



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

**Niveles de auditoría y desempeño en la unidad de gestión
educativa local N° 15 de la provincia de Huarochirí 2016**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en gestión pública

AUTOR:

Br. Carlos Alberto Rosado Tuya

ASESOR:

Dr. Alejandro Efraín Gómez Briceño

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Control administrativo

PERÚ-2017

Página del Jurado

.....
Dr. Arturo Melgar Begazo
Presidente

.....
Dr. Freddy Ochoa Tataje
Secretario

.....
Dr. Alejandro Efraín Gomez Briceño
Vocal

Dedicatoria

A Dios quien me guía y me protege, a mi madre que a pesar que no está conmigo desde el cielo siempre recibo su pasión de amor y cariño a mi familia quienes me dan la fuerza para continuar en este constante reto que es la vida.

Agradecimiento

A todas las personas que me han ayudado de forma incondicional, a los directores, personal administrativo de la UGEL N° 15 Huarochirí por facilitarme la información requerida para la investigación.

A nuestros profesores de maestría, en especial al profesor asesor Dr. Alejandro Efraín Gómez Briceño, por permitirme ser analista, crítico e investigador en el desarrollo de mi trabajo de investigación.

A mis amigos Luis Alberto, Miriam, Julver gracias al equipo que formamos y de sus valiosas aportaciones hicieron posible esta Tesis, infinitamente muy agradecido por la gran calidad humana que me han demostrado con su amistad.

Siembra una buena y sincera amistad, y muy probablemente el tiempo te permitirá disfrutar de una agradable cosecha.

Declaratoria de Autoría

Yo, Carlos Alberto Rosado Tuya, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Ate Vitarte; declaro el trabajo académico titulado Niveles de auditoria y desempeño en la unidad de gestión educativa local N° 15 de la provincia de Huarochirí 2016 presentado, en 128 folios para la obtención del grado académico de maestro en gestión pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 15 de octubre de 2016

Carlos Alberto Rosado Tuya
DNI N°15726030

Presentación

Señores miembros del jurado:

De conformidad con las disposiciones legales vigentes en el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, tengo a bien presentar a su consideración la Tesis titulada: niveles de auditoria y desempeño en la unidad de gestión educativa local N° 15 de la provincia de Huarochirí 2016 con el fin de optar el Grado de Maestro en Gestión Pública.

El presente trabajo de investigación, esta orientada al estudio, aplicación y verificación del cumplimiento de las actividades planificadas por el personal administrativo de la unidad de gestión educativa local N° 15 Huarochirí, por medio de indicadores de gestión que ayudaron a determinar el nivel en que se encuentra la entidad en cuanto a las auditorias efectuadas y desempeño en cuanto a la eficiencia, eficacia, economía y calidad con que se desarrollan las funciones asignadas.

Según los resultados obtenidos en el trabajo de investigación, se determinó que en la entidad objeto de estudio no se han aplicado auditorias de desempeño como tampoco se han aplicado indicadores de gestión que permitan determinar el grado de cumplimiento de las actividades en términos de eficiencia, eficacia, economía y calidad.

Al finalizar este trabajo investigativo se presentara un informe al Titular de la entidad con las respectivas conclusiones y recomendaciones válidas, razonables y oportunas que ayuden al mejoramiento de la Institución.

Indice

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autoría	v
Presentación	vi
Tabla de contenidos	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	0 1
1.1 Antecedentes	
1.1.1 Antecedentes nacionales	02
1.1.2 Antecedentes internacionales	05
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	09
1.2.1. Auditoria	09
1.2.2. Desempeño	24
1.3 Justificación	
1.3.1 Justificación practica	35
1.3.2 Justificación económica	36
1.3.3 Justificación social	36
1.4 Problema	36
1.4.1. Problema general	38
1.4.2. Problemas específicos	38
1.5 Hipótesis	
1.5.1 Hipótesis general	39
1.5.2 Hipótesis especifica	39
1.6 Objetivos	
1.6.1 Objetivo general	40
1.6.2 Objetivos específicos	40
I. Marco metodológico	42
2.1. Variables	43
2.1.1. Definición conceptual	
2.1.2. Definición operacional	43
2.2. Operacionalización de variables	44

2.3. Metodología	45
2.4. Tipos de estudio	46
2.5. Diseño	46
2.6. Población, muestra y muestreo	47
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	48
2.8. Métodos de análisis de datos	49
II. Resultados	51
3.1 Resultado descriptivo	52
3.1.1 Resultado descriptivo 1	52
3.1.2 Resultado descriptivo 2	53
3.1.3 Resultado descriptivo 3	54
3.1.4 Resultado descriptivo 4	55
3.1.5 Resultado descriptivo 5	56
3.1.6 Resultado descriptivo 6	57
3.1.7 Resultado descriptivo 7	58
3.1.8 Resultado descriptivo 8	59
3.1.9 Resultado descriptivo 9	60
III. Discusión	61
IV. Conclusiones	65
V. Recomendaciones	67
VI. Referencia Bibliográfica	70
VIII. Anexos:	76
• ANEXO A Matriz de consistencia	77
• ANEXO B Certificados – validación del instrumento	82
• ANEXO C Matriz de datos – confiabilidad del instrumento	94
• ANEXO D Resultados – confiabilidad del instrumento	98
• ANEXO E Instrumentos de recolección de datos	100
• ANEXO F Matriz de datos – aplicación del instrumento a la muestra	102
• ANEXO G Constancia de autorización	109
• ANEXO H Apéndice	110
• ANEXO I Declaración jurada	116

Índice de tablas

		Página
Tabla 1	Operacionalización de la variable auditoria	44
Tabla 2	Operacionalización de la variable desempeño	45
Tabla 3	Relación de Validadores	47
Tabla 4	Confiabilidad cuestionario sobre Auditoria	47
Tabla 5	Distribución niveles de auditoria y desempeño	52
Tabla 6	Distribución niveles de planificación	53
Tabla 7	Distribución niveles de ejecución	54
Tabla 8	Distribución niveles de elaboración de informe	55
Tabla 9	Distribución niveles de seguimiento de medidas correctivas	56
Tabla 10	Distribución niveles de eficacia	57
Tabla 11	Distribución niveles de eficiencia	58
Tabla 12	Distribución niveles de economía	59
Tabla 13	Distribución niveles de calidad	60

Índice de figuras

	Pagina
Figura 1 Niveles de Auditoria y Desempeño	52
Figura 2 Niveles de planificación	53
Figura 3 Niveles de ejecución	54
Figura 4 Niveles de elaboración de informe	55
Figura 5 Niveles de seguimiento a la implementación de las recomendaciones	56
Figura 6 Niveles de eficacia	57
Figura 7 Niveles de eficiencia	58
Figura 8 Niveles de economía	59
Figura 9 Niveles de calidad	60

Resumen

El presente estudio de investigación de tipo descriptivo tiene como propósito determinar el nivel de auditoría y desempeño en la unidad de gestión educativa local N° 15 de la provincia de Huarochirí, 2016.

El estudio presento una población universal de 200 trabajadores y la muestra estuvo representada por 133 trabajadores participantes. Para el trabajo de recolección de datos, se utilizó dos cuestionarios, uno para medir el nivel de la variable auditoría y sus dimensiones y otra para medir el nivel de la variable desempeño y sus dimensiones. Ambos cuestionarios han sido validados mediante juicio de expertos, atribuyéndoseles un aceptable nivel de validez, asimismo, se determinó la confiabilidad con el alfa de Cronbach, obteniéndose los coeficientes de 0,945 y 0,978 para cada cuestionario que mide auditoría y desempeño respectivamente. Finalmente los resultados de la investigación demostraron que el nivel de la auditoría y desempeño en la unidad de gestión educativa local N° 15 de la provincia de Huarochirí, 2016 se encuentran por debajo del nivel muy bueno.

Palabras clave: nivel, auditoría, desempeño, confiabilidad, cuestionario.

Abstract

The present study of descriptive research aims to determine the level of audit and performance in the Local Education Management Unit N° 15 of the Province of Huarochirí, 2016.

The study presented a universal population of 200 workers and the sample was represented by 133 workers. For the data collection work, two questionnaires were used, one to measure the level of the auditory variable and its dimensions and another to measure the level of the performance variable and its dimensions. Both questionnaires have been validated by expert judgment, attributing them an acceptable level of validity, reliability was also determined with Cronbach's alpha, obtaining the coefficients of 0.945 and 0.978 for each questionnaire that measures auditing and performance respectively. Finally, the results of the investigation showed that the level of the audit and performance in the Local Education Management Unit N° 15 of the Province of Huarochirí, 2016 are below the very good level.

Key words: Level, Audit, Performance, Reliability, Questionnaire.

Introducción

La auditoría en el ámbito administrativo de las instituciones públicas es un examen completo y constructivo de la estructura organizativa de la empresa, institución o departamento gubernamental; o de cualquier otra entidad pública y de sus procesos de control, medios de operación y empleo que dé a sus recursos humanos y materiales. Es por ello que la aplicación de auditorías a la unidad de gestión educativa local N° 15 de la provincia de Huarochirí, período 2016 es importante para la institución porque ayuda a medir el grado de eficiencia, eficacia, economía y calidad de los recursos utilizados por el personal que labora en la misma. Así mismo la aplicación de los diferentes objetivos planteados al inicio del desarrollo del examen da como resultado una contribución meritoria a los directivos mediante las observaciones conclusiones y recomendaciones razonables y oportunas para el mejoramiento de la entidad.

En el capítulo uno se expone el problema de investigación de los niveles de auditoría y desempeño en la unidad de gestión educativa local N°15 de la provincia de Huarochirí en su contexto dentro y aplicada de acuerdo a la normativa legal vigente.

En el capítulo dos del marco metodológico se detalla los antecedentes de la investigación y se relacionan las variables sujetas a estudio, con el fin de plantear una hipótesis y su posterior comprobación.

El capítulo tres se describe la descripción y la prueba de hipótesis general, hipótesis específica en lo concerniente a la investigación que fue efectuada bajo el enfoque cuantitativo, se toma a toda la población como sujeto de estudio, sin necesidad de utilizar la muestra.

En el capítulo cuatro se da la discusión se analiza e interpreta los resultados obtenidos de la información revisada y procesada, consecuentemente se comprobará la hipótesis con el método descriptivo.

El capítulo quinto se establece las conclusiones de la investigación realizada y se plantea las recomendaciones para un buen nivel de auditoría y desempeño en la institución.

Finalmente la propuesta establece el informe final del presente trabajo de tesis, con sus conclusiones y recomendaciones, coadyuvará a logro de los objetivos.

1.1 Antecedentes

En relación al tema de la presente investigación: niveles de auditoría y desempeño en la unidad de gestión educativa local N° 15 de la provincia de Huarochirí, 2016 se obtuvo los siguientes antecedentes que valieron de ayuda como fuente de información.

1.1.1 Antecedentes nacionales:

Rojas García, D (2014) en la Universidad de San Martín de Porres, Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Financieras sección de Postgrado, presenta la tesis denominada: La auditoría de control de la calidad y los niveles de auto – evaluación y acreditación universitaria, para optar el grado de Doctor en ciencias contables, económicas y financieras, con mención en contabilidad y finanzas realizada en el año 2014, esta investigación tuvo como objetivo general el determinar de qué manera la auditoría de calidad influye en los niveles de evaluación y acreditación universitaria, además tuvo como hipótesis general si la implementación de un programa de auditoría de calidad influye significativamente en los niveles de evaluación y acreditación universitaria, en la presente investigación Los principales métodos que se utilizaron en la presente investigación son: inducción, deducción, entre otros. Las principales técnicas que se utilizaron en la investigación fueron las siguientes: Entrevistas, Encuestas; Los principales instrumentos que se utilizaron en la investigación fueron las siguientes: Cuestionario; Guía de entrevista; Concluyendo que existe una relación significativa entre la auditoría de calidad que influye en los niveles de auto - evaluación y acreditación universitaria; y que permiten mejorar los niveles y logros educativos a nivel superior. Asimismo, se resalta el desempeño y hace factible la mejora continua en las universidades.

Prado Palomino, J.L (2013) en la Universidad de San Martín de Porres, Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Financieras sección de Postgrado, presenta la tesis denominada: La auditoría interna en la optimización del gobierno corporativo a nivel de una empresa de producción de biocombustibles, para optar el grado académico de maestro en contabilidad y finanzas con mención en auditoría y control de gestión empresarial realizada en el año 2013, esta investigación tuvo como objetivo general el determinar si la

auditoría interna influye en la optimización del gobierno corporativo en las empresas de producción de biocombustibles, además tuvo como hipótesis general si la auditoría interna influye en la optimización del gobierno corporativo en las empresas de producción de biocombustibles, en la presente investigación se utilizó el método descriptivo, estadístico y de análisis – síntesis, entre otros que conforme se desarrolló el trabajo se dieron indistintamente. La principal técnica que utilizaron en esta tesis fue la encuesta y la entrevista no estructurada. Para procesar la información se utilizó los instrumentos siguientes: Un cuestionario de preguntas cerradas, que permitió establecer la situación actual y alternativas de solución a la problemática planteada en esta tesis, concluyendo que La prueba de hipótesis ha permitido determinar que la auditoría interna influye en la optimización del gobierno corporativo en las empresas de producción de biocombustibles.

Sebastiani Miranda, G.T(2013) en la Universidad de San Martín de Porres, Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Financieras sección de Postgrado, presenta la tesis denominada: La auditoría de gestión y su incidencia en la optimización de los recursos del estado en los procesos de adquisición del sector interior, para optar el grado académico de maestro con mención en auditoría y control de gestión empresarial realizada en el año 2013, esta investigación tuvo como objetivo general el determinar en qué medida la auditoría de gestión incide en la optimización de los recursos del estado en los procesos de adquisición del sector interior, además tuvo como hipótesis general si al aplicar la auditoría de gestión oportunamente sobre estrategias y lineamientos de control establecidos en la optimización de los procesos, entonces influirá positivamente en la adquisición del sector interior, en la presente investigación materia de la investigación, responde al de una investigación por objetivos; Las principales técnicas que hemos utilizado en nuestra investigación son; encuesta; al personal y empleados del departamento de adquisiciones y abastecimiento de la dirección de logística de la Policía Nacional del Perú; Análisis documental a documentos; revisión documental se utiliza en la técnica para obtener datos de las fuentes de información tales como normas, libros, manuales, reglamentos, tesis, directivas relacionados a las revistas, periódicos, trabajos de investigación de auditoría interna. Ficha bibliográfica, instrumento que se utiliza para recolectar datos legales de la

muestra establecida y con el propósito de investigación en Internet relacionados con la auditoría interna; guía de encuesta; Este instrumento de recopilación se utilizará para obtener datos de la muestra establecida y con el propósito de contrastar las hipótesis de nuestra investigación; Concluyendo que la auditoría de gestión en los recursos del estado optimiza los procesos de adquisiciones en el sector interior.

Callomamani Arocutipa R.R.(2013) en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación unidad de Post - Grado, presenta la tesis denominada: La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores, para optar el grado académico de magíster en educación con mención en gestión de la educación realizada en el año 2013, esta investigación tuvo como objetivo general el determinar si la supervisión pedagógica influye en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores, además tuvo como hipótesis general si la supervisión pedagógica influye en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores, en la presente investigación se utilizó el método El tipo de investigación es nivel descriptivo correlacional, cuyo diseño es no experimental y de naturaleza transversal. La población de estudio estuvo constituida por los docentes, estudiantes de 5º de nivel secundaria de la institución educativa. La recolección de datos se obtuvo a través de instrumentos, validado mediante juicio de cuatro expertos. El análisis de la consistencia interna se utilizó el alfa de Cronbach, los valores de Cronbach 0,831 para el cuestionario de medición de la supervisión pedagógica y 0,874 para el cuestionario de medición del desempeño laboral del docente, es decir indican una buena consistencia interna. Para la prueba estadística utilizó el análisis de regresión, el cual permite medir grado de relación que existe entre variables, según el modelo de regresión se obtiene 0.863 lo que nos indica influye significativamente la supervisión pedagógica en el desempeño laboral del docente, es decir a mayor supervisión pedagógica mayor desempeño laboral del docente. Los resultados muestran que existe correlación entre la supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes. Asimismo se demuestra que influyen los factores de la supervisión pedagógica al desempeño laboral de los docentes. La mayoría (46,4%) de los docentes

califica monitoreo pedagógica como regular. En cuanto al acompañamiento pedagógico el 58% de los docentes califican regular. Lo que respecta al desempeño laboral de los docentes, los resultados evidencian que en nivel de planificación, integración de teoría con la práctica y actitudes – valores del docente, la mayoría de los estudiantes califican bueno. Los estudiantes califican nivel regular al desempeño laboral de los docentes en: dominio de contenidos, mediación de aprendizaje y evaluación de aprendizaje, concluyendo que existe correlación entre la supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes.

Sánchez Guzmán, J.A.(2013) en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Facultad de Administración escuela de Posgrado, presenta la tesis denominada: desempeño laboral de los docentes de la facultad de ingeniería química y metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión durante el semestre 2013-I, siendo el autor, n para optar el grado académico de maestro en administración estratégica realizada en el año 2013, esta investigación tuvo como objetivo general evaluar el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, durante el semestre 2013-I, además por ser un estudio descriptivo el presente trabajo de investigación no presenta hipótesis, el diseño de la investigación es No Experimental, transeccional, descriptivo, el elegido para esta investigación es el cuestionario, concluyendo que los docentes presentan una tendencia positiva en su desempeño laboral.

1.1.2 Antecedentes internacionales:

Tenezaca Rodríguez, R.A (2014) en la Universidad de Guayaquil, unidad de postgrado investigación y desarrollo maestría en docencia y gerencia en educación superior, presenta la tesis denominada: evaluación del desempeño de los internos de medicina de la universidad de Guayaquil en relación a su formación académica durante el periodo 2012 -2013. Propuesta de un diseño de evaluación de competencias tesis que se presenta como requisito previo a la obtención del grado académico de magister en docencia y gerencia en educación superior realizada en el año 2014, esta investigación tuvo como objetivo general; Analizar el desempeño actual de los internos de medicina mientras cursan su periodo de internado rotativo, Determinar las destrezas y

habilidades obtenidas durante formación académica de los internos de medicina, Diseñar un sistema de evaluación de competencias para mejorar el rendimiento de los internos de medicina, además tuvo como hipótesis general más del 65% de los internos de medicina refieren presentar un déficit en su desempeño y desarrollo de habilidades en el transcurso del periodo de internado rotativo de medicina. Si aumentara el nivel de formación académica de los estudiantes de medicina durante su periodo de internado rotativo, entonces mejoraría la calidad del profesional médico que se aspira egresar. Si se diseña un sistema de evaluación en competencias hacia los internos de medicina, entonces fomentará un mejor nivel académico durante ese periodo. Más del 65% de los internos de medicina mencionan la posibilidad de mejorar el sistema de evaluación de su desempeño y competencias durante el transcurso de su año de internado, en la presente investigación se utilizó el método descriptiva, la metodología de trabajo de Grado es cualitativa debido a que la investigación es de campo y descriptiva, y su resultado corresponde a la de proyecto factible que significa un estudio bibliográfico Comprende la elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable, para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales. Para su formulación y ejecución debe apoyarse en investigaciones de tipo de campo. Con el propósito de poder recopilar toda la información y conocer las percepciones que tienen los diferentes actores, la misma que permita objetivamente crear un sistema de seguimiento a los graduados, he utilizado como instrumento a la encuesta. La encuesta, es el instrumento que se empleó con los estudiantes de medicina del internado rotativo, de la misma manera con los docentes, ella nos permitió conocer la dimensión del cumplimiento de los objetivos propuestos y su incidencia en la sociedad, concluyendo que el 86% de los docentes consideran relevante el tipo de evaluación para que influya en el perfil del profesional que se espera al egreso.

López Flores, M.C (2014) en la Universidad de Guayaquil, unidad de postgrado investigación y desarrollo maestría en docencia y gerencia en educación superior, presenta la tesis denominada: evaluación del desempeño docente de la carrera de ingeniería ambiental de la facultad de ciencias naturales, universidad de guayaquil, frente al reglamento de escalafón y carrera

docente. propuesta de un sistema de evaluación docente alternativo, tesis que se presenta como requisito previo a la obtención del grado académico de magister en docencia y gerencia en educación superior realizada en el año 2014, esta investigación tuvo como objetivo general; proponer un sistema de evaluación al docente para la carrera de Ingeniería Ambiental de la Universidad de Guayaquil, a fin de optimizar el proceso de enseñanza – aprendizaje de los docentes y cumplir eficientemente con los objetivos de formación profesional, en base a las normativas vigentes, además tuvo como hipótesis más del 60% de los informantes plantean que el sistema de evaluación del desempeño docente adolece de muchas fallas; por consiguiente los procesos y resultados, no se realizan eficientemente. Si no se realiza la evaluación del desempeño docente, mediante procesos participativos y sistemáticos y con objetivos claros de sus resultados, entonces la evaluación no está orientada al mejoramiento profesional. Si se emplea una metodología de evaluación del desempeño docente socializada con los docentes, por consiguiente los resultados beneficiarán su desempeño. Más del 60% de los informantes plantean la necesidad de cambiar el sistema de evaluación, por lo tanto un sistema de evaluación integral del desempeño docente será una alternativa que mejore el desempeño docente, la presente investigación tiene el carácter de: descriptiva, explicativa y evaluativa. En este marco, se acudirá a fuentes primarias; es decir a técnicas y procedimientos como las encuestas y las entrevistas, que permitan identificar la información adecuada. Además, se acudirá a fuentes secundarias para la fundamentación de la investigación como: libros, periódicos, revistas, diccionarios, bases de datos, páginas web, etc. La población sobre la que se realizó la investigación está conformada por 3 directivos y 20 docentes; estos profesionales, son de una comprobada experiencia docente; la mayoría de ellos, tiene cuarto nivel y las asignaturas que imparten, están dentro del área de conocimiento. Intervienen además 283 estudiantes, pertenecientes a los diferentes niveles de la carrera de Ingeniería Ambiental. En el caso que ocupa el universo de directivos y docentes, es pequeño; por lo que se trabajó con toda su población. En cambio los estudiantes en número de 283, al ser muchos, se calculará a través de una muestra representativa. Los instrumentos utilizados en la investigación fueron la encuesta y la entrevista, acompañada en algunos casos con el análisis de documentos, concluyendo que confirman la hipótesis,

porque los informantes plantean la necesidad de cambiar el sistema de evaluación actual, por un sistema de evaluación integral del desempeño docente que intervenga los componentes de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.

