comprueba que el objetivo específico 2, siendo el nivel de significancia $p=0.000<0.05$ se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2.

Finalmente, en cuanto al objetivo general se demuestra siendo el nivel de Significancia $p=0.000<0.05$ se rechazó la hipótesis nula y se acepta la Hipótesis General.

Por tanto: El programa de capacitación permite una mejora significativa en el conocimiento del Control Gubernamental en el año 2015, el nivel de deficiente que antes era del 4.30% disminuyó al 0%, el nivel de regular que antes era del 93.37% pasó al 49.34% y el nivel de eficiente que antes era del 2.31% paso al 50.66%; luego de la aplicación del programa de capacitación

Esto significa que se mejoró en cada uno de sus niveles respecto al antes y al después luego de la aplicación del programa de capacitación.

12. REFERENCIAS

- Aguado, D., Lucía, B. & Arranz, V. (2008). Análisis empírico de la relación entre competencias y rendimiento en mandos medios. Una aproximación inicial. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 18(2), pp. 175-193.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Editorial Shalom.

- Bohlander, G.; Sherman, A. y Snell, S. (2003). *Administración de Recursos Humanos*, 12ª Edición. Madrid: Ed. International Thomson.
- Cáceres, P. y Martínez, S. (2016). *Guía para la creación de módulos de aprendizaje*. España: Universidad de Valencia
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones (Novena Edición)*. México: Mc. Graw Hill.
- Contraloría General de la Republica (1998). *El Manual de Auditoría Gubernamental – MAGU*. Lima CGR
- Correa, L. (2013). *Evaluación de un Programa de Capacitación Profesional de una Institución de Educación Superior de Puerto Rico*. Tesis doctoral. Nova Southeastern University.
- ENC (2016). *Módulo de Entrenamiento Básico para Auditores*. Lima: Escuela Nacional de Control.
- García, J. (2011). *El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones*. México: Universidad del Istmo. Disponible en <http://www.eumed.net/ce/2011b/jmgj.pdf>
- Gil, J. (2007). La evaluación de competencias laborales. *Educación* 21(10), pp. 83-106
- Gore, E. (2001). La capacitación laboral y la construcción del conocimiento en las organizaciones. La generación de capacidades colectivas a la luz de un análisis de casos. Buenos Aires: Facultad de Ciencias Económicas - Universidad de Buenos Aires.
- Granados, M. (2013). *Desarrollo competencias laborales y formación de los profesionales en turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos - año 2013*. Tesis doctoral. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6º Edición). México: Mc Graw-Hill Educación.
- Ibarra, A. (2000). Formación de Recursos Humanos y Competencia Laboral. *Boletín Cinterfor/OIT Montevideo*, 149.

- INET (2001). *Formación Profesional*. Buenos Aires: INET)
- Iracheta, R. (2012). *La capacitación y su impacto en la rotación de personal*. Tesis de maestría. Universidad Autónoma de Nueva León.
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales*. México: Mc.Graw-Hill
- Márquez, F.; López, L. y Pichardo, V. (2008). Una propuesta didáctica para el aprendizaje centrado en el estudiante. *Apertura*, 8(8), pp. 66-74 Universidad de Guadalajara. Guadalajara, México.
- Masseilot, H. (2000). Competencias laborales y procesos de certificación ocupacional. *Boletín CINTEFOR*, 149, pp. 73-94.
- Medina, F. (2014). *Diseño del plan de capacitación en base al modelo de retorno de inversión – ROI – para la planta central del ministerio de defensa nacional, correspondiente al periodo fiscal 2013*. Tesis de maestría. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Quito.
- Mercado, S. (2008). *Administración Aplicada. Teoría y práctica*, 2ª. ed. México: Limusa.
- Molina, C. (2012). *Elaboración y aplicación de una propuesta de formación para el personal portuario en el Perú*. Tesis de maestría. Universidad de Piura. Piura.
- Montes, G. (2012). *Eficacia de cuatro sistemas de capacitación sobre el desempeño laboral de empleados de una empresa de servicios telefónicos*. Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.
- Pacheco, R. (2000). *Gestión por competencias: un nuevo recurso para gestionar el cambio organizacional*. En Encuentros: *Comunicación organizacional*. Quito: Ediciones CIESPAL, pp. 119-140.
- Pino, R. (2007). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Reyes, A. (2005). *Administración de personal*. México, D.F.: Limusa.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración. Octava Edición*. México: Pearson Educación.

- Rodríguez, J. y Morales S. (2009). La capacitación de las organizaciones modernas. *Síntesis* 48, pp. 1 – 4. Disponible en http://www.uach.mx/extension_y_difusion/synthesis/2009/04/27/La_capacitacion_en_las_organizaciones_modernas.pdf
- Velasco, C. (2005). *La educación técnica y profesional de nivel medio en siete países de América Latina. Hacia un estado del arte*. Santiago: OREALC-UNESCO.
- Werther, W. y Davis, K. (2008) *Administración de personal y recursos humanos* 6ª. Ed. México: Mc. Graw Hill.