Arratia Beniscelli, A.(2010) en la Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales sección de Postgrado, presenta la tesis denominada: Desempeño Laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: Influencia percepciones desde los evaluados, para optar al grado de magíster en ciencias sociales mención sociología de la modernización realizada en el año 2010, esta investigación tuvo como objetivo general Indagar y caracterizar las percepciones que tienen los docentes respecto de la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo como factores influyentes en sus desempeños laborales, y analizar la relación que tiene con sus resultados en la Evaluación de Desempeño Docente (EDD) en Chile, además tuvo como hipótesis primigenia desde la cual se desarrolla la investigación es que existe una relación directa entre las condiciones de trabajo, la satisfacción laboral y el buen desempeño en la evaluación de desempeño docente. Esto implica que es posible plantear la existencia de vínculos entre las condiciones de trabajo de los docentes y los procesos de evaluación del desempeño de estos, lo que podría ayudar al mejoramiento de la calidad de la educación. De esta forma, se reconocen canales de intercomunicación entre el proceso de producción de la realidad en la que opera el desempeño docente y su resultado final, en la presente investigación el tipo de estudio que realizaremos es principalmente descriptivo. Según Hernández, Fernández y Baptista (2001) estas investigaciones se llevan a cabo cuando el objetivo es describir situaciones específicas, es decir, la manera en que se manifiesta un fenómeno en particular. Debido a que el tema que estudiaremos pretende identificar en qué medida ciertas variables influyen en los resultados de la Evaluación de Desempeño Docente (EDD) de los docentes, consideramos pertinente utilizar este tipo de estudio. A su vez, tal como plantean los autores, estos estudios se caracterizan por medir las variables para “decir cómo es y cómo se manifiesta el fenómeno de interés, su objetivo no es indicar cómo se relacionan las variables medidas” (Hernández, Fernández y Baptista, 2001: 61), lo cual coincide con el sentido del objetivo de investigación planteado, el enfoque

metodológico que se utilizará en esta investigación será el cualitativo. La técnica con la cual se trabajará es la entrevista semi-estructurada, tanto a docentes como a algunos expertos. La utilización de la metodología cualitativa se justifica por la necesidad de incorporar las percepciones de los actores centrales del proceso educativo (docentes) con respecto a la evaluación docente, y, de esta manera, discutir un tema y analizarlo entendiendo las diferentes lógicas se construyen (importancia de la estrategia cualitativa), concluyendo que es posible indicar que efectivamente la profesión docente está inmersa en un sistema escolar (escuela) y, a su vez, este sistema es un reflejo de la sociedad actual. En definitiva, esto implica que los docentes son actores que pueden ser considerados sujetos de una comunidad educativa que le permite desenvolverse dentro de un marco determinado (pero no determinista) por ciertas condiciones materiales y sociales (que producen la satisfacción laboral) de trabajo, las que influirán en su desempeño y, en su resultados en la EDD.

1.2 Fundamentación científica y técnica

Para la presente investigación están basados en las siguientes variables:

1.2.1 Auditoría

La palabra auditoría según el diccionario de la real academia de la lengua española indica que significa “Revisión de la contabilidad de una empresa, de una sociedad, etc., realizada por un auditor”. ARJUSS (25 de julio de 2012). <http://arjuss.blogspot.pe/2012/07/definicion-de-auditoria.html>

Según Santillana el concepto de auditoría significa verificar que la información financiera, administrativa y operacional de una entidad es confiable, veraz y oportuna; en otras palabras, es revisar que los hechos, fenómenos y operaciones se den en la forma en que fueron planeados, que las políticas y lineamientos se hayan observado y respetado, que se cumple con las obligaciones fiscales, jurídicas y reglamentarias en general [Capítulo 1 página 2 Auditoría fundamentos 4ta Edición Editorial Thomson] (2004)

Según Mendivil afirma que la auditoría es la actividad por la cual se verifica la corrección contable de las cifras de los estados financieros; es la revisión misma de los registros y fuentes de contabilidad para determinar la razonabilidad de las cifras que muestran los estados financieros emanados de ellos [Capítulo 2 página 15 Elementos de auditoría 4ta Edición Editorial ECASA]

(2012)

Según Ray la auditoría de estados financieros consiste en el examen que realiza el Contador Público y que ofrece el máximo nivel de seguridad de que los estados financieros se ajustan a los principios de contabilidad generalmente aceptados o a otro criterio establecido [Capítulo 1 página 21 Principios de auditoría 14ta Edición Editorial Mc Graw Hill]. (2005)

Según Alvin la auditoría es la recopilación y evaluación de datos sobre información cuantificable de una entidad económica para determinar e informar sobre el grado de correspondencia entre la información y los criterios establecidos. La auditoría debe ser realizada por una persona competente e independiente. [Capítulo 1 página 1 Auditoría un enfoque integral 6ta Edición Prentice Hall]. (2007)

Para Sánchez la auditoría es el examen integral sobre la estructura, las transacciones y el desempeño de una entidad económica para contribuir a la oportuna prevención de riesgos, la productividad en la utilización de los recursos y el acatamiento permanente de los mecanismos de control implantados por la administración. [Capítulo 1 página 2 auditoría de estados financieros práctica moderna integral 2da Edición Pearson] (2006)

Defliese rescata una definición importante de la auditoría en su libro de Auditoría Montgomery en la cual indica que es el proceso sistemático de obtener y evaluar objetivamente la evidencia acerca de las afirmaciones relacionadas con los actos y acontecimientos económicos a fin de evaluar las declaraciones a la luz de los criterios establecidos y comunicar el resultados a las partes interesadas. [Capítulo 1 página 38 Auditoría Montgomery 2da Edición Editorial Limusa]

La Ley Sarbanes Oxley define a la auditoría como un examen de estados financieros de cualquier emisor por una firma de contadores públicos independientes de acuerdo con las regulaciones de la Junta o Comisión para el propósito de expresar una opinión sobre tales estados financieros.[Inciso a.2 de la sección 2 de la Ley de Sarbanes Oxley publicada el 24 de julio de 2002 en la cámara de representantes de los Estados Unidos].

El boletín 1010 de las normas y procedimientos de auditoría indica que la auditoría es una actividad profesional, que implica el ejercicio de una técnica especializada y la aceptación de una responsabilidad pública.[Boletín 1010

párrafo 1 de las Normas y procedimientos de auditoría y normas para atestiguar versión 2007 emitidas por el Instituto Mexicano de Contadores Públicos]. El mismo boletín también indica que la auditoría no se trata de una actividad meramente mecánica que implique la aplicación de ciertos procedimientos cuyos resultados, una vez llevados a cabo, son de carácter indudable; por lo que hace mención de que se requiere un juicio profesional, sólido y maduro.[Boletín 1010 párrafo 3 de las Normas y procedimientos de auditoría y normas para atestiguar versión 2007 emitidas por el Instituto Mexicano de Contadores Públicos].

La auditoría debe realizarse por profesionales independientes que tengan entrenamiento técnico y capacidad profesional. El boletín 2010 de las normas y procedimientos de auditoría indica que el entrenamiento técnico se obtiene cuando la persona logra mediante el cumplimiento de los requisitos académicos básicos que culminan con la obtención del título de Contador Público y que este debe completarse con su aplicación práctica bajo la dirección de auditores experimentados durante un periodo razonable.[Boletín 2010 párrafo 2 de las Normas y procedimientos de auditoría y normas para atestiguar versión 2007 emitidas por el Instituto Mexicano de Contadores Públicos].

Por último, el boletín 1010 indica que el auditor es llamado como un técnico independiente y de confianza para opinar sobre los estados financieros formulados por la empresa, a efectos de que su opinión sea una garantía de credibilidad a esos estados financieros, para las personas que van a usarlos como base para sus decisiones.[Boletín 1010 párrafo 6 de las Normas y procedimientos de auditoría y normas para atestiguar versión 2007 emitidas por el Instituto Mexicano de Contadores Públicos].

Con lo anterior, podemos definir a la auditoría de estados financieros como: es el conjunto de procedimientos que aplica un Contador Público que se encuentra titulado sobre una entidad económica a través de un examen que le permite expresar un juicio profesional sólido y maduro sobre los estados financieros formulados por la misma entidad con la finalidad de proporcionar una garantía de credibilidad a los usuarios que harán la toma de decisiones relativos a la empresa auditada.

William Thomas Porter y John C. Burton definen la Auditoría como:

El examen de la información por una tercera persona distinta de quien la preparó y del usuario, con la intención de establecer su veracidad; y el dar a conocer los resultados de este examen, con la finalidad de aumentar la utilidad de tal información para el usuario.

Arthur W. Holmes obtiene como conclusión en su concepto moderno que la Auditoría es "el examen crítico y sistemático de la actuación y los documentos financieros y jurídicos en que se refleja, con la finalidad de averiguar la exactitud, integridad y autenticidad de los mismos."

El Instituto Norteamericano de Contadores Públicos (AICPA), tiene como definición de Auditoría la siguiente:

Un examen que pretende servir de base para expresar una opinión sobre la razonabilidad, consistencia y apego a los principios de contabilidad generalmente aceptados, de estados financieros preparados por una empresa o por otra entidad para su presentación al Público o a otras partes interesadas. La anterior definición aunque es de las más socorridas, puede ser considerada como muy sectorizada, pues no comprende en manera alguna toda la gama de auditorías existentes y las que se desarrollarán en el futuro y se queda limitada solamente a la Auditoría de los estados financieros.

La "American Accounting Association" con un criterio más amplio y moderno define en forma general la Auditoría identificándola como un proceso de la siguiente manera:

La Auditoría es un proceso sistemático para obtener y evaluar de manera objetiva las evidencias relacionadas con informes sobre actividades económicas y otros acontecimientos relacionados. El fin del proceso consiste en determinar el grado de correspondencia del contenido informativo con las evidencias que le dieron origen, así como determinar si dichos informes se han elaborado observando principios establecidos para el caso.

La guía Internacional de Auditoría No. 3 Principios básicos que Rigen una Auditoría, establece (párrafos 2-4):

Una Auditoría es el examen independiente de la información de cualquier entidad, ya sea lucrativa o no, no importando su tamaño o forma legal, cuando tal examen se lleva a cabo con objeto de expresar una opinión sobre dicha información...

El cumplimiento de los principios básicos requiere la aplicación de procedimientos de auditoría y pronunciamientos sobre dictamen, adecuados a las circunstancias particulares.

Aunque existen innumerables definiciones de auditoría, se han elegido las anteriores, por considerarlas mucho más amplias respecto de la definición tradicional, la cual se aplica solamente a un tipo de ellas, la auditoría de los estados financieros, no incluyendo los otros campos de acción de la misma, que son el desarrollo futuro de la profesión.

De las definiciones transcritas se puede inferir que la Auditoría implica una reconstrucción de acontecimientos económicos del pasado para determinar su apego a la realidad y darles o no validez. Para lograr este cometido se requiere entonces recurrir en gran medida a la interpretación de los documentos escritos.

El objeto de la actividad de la auditoría son las unidades económicas, las cuales para adecuarlas a los tiempos modernos se deben considerar como sistemas abiertos compuestos de muchos subsistemas, de los cuales los sistemas de información son los más importantes. Se puede afirmar que la Auditoría implica una "búsqueda de la verdad" de los hechos económicos producidos por una Entidad, los cuales afectan sus sistemas de información para darles autenticidad.

Utilizando las anteriores definiciones, la auditoría puede conceptualizarse entonces como:

El proceso que consiste en el examen crítico, sistemático y representativo del sistema de información de una empresa o parte de ella, realizado con independencia y utilizando técnicas determinadas, con el propósito de emitir una opinión profesional sobre la misma, para la toma de decisiones.

Es importante advertir que en el antiguo concepto se usaba la palabra detallado sin la connotación del enfoque de la auditoría de examinar minuciosamente todas y cada una de las operaciones relacionadas con el respectivo sistema de información, sino que se refiere al examen de las operaciones más representativas del sistema y que ofrecen una mayor probabilidad de ofrecer una visión de la totalidad del mismo. Para lograr éste cometido el Auditor utiliza el muestreo selectivo basado en técnicas

estadísticas, que le brinden la confianza necesaria para la emisión de su diagnóstico.

Objetivo de la auditoría

De acuerdo a la anterior conceptualización, el objetivo principal de una Auditoría es la emisión de un diagnóstico sobre un sistema de información empresarial, que permita tomar decisiones sobre el mismo. Estas decisiones pueden ser de diferentes tipos respecto al área examinada y al usuario del dictamen o diagnóstico.

En la conceptualización tradicional los objetivos de la auditoría eran tres:

Descubrir fraudes

Descubrir errores de principio

Descubrir errores técnicos

Pero el avance tecnológico experimentado en los últimos tiempos en los que se ha denominado la "Revolución Informática", así como el progreso experimentado por la administración de las empresas actuales y la aplicación a las mismas de la Teoría General de Sistemas, ha llevado a Porter y Burton a adicionar tres nuevos objetivos:

Determinar si existe un sistema que proporcione datos pertinentes y fiables para la planeación y el control.

Determinar si este sistema produce resultados, es decir, planes, presupuestos, pronósticos, estados financieros, informes de control dignos de confianza, adecuados y suficientemente inteligibles por el usuario.

Efectuar sugerencias que permitan mejorar el control interno de la entidad.

Características de la auditoría

La auditoría debe ser realizada en forma analítica, sistémica y con un amplio sentido crítico por parte del profesional que realice el examen. Por tanto no puede estar sometida a conflictos de intereses del examinador, quien actuará siempre con independencia para que su opinión tenga una verdadera validez ante los usuarios de la misma.

Todo ente económico puede ser objeto de auditaje, por tanto la auditoría no se circunscribe solamente a las empresas que posean un ánimo de lucro como erróneamente puede llegar a suponerse. La condición necesaria para la auditoría es que exista un sistema de información. Este sistema de información puede pertenecer a una empresa privada u oficial, lucrativa o no lucrativa.

La Auditoría es evaluación y como toda evaluación debe poseer un patrón contra el cual efectuar la comparación y poder concluir sobre el sistema examinado. Este patrón de comparación obviamente variará de acuerdo al área sujeta a examen.

Para realizar el examen de Auditoría, se requiere que el auditor tenga un gran conocimiento sobre la estructura y el funcionamiento de la unidad económica sujeta al análisis, no sólo en su parte interna sino en el medio ambiente en la cual ella se desarrolla así como de la normatividad legal a la cual está sujeta.

El diagnóstico o dictamen del auditor debe tener una intencionalidad de divulgación, pues solo a través de la comunicación de la opinión del auditor se podrán tomar las decisiones pertinentes que ella implique. Los usuarios de esta opinión pueden ser internos o externos a la empresa.

El método a usar en la auditoría

Como ya se dijo la Auditoría es la búsqueda de la verdad, por lo tanto, el método que debe utilizar para realizar su examen es sin duda el método científico. El enfoque científico es un método sistemático de análisis que ayuda a la interpretación y síntesis de aspectos que necesitan ser investigados. Tanto la investigación como el análisis abarcan un examen escudriñador de la lógica involucrada, las necesidades y justificación de la actividad que se investiga.

La evaluación científica involucra un proceso de medición y comprobación de los principios y prácticas reconocidas y en las cuales se busca si es o no el mejor plan, política, sistema o procedimiento. Obtenida la información necesaria, se evaluará, a efecto de hacer las sugerencias necesarias a la dirección.

La auditoría utiliza el método deductivo, pues realiza el examen y evaluación de los hechos empresariales objetos de estudio partiendo de un conocimiento general de los mismos, para luego dividirlos en unidades menores que permitan una mejor aproximación a la realidad que los originó para luego mediante un proceso de síntesis emitir una opinión profesional. Todo este proceso requiere que el auditor utilice una serie de pasos realizados en forma sistemática, ordenada y lógica que permita luego realizar una crítica objetiva del hecho o área examinada.

En forma esquemática se pueden plantear así las fases generales a seguir en una auditoría:

Conocimiento general de la organización
Establecimiento de los objetivos generales del examen
Evaluación del Control Interno
Determinación de las áreas sujetas a examen
Conocimiento específico de cada área a examinar
Determinación de los objetivos específicos del examen de cada área
Determinación de los procedimientos de auditoría
Elaboración de papeles de trabajo
Obtención y análisis de evidencias
Informe de auditoría y recomendaciones

Era costumbre tradicional la de enfocar a la auditoría como una subdivisión de la contabilidad, pero ello no es así. La auditoría si tiene en cuenta a la contabilidad como parte de su campo de trabajo pero no es parte de ella. A pesar de que existía una íntima relación entre ellas, sus naturalezas son diferentes aunque tengan el mismo objeto de trabajo. Uno de los trabajos de la contabilidad es reducir gran volumen de datos (transacciones financieras) a informes manejables, entendibles, comunicables. La auditoría no trabaja así a pesar de que también puede conocer de las transacciones financieras. Su papel no es medirlas o informarlas, sino investigar, evaluar y revisar lo que se midió con la contabilidad, determinar la eficiencia de las operaciones que se ejecutaron en la empresa, analizar qué tan efectiva es la administración en el logro de los objetivos propuestos, y verificar si los controles establecidos no interfirieron en el normal desenvolvimiento de las actividades de la organización. La auditoría es eminente, investigativa, analítica, crítica y creativa en todo lo referente a los aspectos contables, administrativos, operacionales, económico y sociales de las entidades económicas. Tiene su fuente principal en la lógica de la que se sustentan, en las matemáticas y estadísticas, en la comunicación, en la ética y en la teoría del conocimiento. Debe formular conceptos únicos que correspondan a su forma peculiar de ser, a su propia naturaleza, a su de actuación independiente. Los autores Mautz y Sharaf en "La filosofía de la auditoría" dicen: "La Auditoría trata con ideas abstractas, y tiene sus cimientos en los más básicos tipos del saber; tiene una estructura racional de postulados, conceptos y técnicas; entendida adecuadamente, es un riguroso estudio intelectual digno de ser calificado como "disciplina" en el

sentido corriente de ese término. Por ello la Auditoria demanda un gran esfuerzo intelectual. Es a través de este esfuerzo que la teoría subyacente podría ser descubierta, desarrollada, comprendida y utilizada en beneficio de la profesión”

Concepto elemental de auditoria

En forma general la Auditoria ha sido entendida como el "examen hecho por una persona o firma de Auditores” para proporcionar información sobre el desenvolvimiento y situación de la empresa a otra u otras personas o entidades oficiales. Su propósito final será el de detectar fallas y hacer las recomendaciones que se juzguen adecuadas a las circunstancias.

Tradicionalmente el examen se limitaba a la revisión de registros y estados financieros, pero hoy se aplica a casi todas las operaciones y actividades de la empresa tales como el sistema contable, el sistema presupuestal a estimaciones de eficiencia en la administración y productividad en la empresa, a las relaciones costo / beneficio en la evaluación del medio social y a los complejos sistemas de procedimientos electrónicos de datos. Es decir que el término auditoria se puede relacionar con el control y aplicarlo en forma amplia para hacer alusión a diferentes situaciones: Para expresar el examen de registros financieros, los cuales a ser amparados por el dictamen que emite el auditor independiente, puede servir de base a socios, accionistas, gobierno y público en general para saber la situación de una entidad económica y en base a ello tomar decisiones más acertadas.

Para determinar la eficiencia con que se están desarrollando las operaciones de la empresa con el fin de detectar y proponer recomendaciones. Para evaluar los objetivos y políticas de la administración y su habilidad para aplicar el proceso administrativo.

Para evaluar los planes de desarrollo a nivel macroeconómico. Para determinar la confiabilidad de los contables e informes obtenidos a través del procedimiento electrónico de datos. Y el sujeto que la efectúa desempeña una función social, al proporcionar con su información seguridad a las personas que la necesitan para que puedan actuar en forma más eficiente ante los diversos problemas que le plantea el diario transcurrir de las actividades de la empresa.

Una palabra es clave en nuestro comentario esto es el término “Examen”.

¿Qué significa en la realidad la palabra y en qué sentido se toma? Será acaso una prueba hecha al gerente de la firma?. A sus empleados?. O una revisión a las operaciones de la firma?. O algunos de sus departamentos?.

En fin serian múltiples los interrogantes que se podrían plantear en relación a dicho término. No obstante, y para evitar divagaciones se extracta el significado de un diccionario corriente en el cual se expresa:

“Examen: investigación; prueba a que se somete un candidato. “Libre examen”, derecho de no creer sino lo que puede comprobar nuestra razón. Afines: estudiar, escrutar, indagar, reconocer, profundizar, aclarar, comprobar, informarse, investigar, analizar, comparar, criticar, discutir.”

Es posible que nuestro apreciado gerente no se someta personalmente con papel y lápiz en mano a la prueba. Los empleados?. Tampoco por consiguiente el enfoque que se dará es otro; el de investigación.

Si, una investigación hecha para dar información sobre el desenvolvimiento de una entidad o persona jurídica llamada empresa.

Pero esa investigación se podrá hacer a diferentes departamentos, o secciones y/o funciones, a mercado, a personal de cuyas actividades conforman ese complejo ente llamado organización (a nivel microeconómico o macroeconómico).

Si bien es cierto que antiguamente auditar significaba “escuchar” y posteriormente “examinar unos registros” también hoy se deberá aceptar que su concepto es muy amplio ya que implica un proceso de investigación y evaluación con el objeto de determinar las causas y los efectos que producen diversidad de factores, tanto externos como internos que inciden ya en la administración, ya en las operaciones productivas, y que reflejan en la situación financiera de la entidad. Con los resultados obtenidos se puede informar y proponer soluciones correctivas cuando fuere necesario.

El proceso por consiguiente es sencillo:

1. Se investiga para determinar la influencia de ciertos factores que inciden en la organización ya como un todo o por áreas.
2. Se analizan y evalúan los resultados obtenidos.
3. Se informa y se dan recomendaciones.

De lo anteriormente expuesto se puede concluir que el auditor moderno no solo revisa unos estados financieros sino que sirve de asesor de gerencia y “presta

servicios” en diferencia áreas o funciones dentro de la organización.

Campo de Trabajo de la Auditoria.

Una breve reflexión sobre las modernas empresas de la década actual y su comparación frente a las que prevalecían en los años cincuenta (50) o antes permite concluir que su avance ha sido sorprendente. Se han dado grandes avances no solo en su aspecto técnico sino en la eficiencia de la producción y en su aspecto administrativo. Los complejos problemas económicos latentes en cualquier empresa obligan cada día a pensar en nuevas estrategias o a seleccionar tácticas diferentes para seguir operando en el mercado. Por ello se ha visto la necesidad de exámenes periódicos sistemáticos que permitan analizar a la empresa en forma amplia ya sea longitudinalmente, tanto en sus aspectos interno como externos y función por función; o profundamente en algunos de sus aspectos, ya sea operacionales, administrativos o financieros. Bajo esta concepción la auditoria hecha a una empresa no solo cubre el aspecto financiero sino funciones tan diversas cuantas actividades u operaciones se realicen en la entidad económica, cada función tan profundamente como lo requiera el usuario y/o sus propias necesidades.

Las diferentes áreas y actividades del examen en auditoria a nivel microeconómico y se destacan:

Internamente.

Los objetivos, políticas, estrategias, procedimientos, técnicas, métodos, etc, bajo los cuales las empresas tratan de llevar a cabo su propósito.

La administración en cuanto a organización, gerencia, autoridad, responsabilidades asignadas, políticas especiales, sujeta a evaluación como determinante de la eficiencia de las operaciones que espera recomendaciones y en quien recae la responsabilidad de la implementación de estas.

El área operacional en toda su amplitud en lo referente a compras, producción, mercadeo, etc. Como las cuales se nota que la empresa es un ente dinámico y sujeto en diferentes expectativas.

El área de finanzas a donde confluye toda la información económica y estadística que se genera en la empresa. Tiene en sus selecciones de contabilidad general y de costos, presupuestos, tesorería, estadística, y en su centro de documentación a los principales auxiliares en donde se pueden

verificar, analizar y evidenciar gran parte de las actividades que se desarrollan en la empresa.

El área de recursos humanos desempeña trascendental importancia por a su cargo están las demás funciones y es la encargada del proceso o retroceso de la organización. El proceso de selección, vinculación, desarrollo, promoción, etc. Deben ser cuidadosamente examinados con el objeto de alcanzar no solo los objetivos de la entidad si no los objetivos humanos. La auditoría de personal como campo específico de la auditoria operacional desempeña un papel importante en la administración de las organizaciones modernas.

Externamente.

Deben considerarse todos aquellos aspectos que inciden en alguna forma la situación de la empresa tal como competencia, precios, medios de comunicación, servicios generales, aspectos jurídicos, el medio ambiente, clientes, residentes en el vecindario y público en general.

En este campo ha tenido importancia trascendental, en los últimos años la auditoria social. Saliéndose del marco microeconómico privado se puede encontrar perfectamente definidas las entidades estatales y la nación como ente empresaria que también requieren de un examen cuidadoso tanto de los objetivos como de la administración, operaciones, aspecto financiero, con el cual se trataría de evaluar y controlar el aprovechamiento eficiente de sus recursos. Las entidades estatales en Colombia están sujetas a control y vigilancia de las controladoras las cuales recurren normalmente a “controles específicos” y procedimientos derivados de la auditoría general y la nación podrá ser sujeto de investigación, revisión y evaluación bajo el contexto de una auditoria económica, social y operativa.

Clasificación de la auditoria.

Diferentes autores consideran que existen solo dos clases de auditoria esto es la interna y la externa; los demás las consideran enfoques. Pero, a medida que se van desarrollando las organizaciones públicas y privadas y se complica su manejo, se hacen indispensables nuevas herramientas de investigación, evaluación y control que permitan detectar fallas presentes y futuras y sobre la base de las recomendaciones que se emitan, implementar los correctivos que sean necesarios para lograr una mayor eficiencia de los recursos. Esto plantea la necesidad de profundizar cada vez más en la filosofía, en los métodos,

técnicas y procedimientos, normas, etc. De diferentes clases de auditoria con el objeto de lograr no solo el avance en su campo del conocimiento si no brindar una mayor satisfacción de los servicios profesionales que se podrían prestar al usarlo. Esta clasificación no solo es importante puesto que si se llega a una división adecuada, a precisar sus ramas, serán muchos los avances teóricos que se podrán dar en cada una de ellas. Como se sabe la mayoría de los autores se han limitado a describir el fruto de sus experiencias en una codificación exhaustiva de los pasos (métodos, técnicas, procedimiento, papeles de trabajo, etc.) que deben seguirse para hacer una auditoria lo cual definitivamente no es teoría sino “una práctica” carente de un cuerpo teórico en el que dicha práctica pueda sustentarse eficientemente. Precioso es recordar que la auditoria tuvo sus orígenes en forma similar “a la ley, a la costumbre, con formas y procedimientos prescritos” aunque su aplicación práctica parece no necesitar de ellos ni de su teoría. Ese deseo de algunos contadores profesionales de utilizar lo indispensable para desarrollar su trabajo sin mirar al mundo que les circunda llevo a un autor anónimo a escribir: “Han encontrado poco éxito los intentos para persuadir a la profesión de la Contaduría Pública para que contemple sus responsabilidades desde un ángulo más amplio, en los últimos veinte o veinticinco años hay poca o ninguna evidencia que muestre que el contador profesional, como contador profesional haya producido una sola idea de valor para la industria o para el Estado. El contador se ha limitado meramente a marcar y suponer y confiar en Dios”

Auditoria interna.

Si es desarrollada por personas que dependen de la empresa, quienes revisan aspectos que interesan a la administración de la misma. El Auditor Interno se encargara de ver que las políticas y los procedimientos establecidos por la empresa se apliquen de manera consistente en todas las divisiones o departamentos de la misma.

Auditoria externa o independiente.

Efectuada por profesionales que no dependen del negocio ni económicamente ni laboralmente y a quienes se reconoce un juicio imparcial merecedor de la confianza de terceros. El objeto de su trabajo es la emisión de un dictamen el cual puede basarse, o en un examen del aspecto contable de la empresa de o en el aspecto contable y operativo de la misma.

Auditoría administrativa.

Examen crítico de la estructura orgánica de la empresa, de sus métodos de operación y del empleo que dé a sus recursos humanos y materiales. Su objetivo será el describir deficiencias o irregularidades en alguna de sus partes, analizarlas a dar posibles soluciones ayudando así a la dirección a lograr una administración más eficiente. Se observa en la definición que incluye la evaluación de procedimientos operativos.

Auditoría financiera.

Examen de las operaciones y cifras de una entidad económica efectuado por un profesional en contaduría Pública, Administrador de Empresas, Economista bajo ciertos requisitos y procedimientos que se denominan normas de Auditoría, con el fin de expresar un dictamen e informe profesional.

Si los estados financieros presentan razonablemente la situación financiera y al resultado de las operaciones de la entidad examinada.

Si los estados financieros fueron elaborados de conformidad con Principios de contabilidad Generalmente Aceptados, aplicados uniformemente.

La actividad profesional la desarrolla el Contador público, Administrador de Empresa, Economista independiente ya sea en su calidad de Auditor externo o interno, o como revisor fiscal. Sería necesario aclarar en este concepto, que procedimientos y normas de auditoría según diferentes tratadistas, no son términos homogéneos. Los procedimientos se refieren a actos que deben ejecutarse y las normas se relacionan con los requisitos mínimos que deben seguirse en la ejecución de esos actos y las metas que pueden lograrse usando adecuadamente los procedimientos de Auditoría.

Auditoría operacional.

Se presenta cuando el Auditor profesional conjuntamente con el examen de estados financieros revisa las áreas de operación de la empresa, emite un dictamen y hace recomendaciones sobre la manera de operar mayor eficiencia y eficacia para obtener mejores beneficios.

Al respecto el boletín No. 1 de la Comisión de Auditoría Operacional del IMCP. Expresa: "Por Auditoría Operativa debe entenderse el servicio adicional que presta el Contador Público en carácter de Auditor Externo cuando coordinadamente con el examen de los estados financieros examina ciertos aspectos administrativos con el propósito de lograr incrementar la eficiencia y la

eficacia operativa de su cliente, a través de proponer las recomendaciones que considere adecuadas”

De lo anterior se deduce que cuando el auditor sea contratado para efectuar un servicio de auditoría operacional, no coordinado con el de estados financieros, este servicio no será de auditoría operativa aunque en ambos casos se tenga el propósito de hacer recomendaciones que incrementen la eficiencia en las operaciones de la empresa.

Auditoría social.

Se relaciona con el proceso de investigación y evaluación de la responsabilidad social de la organización para con grupos de personas que tienen relación con ella esto es, los clientes, empleados, dueños, proveedores y comunidad en general en lo relacionada a salud, educación y bienestar en general. Su enfoque puede darse en términos de evaluar:

- a. La actuación social de la organización para desarrollar indicadores sobre calidad de vida.
- b. Las interrelaciones de la organización con los cinco (5) sectores mencionados.
- c. La responsabilidad o Irresponsabilidad de la organización por los requerimientos sociales.

Auditoría de sistemas.

Puede enfocarse hacia la evaluación del departamento y/o del área de sistemas, sus proyectos y aplicaciones y emitir un informe sobre los controles, las formas de operar y en general sobre el tratamiento dado a toda la información que se procesa electrónicamente.

Auditoría de cumplimiento

La Auditoría de Cumplimiento es la comprobación o examen de las operaciones financieras, administrativas, económicas y de otra índole de una entidad para establecer que se han realizado conforme a las normas legales, reglamentarias, estatutarias y de procedimientos que le son aplicables. Esta auditoría se practica mediante la revisión de los documentos que soportan legal, técnica, financiera y contablemente las operaciones para determinar si los procedimientos utilizados y las medidas de control interno están de acuerdo con las normas que le son aplicables y si dichos procedimientos están operando de manera efectiva y son adecuados para el logro de los objetivos de

la entidad. [Yanel Blanco Luna, en su libro Normas y Procedimientos de Auditoría Integral, ECOE Ediciones, Santa Fe de Bogotá-Colombia, 2006, pág.189].

Auditoria de Desempeño.

Son el examen objetivo, sistemático, multidisciplinario, propositivo, organizado y comparativo de las actividades gubernamentales enfocadas a la ejecución de una política pública, general, institucional, sectorial o regional, así como de aquellas inherentes al funcionamiento de los entes públicos, a nivel institucional, de programas, de proyectos o de unidad administrativa.

Miden el impacto social de la gestión pública y comparan lo propuesto con lo alcanzado.

Dicho examen incluye la identificación de fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora.

1.2.2 Desempeño

La presente investigación aborda de manera central la respuesta que ha tenido la administración pública estatal para adoptar un nuevo modelo de gestión pública, con base en el análisis de una serie de procesos de adaptación y aprendizaje continuos que evolucionan en interacción con el ambiente institucional (Culebro, 2008). Debe tomarse en cuenta que gran parte de la literatura sobre la reforma administrativa en Perú sólo se refiere a la evaluación del éxito o la falta de éxito de las políticas públicas.

El desempeño laboral se puede definir, según Bohórquez, como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado (citado en Araujo y Guerra, 2007).

Además otra definición interesante es la que usa Chiavenato, ya que expone que el desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral (citado en Araujo y Guerra, 2007) En este sentido, el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos.

También otro aporte importante en la conceptualización del desempeño laboral es dada por Stoner, quien afirma que el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con

anterioridad (citado en Araujo y Guerra, 2007). Así, se puede notar que esta definición plantea que el Desempeño Laboral está referido a la manera en la que los empleados realizan de una forma eficiente sus funciones en la empresa, con el fin de alcanzar las metas propuestas.

Sin embargo, otro concepto fundamental y que va más acorde con esta investigación es la que utilizan Milkovich y Boudreau, pues mencionan el desempeño laboral como algo ligado a las características de cada persona, entre las cuales se pueden mencionar: las cualidades, necesidades y habilidades de cada individuo, que interactúan entre sí, con la naturaleza del trabajo y con la organización en general, siendo el desempeño laboral el resultado de la interacción entre todas estas variables (citado en Queipo y Useche, 2002).

Zerilli, (1973): Es una apreciación sistemática del valor que un individuo demuestra por sus características personales y/o presentación con respecto a la organización de la que forma parte, expresado periódicamente conforme a un preciso procedimiento por una o más personas encargadas, que conozcan al individuo y su trabajo.

Sikula, (1989): Es la asignación de un valor a cada actuación del empleado, con el objetivo de facilitar la toma de decisiones y lograr resultados.

Koontz, (1990): Implica la medición y corrección de actividades de los subordinados para asegurar que estén llevando a cabo los planes y alcanzar los objetivos fijados por la alta gerencia.

Werther & Davis, (1992): Es el proceso mediante el cual las organizaciones estiman el rendimiento global de los trabajadores.

Harper & Lynch, (1992): Es una técnica o procedimiento que pretende apreciar, de la forma más sistemática y objetiva posible, el rendimiento de los empleados de una organización. Esta evaluación se realiza sobre la base de los objetivos planteados, las responsabilidades asumidas y las características personales.

Chiavenato, (1995): Es un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo.

Puchol, (1995): Es procedimiento continuo, sistemático, orgánico y en cascada, de expresión de juicios acerca del personal de una empresa, en relación con su trabajo habitual, que pretende sustituir a los juicios ocasionales y formulados de acuerdo con los más variados criterios.

Byars & Rue, (1996): Es un proceso destinado a determinar y comunicar a los empleados la forma en que están desempeñando su trabajo y, en principio, a elaborar planes de mejora.

Cuesta Santos, (1999): Consiste en un procedimiento que pretende valorar, de la forma más sistemática y objetiva posible, el rendimiento de los empleados en la organización. Este se realiza sobre la base del trabajo desarrollado, los objetivos fijados, las responsabilidades asumidas junto a las condiciones de trabajo y las características personales.

Mesa Espinosa, (2000): Consiste en la identificación y medición de los objetivos de la labor que desempeña un individuo, la forma en que utiliza los recursos para cumplir esos objetivos y la gestión del rendimiento humano en las organizaciones.

Carlos Martínez, (2002): Es medir el grado en que cada trabajador mantiene su idoneidad y cumple o alcanza los objetivos del cargo o puesto que desempeña (eficacia), así como la forma en que utiliza sus recursos para lograr dichos objetivos (eficiencia).

Morales Cartaya, (2009): Proceso continuo y periódico de evaluación a todos los trabajadores del cumplimiento de la idoneidad demostrada, las competencias y los resultados de trabajo para lograr los objetivos de la empresa, realizado por el jefe inmediato, partiendo de la autoevaluación del trabajador y los criterios de los compañeros que laboran en el área. Sin la evaluación del desempeño no hay desarrollo individual.

Medición del desempeño de la administración pública en Perú

El Estado es considerado una gran organización cuya complejidad rebasa con mucho la que se observa en las instituciones o empresas particulares. Esto se debe a la gran cantidad de actividades de las que se ocupa, las cuales, de

manera creciente, se ven multiplicadas por el constante desarrollo de la vida social, que exige la satisfacción de los nuevos imperativos que surgen paulatinamente y que el Estado, en su papel organizador de la sociedad, se ve obligado a afrontar mediante la prestación de los servicios necesarios para satisfacer las necesidades colectivas. Por ello es que el Estado peruano ha incrementado en grandes proporciones el empleo de personas que desempeñen las tareas que aquél debe realizar, ya que, al igual que en una empresa que atiende los demás ámbitos del desarrollo de los pueblos, el brazo ejecutor para estas actividades lo constituye el ser humano. En efecto, para cumplir con los fines que históricamente el hombre le ha asignado al Estado, éste efectúa un gran número de acciones a través de sus órganos, los que a su vez las llevan a cabo por conducto de seres humanos que, en su carácter de servidores del Estado, son quienes en última instancia realizan materialmente las labores.

Con base en lo anterior, es evidente que el Estado concreta materialmente sus ideas y cumple con los fines que históricamente se le han asignado por medio del esfuerzo de los seres humanos (Segovia, 2003).

A este cuerpo de hombres avocados a la actividad al servicio del Estado se le denominó burocracia, término que desde sus inicios asumió una connotación negativa al ser utilizado para identificar el formalismo, la altanería, el despilfarro de recursos, la falta de entusiasmo para desarrollar funciones, la corrupción y la adopción de trámites excesivos que caracterizan al aparato administrativo.

En este sentido, la actividad estatal, denominada comúnmente organización administrativa, la efectúa el gobierno mediante personas que reciben el nombre de funcionarios, servidores públicos, trabajadores al servicio del Estado o burócratas, quienes realizan una actividad material, intelectual o de ambos géneros a efecto de que el Estado cumpla con las funciones que tiene encomendadas (Camacho, 1995).

La función pública realizada por los trabajadores al servicio del Estado, aun cuando se encuentra vinculada con la actividad de éste, no debe confundirse con ella, ya que la primera se refiere a la capacidad de acción que guarda todo trabajador y la segunda está identificada con todas las acciones a cargo del gobierno. “La capacidad de acción llamada función pública implica

una relación laboral entre el Estado y el servidor” (Martínez, 1991, p.302).

En el gobierno estatal de Puebla, aun cuando se aspira a la transformación y se comprometió la actualización de criterios de selección, reclutamiento y adscripción del personal, transparentando las remuneraciones de los funcionarios públicos a partir de un programa de desarrollo de la calidad del servicio por dependencia y por descripción de puestos, esto no se ha efectuado; lo mismo sucede con la selección del personal con base en talentos, competencias y descripción de puesto, sin mencionar que no se cuenta con programas de capacitación continua y desarrollo profesional acordes al diagnóstico de necesidades, lo que permitiría impulsar la actualización profesional mediante convenios con instituciones educativas y con el Instituto de Administración Pública del Estado de Puebla (Martínez, 1991).

Por todo lo anterior, es importante dejar en claro los conceptos que de manera estratégica desarrollan las organizaciones que ha aprendido que es su capital humano es lo que las lleva al éxito (Segovia, 2003).

Indicadores de desempeño

Los indicadores de desempeño son utilizados para monitorear el ejercicio y los factores de éxito de los procesos o actividades de una organización que alinea sus metas sobre la base de este esquema de trabajo, el cual es una herramienta de análisis que mejora los niveles de servicio y constituye un apoyo para el entendimiento a fondo de metas, operaciones y seguimiento de procesos.

Los conceptos anteriores representan elementos de éxito que pueden ser introducidos y operados por etapas, de acuerdo con estrategias y modelos de operatividad, para medir el progreso por procesos; de esta manera se crea una base para la medición del desempeño; se incrementa la eficiencia operacional; se identifican las oportunidades de mejora de procesos y se planean las inversiones futuras en tecnología y en un posible outsourcing (Bonney, 2005).

Trabajo en equipo

El trabajo en equipo es fundamental para el cumplimiento de los objetivos previamente planificados por cualquier organización; estos objetivos deberán ser multidisciplinarios y contar con un número reducido de personas con capacidades complementarias comprometidas con un propósito y objetivo

común, lo que facilita el cumplimiento de metas y el logro de resultados generales.

La implementación de trabajo en equipo fortalece la filosofía organizacional que se identifica con personas que tienen un pensamiento diferente, pero que poseen el compromiso de lograr los mismos objetivos por medio de procedimientos, técnicas y estrategias comunes, los cuales deben estar bien organizados y contar con responsabilidades bien definidas por un líder, quien debe ser aceptado por los integrantes como guía que dota a la organización de reglas y orienta los esfuerzos.

Trabajar en equipo permite sistematizar los procesos con miras a una mayor productividad; de esta manera se logra un incremento en la rentabilidad y una mejoría en los resultados del clima organizacional, a la vez que se forman líderes con creatividad en la solución de problemas, se desarrolla la tolerancia y se incentiva la integración. Con esto se incrementa el rendimiento y disminuye la rotación de personal (Johansen, 1997).

Componentes de trabajo en equipo

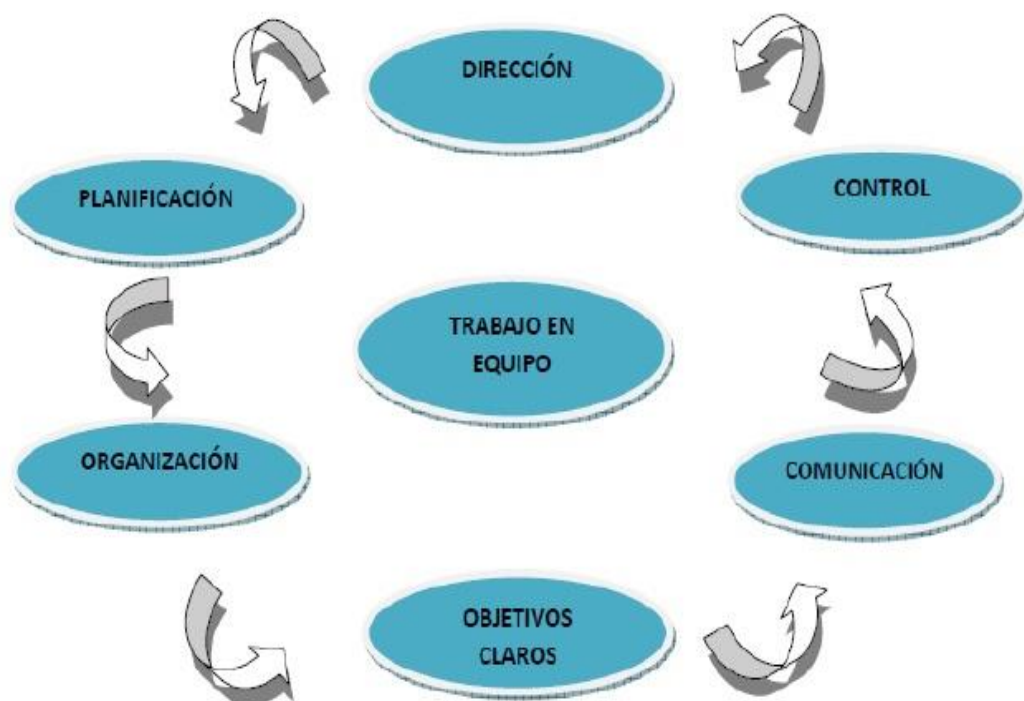


Figura N°01 Componentes de trabajo en equipo

El cuadro anterior muestra que para trabajar en equipo es importante tomar criterios como dirección, planificación, organización, tener objetivos claros, la comunicación y el control. Además cada uno de ellos tiene la misma importancia y van de la mano.

Innovación

"Es el proceso en el cual a partir de una idea, invención o reconocimiento de una necesidad se desarrolla un producto, técnica o servicio útil hasta que sea comercialmente aceptado" (Escorsa, 1997, p.19).

Existen muchas formas de gestionar la innovación. Primero debe definirse por qué se desea innovar; es necesario, establecer objetivos claros y determinar cuál es el impacto que se espera. "La innovación es el elemento clave que explica la competitividad" (Escorsa, 1997, p.19). De igual forma, la innovación consiste en la generación de nuevas ideas, tecnologías o formas de gestión. Este concepto es fundamental para la competitividad de una organización y no es excluyente con respecto al anterior: las ideas nuevas pueden servir para desarrollar o mejorar un proceso, servicio o producto.

La innovación, es un factor que impulsa o logra una ventaja competitiva para una organización. Fomentarla es necesario para permanecer siempre a la vanguardia (Escorsa, 1997).

Satisfacción

La mayor parte de la investigación en comportamiento organizacional se ha interesado en tres actitudes: compromiso con el trabajo, satisfacción laboral y compromiso organizacional.

A continuación se describirá cada uno de estos conceptos.

Compromiso con el trabajo

Puede definirse como el grado en que una persona se identifica con su trabajo, participa activamente en él, considera su desempeño importante para la autovaloración, le presta importancia a las metas y los objetivos propios y se esfuerza constantemente para cumplirlos. Un compromiso elevado con el trabajo implica identificarse con la labor que se lleva a cabo, más que con la organización; de esta manera, el trabajador puede sentirse insatisfecho con la organización, pero reconoce la importancia de su labor y pugna para

sacar adelante su trabajo. (Robbins, 2004).

Satisfacción laboral

También llamada satisfacción del trabajo, se refiere a la actitud general de un individuo hacia su empleo. (Robbins, 2004). Se debe tener presente que la labor de una persona es mucho más que las actividades normales, como ordenar documentos o esperar clientes. Cada trabajo requiere interacción entre los directivos y los demás empleados para fomentar un buen ambiente laboral y alcanzar los objetivos deseados.

La satisfacción laboral tiene relación con el desempeño: “un trabajador feliz es un trabajador productivo” (Robbins, 2004, p.179). Mientras el empleado se encuentre motivado y contento con las actividades que realiza y con el ambiente laboral, pondrá mayor tesón en sus actividades y obtendrá mejores resultados.

Compromiso organizacional

Es el grado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, considera las metas y objetivos de la institución como comunes y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros (Robbins, 2004). El empleado puede llegar a sentirse insatisfecho con el trabajo que realiza, pero de manera pasajera, sin estar descontento con la organización como un todo. Según Robbins (2004), en su libro Comportamiento organizacional, de acuerdo con varios estudios el compromiso organizacional es el mejor indicador para diagnosticar partes importantes del desempeño laboral, como el ausentismo y la rotación de personal. Es de suma importancia promover el compromiso de los individuos con las organizaciones para que haya un crecimiento conjunto.

Eficiencia

Idalberto Chiavenato (2004), en su libro Introducción a la teoría general de la administración, define la eficiencia como la utilización correcta de los recursos disponibles. En términos generales, la eficiencia se refiere a los recursos empleados y los resultados obtenidos. Asimismo, representa una capacidad o cualidad importante de las empresas u organizaciones, cuyo propósito siempre es alcanzar metas aunque impliquen situaciones complejas y muy competitivas. La pregunta básica de este concepto es: ¿cómo podemos hacer mejor nuestra labor?

Por otra parte, la eficiencia se enfoca principalmente en los medios para resolver problemas, ahorrar gastos, cumplir tareas y obligaciones, así como en capacitar a los subordinados por medio de un enfoque reactivo para que cumplan con las labores establecidas (Chiavenato, 2004).

Eficacia

La eficacia se relaciona con el concepto de productividad y agrega una idea de expectación o deseabilidad. Como dice Peter Drucker: “hacer lo que está bien”. Otra definición de eficacia es “obtener el efecto deseado o producir el resultado esperado” (Fitz-enz, 1999, p.269).

La eficacia o efectividad hace énfasis en los resultados, es decir, en hacer las cosas correctas lograr objetivos y crear más valores. Este concepto busca el para qué se hacen las cosas, cuáles son los resultados que se persiguen. La pregunta básica es: ¿qué deberíamos estar haciendo?

De lo que se trata es de tener claro a qué debemos darle prioridad en el momento de definir nuestra estrategia e identificar lo que debemos hacer antes de ocuparnos de solucionar aquello que llevamos a cabo. En pocas palabras, eficacia es hacer bien las cosas maximizando los esfuerzos y recursos orientados al cumplimiento de objetivos y metas bien definidas.(Fitz-enz, 1999).

Crecimiento personal

Son diversas las herramientas y los conocimientos actuales en favor del crecimiento personal, tales como la programación neurolingüística, la terapia Gestalt, la análisis transaccional, el desarrollo de la autoestima y la asertividad o la psicología transpersonal, entre otros, los cuales aportan lineamientos y sugerencias que al ser puestos en práctica ayudan a impulsar nuestro crecimiento y a alcanzar esa personalidad que anhelamos lograr en nuestro tránsito por este plano.

El crecimiento personal requiere de una gerencia que sepa motivar al personal, pues cada individuo tiene necesidad de logros, así como aspiraciones, habilidades, destrezas y conocimientos, es decir, un potencial al que debe dársele la oportunidad, un capital considerable de factor humano. Toda empresa actual debe garantizar eficiencia y productividad; también requiere presentar un buen producto o servicio con calidad y con atributos particulares que lo hagan competitivo. Es necesario que no desperdicie el

talento humano que posee y que lo incentive proporcionándole toda la ayuda necesaria para que los trabajadores se sientan satisfechos y ofrezcan buenos resultados.

Cada vez más compañías ven a las personas que se desempeñan en ellas como su recurso principal y procuran capacitarlas para que trabajen de manera más efectiva. Sin embargo, el coaching va más allá y agrega otros ingredientes a la iniciativa de desarrollo: la vida laboral de una persona es más efectiva si ésta pone en acción sus metas, sueños y valores, tanto en el la empresa como en el resto de su vida. De aquí que el aspecto más importante de la tarea del coach sea aumentar la inteligencia, el control y la responsabilidad de una persona sobre su propia existencia y liberar la expresión de sus talentos y fortalezas para que alcance mayor consistencia e integración entre su vida laboral y su vida personal.

Productividad

Una parte básica de la naturaleza humana anhela el alcanzar, lograr, conseguir hacerlo mejor en el futuro que en el pasado. La productividad es la fuente del éxito.

Si se analiza la palabra productividad se puede descomponer en los dos términos que la componen: producción y actividad. Productividad es el grado de utilización efectiva de cada elemento de producción. Es, sobre todo, una actitud mental buscando la constante mejora de lo que existe (Koontz, 1998). Está basada en la convicción de que uno puede hacer las cosas mejor hoy que ayer y mejor mañana que hoy. Requiere esfuerzos continuados para adaptar las actividades económicas a las condiciones cambiantes y aplicar nuevas técnicas y métodos. Es la firme creencia en el progreso humano.

El concepto más generalizado de productividad es el siguiente:

Productividad = Producción = Resultados logrados + Insumos + Recursos Empleados (Koontz, 1998). De esta forma se puede ver la productividad no como una medida de la producción, ni como la cantidad de bienes que se ha fabricado, sino como una medida de lo bien que se han combinado y utilizado los recursos para alcanzar resultados específicos.

Esta definición de productividad se asocia con el logro de un producto eficiente, de manera que la atención se enfoca en la relación del producto con el insumo utilizado para obtenerlo (Fernández, 2003).

Calidad

La historia del ser humano está ligada a la calidad desde los tiempos más remotos: el hombre al construir sus armas, elaborar sus alimentos y fabricar su vestido observa las características del producto y procura mejorarlo. En los vestigios de las antiguas culturas pueden verse ejemplos de calidad, como las pirámides egipcias y los frisos de los templos griegos (Picazo y Martínez, 1991). El término de calidad ha evolucionado durante la historia, lo que nos ayuda a comprender de dónde proviene la necesidad de ofrecer una mayor calidad del servicio que se proporciona al cliente y a la sociedad y cómo se ha involucrado toda una organización en la consecución de este fin. La calidad se ha convertido en uno de los requisitos esenciales del servicio y en la actualidad es un factor estratégico del que depende la mayor parte de las organizaciones para mantener su posición en el mercado y asegurar su supervivencia.

Según Edward Deming, la calidad no es otra cosa más que una serie de cuestionamientos para una mejora continua. (Goetsch y Davis, 2006). Para J. Jurán (1990), es la adecuación para el uso que satisface las necesidades del cliente. Por su parte, Kaoru Ishikawa define la calidad como desarrollar, diseñar, manufacturar y mantener un producto de calidad que sea económico, útil y siempre satisfactorio para el consumidor.

Con lo anterior, se puede concluir que la calidad se define como "un proceso de mejoramiento continuo, en donde todas las áreas de la empresa participan activamente en el desarrollo de productos y servicios, que satisfagan las necesidades del cliente, logrando con ello mayor productividad" (Deming, 1989).

Economía

Los renombrados economistas, Samuelson y Nordhaus, autores del libro "Economía", definen la economía como: "El estudio de la manera en que las sociedades utilizan los recursos escasos para producir mercancías valiosas y distribuirlas entre los diferentes individuos" [Del libro: Economía, Decimoséptima Edición, de Samuelson Paul y Nordhaus William, Mc Graw Hill, Pág. 4.].

Para Mark Skousen, autor del libro "La Economía en Tela de Juicio", la economía es "el estudio de cómo los individuos transforman los recursos

naturales en productos y servicios finales que pueden usar las personas” [Del libro: La Economía en Tela de Juicio, de Skousen Mark, Addison-Wesley Iberoamericana, Pág. 16.].

Simón Andrade, autor del libro “Diccionario de Economía”, define la economía como: “La recta y prudente administración de los bienes y recursos” [Del libro: Diccionario de Economía, Tercera Edición, de Andrade Simón, Editorial Andrade, Págs. 245 y 246.].

Gregory Mankiw, autor del libro “Principios de Economía”, define la economía como “el estudio del modo en que la sociedad gestiona sus recursos” [Del libro: Principios de Economía, Tercera Edición, de Mankiw Gregory, Mc Graw Hill, Pág. 3.].

Los economistas Benjamín Perles y Charles Sullivan, autores del libro “Economía Para Todos”, proporcionan la siguiente definición de economía: “Estudio de los actos humanos en los asuntos ordinarios de la vida. Explica cómo logra el hombre sus ingresos y cómo los invierte” [Del libro: Principios de Economía, Tercera Edición, de Mankiw Gregory, Mc Graw Hill, Pág. 3.].

Por su parte, el Diccionario de la Real Academia Española, define la economía como: “1) la administración eficaz y razonable de los bienes, 2) el conjunto de bienes y actividades que integran la riqueza de una colectividad o un individuo, 3) la ciencia que estudia los métodos más eficaces para satisfacer las necesidades humanas materiales, mediante el empleo de bienes escasos” [Del sitio web: rae.es, de la Real Academia Española, URL de la Página Web: <http://www.rae.es/>, fecha de obtención de la información: mayo 4 del 2006].

1.3 Justificación

1.3.1 Justificación práctica

La Justificación de nuestra investigación será práctica porque tendrá tendencia a la solución del problema, contribuirá a la mejora de la gestión, en la evaluación y control de los recursos de bienes y servicios, cumplimiento de objetivos y metas trazadas en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 Huarochirí.

1.3.2 Justificación económica

Nuestro estudio tendrá justificación económica, porque permitirá a la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 Huarochirí mejorar procesos que permita integrar en un solo sistema la gestión administrativa, buscando centralizar estas funciones en una sola dirección, optimizando el uso de los recursos y armonizando los esfuerzos para el logro de los objetivos de la entidad.

1.3.3 Justificación Social

Nuestro proyecto tendrá justificación social, porque la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 Huarochirí tiene como una de sus tareas desarrollar las competencias requeridas en el ámbito educativo y desarrollar habilidades y aptitudes de su personal administrativo para ser lo más satisfactorio a sí mismo y a la colectividad docente y ciudadanía en general; considerando que las organizaciones dependen, para su funcionamiento y su evolución, primordialmente del elemento humano con el que cuenta, y aprovechar al máximo de la manera oportuna todos los recursos.

1.4 Problema

La Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 Huarochirí muestra un sistema de Auditoría deficiente, esto es a consecuencia de una falta de un soporte en auditoría de desempeño en el control de su presupuesto asignado por el Gobierno Regional de Lima Provincias que es de S/. 35,715.012.00 Soles al año; distribuidos mensualmente para atender las necesidades básicas para el funcionamiento del servicio educativo en la jurisdicción.

A raíz de múltiples denuncias y quejas por parte de la comunidad en la no correcta distribución de los materiales educativos, mobiliarios y otros artículos para el mantenimiento de las Instituciones Educativas así como la ausencia de profesores en el aula ha creado que la gestión educativa sea deficiente en la ineficacia en la ejecución de su presupuesto; el órgano de control institucional como parte del sistema nacional de control se limita solamente a su plan anual de control, no interactuando con la comunidad razón por el cual es conveniente que en su cuerpo normativo se incluya la auditoría de desempeño como herramienta de control en la ejecución de presupuesto de la UGEL N° 15 Huarochirí; con la participación de la ciudadanía beneficiaria de los servicios educativos.

Frente a esta problemática expuesta se hace necesaria la implementación de la auditoria de desempeño aplicados en exámenes a efectos de que los órganos de control institucional contribuyan al desarrollo y mejora en la UGEL N° 15 Huarochirí.

Los equipos más sensible por su importancia es la oficina de administración está integrado por los equipos de: Contabilidad, Tesorería, Abastecimiento, Personal, el propósito es que estos equipos deben de aplicar las normas y técnicas de control interno con el apoyo del Sistema del control interno y a la vez no solo tomar en cuenta la norma de control interno si no otras normas en aplicación para toda los sectores públicos toda esta aplicación de normas nos lleva a que el personal de la unidad de gestión educativa local N° 15 trabaje con transparencia y utilice los recursos de la gestión pública con eficacia, eficiencia, economía y calidad, según a las entrevistas y cuestionarios realizados a los funcionarios, trabajadores y usuarios de la sede administrativa.

A nivel Nacional las UGELs de las regiones no contaban con información sobre el tema de contratación y adquisiciones en el sector educación y no figuraban los nombres de las empresas con las que contrataban el control interno que es un ejercicio que hace cada funcionario o servidor público para que se cumplan los procedimientos con el fin de que el dinero sea gastado en lo establecido tras los parámetros determinados por la Contraloría, el Minedu realizó un diagnóstico y elaboro tres proyectos pilotos (la distribución de materiales, las recomendaciones de la OCI y el valor referencial de los productos o servicios que se adquiere). El constante cambio de profesionales, genera problemas en la aplicación del control interno, según lo manifestado por la oficina general de etica pública y transparencia del Minedu en el año 2014. A nivel Internacional existe corrupción tanto en la asignación, ejecución y uso del presupuesto educativo. Dado la envergadura del presupuesto educativo de un país, hasta los bajos niveles de corrupción en el manejo financiero pueden representar una pérdida considerable de recursos públicos. La reciente descentralización administrativa en el sistema educativo ha resultado en un aumento del riesgo en la manipulación de las finanzas de la educación, especialmente si no se les suma a los nuevos poderes discrecionales dela autoridades locales, las normas y procedimientos de control y medidas

adecuadas para el desarrollo de capacidad. Ya que más personas tiene acceso a los recursos, y como hay más niveles administrativos involucrados en la financiación de la educación, las oportunidades de fraude y corrupción también han aumentado, según referencia del documentos de trabajo de la Transparency Internacional The global coalition against corruption, año 2007

1.4.1 Problema general

¿Cuál es el nivel de auditoria y desempeño en la unidad de gestión educativa local N° 15 de la provincia de Huarochirí, 2016?

1.4.2 Problema Específico

Problema específico 1

¿Cuál es el nivel de auditoria en su dimensión de planificación en la unidad de gestión educativa local N° 15 de la provincia de Huarochirí, 2016?

Problema específico 2

¿Cuál es el nivel de auditoria en su dimensión de ejecución en la unidad de gestión educativa local N° 15 de la provincia de Huarochirí, 2016?

Problema específico 3

¿Cuál es el nivel de auditoria en su dimensión de elaboración del informe en la unidad de gestión educativa local N° 15 de la provincia de Huarochirí, 2016?

Problema específico 4

¿Cuál es el nivel de auditoria en su dimensión de seguimiento a la implementación de las recomendaciones en la unidad de gestión educativa local N° 15 de la provincia de Huarochirí, 2016?

Problema específico 5

¿Cuál es el nivel de desempeño en su dimensión de eficacia en la unidad de gestión educativa local N° 15 de la provincia de Huarochirí, 2016?

Problema específico 6

¿Cuál es el nivel de desempeño en su dimensión de eficiencia en la unidad de gestión educativa local N° 15 de la provincia de Huarochirí, 2016?

Problema específico 7

¿Cuál es el nivel de desempeño en su dimensión de economía en la unidad de gestión educativa local N° 15 de la provincia de Huarochirí, 2016?

Problema específico 8

¿Cuál es el nivel de desempeño en su dimensión de calidad en la unidad de gestión educativa local N° 15 de la provincia de Huarochirí, 2016?

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

Los niveles de auditoría y desempeño que existen en la unidad de gestión educativa local N° 15 de la provincia de Huarochirí, 2016, se ubican por debajo del nivel muy bueno.

1.5.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

El Nivel de auditoria en su dimensión de planificación en la unidad de gestión educativa local N° 15 de la provincia de Huarochirí, 2016, se ubica por debajo del nivel muy bueno.

Hipótesis específica 2

El nivel de auditoria en su dimensión de ejecución en la unidad de gestión educativa local N° 15 de la provincia de Huarochirí, 2016, se ubica por debajo del nivel muy bueno.

Hipótesis específica 3

El nivel de auditoria en su dimensión de elaboración del informe en la unidad de gestión educativa local N° 15 de la provincia de Huarochirí, 2016, se ubica por debajo del nivel muy bueno.

Hipótesis específica 4

El nivel de auditoria en su dimensión de seguimiento a la implementación de las recomendaciones en la unidad de gestión educativa local N° 15 de la provincia de Huarochirí, 2016, se ubica por debajo del nivel muy bueno.

Hipótesis específica 5

El nivel de desempeño en su dimensión de eficacia en la unidad de gestión educativa Local N° 15 de la provincia de Huarochirí, 2016, se ubica por debajo del nivel muy bueno.

Hipótesis específica 6

El nivel de desempeño en su dimensión de eficiencia en la unidad de gestión educativa local N° 15 de la provincia de Huarochirí, 2016, se ubica por debajo del nivel muy bueno.

Hipótesis específica 7

El nivel de desempeño en su dimensión de economía en la unidad de gestión educativa local N° 15 de la provincia de Huarochirí, 2016, se ubica por debajo del nivel muy bueno.

Hipótesis específica 8

El nivel de desempeño en su dimensión de calidad en la unidad de gestión educativa local N° 15 de la provincia de Huarochirí, 2016, se ubica por debajo del nivel muy bueno.

2.3 Objetivos

2.3.1 General

Identificar los niveles de auditoría y desempeño que existen en la unidad de gestión educativa local N° 15 de la Provincia de Huarochirí, 2016

2.3.2 Especifico

Objetivo específico 1

Identificar cuál es el nivel de auditoria en su dimensión de planificación en la unidad de gestión educativa local N° 15 de la provincia de Huarochirí, 2016.

Objetivo específico 2

Identificar cuál es el nivel de auditoria en su dimensión de ejecución en la unidad de gestión educativa local N° 15 de la provincia de Huarochirí, 2016.

Objetivo específico 3

Identificar cuál es el nivel de auditoria en su dimensión de elaboración del informe en la unidad de gestión educativa local N° 15 de la provincia de Huarochirí, 2016.

Objetivo específico 4

Identificar cuál es el nivel de auditoria en su dimensión de seguimiento a la implementación de las recomendaciones en la unidad de gestión educativa Local N° 15 de la provincia de Huarochirí, 2016.

Objetivo específico 5

Identificar cuál es el nivel de desempeño en su dimensión de eficacia en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 de la provincia de Huarochirí, 2016.

Objetivo específico 6

Identificar cuál es el nivel de desempeño en su dimensión de eficiencia en la unidad de gestión educativa local N° 15 de la provincia de Huarochirí, 2016.

Objetivo específico 7

Identificar cuál es el nivel de desempeño en su dimensión de economía en la unidad de gestión educativa local N° 15 de la provincia de Huarochirí, 2016.

Objetivo específico 8

Identificar cuál es el nivel de desempeño en su dimensión de calidad en la unidad de gestión educativa local N° 15 de la provincia de Huarochirí, 2016

II Marco Metodológico

2.1 Variables

2.1.1 Definición conceptual

De la variable 1 Niveles de auditoría

Según Juan Ramón Santillana González, (2000): el concepto de auditoría significa verificar que la información financiera, administrativa y operacional de una entidad es confiable, veraz y oportuna; en otras palabras, es revisar que los hechos, fenómenos y operaciones se den en la forma en que fueron planeados, que las políticas y lineamientos se hayan observado y respetado, que se cumple con las obligaciones fiscales, jurídicas y reglamentarias en general [Capítulo 1 página 2 Auditoría fundamentos 4ta Edición Editorial Thomson]

2.1.2 Definición conceptual

De la variable 2 Desempeño

Según Carlos Martínez (2002): Es medir el grado en que cada trabajador mantiene su idoneidad y cumple o alcanza los objetivos del cargo o puesto que desempeña (eficacia), así como la forma en que utiliza sus recursos para lograr dichos objetivos (eficiencia).

2.1.2 Definición operacional

Para medir la variable X Auditoría se realizó a través de la aplicación de un cuestionario de 18 preguntas.

Para medir la variable Y Desempeño se realizó a través de la aplicación de un cuestionario compuesto por 12 preguntas.

2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable 1 niveles de auditoría

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION	NIVEL Y RANGO
Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Materia a examinar • Analizar las relaciones causales del problema asociado a examinar • Formular las preguntas y los objetivos de auditoría • Elaborar el programa de auditoría • Elaborar y aprobar el plan de auditoría 	1 - 5		
Ejecución	<ul style="list-style-type: none"> • Organizar el manejo de las evidencias • Recoger los datos • Registrar y procesar los datos • Analizar la información • Elaborar la matriz de resultados • Comunicar los resultados y evaluar los comentarios de los gestores 	6 - 12	5=Siempre 4=Casi siempre 3=A veces	(1) Deficiente (2) Regular (3) Bueno (4) Muy bueno (5) Excelente
Elaboración del Informe	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar el documento que contiene los resultados de la auditoría • Elaborar el informe de auditoría • Aprobar y remitir el informe de auditoría 	13 -14	2=Casi nunca 1= Nunca	
Seguimiento a la implementación del informe	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar el plan de acción • Difundir el informe y el plan de acción • Efectuar el seguimiento del plan de acción • Elaborar el reporte de cierre del seguimiento 	15-18		

Tabla 2

Operacionalización de la variable 2 desempeño en la unidad de gestión educativa local N°15 Huarochirí

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	NIVEL
Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de los programas 	1-2		
Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Selección de los Insumos • Utilización de Activos • Uso de Tiempo 	3- 5	5=Siempre 4=Casi siempre 3=A veces 2=Casi nunca 1= Nunca	(1) Deficiente (2) Regular (3) Bueno (4) Muy bueno (5) Excelente
Economía	<ul style="list-style-type: none"> • Generación de los servicios • Desempeño de las RRHH 	6-7		
Calidad	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidad • Características técnicas • Precisión • Continuidad 	8-12		

2.3 Metodología

Nuestro método de investigación es descriptivo según, Sánchez Carlessi y otros (2002), consiste en describir, analizar e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos relacionados con otras variables tal como se dan en el presente. El método descriptivo apunta a estudiar el fenómeno en su estado actual y en su forma natural; por tanto las posibilidades de tener un control directo sobre las variables de estudio son mínimas, por lo cual su validez interna es discutible.

2.4 Tipo de estudio

Es una investigación aplicada, porque según el autor Álvarez (2010) “Es la utilización de los conocimientos en la práctica, para aplicarlos, en la mayoría de los casos, en provecho de la sociedad” p(5).

Su carácter de nuestra investigación es descriptiva, porque según el autor (Fidias G. Arias (2012)), define a la investigación descriptiva en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento.

Según su alcance nuestra investigación es transversal (seccional y sincrónica), porque según el autor Hernández, Fernández y Baptista (2003, p. 270). Recolecta datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (o describir comunidades, eventos, o contextos). Es como tomar una fotografía de algo que sucede.

2.5 Diseño

Nuestro diseño de investigación es descriptivo solo tiene hipótesis, porque según el autor Tamayo y Tamayo M. (Pág. 35), en su libro Proceso de Investigación Científica, la investigación descriptiva “comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o proceso de los fenómenos. El enfoque se hace sobre

conclusiones dominantes o sobre grupo de personas, grupo o cosas, se conduce o funciona en presente”.

Diseño Correlacional su esquema es el siguiente:

M ————— O

Donde:

M = Muestra o grupo a ser observado

O = Observación o información que se recoge de la muestra

2.6 Población, muestra y muestreo

2.6.1 Población

Un aspecto importante, es definir con claridad y de modo específico la población objetivo de la investigación. Para ello se debemos tener determinadas las características de los elementos que posibiliten identificar la pertenencia o no a la población objetivo. Hernández, R. (2006).

Nuestra investigación la población estuvo formado por 200 trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local N°15 Huarochirí.

2.6.2 Muestra

Nuestra muestra será probabilística que se basan en principios estadísticos y reglas aleatorias. No están sujetas a la voluntad y arbitrariedad del investigador (Hernández Sampieri, y otros)

Este tipo de muestra es la más recomendable, puesto que representa mejor a la población el cual será probabilística aplicado por la siguiente fórmula de Hernández Sampieri.

$$n = \frac{n'}{1+n'/N} = \frac{400}{1+400/200} = 133$$

Por consiguiente, el tamaño de nuestra muestra fue de 133 personas

2.6.3 Muestreo

El muestreo que se realizó en nuestra investigación fue a través del método de muestreo aleatorio simple, en este tipo de muestreo cada elemento de la población tiene las mismas posibilidades de que se le incluya (Lind, Douglas A.)

Para aplicar las encuestas a nuestra unidad de análisis seguimos los siguientes pasos:

De nuestra población que son 200 trabajadores. Se eligió una muestra de 133 personas. Una forma de certificarse de que todos los trabajadores de la población tienen las mismas posibilidades de que se las elija consistió en escribir los nombres de cada trabajador en un papel (200) y depositarlos todos en una caja. Después de mezclarlos, se efectúa la primera selección tomando un papel de la caja sin mirarlo. Se repite este proceso hasta terminar de elegir la muestra de 133 trabajadores.

2.7 Técnicas e instrumento de recolección de datos

La técnica son procedimientos sistematizados y operativos que sirve para dar solución de los problemas prácticos en el presente trabajo de investigación utilizamos la técnica de la encuesta y su instrumento como medio auxiliar para recoger y registrarlos datos empleamos el cuestionario.

Construimos 02 cuestionarios:

La variable X (Niveles de auditoria) consta de 18 preguntas o ítems va a evaluar con encuestas.

La variable Y: (Desempeño) consta de 12 preguntas o ítems va a evaluar con encuestas.

Ambos cuestionario fue de tipo Likert con preguntas cerradas cuyas alternativas de respuestas para cada ítem fue: Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca, nunca.

Estas alternativas de respuestas para el tratamiento estadístico tuvieron una escala numérica de 5, 4, 3, 2, 1 la que nos facilitó el análisis respectivo.

El cuestionario para medir el nivel de conocimiento sobre los niveles de Auditoría se aplicó a los servidores administrativos de la sede institucional y el cuestionario para medir el Desempeño se aplicó a los propios servidores administrativos de la sede institucional.

Validación y confiabilidad del instrumento

La validación de nuestros cuestionarios se dio a través del juicio de dos expertos metodólogos especialistas en elaboración de instrumentos de recolección de datos, especialmente de nuestra Universidad César Vallejo. Para la confiabilidad del instrumento, los dos cuestionarios fueron sometidos al coeficiente Alfa de Cronbach a través del sistema estadístico, utilizando el programa IBM SPSS V21. Como resultado se obtuvieron que la confiabilidad es elevada.

2.8 Métodos de análisis de datos

Hernández, Fernández y Baptista (2010). En el proceso cuantitativo primero se recolectan todos los datos y posteriormente se analizan, además, el análisis es bastante estandarizado (siguiendo un orden: primero, análisis de confiabilidad y validez; segundo, estadística descriptiva; tercero, estadística inferencial). En el proceso cualitativo no es así, tal como se ha reiterado, la recolección y el análisis ocurren prácticamente en paralelo; además, el análisis no es estándar, ya que cada estudio requiere de un esquema a "coreografía" propia de análisis. (p. 623).

Para el procesamiento y análisis de nuestras hipótesis descriptivas, hemos utilizados los intervalos de igual amplitud obtuvimos los puntos de cortes, es decir encontramos las cantidades precisas que ubican a nuestras observaciones en cada una de las categorías deficiente, regular, bueno, muy bueno y excelente.

Así mismo, con los intervalos de igual magnitud, encontramos los números de sujetos (frecuencia) en deficiente, regular, bueno, muy bueno y excelente para nuestra variable. Estos datos fueron ubicados en una tabla

de distribución en la que sometidos al análisis de frecuencia y porcentual se hallaron los porcentajes válidos y los porcentajes acumulados.

Del mismo modo obtuvimos el promedio por la desviación estándar para cada caso.

Con los intervalos de igual amplitud y el análisis de frecuencia y porcentual, encontramos:

Desviación estándar

Esta media de dispersión de datos cualitativos ordinales o nominales el grado de homogeneidad de los valores individuales con respecto al promedio en los siguientes casos:

El nivel de auditoria y el desempeño en la unidad de gestión educativa local N°15 de la provincia de Huarochirí, 2016 (H1)

El nivel de auditoria en su dimensión de planificación en la unidad de gestión educativa local N° 15 de la provincia de Huarochirí, 2016. (H2)

El nivel de auditoria en su dimensión de ejecución en la unidad de gestión educativa local N° 15 de la provincia de Huarochirí, 2016. (H3)

El nivel de auditoria en su dimensión de elaboración del informe en la unidad de gestión educativa local N° 15 de la provincia de Huarochirí, 2016. (H4)

El nivel de auditoria en su dimensión de seguimiento a la implementación de las recomendaciones en la unidad de gestión educativa local N° 15 de la provincia de Huarochirí, 2016. (H5)

El nivel de desempeño en su dimensión de eficacia en la unidad de gestión educativa local N° 15 de la provincia de Huarochirí, 2016. (H6)

El nivel de desempeño en su dimensión de eficiencia en la unidad de gestión educativa local N° 15 de la provincia de Huarochirí, 2016. (H7)

El nivel de desempeño en su dimensión de economía en la unidad de gestión educativa local N° 15 de la provincia de Huarochirí, 2016. (H8)

El nivel de desempeño en su dimensión de calidad en la unidad de gestión educativa local N° 15 de la provincia de Huarochirí, 2016(H9)

III Resultados

3.1 Resultados descriptivos

3.1.1 Auditoria y desempeño

Tabla 5

Distribución de niveles de auditoria y desempeño

	Nivel	Baremo	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Excelente	63,76 – 81,00	8	3,0%
	Muy Bueno	46,51 – 63,75	48	18,0%
	Bueno	29,26 – 46,50	126	47,4%
	Regular	13,00 – 29,25	57	21,4%
	Deficiente	< = 12,00	27	10,02 %
Total			266	100,00

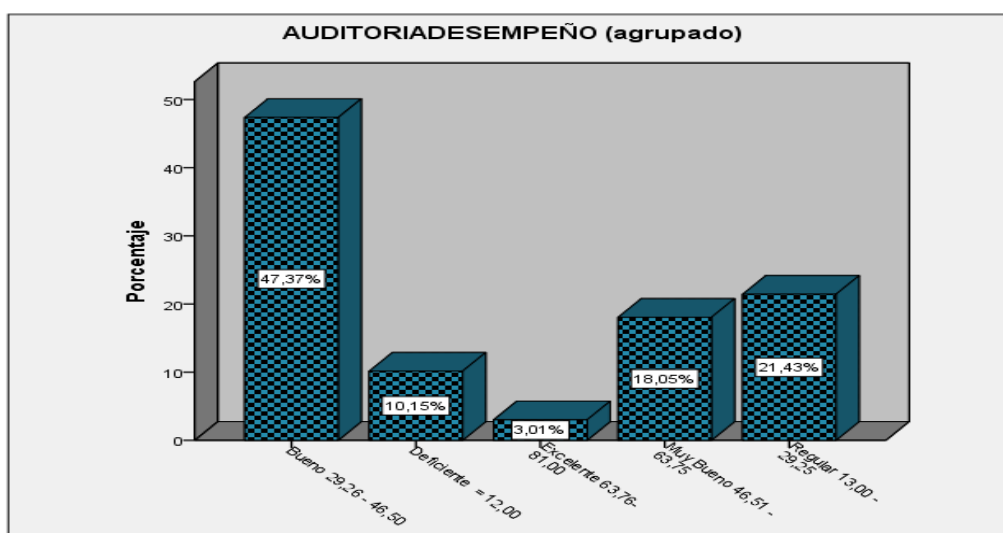


Figura 1 Niveles de auditoria y desempeño en la unidad de gestión educativa local N°15 provincia de Huarochirí

Interpretación:

En la figura 1 se observa que la mayoría de los trabajadores administrativos (47.37%), se ubican debajo del nivel Muy Bueno. Con una buena auditoria podrían pasar al nivel Muy Bueno.

3.1.2 Nivel de auditoria en su dimensión planificación

Tabla 6

Distribución niveles de auditoria en su dimensión planificación

	Nivel	Baremo	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Excelente	20 - 24	25	18,8%
	Muy Bueno	16 - 19	13	9,8%
	Bueno	11 - 15	56	42,1%
	Regular	6 - 10	29	21,8%
	Deficiente	<= 5	10	7,5%
	Total		133	

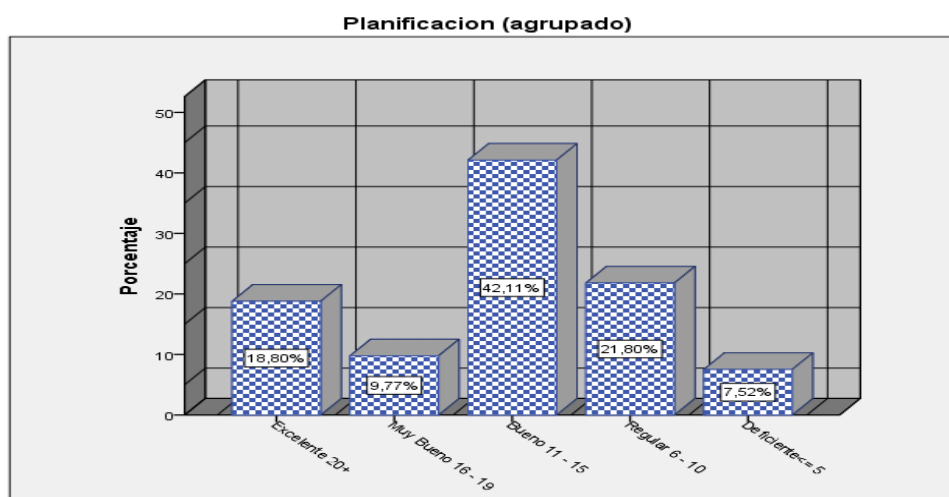


Figura 2 Nivel de auditoria en su dimensión planificación en la unidad de gestión educativa local N°15 provincia de Huarochirí

Interpretación:

En la figura 2 se observa que la mayoría de los trabajadores administrativos (42.11%), se ubican debajo del nivel Muy Bueno. Con una buena planificación podrían pasar al nivel Muy Bueno.

3.1.3 Nivel de auditoria en su dimensión ejecución

Tabla 7

Distribución niveles de auditoria en su dimensión ejecución

	Nivel	Baremo	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Excelente	24 - 28	12	9,0%
	Muy Bueno	19 - 23	21	15,8%
	Bueno	13 - 18	61	45,9%
	Regular	8 - 12	29	21,8%
	Deficiente	<= 7	10	7,5%
	Total		133	

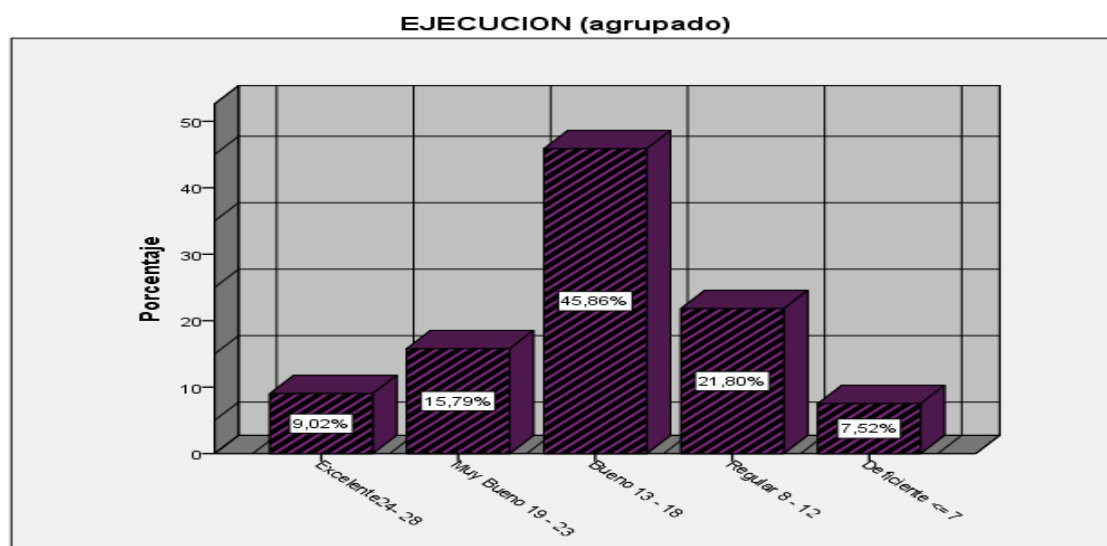


Figura 03 Nivel de auditoria en su dimensión ejecución en la unidad de gestión educativa local N°15 provincia de Huarochirí

Interpretación:

En la figura 3 se observa que la mayoría de los trabajadores administrativos (45.86%), se ubican debajo del nivel Muy Bueno. Con una buena ejecución podrían pasar al nivel Muy Bueno.

3.1.4 Nivel de auditoria en su dimensión elaboración informe

Tabla 8

Distribución niveles de auditoria en su dimensión elaboración informe

	NIVEL	Baremo	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Excelente	9 - 10	4	3,0%
	Muy bueno	7 - 8	12	9,0%
	Bueno	5 - 6	54	40,6%
	Regular	3 - 4	44	33,1%
	Deficiente	<= 2	19	14,3%
	Total		133	

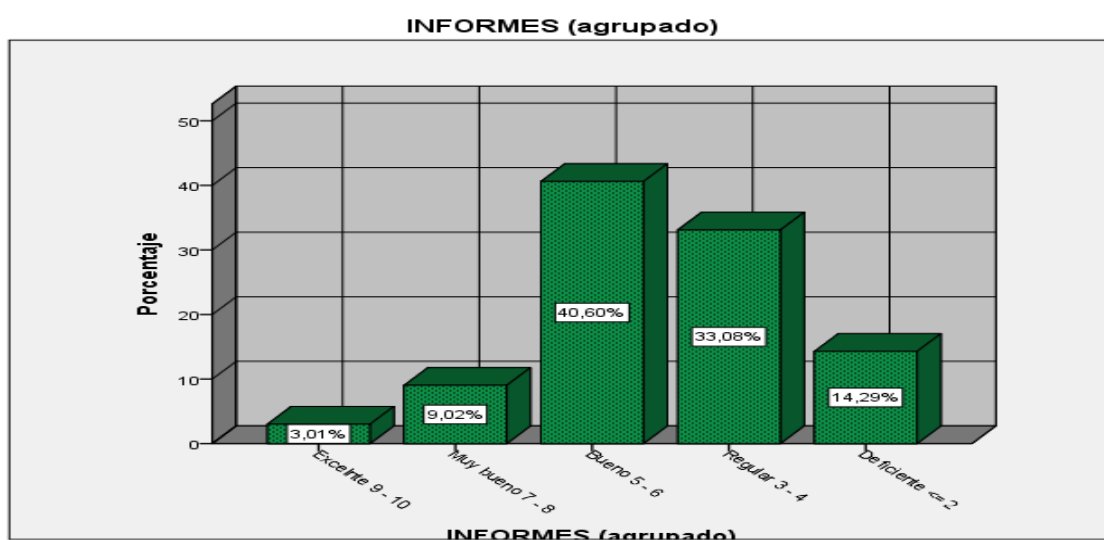


Figura 4 Nivel de auditoria en su dimensión elaboración informe en la unidad de gestión educativa local N°15 provincia de Huarochirí

Interpretación:

En la figura 4 se observa que la mayoría de los trabajadores administrativos (40.60%), se ubican debajo del nivel Muy Bueno. Con una buena elaboración de informe podrían pasar al nivel Muy Bueno.

3.1.5 Nivel de auditoría en su dimensión seguimiento de medidas correctivas

Tabla 9

Distribución niveles de auditoría en su dimensión seguimiento de medidas correctivas

Nivel	Baremo	Frecuencia	Porcentaje
			3,0%
Exclente	17 - 18	4	
Muy Bueno	13 - 16	4	3,0%
Válidos	Bueno	9 - 12	53
	Regular	5 - 8	57
	Deficiente	<= 4	15
	Total	133	

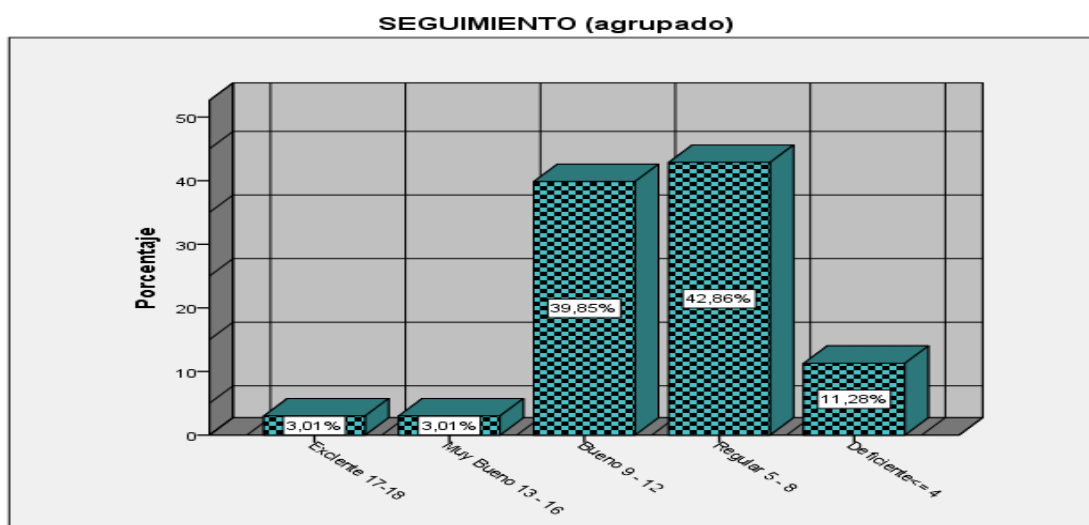


Figura 5 Nivel de auditoría en su dimensión seguimiento de medidas correctivas en la unidad de gestión educativa local N°15 provincia de Huarochirí

Interpretación:

En la figura 5 se observa que la mayoría de los trabajadores administrativos (42.86%), se ubican muy por debajo del nivel Muy Bueno y Bueno. Con un buen seguimiento de medidas correctivas podrían pasar al nivel bueno y Muy Bueno.

3.1.6 Nivel de Desempeño en su dimensión eficacia

Tabla 10
Distribución niveles de desempeño en su dimensión eficacia

	Nivel	Baremo	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Excelente	9- 10	27	20,3%
	Muy Bueno	7 - 8	26	19,5%
	Bueno	5 - 6	18	13,5%
	Regular	3 - 4	31	23,3%
	Deficiente	<= 2	31	23,3%
	Total		133	

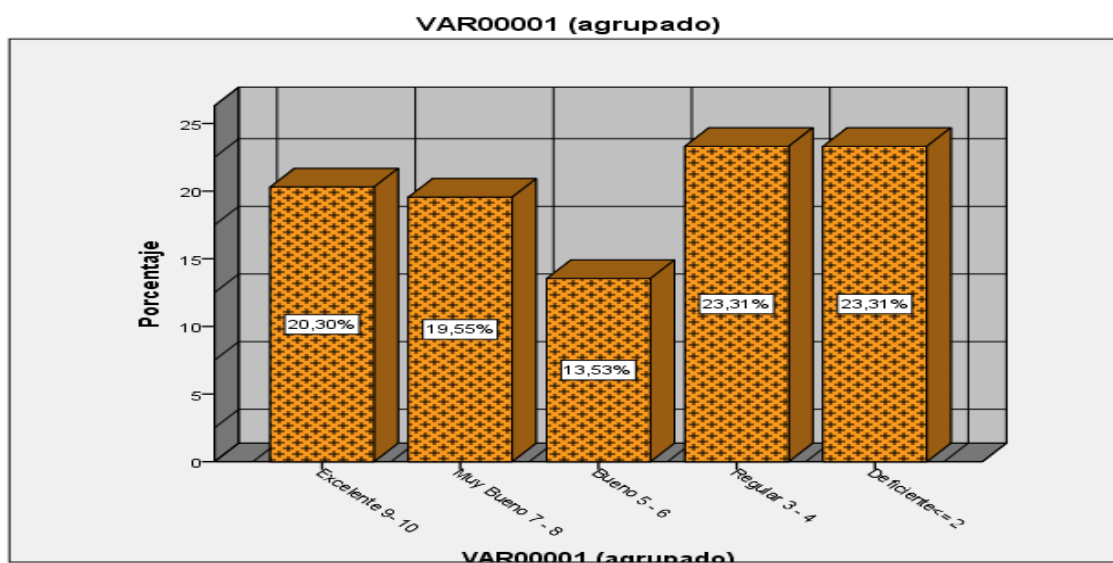


Figura 6 Nivel de desempeño en su dimensión eficacia en la unidad de gestión educativa local N°15 provincia de Huarochirí.

Interpretación:

En la figura 06 se observa que la mayoría de administrativos (23.31%), se ubican debajo del nivel bueno y del Muy Bueno. Con una buena eficacia podrían pasar al nivel bueno y Muy Bueno.

3.1.7 Nivel de desempeño en su dimensión eficiencia

Tabla 11
Distribución niveles de desempeño en su dimensión eficiencia

	Nivel	Baremo	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Excelente	13- 15	18	13,5%
	Muy bueno	10 - 12	17	12,8%
	Bueno	7 - 9	37	27,8%
	Regular	4 - 6	21	15,8%
	Deficiente	<= 3	40	30,1%
	Total		133	

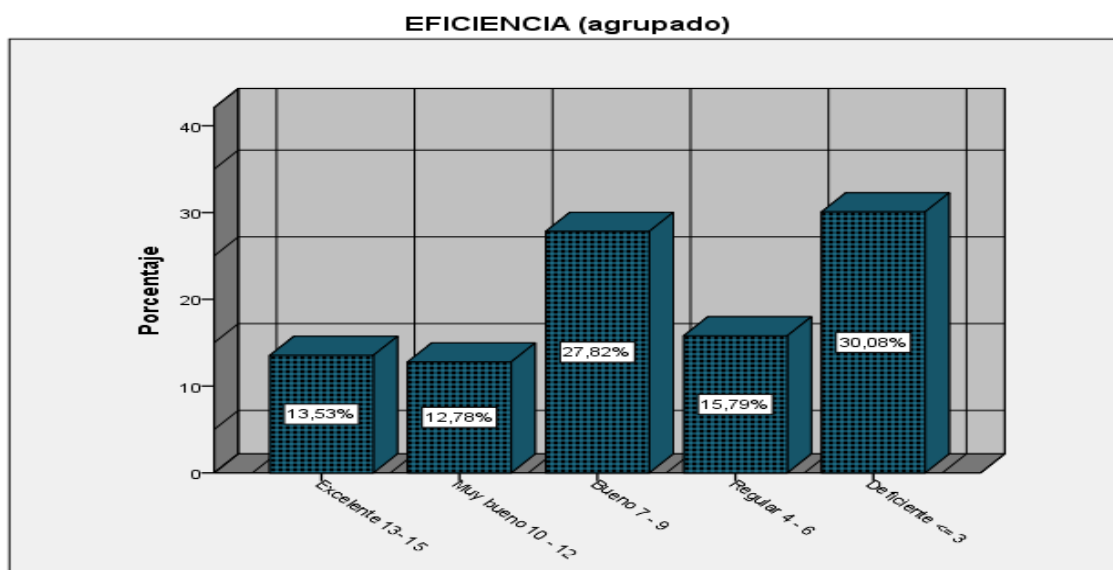


Figura 7 Nivel de desempeño en su dimensión eficiencia en la unidad de gestión educativa local N°15 provincia de Huarochirí.

Interpretación:

En la figura 7 se observa que la mayoría de administrativos (30.08%), se ubican debajo del nivel Muy Bueno. Con una buena eficiencia podrían pasar al nivel Muy Bueno.

3.1.8 Nivel de desempeño en su dimensión economía

Tabla 12

Distribución niveles de desempeño en su dimensión economía

	Nivel	Baremo	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Excelente	9- 10	18	13,5%
	Muy Bueno	7 - 8	14	10,5%
	Bueno	5 - 6	23	17,3%
	Regular	3 - 4	23	17,3%
	Deficiente	<= 2	55	41,4%
	Total		133	

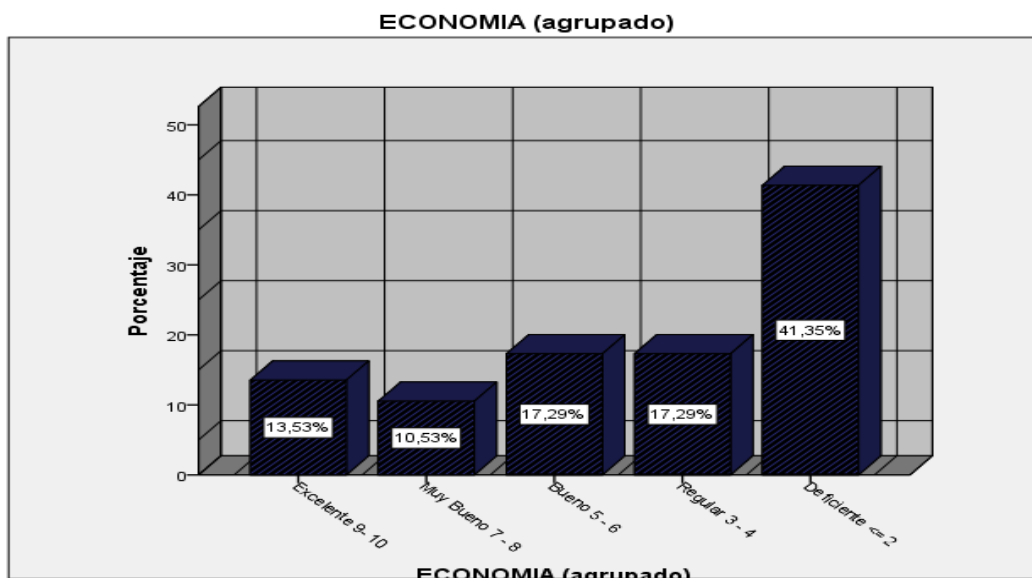


Figura 8 Nivel de desempeño en su dimensión economía en la unidad de gestión educativa local N°15 provincia de Huarochirí.

Interpretación:

En la figura 8 se observa que la mayoría de administrativos (41.35%), se ubican debajo del nivel Muy Bueno. Con una buena economía podrían pasar al nivel Muy Bueno.

3.1.9 Nivel de Desempeño en su Dimensión Calidad

Tabla 13

Distribución niveles de desempeño en su dimensión calidad

	Nivel	Baremo	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Excelente	21 - 25	22	16,5%
	Muy bueno	16 - 20	14	10,5%
	Bueno	11 - 15	44	33,1%
	Regular	6 - 10	18	13,5%
	Deficiente	<= 5	35	26,3%
	Total		133	

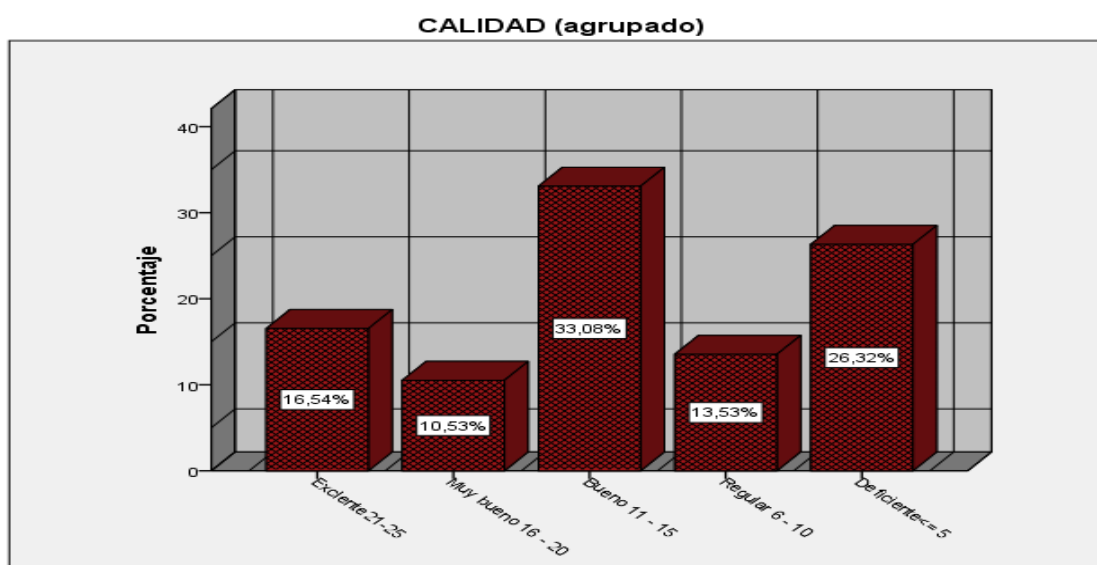


Figura 9 Nivel de desempeño en su dimensión calidad en la unidad de gestión educativa local N°15 provincia de Huarochirí.

Interpretación:

En la figura 9 se observa que la mayoría de administrativos (33.08%), se ubican debajo del nivel Muy Bueno. Con una buena calidad podrían pasar al nivel Muy Bueno.

IV DISCUSIÓN

En cuanto al resultado descriptivo nos permiten prestar atención que los niveles de auditoría y desempeño en la unidad de gestión educativa Local N° 15 de la provincia de Huarochirí, 2016 se ubica por debajo del nivel Muy Bueno debido a que el promedio de las puntuaciones es de 36,09 con una desviación estándar de 14.35 arribando así al nivel Bueno. Como se puede observar en la tabla N° 1, la auditoría y desempeño se ubican por debajo del nivel Muy Bueno. Estos resultados, tiene semejanza con la Auditoría de Gestión y su incidencia en la optimización de los recursos del estado en los procesos de adquisición del sector interior hallazgo del estudio de investigación efectuado por Sebastiani (2013), quien en una de las conclusiones de su tesis dice: “La auditoría de gestión en los recursos del estado optimiza los procesos de adquisiciones en el sector interior”.

Referente a la resultado descriptivo 1, los resultados permiten observar que el nivel de auditoría en su dimensión planificación se ubican por debajo del nivel Muy Bueno debido a que el promedio de las puntuaciones es de 12,93 con una desviación estándar de 5,23 arribando así al nivel Bueno. Como se puede observar en la tabla N° 2, el nivel de auditoría en su dimensión planificación se ubican por debajo del nivel Muy Bueno. Estos resultados, tiene semejanza con la Auditoría de Gestión y su incidencia en la optimización de los recursos del estado en los procesos de adquisición del sector interior hallazgo del estudio de investigación efectuado por Sebastiani (2013), quien en una de las conclusiones de su tesis dice: La participación de la Auditoría de Gestión en los procesos de adquisiciones para el sector interior va a permitir tener un mejor control en las contrataciones, en la elaboración de las bases y la mejor selección de profesionales que integren los comités especiales, tal como lo evidencia la encuesta que arroja los datos obtenidos, que permitieron verificar el sistema de Auditoría de Gestión, programación y control permite una gestión eficiente y eficaz del área de logística de compras; pudiéndose determinar que el trabajo de campo ha

establecido que la Auditoría de Gestión en los recursos del estado optimiza los procesos de adquisiciones en el sector interior”.

En relación resultado descriptivo 2, los resultados permiten observar que el nivel de auditoría en su dimensión ejecución se ubica por debajo del nivel Muy Bueno debido a que el promedio de las puntuaciones es de 15.30 con una desviación estándar de 5.19 arribando así al nivel Bueno. Como se puede observar en la tabla N° 2, la auditoría en su dimensión ejecución se ubican por debajo del nivel Muy Bueno. Partimos conjeturando que el nivel de conocimiento de la ejecución de la auditoría en la entidad constituye uno de los factores que influye en los resultados para alcanzar los objetivos y metas, por consiguiente tiene relación con lo señalado por (Ander - Egg, 2003:147) que dice que es un “Proceso en el cual se ejecuta lo establecido en la planificación partiendo de los resultados obtenidos en la investigación, se pretende alcanzar los objetivos propuestos”.

De acuerdo resultado descriptivo 3, los resultados permiten observar que el nivel de auditoría en su dimensión elaboración de informes se ubican por debajo del nivel Muy Bueno debido a que el promedio de las puntuaciones es de 4,75 con una desviación estándar de 1.76 arribando así al nivel Bueno. Estos resultados, tiene semejanza con la auditoría interna en la optimización del gobierno corporativo a nivel de una empresa de producción de biocombustibles hallazgo del estudio de investigación efectuado por Pardo (2013), quien en una de las conclusiones de su tesis dice: “Los datos obtenidos como producto de la recolección de información permitieron establecer que el grado de independencia y objetividad, y servicios de aseguramiento y consultoría por parte de Auditoría Interna incide en el logro del mayor grado de coordinación entre los intereses de los individuos, las empresas y la sociedad”.

En relación resultado descriptivo 4, los resultados permiten observar que el nivel de auditoría en su dimensión seguimiento a la implementación de las recomendaciones se ubican por debajo del nivel Muy Bueno debido a que el

promedio de las puntuaciones es de 8.84 con una desviación estándar de 3.39 arribando así al nivel Bueno. Estos resultados, tiene semejanza con la auditoría de control de la calidad y los niveles de auto-evaluación y acreditación universitaria hallazgo del estudio de investigación efectuado por Rojas (2014), quien en una de las conclusiones de su tesis dice: “Se pudo establecer en qué la supervisión de la calidad influye significativamente en la calidad de los procesos universitarios, pues una vez implementado el proceso de auditoría en las universidades, éste debe ser supervisado contantemente con el fin de establecer que procesos se deben mejorar y de qué forma.

Referente resultado descriptivo 5, los resultados permiten observar que el nivel de desempeño en su dimensión eficacia se ubican por debajo del nivel Muy Bueno debido a que el promedio de las puntuaciones es de 5,63 con una desviación estándar de 2.87 arribando así al nivel Bueno. Estos resultados, tienen relación con la planificación y ejecución si bien esta relación no era clara al inicio de la investigación y se encontraba enunciada más bien como una hipótesis de trabajo, luego de la investigación es posible encontrar vínculos entre estas tres variables. Así, es posible indicar que para la entidad la planificación y ejecución de la auditoria se encuentran relacionadas con la eficacia, por consiguiente tiene relación con lo señalado por (Reinaldo O. Da Silva, 2002, Pág. 20) que dice que la eficacia es el Logro de los objetivos/resultados propuestos, es decir con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas. La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado.

En cuanto resultado descriptivo 6, los resultados permiten observar que el nivel de desempeño en su dimensión eficiencia se ubican por debajo del nivel Muy Bueno debido a que el promedio de las puntuaciones es de 7,24 con una desviación estándar de 3.94 arribando así al nivel Bueno. Estos resultados, tiene semejanza con la Auditoria de Gestión y su incidencia en la optimización de los recursos del estado en los procesos de adquisición del sector interior hallazgo del estudio de investigación efectuado por Sebastiani

(2013), quien en una de las conclusiones de su tesis dice: “La Auditoría de Gestión y su aplicación sobre los recursos del Estado permite un control eficiente en el proceso de adquisición y uso de los mismos”.

Referente resultado descriptivo 7, los resultados permiten observar que el nivel de desempeño en su dimensión economía se ubican por debajo del nivel Muy Bueno debido a que el promedio de las puntuaciones es de 4,53 con una desviación estándar de 2.83 arribando así al nivel Bueno. Estos resultados, tiene semejanza con la auditoría interna en la optimización del gobierno corporativo a nivel de una empresa de producción de biocombustibles hallazgo del estudio de investigación efectuado por Prado (2013), quien en una de las conclusiones de su tesis dice: “Se ha establecido que el nivel de aporte para la evaluación y mejora de la efectividad de los procesos de gestión de la dirección por parte de Auditoría Interna incide en el fortalecimiento de la economía y fomento de la probidad de la empresa.

En relación resultado descriptivo 8, los resultados permiten observar que el nivel de desempeño en su dimensión calidad se ubican por debajo del nivel Muy Bueno debido a que el promedio de las puntuaciones es de 12.93 con una desviación estándar de 6.63 arribando así al nivel Bueno. Estos resultados, tiene semejanza con la auditoría de control de la calidad y los niveles de auto-evaluación y acreditación universitaria hallazgo del estudio de investigación efectuado por Rojas (2014), quien en una de las conclusiones de su tesis dice: “ Se logró determinar qué las actividades de control de calidad influyen significativamente en la certificación de la evaluación y acreditación universitaria, pues cada una de las actividades de control en un proceso de auditoría son importantes ya que permiten revisar problemas en diferentes áreas y procesos, de tal manera se superen en el corto y mediano plazo”.

V. CONCLUSIONES

1. Los niveles de auditoria y desempeño en la unidad de gestión educativa local N° 15 de la provincia de Huarochirí, 2016, se ubica por debajo del nivel Muy Bueno, porque el promedio de las puntuaciones de las variables auditoria y desempeño es de 36,09 llegando así al nivel Bueno.
2. El nivel de auditoria en su dimensión planificación en la unidad de gestión educativa local N° 15 de la provincia de Huarochirí, 2016, se ubica por debajo del nivel Muy Bueno, porque el promedio de las puntuaciones en la dimensión planificación es de 12,93 llegando así al nivel Bueno.
3. El nivel de auditoria en su dimensión ejecución en la unidad de gestión educativa local N° 15 de la provincia de Huarochirí, 2016, se ubica por debajo del nivel Muy Bueno, porque el promedio de las puntuaciones en la dimensión ejecución es de 15,30 llegando así al nivel Bueno.
4. El nivel de auditoria en su dimensión elaboración del informe en la unidad de gestión educativa local N° 15 de la provincia de Huarochirí, 2016, se ubica por debajo del nivel Muy Bueno, porque el promedio de las puntuaciones en la dimensión elaboración del informe es de 4,75 llegando así al nivel Bueno.
5. El nivel de auditoria en su dimensión seguimiento a la implementación de las recomendaciones en la unidad de gestión educativa local N° 15 de la provincia de Huarochirí, 2016, se ubica por debajo del nivel Muy Bueno, porque el promedio de las puntuaciones en la dimensión seguimiento a la implementación de las recomendaciones es de 8,84 llegando así al nivel Bueno.

6. El nivel de desempeño en su dimensión eficacia en la unidad de gestión educativa local N° 15 de la provincia de Huarochirí, 2016 se ubica por debajo del nivel Muy Bueno, porque el promedio de las puntuaciones en la dimensión eficacia es de 5,63 llegando así al nivel Bueno.
7. El nivel de desempeño en su dimensión eficiencia en la unidad de gestión educativa local N° 15 de la provincia de Huarochirí, 2016 se ubica por debajo del nivel Muy Bueno, porque el promedio de las puntuaciones en la dimensión eficiencia es de 7,24 llegando así al nivel Bueno.
8. El nivel de desempeño en su dimensión economía en la unidad de gestión educativa local N° 15 de la provincia de Huarochirí, 2016 se ubica por debajo del nivel Muy Bueno, porque el promedio de las puntuaciones en la dimensión economía es de 4,53 llegando así al nivel Bueno.
9. El nivel de desempeño en su dimensión calidad en la unidad de gestión educativa local N° 15 de la provincia de Huarochirí, 2016 se ubica por debajo del nivel Muy Bueno, porque el promedio de las puntuaciones en la dimensión calidad es de 12, 93 llegando así al nivel Bueno.

VI. RECOMENDACIONES

Del análisis y la interpretación de los resultados de la investigación y las conclusiones a las que se ha llegado, me permito plantear las siguientes recomendaciones:

- 1.- Es importante que la Auditoría Interna en las organizaciones se desarrolle aplicando el nuevo marco de la auditoría de desempeño, con independencia y objetividad, que brinde aseguramiento y consultoría, y agregue valor y mejora en las operaciones; teniendo como responsabilidad evaluar y hacer recomendaciones apropiadas y oportunas para la mejora de los procesos de la entidad como parte de su función de aseguramiento, teniendo como objetivos principales: promover la ética y valores, asegurar la gestión y responsabilidad en el desempeño, comunicar información de riesgos y control, y coordinar las actividades y la información de comunicación entre la administración, el órgano de control institucional y la dirección.
- 2.- La entidad con relación a la planificación de la auditoria se deberá de identificar las áreas más importantes y los problemas potenciales del examen, evaluar el nivel de riesgo y programar la obtención de la evidencia necesaria para examinar los distintos componentes de la entidad auditada.
- 3.- La entidad con relación a la ejecución de la auditoria se deberá obtener las evidencias que sustenten los resultados, las conclusiones y recomendaciones, a fin de que con esta información se elabore la matriz de resultados en base a la cual se obtienen los resultados de la auditoría practicada a la entidad.

- 4.- Se estima sugerir a los auditores de la entidad para que cumplan con formular informes de auditoría de manera oportuna y de calidad, en concordancia con las normas que rigen al respecto, con la finalidad de mejorar la gestión y la toma de decisiones en la entidad.
- 5.- Que en la medida de lo posible, los funcionarios responsables de la entidad, cumplan con la implementación de las recomendaciones emergentes de los informes de auditoría, considerando que éstas, influyen en el ordenamiento administrativo financiero y presupuestal de los recursos públicos.
- 6.- La entidad con relación a su dimensión de eficacia deberá medir los resultados alcanzados en función de los objetivos que se han propuesto, a fin de que se mantengan alineados con la visión que se han definidos, debiendo producir con su gestión un impacto positivo en la población a la que se dirige.
- 7.- La entidad con relación a su dimensión de eficiencia deberá medir los esfuerzos que se requiere para alcanzar los objetivos. El costo, el tiempo, el uso adecuado de factores materiales y humanos, cumplir con la calidad propuesta, debiendo efectuar el uso adecuado de estos factores, en el momento oportuno, al menor costo posible y cumpliendo con las normas de calidad requeridas.
- 8.- La entidad con relación a su dimensión economía deberá tomar como modelo la gestión por resultados de los recursos públicos centrado en el cumplimiento de las acciones estratégicas definidas en el plan operativo institucional para un determinado período de tiempo y con determinados recursos, a fin de gestionar y evaluar el desempeño de la entidad en relación con políticas institucionales definidas para atender las demandas de la sociedad.

- 9.- La entidad con relación a su dimensión calidad, una cantidad representativa de personal administrativo califican nivel bueno, se sugiere seguir fortaleciendo la capacidad de dichos trabajadores, mediante la formación continua de capacitación en el aspecto de la calidad del servicio, que se verá reflejado en la correcta toma de las decisiones, para la mejora de los procesos administrativos.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ander-Egg, 2003:147 “Métodos y Técnicas de Investigación Social IV” Del libro: “Administración», Octava Edición, de Robbins Stephen y Coulter Mary, Pearson Educación, 2005, Págs. 7.

Oliveira Da Silva Reinaldo, 2002, Del libro: “Teorías de la Administración”, International Thomson Editores, S.A. de C.V., Pág. 20

Crosby, P. B. (1989). La calidad no cuesta: El arte de asegurar la calidad. México: CIA, Editorial Continental, S.A de C.V.

Gómez López, R. (2004) Evolución científica y metodológica de la Economía Texto completo en <http://www.eumed.net/cursecon/libreria/>

Álvarez Illaños Juan Francisco (2003). Auditoría Gubernamental. Ed, Instituto de Investigación el Pacífico EIRL.

Alvarado Mairena José. (2010). Gestión del Abastecimiento en la Administración. 1ra Ed, Marketing Consultores SA.

Arens Elder Beasley. (2008). Auditoría un Enfoque Integral. Decima primera Edición. Ed, Pearson. México.

Barboza Q. Karen. (2009). La Primera, 26-06-2009.

Carrillo Vargas Jorge Isaac. (2009). Informe Coso – Resumen Ejecutivo.

Contraloría General de la República. Normas de Control Interno (2006). Ed, Perú.

Contraloría General de la República. Guía para la Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado. (2008) Ed, Perú.

Estupiñan Gaitán Rodrigo (2003). Control Interno y Fraudes. Eco ediciones. Bogotá.

Franklin F Enrique Benjamín. (2007). Auditoría Administrativa Gestión Estratégica de Cambio. Ed. Pearson. México

Mantilla Samuel Alberto (2003). Control Interno Estructura Conceptual Integrada, Tercera Edición. Eco ediciones. Bogotá.

Prado Palomino, J.L. (2013). *La Auditoría Interna en la optimización del Gobierno Corporativo a nivel de una empresa de producción de biocombustibles* (Tesis de maestría) Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Financieras sección de Postgrado. Universidad de San Martín de Porres.

Sebastiani Miranda, G.T. (2013) *La Auditoría de Gestión y su incidencia en la optimización de los recursos del estado en los procesos de adquisición del sector interior* (Tesis de maestría) Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Financieras sección de Postgrado. Universidad de San Martín de Porres.

Rojas García, J.D. (2014) *La Auditoría de Control de la calidad y los niveles de auto – evaluación y acreditación universitaria* (Tesis doctoral) Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Financieras sección de Postgrado. Universidad de San Martín de Porres.

Callomamani Arocutipa, R.R. (2013) *La Supervisión Pedagógica y el Desempeño Laboral de los Docentes de la Institución Educativa 7035 de*

San Juan de Miraflores (Tesis de maestría) Facultad de Educación unidad de Postgrado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Sánchez Guzmán, J.A. (2013) *Desempeño Laboral de los docentes de la facultad de ingeniería química y metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión durante el semestre 2013-I*, (Tesis de maestría) Facultad de Administración escuela de Posgrado. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Arratia Beniscelli, A. (2010) *Desempeño Laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: Influencia percepciones desde los evaluados* (Tesis de maestría) Facultad de Ciencias Sociales sección de Postgrado. Universidad de Chile.

Tenezaca Rodríguez, R. A. (2014) *Evaluación del desempeño de los internos de medicina de la universidad de Guayaquil en relación a su formación académica durante el periodo 2012 -2013. Propuesta de un diseño de evaluación de competencias*, (Tesis de maestría) unidad de postgrado investigación y desarrollo maestría en docencia y gerencia en educación superior. Universidad de Guayaquil.

López Flores, M.C. (2014) *Evaluación del desempeño docente de la carrera de ingeniería ambiental de la facultad de ciencias naturales, universidad de Guayaquil, frente al reglamento de escalafón y carrera docente. Propuesta de un sistema de evaluación docente alternativo*, (Tesis de maestría) unidad de postgrado investigación y desarrollo maestría en docencia y gerencia en educación superior. Universidad de Guayaquil.

ARJUSS (25 de julio de 2012). Definición de Auditoria. Recuperado de <http://arjuss.blogspot.pe/2012/07/definicion-de-auditoria.html>

Santillana J.R. Capítulo 1 página 2 Auditoría fundamentos 4ta Edición Editorial Thomson (2004)

Mendivil V. Capítulo 2 página 15 Elementos de auditoría 4ta Edición Editorial ECASA (2012)

Whittington O.R. Capitulo 1 página 21 Principios de auditoría 14ta Edición Editorial Mc Graw Hill (2005)

Alvin A.A, Capitulo 1 página 1 Auditoría un enfoque integral 6ta Edición Prentice Hall (2007)

Sánchez G. Capítulo 1 página 2 Auditoría de estados financieros práctica moderna integral 2da Edición Pearson (2006)

Defliese Capitulo 1 página 38 Auditoría Montgomery 2da Edición Editorial Limusa (1991)

Inciso a.2 de la sección 2 de la Ley de Sarbanes Oxley publicada el 24 de julio de 2002 en la cámara de representantes de los Estados Unidos.

Memorias Anuales (2007). División de Combustibles de la Dirección de Logística de la PNP.

Memorias Anuales (2008). División de Combustibles de la Dirección de Logística de la PNP

Memorias Anuales (2009). División de Combustibles de la Dirección de Logística de la PNP.

Luna Yanel Blanco (2000) Normas de Procedimientos de la Auditoría Integral. Primera Edición. Bogotá.

Luna Yanel Blanco (2004) Normas de Procedimientos de la Auditoría Integral. Segunda Edición. Bogotá

Revista Actualidad Gubernamental (2010). N° 19 mayo Ed. Pacífico.

Resolución de la Contraloría General N° 162-95-CG-22-09-1995. Aprueba Las Normas de Auditoría Gubernamental.

Resolución de Contraloría General N° 152-98-CG-18-12-1998. Aprueba el Manual, Guía de Planeamiento y Elaboración del Informe de Auditoría Gubernamental y las Guías de los papeles de trabajo y del auditado.

Resolución de la Contraloría General N° 320-2006-CG-30-10-2006. Aprueba las Normas de Control Interno.

Sotomayor Alfonso Amador. (2008). Auditoría Administrativa Proceso y Aplicación. Editor, McGraw-Hill.

Vera Novoa Mario Ricardo. (2011). Sistema de Abastecimiento Contrataciones del Estado Gestión de Almacenes y Control Patrimonial. Ed. Pacífico Editores SAC. Lima- Perú.

Ley N° 27785 Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, y modificaciones.

Decreto Supremo N° 004-2013-PCM que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública.

Normas internacionales de las Entidades Fiscalizadoras Superiores: ISSAI 300 "Principios fundamentales de la Auditoría de Desempeño", emitida por la INTOSAI.

Resolución de Contraloría N° 122-2016-CG aprueba la Directiva N° 008-2016-CG/GPROD denominada Auditoría de Desempeño y Manual de Auditoría de Desempeño.

Resolución de Contraloría N° 473-2014-CG que aprueba la Directiva N° 007-2014-CG/CGSII denominada Auditoría de Cumplimiento y el Manual de Auditoría de Cumplimiento.

Referencias Electrónicas

Código de Ética del Auditor de la INTOSAI. (1998). Recuperado de https://apps.contraloria.gob.pe/.../Código Etica_normas-Auditoría_INTOSAI

ANEXOS:

- ANEXO A Matriz de consistencia
- ANEXO B Certificados – Validación del Instrumento
- ANEXO C Matriz de datos – confiabilidad del instrumento
- ANEXO D Resultados – confiabilidad del instrumento
- ANEXO E Instrumentos de recolección de datos
- ANEXO F Matriz de datos – aplicación del instrumento a la muestra
- ANEXO G Constancia de autorización
- ANEXO H Apéndice
- ANEXO I Declaración jurada

ANEXO A MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Niveles de Auditoría y Desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 de la Provincia de Huarochirí, 2016

AUTOR: Carlos Alberto Rosado Tuya

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema principal:</p> <p>¿Cuál es el Nivel de Auditoría y Desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 de la Provincia de Huarochirí, 2016?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>Problema específico 1 ¿Cuál es el Nivel de Auditoría en su dimensión de planificación en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 de la Provincia de Huarochirí, 2016?</p> <p>Problema específico 2 ¿Cuál es el Nivel de Auditoría en su dimensión de ejecución en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 de la Provincia de Huarochirí, 2016?</p> <p>Problema específico 3 ¿Cuál es el Nivel de Auditoría en su dimensión de elaboración del informe en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 de la Provincia de Huarochirí, 2016?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Identificar los niveles de auditoría y desempeño que existen en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 de la Provincia de Huarochirí, 2016</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Objetivo específico 1 Identificar cuál es el Nivel de Auditoría en su dimensión de planificación en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 de la Provincia de Huarochirí, 2016.</p> <p>Objetivo específico 2 Identificar cuál es el Nivel de Auditoría en su dimensión de ejecución en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 de la Provincia de Huarochirí, 2016.</p> <p>Objetivo específico 3 Identificar cuál es el Nivel de Auditoría en su dimensión de elaboración del informe en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 de la Provincia de Huarochirí, 2016.</p>	<p>Descriptivo general:</p> <p>Los niveles de auditoría y desempeño que existen en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 de la Provincia de Huarochirí, 2016, se ubican por debajo del nivel muy bueno.</p> <p>Descriptivo específicas:</p> <p>Descriptivo específica 1 El Nivel de Auditoría en su dimensión de planificación en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 de la Provincia de Huarochirí, 2016, se ubica por debajo del nivel muy bueno.</p> <p>Descriptivo específica 2 El Nivel de Auditoría en su dimensión de ejecución en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 de la Provincia de Huarochirí, 2016, se ubica por debajo del nivel muy bueno.</p> <p>Descriptivo específica 3 El Nivel de Auditoría en su dimensión de elaboración del informe en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 de la Provincia de Huarochirí, 2016, se ubica por debajo del nivel muy bueno.</p>	Variable 1: Auditoría			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Materia a examinar • Analizar las relaciones causales del problema asociado a examinar • Formular las preguntas y los objetivos de auditoría • Elaborar el programa de auditoría • Elaborar y aprobar el plan de auditoría • Organizar el manejo de las evidencias • Recoger los datos • Registrar y procesar los datos • Analizar la información • Elaborar la matriz de resultados • Comunicar los resultados y evaluar los comentarios de los gestores • Elaborar el documento que contiene los resultados de la auditoría • Elaborar el informe de auditoría • Aprobar y remitir el informe de auditoría • Elaborar el plan de acción • Difundir el informe y el plan de acción • Efectuar el seguimiento del plan de acción 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Para auditar se identifica el problema de la auditoría a efectuarse en la entidad. 2. La entidad auditada toma conocimiento de la causa del problema. 3. Se tiene claro el objetivo de la auditoría. 4. El programa de auditoría contiene todos los procedimientos para lograr el objetivo de la auditoría. 5. Es de conocimiento de los auditados el plan de auditoría. 6. La entidad cuenta con un inventario de información. 7. El recojo de datos satisface las necesidades de la información de la auditoría. 8. Se cuenta con documentos de 	<ol style="list-style-type: none"> 5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca 			
Ejecución						
Elaboración del Informe						
Seguimiento a la implementación de las recomendaciones						

<p>Problema específico 4 ¿Cuál es el Nivel de Auditoría en su dimensión de seguimiento a la implementación de las recomendaciones en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 de la Provincia de Huarochirí, 2016?</p> <p>Problema específico 5 ¿Cuál es el Nivel de Desempeño en su dimensión de eficacia en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 de la Provincia de Huarochirí, 2016?</p> <p>Problema específico 6 ¿Cuál es el Nivel de Desempeño en su dimensión de eficiencia en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 de la Provincia de Huarochirí, 2016?</p> <p>Problema específico 7 ¿Cuál es el Nivel de Desempeño en su dimensión de economía en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 de la Provincia de Huarochirí, 2016?</p> <p>Problema específico 8 ¿Cuál es el Nivel de Desempeño en su dimensión de calidad en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 de la Provincia de Huarochirí, 2016?</p>	<p>Objetivo específico 4 Identificar cuál es el Nivel de Auditoría en su dimensión de seguimiento a la implementación de las recomendaciones en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 de la Provincia de Huarochirí, 2016.</p> <p>Objetivo específico 5 Identificar cuál es el Nivel de Desempeño en su dimensión de eficacia en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 de la Provincia de Huarochirí, 2016.</p> <p>Objetivo específico 6 Identificar cuál es el Nivel de Desempeño en su dimensión de eficiencia en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 de la Provincia de Huarochirí, 2016.</p> <p>Objetivo específico 7 Identificar cuál es el Nivel de Desempeño en su dimensión de economía en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 de la Provincia de Huarochirí, 2016.</p> <p>Objetivo específico 8 Identificar cuál es el Nivel de Desempeño en su dimensión de calidad en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 de la Provincia de Huarochirí, 2016.</p>	<p>Descriptivo específica 4 El Nivel de Auditoría en su dimensión de seguimiento a la implementación de las recomendaciones en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 de la Provincia de Huarochirí, 2016, se ubica por debajo del nivel muy bueno.</p> <p>Descriptivo específica 5 El Nivel de Desempeño en su dimensión de eficacia en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 de la Provincia de Huarochirí, 2016, se ubica por debajo del nivel muy bueno.</p> <p>Descriptivo específica 6 El Nivel de Desempeño en su dimensión de eficiencia en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 de la Provincia de Huarochirí, 2016, se ubica por debajo del nivel muy bueno.</p> <p>Descriptivo específica 7 El Nivel de Desempeño en su dimensión de economía en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 de la Provincia de Huarochirí, 2016, se ubica por debajo del nivel muy bueno.</p> <p>Descriptivo específica 8 El Nivel de Desempeño en su dimensión de calidad en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 de la Provincia de Huarochirí, 2016, se ubica por debajo del nivel muy bueno.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar el reporte de cierre del seguimiento de 	<p>trabajo para el desarrollo de la auditoría.</p> <ol style="list-style-type: none"> 9. La información obtenida demuestra su relevancia y la necesidad de realizar mejoras en la gestión. 10. Es oportuna la elaboración de la matriz de resultados para la gestión. 11. Se convoca a reunión a los gestores para presentar los resultados de la auditoría. 12. Se elabora oportunamente el documento definitivo del resultado de la auditoría. 13. Se elabora oportunamente el informe de auditoría. 14. Se remite debidamente aprobado a los gestores el informe de auditoría. 15. Se elabora y remite el Plan de Acción para su revisión dentro de los plazos establecidos. 16. La entidad difunde el Plan de Acción en su página web. 	
--	--	--	--	--	--	--

					<p>prestan oportunamente, es decir que se use el tiempo exacto.</p> <p>6. Los servicios se presentan al menor costo.</p> <p>7. El recurso humano está capacitado para el desempeño de sus funciones.</p> <p>8. El servicio de atención al usuario es ágil y rápido.</p> <p>9. La atención al usuario es dentro del horario establecido.</p> <p>10. Se emplea nuevas tecnologías de la información y de la comunicación para hacer más accesible y rápido los servicios a los usuarios.</p> <p>11. La información que se proporciona al usuario sobre su trámite o gestión es clara y comprensible.</p> <p>12. Las actividades o funcionamiento de la entidad es de manera continua</p>	
--	--	--	--	--	--	--

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO:</p> <p>Por su finalidad será aplicada</p> <p>Por su carácter será descriptiva</p> <p>Por su alcance temporal será transversal</p> <p>DISEÑO:</p> <p>Descriptivo simple</p> <p>MÉTODO:</p> <p>Estadística descriptiva</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>200 servidores</p> <p>TIPO DE MUESTRA:</p> <p>Nuestra muestra será probabilística</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA:</p> <p>133 servidores de acuerdo a la fórmula de Hernández Sampieri.</p>	<p>Variable 1: Auditoría</p> <p>Técnicas: La encuesta.</p> <p>Instrumentos: El cuestionario.</p> <p>Autor: Carlos Alberto Rosado Tuya Año: 2016 Monitoreo: Carlos Alberto Rosado Tuya Ámbito de Aplicación: Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 - HRI Forma de Administración: Individual</p> <hr/> <p>Variable 2: Desempeño</p> <p>Técnicas: La encuesta.</p> <p>Instrumentos: El cuestionario.</p> <p>Autor: Carlos Alberto Rosado Tuya Año: 2016 Monitoreo: Carlos Alberto Rosado Tuya Ámbito de Aplicación: Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 - HRI Forma de Administración: Individual</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tablas de frecuencia • Fichas estadísticas • Medida de tendencia central (media aritmética) • Medidas de dispersión o variabilidad (desviación estándar) <p>INFERENCIAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se utilizara el Coeficiente Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad de los instrumentos. • Prueba de normalidad aplicada Kolmogorov. Smirnov.

ANEXO B CERTIFICADO VALIDACION DEL INSTRUMENTO VARIABLE X: AUDITORIA

ANEXO N° 06 CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: *Variable X: Auditoria*

N°	DIMENSIONES / ITEMS	CLARIDAD		PERTINENCIA		RELEVANCIA		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	PLANIFICACION							
1	Para auditar se identifica el problema de la auditoria a efectuarse en la entidad.	X		X		X		
2	La entidad auditada toma conocimiento de la causa del problema	X		X		X		
3	Se tiene claro el objetivo de la auditoria	X		X		X		
4	El programa de auditoria contiene todos los procedimientos para lograr el objetivo de la auditoria.	X		X		X		
5	Es de conocimiento de los auditados el plan de auditoria	X		X		X		
	EJECUCION							
6	La entidad cuenta con un inventario de información	X		X		X		
7	El recojo de datos satisface las necesidades de la información de la auditoria.	X		X		X		
8	Se cuenta con documentos de trabajo para el desarrollo de la auditoria	X		X		X		
9	La información obtenida demuestra su relevancia y la necesidad de realizar mejoras en la gestión.	X		X		X		
10	Es oportuna la elaboración de la matriz de resultados para la gestión.	X		X		X		
11	Se convoca a reunión a los gestores para presentar los resultados de la auditoria	X		X		X		

12	Se elabora oportunamente el documento definitivo del resultado de la auditoria	X		X		X	
ELABORACION DEL INFORME							
13	Se elabora oportunamente el informe de auditoria	X		X		X	
14	Se remite debidamente aprobado a los gestores el informe de auditoria	X		X		X	
SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACION DEL INFORME							
15	Se elabora y remite el Plan de Acción para su revisión dentro de los plazos establecidos	X		X		X	
16	La entidad difunde el Plan de Acción en su página web	X		X		X	
17	Se designa oportunamente al gestor de efectuar el seguimiento del plan de acción.	X		X		X	
18	El gestor responsable remite oportunamente la documentación relacionada al plan de acción debidamente implementada.	X		X		X	

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

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No Aplicable ()

Apellidos y nombre del juez evaluador: Gómez Briceno, Alejandro Efrain 02 de julio del 2016

DNI: 20649065

Especialidad del evaluador: Metodólogo

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

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

CERTIFICADO VALIDACION DEL INSTRUMENTO VARIABLE Y: DESEMPEÑO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE

MIDE: *Variable Y: Desempeño*

N°	DIMENSIONES / ITEMS	CLARIDAD		PERTINENCIA		RELEVANCIA		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	EFICACIA							
1	Los servicios generados son los requeridos o planificados y se ajustan a las necesidades de los usuarios.	X		X		X		
2	Se cumplen los objetivos trazados por la entidad.	X		X		X		
	EFICIENCIA							
3	Los presupuestos para la adquisición de bienes y servicios, se ajustan a las metas físicas reales y son de calidad.	X		X		X		
4	La disponibilidad de los activos cumple con la prestación de los servicios para desarrollar los procesos.	X		X		X		
5	Los servicios se prestan oportunamente, es decir que se use el tiempo exacto.	X		X		X		
	ECONOMIA							
6	Los servicios se presentan al menor costo.	X		X		X		
7	El recurso humano está capacitado para el desempeño de sus funciones.	X		X		X		

CALIDAD							
8	El servicio de atención al usuario es ágil y rápido.	X		X		X	
9	La atención al usuario es dentro del horario establecido.	X		X		X	
10	Se emplea nuevas tecnologías de la información y de la comunicación para hacer más accesible y rápido los servicios a los usuarios.	X		X		X	
11	La información que se proporciona al usuario sobre su trámite o gestión es clara y comprensible.	X		X		X	
12	Las actividades o funcionamiento de la entidad es de manera continua	X		X		X	

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

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No Aplicable ()

Apellidos y nombre del juez evaluador: Gómez Briceno, Alejandro Efraín 02 de julio del 2016

DNI: 20649065

Especialidad del evaluador: Metodólogo

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

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

ANEXO N° 06 CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE X: Auditoría

N°	DIMENSIONES / ITEMS	CLARIDAD		PERTINENCIA		RELEVANCIA		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
PLANIFICACION								
1	Se identifica el problema de la auditoria a efectuarse en la entidad.	X		X		X		
2	La entidad auditada toma conocimiento de la causa del problema	X		X		X		
3	Se tiene claro el objetivo de la auditoria	X		X		X		
4	El programa de auditoría contiene todos procedimientos para lograr el objetivo de la auditoria.	X		X		X		
5	Es de conocimiento de los auditados el plan de auditoria	X		X		X		
EJECUCION								
6	La entidad cuenta con un inventario de información	X		X		X		
7	El recojo de datos satisface las necesidades de la información de la auditoria.	X		X		X		
8	Se cuenta con documentos de trabajo para el desarrollo de la auditoria	X		X		X		
9	De la información obtenida demuestran su relevancia y la necesidad de realizar mejoras en la gestión.	X		X		X		
10	Es oportuna la elaboración de la matriz de resultados para la gestión.	X		X		X		
11	Se convoca a reunión a los gestores para presentar los resultados de la auditoria	X		X		X		
12	Se elabora oportunamente el documento definitivo del resultado de la auditoria	X		X		X		
ELABORACION DEL INFORME								
13	Se elabora oportunamente el informe de auditoria	X		X		X		

14	Se remite debidamente aprobado a los gestores el informe de auditoria	X		X		X	
SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACION DEL INFORME							
15	Se elabora y remite el Plan de Acción para su revisión dentro de los plazos establecidos	X		X		X	
16	La entidad difunde el Plan de Acción en su página web	X		X		X	
17	Se designa oportunamente al gestor de efectuar el seguimiento del plan de acción.	X		X		X	
18	El gestor responsable remite oportunamente la documentación relacionada al plan de acción debidamente implementada.	X		X		X	

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

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No Aplicable ()

02 de Julio del 2016...

Apellidos y nombre del juez evaluador: Val-Lueta Andrés; Juan Carlos
 DNI: 076.87394

Especialidad del evaluador:.....

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE

MIDE:.....

Desempeño

N°	DIMENSIONES / ITEMS	CLARIDAD		PERTINENCIA		RELEVANCIA		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	EFICACIA							
1	Los servicios generados son los requeridos o planificados y se ajustan a las necesidades de los usuarios.	X		X		X		
2	Se cumplen los objetivos trazados por la entidad.	X		X		X		
	EFICIENCIA							
3	Los presupuestos para la adquisición de bienes y servicios, se ajustan a las metas físicas reales y son de calidad.	X		X		X		
4	Está garantizada la disponibilidad de los activos para cumplir con la prestación de los servicios y sean los apropiados para desarrollar los procesos.	X		X		X		
5	Los servicios se prestan oportunamente, es decir que se use el tiempo exacto.	X		X		X		
	ECONOMIA							
6	Los servicios se presentan al menor costo.	X		X		X		
7	El recurso humano está capacitado para el desempeño de sus funciones.	X		X		X		
	CALIDAD							
8	El servicio de atención al usuario es ágil y rápida	X		X		X		
9	La atención al usuario es dentro del horario establecido.	X		X		X		
10	Se emplea nuevas tecnologías de la información y de la comunicación para hacer más accesible y rápido los servicios a los usuarios.	X		X		X		

11	La información que se proporciona al usuario sobre su trámite o gestión es clara y comprensible.	X		X		X	
12	Las actividades o funcionamiento de la entidad es de manera continua	X		X		X	

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

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No Aplicable ()

Apellidos y nombre del juez evaluador: Valencia Condri; Juan Carlos 02 de Julio del 2016

DNI: 07687394

Especialidad del evaluador:.....

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

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



ANEXO N° 06 CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE α: Auditoría

N°	DIMENSIONES / ITEMS	CLARIDAD		PERTINENCIA		RELEVANCIA		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	PLANIFICACION							
1	Se identifica el problema de la auditoría a efectuarse en la entidad.	X		X		X		
2	La entidad auditada toma conocimiento de la causa del problema	X		X		X		
3	Se tiene claro el objetivo de la auditoría	X		X		X		
4	El programa de auditoría contiene todos procedimientos para lograr el objetivo de la auditoría.	X		X		X		
5	Es de conocimiento de los auditados el plan de auditoría	X		X		X		
	EJECUCION							
6	La entidad cuenta con un inventario de información	X		X		X		
7	El recojo de datos satisface las necesidades de la información de la auditoría.	X		X		X		
8	Se cuenta con documentos de trabajo para el desarrollo de la auditoría	X		X		X		
9	De la información obtenida demuestran su relevancia y la necesidad de realizar mejoras en la gestión.	X		X		X		
10	Es oportuna la elaboración de la matriz de resultados para la gestión.	X		X		X		
11	Se convoca a reunión a los gestores para presentar los resultados de la auditoría	X		X		X		
12	Se elabora oportunamente el documento definitivo del resultado de la auditoría	X		X		X		
	ELABORACION DEL INFORME					X		
13	Se elabora oportunamente el informe de auditoría	X		X		X		

14	Se remite debidamente aprobado a los gestores el informe de auditoria	X		X		X	
SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACION DEL INFORME							
15	Se elabora y remite el Plan de Acción para su revisión dentro de los plazos establecidos	X		X		X	
16	La entidad difunde el Plan de Acción en su página web	X		X		X	
17	Se designa oportunamente al gestor de efectuar el seguimiento del plan de acción.	X		X		X	
18	El gestor responsable remite oportunamente la documentación relacionada al plan de acción debidamente implementada.	X		X		X	

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

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No Aplicable ()

.....
 de Julis del
 2014.....

Apellidos y nombre del juez evaluador:..... EDRAGO BARBOZA GLORIA.....

DNI:..... 1.0059.835.....

Especialidad del evaluador:..... Ciencias de la Educación.....

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE

MIDE: X Desempeño

N°	DIMENSIONES / ITEMS	CLARIDAD		PERTINENCIA		RELEVANCIA		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
EFICACIA								
1	Los servicios generados son los requeridos o planificados y se ajustan a las necesidades de los usuarios.	X		X		X		
2	Se cumplen los objetivos trazados por la entidad.	X		X		X		
EFICIENCIA								
3	Los presupuestos para la adquisición de bienes y servicios, se ajustan a las metas físicas reales y son de calidad.	X		X		X		
4	Está garantizada la disponibilidad de los activos para cumplir con la prestación de los servicios y sean los apropiados para desarrollar los procesos.	X		X		X		
5	Los servicios se prestan oportunamente, es decir que se use el tiempo exacto.	X		X		X		
ECONOMIA								
6	Los servicios se presentan al menor costo.	X		X		X		
7	El recurso humano está capacitado para el desempeño de sus funciones.	X		X		X		
CALIDAD								
8	El servicio de atención al usuario es ágil y rápida	X		X		X		
9	La atención al usuario es dentro del horario establecido.	X		X		X		
10	Se emplea nuevas tecnologías de la información, y de la comunicación para hacer más accesible y rápido los servicios a los usuarios.	X		X		X		

11	La información que se proporciona al usuario sobre su trámite o gestión es clara y comprensible.	X		X		X	
12	Las actividades o funcionamiento de la entidad es de manera continua	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay

suficiencia):.....

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (X)

Aplicable después de corregir ()

No Aplicable ()

Apellidos y nombre del juez evaluador: IDROGO BARBOZA GLORIA

DNI: 10059835

Especialidad del

evaluador: Ciencias de la Educación

de Julio del 2016

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

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



ANEXO C MATRIZ DE DATOS CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE X: AUDITORIA

ADMINISTRATIVO	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	TOTAL
ADMINISTRATIVO 1	5	3	5	3	5	4	3	3	3	3	2	4	5	3	3	3	3	3	63
ADMINISTRATIVO 2	3	2	3	2	1	1	1	3	2	3	3	3	4	3	3	1	2	4	44
ADMINISTRATIVO 3	4	1	3	3	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	1	2	1	36
ADMINISTRATIVO 4	1	4	2	3	2	4	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	1	42
ADMINISTRATIVO 5	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	1	1	40
ADMINISTRATIVO 6	3	4	5	5	5	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	50
ADMINISTRATIVO 7	5	4	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	81
ADMINISTRATIVO 8	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	43
ADMINISTRATIVO 9	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	42
ADMINISTRATIVO 10	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	43
ADMINISTRATIVO 11	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	41
ADMINISTRATIVO 12	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	62
ADMINISTRATIVO 13	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58
ADMINISTRATIVO 14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	45
ADMINISTRATIVO 15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
ADMINISTRATIVO 16	1	1	2	3	2	3	3	3	2	2	1	2	2	3	1	3	2	1	37
ADMINISTRATIVO 17	2	3	3	2	1	1	2	3	2	1	1	3	2	2	1	1	1	1	32
ADMINISTRATIVO 18	1	2	2	1	3	2	1	3	2	1	1	2	3	2	1	1	3	2	33

ADMINISTRATIVO 19	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	1	2	3	2	3	1	2	3	36
ADMINISTRATIVO 20	4	5	4	3	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	3	43
ADMINISTRATIVO 21	5	5	5	3	3	2	3	2	2	3	1	1	2	3	3	1	4	3	51
ADMINISTRATIVO 22	3	2	2	3	3	1	1	3	1	3	1	1	2	3	1	1	3	4	38
ADMINISTRATIVO 23	3	1	3	1	1	1	3	3	3	4	3	3	3	2	1	1	3	3	42
ADMINISTRATIVO 24	1	1	1	1	2	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	26
ADMINISTRATIVO 25	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	38
ADMINISTRATIVO 26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18
ADMINISTRATIVO 27	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	3	2	2	2	2	34
ADMINISTRATIVO 28	3	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	2	3	3	40
ADMINISTRATIVO 29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18
ADMINISTRATIVO 30	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	1	1	1	1	2	1	2	1	31
TOTAL	79	77	85	76	78	65	67	70	67	70	61	70	71	74	66	58	74	71	1279

ADMINISTRATIVO 26	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
ADMINISTRATIVO 27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
ADMINISTRATIVO 28	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	31
ADMINISTRATIVO 29	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	17
ADMINISTRATIVO 30	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	54
TOTAL	90	79	71	71	74	68	66	73	83	76	76	79	906

ANEXO D MATRIZ DE DATOS CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE X: AUDITORIA

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,945	,946	18

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	40,0000	166,414	,708	,852	,942
VAR00002	40,0667	171,995	,589	,893	,944
VAR00003	39,8000	165,683	,773	,940	,940
VAR00004	40,1000	170,024	,733	,854	,941
VAR00005	40,0333	167,413	,763	,788	,941
VAR00006	40,4667	174,464	,626	,831	,943
VAR00007	40,4000	176,317	,611	,908	,943
VAR00008	40,3000	181,666	,466	,831	,946
VAR00009	40,4000	179,766	,545	,870	,944
VAR00010	40,3000	170,562	,722	,876	,941
VAR00011	40,6000	170,662	,693	,888	,942
VAR00012	40,3000	170,562	,722	,936	,941
VAR00013	40,2667	169,926	,742	,965	,941
VAR00014	40,1667	173,661	,755	,870	,941
VAR00015	40,4333	171,289	,742	,822	,941
VAR00016	40,7000	172,010	,701	,868	,942
VAR00017	40,1667	173,661	,722	,757	,942
VAR00018	40,2667	172,616	,643	,843	,943

Interpretación:

El coeficiente 0.945 nos indica una Confiabilidad Elevada, esto quiere decir que el instrumento para medir la Variable AUDITORIA hará mediciones estables y consistentes.

MATRIZ DE DATOS CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE Y: DESEMPEÑO

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,978	,978	12

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	27,2000	198,510	,844	,937	,977
VAR00002	27,5667	198,668	,804	,956	,978
VAR00003	27,8333	198,489	,885	,953	,976
VAR00004	27,8333	199,040	,870	,954	,976
VAR00005	27,7333	200,616	,857	,960	,977
VAR00006	27,9333	195,995	,895	,969	,976
VAR00007	28,0000	197,034	,909	,952	,975
VAR00008	27,7667	196,737	,912	,960	,975
VAR00009	27,4333	199,909	,860	,970	,977
VAR00010	27,6667	196,092	,912	,962	,975
VAR00011	27,6667	198,023	,911	,987	,975
VAR00012	27,5667	199,289	,880	,988	,976

Interpretación:

El coeficiente 0.978 nos indica una Confiabilidad Elevada, esto quiere decir que el instrumento para medir la Variable DESEMPEÑO hará mediciones estables y consistentes.

**ANEXO E INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS
PARA LA VARIABLE X: AUDITORIA**

**CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA AUDITORIA EN LA UGEL N°15
HUARACHIRI AÑO 2016.**

Sexo: Masculino () Femenino ()

Años de servicio como Servidor (a):.....

INSTRUCCIONES PARA EL LLENADO DEL CUESTIONARIO

Estimado (a) Servidor (a) lea atentamente cada pregunta, valore y elija una de las cinco posibles categorías de respuesta que van del 1 al 5 considerando que:

5= Siempre 4= Casi siempre 3= A veces 2= Casi nunca 1= Nunca

N°	ITEM	1	2	3	4	5
1	Para auditar se identifica el problema de la auditoria a efectuarse en la entidad.					
2	La entidad auditada toma conocimiento de la causa del problema					
3	Se tiene claro el objetivo de la auditoria					
4	El programa de auditoría contiene todos los procedimientos para lograr el objetivo de la auditoria					
5	Es de conocimiento de los auditados el plan de auditoria					
6	La entidad cuenta con un inventario de información					
7	El recojo de datos satisface las necesidades de la información de la auditoria.					
8	Se cuenta con documentos de trabajo para el desarrollo de la auditoria					
9	La información obtenida demuestra su relevancia y la necesidad de realizar mejoras en la gestión.					
10	Es oportuna la elaboración de la matriz de resultados para la gestión.					
11	Se convoca a reunión a los gestores para presentar los resultados de la auditoria					
12	Se elabora oportunamente el documento definitivo del resultado de la auditoria					
13	Se elabora oportunamente el informe de auditoria					
14	Se remite debidamente aprobado a los gestores el informe de auditoria					
15	Se elabora y remite el Plan de Acción para su revisión dentro de los plazos establecidos					
16	La entidad difunde el Plan de Acción en su página web					
17	Se designa oportunamente al gestor de efectuar el seguimiento del plan de acción.					
18	El gestor responsable remite oportunamente la documentación relacionada al plan de acción debidamente implementada.					

**INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS
PARA LA VARIABLE Y: DESEMPEÑO**

**CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DE LA UGEL N°15
HUARACHIRI AÑO 2016.**

Sexo: Masculino () Femenino ()

Años de servicio como Servidor (a):.....

INSTRUCCIONES PARA EL LLENADO DEL CUESTIONARIO

Estimado (a) Servidor (a) lea atentamente cada pregunta, valore y elija una de las cinco posibles categorías de respuesta que van del 1 al 5 considerando que:

5= Siempre 4= Casi siempre 3= A veces 2= Casi nunca 1= Nunca

N°	ITEM	1	2	3	4	5
1	Los servicios generados son los requeridos o planificados y se ajustan a las necesidades de los usuarios.					
2	Se cumplen los objetivos trazados por la entidad.					
3	Los presupuestos para la adquisición de bienes y servicios, se ajustan a las metas físicas reales y son de calidad.					
4	La disponibilidad de los activos cumple con la prestación de los servicios para desarrollar los procesos.					
5	Los servicios se prestan oportunamente, es decir que se use el tiempo exacto.					
6	Los servicios se presentan al menor costo.					
7	El recurso humano está capacitado para el desempeño de sus funciones.					
8	El servicio de atención al usuario es ágil y rápido					
9	La atención al usuario es dentro del horario establecido.					
10	Se emplea nuevas tecnologías de la información y de la comunicación para hacer más accesible y rápido los servicios a los usuarios.					
11	La información que se proporciona al usuario sobre su trámite o gestión es clara y comprensible.					
12	Las actividades o funcionamiento de la entidad es de manera continua					

ANEXO F MATRIZ DE DATOS APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO A LA MUESTRA

ADMINISTRATIVO \ VARIABLE X: AUDITORIA	PLANIFICACION	EJECUCION	ELABORACION DE INFORME	SEGUIMIENTO	VARIABLE Y: DESEMPEÑO	EFICACIA	EFICIENCIA	ECONOMIA	CALIDAD	
ADMINISTRATIVO 1	63	21	22	8	12	23	4	7	3	9
ADMINISTRATIVO 2	44	11	16	7	10	12	2	3	2	5
ADMINISTRATIVO 3	36	13	12	5	6	12	2	3	2	5
ADMINISTRATIVO 4	42	12	17	4	9	31	8	3	3	17
ADMINISTRATIVO 5	40	13	18	4	5	24	4	6	4	10
ADMINISTRATIVO 6	50	22	16	4	8	34	5	8	6	15
ADMINISTRATIVO 7	81	24	27	10	20	40	8	9	8	15
ADMINISTRATIVO 8	43	12	15	4	12	30	6	8	5	11
ADMINISTRATIVO 9	42	11	17	6	8	50	10	12	8	20
ADMINISTRATIVO 10	43	13	17	5	8	60	10	15	10	25
ADMINISTRATIVO 11	41	11	17	4	9	55	9	14	9	23
ADMINISTRATIVO 12	62	20	24	6	12	30	4	8	5	13
ADMINISTRATIVO 13	58	18	22	6	12	12	2	3	2	5
ADMINISTRATIVO 14	45	15	18	4	8	26	2	7	2	15
ADMINISTRATIVO 15	72	20	28	8	16	12	2	3	2	5
ADMINISTRATIVO 16	37	9	16	5	7	20	4	4	2	10
ADMINISTRATIVO 17	32	11	13	4	4	24	4	5	2	13

ADMINISTRATIVO 18	33	9	12	5	7	12	2	3	2	5
ADMINISTRATIVO 19	36	6	16	5	9	24	4	4	2	14
ADMINISTRATIVO 20	43	19	13	4	7	18	8	3	2	5
ADMINISTRATIVO 21	51	21	14	5	11	27	8	10	2	7
ADMINISTRATIVO 22	38	13	11	5	9	33	6	8	4	15
ADMINISTRATIVO 23	42	9	20	5	8	12	2	3	2	5
ADMINISTRATIVO 24	26	6	11	2	7	28	7	3	2	16
ADMINISTRATIVO 25	38	13	9	4	12	56	9	12	10	25
ADMINISTRATIVO 26	18	5	7	2	4	39	8	10	6	15
ADMINISTRATIVO 27	34	9	13	4	8	60	10	15	10	25
ADMINISTRATIVO 28	40	14	9	6	11	31	6	9	5	11
ADMINISTRATIVO 29	18	5	7	2	4	17	3	5	4	5
ADMINISTRATIVO 30	31	10	13	2	6	54	10	13	8	23
ADMINISTRATIVO 31	63	21	22	8	12	23	4	7	3	9
ADMINISTRATIVO 32	44	11	16	7	10	12	2	3	2	5
ADMINISTRATIVO 33	36	13	12	5	6	12	2	3	2	5
ADMINISTRATIVO 34	42	12	17	4	9	31	8	3	3	17
ADMINISTRATIVO 35	40	13	18	4	5	24	4	6	4	10
ADMINISTRATIVO 36	50	22	16	4	8	34	5	8	6	15
ADMINISTRATIVO 37	81	24	27	10	20	40	8	9	8	15

ADMINISTRATIVO 38	43	12	15	4	12	30	6	8	5	11
ADMINISTRATIVO 39	42	11	17	6	8	50	10	12	8	20
ADMINISTRATIVO 40	43	13	17	5	8	60	10	15	10	25
ADMINISTRATIVO 41	41	11	17	4	9	55	9	14	9	23
ADMINISTRATIVO 42	62	20	24	6	12	30	4	8	5	13
ADMINISTRATIVO 43	58	18	22	6	12	12	2	3	2	5
ADMINISTRATIVO 44	45	15	18	4	8	26	2	7	2	15
ADMINISTRATIVO 45	72	20	28	8	16	12	2	3	2	5
ADMINISTRATIVO 46	37	9	16	5	7	20	4	4	2	10
ADMINISTRATIVO 47	32	11	13	4	4	24	4	5	2	13
ADMINISTRATIVO 48	33	9	12	5	7	12	2	3	2	5
ADMINISTRATIVO 49	36	6	16	5	9	24	4	4	2	14
ADMINISTRATIVO 50	43	19	13	4	7	18	8	3	2	5
ADMINISTRATIVO 51	51	21	14	5	11	27	8	10	2	7
ADMINISTRATIVO 52	38	13	11	5	9	33	6	8	4	15
ADMINISTRATIVO 53	42	9	20	5	8	12	2	3	2	5
ADMINISTRATIVO 54	26	6	11	2	7	28	7	3	2	16
ADMINISTRATIVO 55	38	13	9	4	12	56	9	12	10	25
ADMINISTRATIVO 56	18	5	7	2	4	39	8	10	6	15
ADMINISTRATIVO 57	34	9	13	4	8	60	10	15	10	25

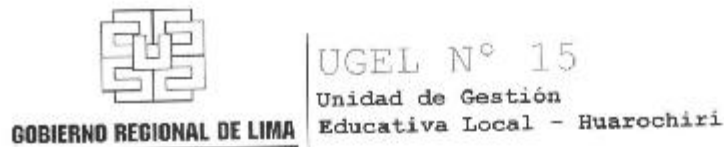
ADMINISTRATIVO 58	40	14	9	6	11	31	6	9	5	11
ADMINISTRATIVO 59	18	5	7	2	4	17	3	5	4	5
ADMINISTRATIVO 60	31	10	13	2	6	54	10	13	8	23
ADMINISTRATIVO 61	63	21	22	8	12	23	4	7	3	9
ADMINISTRATIVO 62	44	11	16	7	10	12	2	3	2	5
ADMINISTRATIVO 63	36	13	12	5	6	12	2	3	2	5
ADMINISTRATIVO 64	42	12	17	4	9	31	8	3	3	17
ADMINISTRATIVO 65	40	13	18	4	5	24	4	6	4	10
ADMINISTRATIVO 66	50	22	16	4	8	34	5	8	6	15
ADMINISTRATIVO 67	81	24	27	10	20	40	8	9	8	15
ADMINISTRATIVO 68	43	12	15	4	12	30	6	8	5	11
ADMINISTRATIVO 69	42	11	17	6	8	50	10	12	8	20
ADMINISTRATIVO 70	43	13	17	5	8	60	10	15	10	25
ADMINISTRATIVO 71	41	11	17	4	9	55	9	14	9	23
ADMINISTRATIVO 72	62	20	24	6	12	30	4	8	5	13
ADMINISTRATIVO 73	58	18	22	6	12	12	2	3	2	5
ADMINISTRATIVO 74	45	15	18	4	8	26	2	7	2	15
ADMINISTRATIVO 75	72	20	28	8	16	12	2	3	2	5
ADMINISTRATIVO 76	37	9	16	5	7	20	4	4	2	10
ADMINISTRATIVO 77	32	11	13	4	4	24	4	5	2	13

ADMINISTRATIVO 78	33	9	12	5	7	12	2	3	2	5
ADMINISTRATIVO 79	36	6	16	5	9	24	4	4	2	14
ADMINISTRATIVO 80	43	19	13	4	7	18	8	3	2	5
ADMINISTRATIVO 81	51	21	14	5	11	27	8	10	2	7
ADMINISTRATIVO 82	38	13	11	5	9	33	6	8	4	15
ADMINISTRATIVO 83	42	9	20	5	8	12	2	3	2	5
ADMINISTRATIVO 84	26	6	11	2	7	28	7	3	2	16
ADMINISTRATIVO 85	38	13	9	4	12	56	9	12	10	25
ADMINISTRATIVO 86	18	5	7	2	4	39	8	10	6	15
ADMINISTRATIVO 87	34	9	13	4	8	60	10	15	10	25
ADMINISTRATIVO 88	40	14	9	6	11	31	6	9	5	11
ADMINISTRATIVO 89	18	5	7	2	4	17	3	5	4	5
ADMINISTRATIVO 90	31	10	13	2	6	54	10	13	8	23
ADMINISTRATIVO 91	63	21	22	8	12	23	4	7	3	9
ADMINISTRATIVO 92	44	11	16	7	10	12	2	3	2	5
ADMINISTRATIVO 93	36	13	12	5	6	12	2	3	2	5
ADMINISTRATIVO 94	42	12	17	4	9	31	8	3	3	17
ADMINISTRATIVO 95	40	13	18	4	5	24	4	6	4	10
ADMINISTRATIVO 96	50	22	16	4	8	34	5	8	6	15
ADMINISTRATIVO 97	81	24	27	10	20	40	8	9	8	15

ADMINISTRATIVO 98	43	12	15	4	12	30	6	8	5	11
ADMINISTRATIVO 99	42	11	17	6	8	50	10	12	8	20
ADMINISTRATIVO 100	43	13	17	5	8	60	10	15	10	25
ADMINISTRATIVO 101	41	11	17	4	9	55	9	14	9	23
ADMINISTRATIVO 102	62	20	24	6	12	30	4	8	5	13
ADMINISTRATIVO 103	58	18	22	6	12	12	2	3	2	5
ADMINISTRATIVO 104	45	15	18	4	8	26	2	7	2	15
ADMINISTRATIVO 105	72	20	28	8	16	12	2	3	2	5
ADMINISTRATIVO 106	37	9	16	5	7	20	4	4	2	10
ADMINISTRATIVO 107	32	11	13	4	4	24	4	5	2	13
ADMINISTRATIVO 108	33	9	12	5	7	12	2	3	2	5
ADMINISTRATIVO 109	36	6	16	5	9	24	4	4	2	14
ADMINISTRATIVO 110	43	19	13	4	7	18	8	3	2	5
ADMINISTRATIVO 111	51	21	14	5	11	27	8	10	2	7
ADMINISTRATIVO 112	38	13	11	5	9	33	6	8	4	15
ADMINISTRATIVO 113	42	9	20	5	8	12	2	3	2	5
ADMINISTRATIVO 114	26	6	11	2	7	28	7	3	2	16
ADMINISTRATIVO 115	38	13	9	4	12	56	9	12	10	25
ADMINISTRATIVO 116	18	5	7	2	4	39	8	10	6	15
ADMINISTRATIVO 117	34	9	13	4	8	60	10	15	10	25

ADMINISTRATIVO 118	40	14	9	6	11	31	6	9	5	11
ADMINISTRATIVO 119	18	5	7	2	4	17	3	5	4	5
ADMINISTRATIVO 120	31	10	13	2	6	54	10	13	8	23
ADMINISTRATIVO 121	32	11	13	4	4	23	4	7	3	9
ADMINISTRATIVO 122	33	9	12	5	7	12	2	3	2	5
ADMINISTRATIVO 123	36	6	16	5	9	12	2	3	2	5
ADMINISTRATIVO 124	43	19	13	4	7	31	8	3	3	17
ADMINISTRATIVO 125	51	21	14	5	11	24	4	6	4	10
ADMINISTRATIVO 126	38	13	11	5	9	34	5	8	6	15
ADMINISTRATIVO 127	42	9	20	5	8	40	8	9	8	15
ADMINISTRATIVO 128	26	6	11	2	7	30	6	8	5	11
ADMINISTRATIVO 129	38	13	9	4	12	50	10	12	8	20
ADMINISTRATIVO 130	18	5	7	2	4	60	10	15	10	25
ADMINISTRATIVO 131	34	9	13	4	8	55	9	14	9	23
ADMINISTRATIVO 132	40	14	9	6	11	30	4	8	5	13
ADMINISTRATIVO 133	18	5	7	2	4	12	2	3	2	5

ANEXO G CONSTANCIA DE AUTORIZACION



"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

MEMORANDO N° 001 -2016-OCI-UGEL.15-HRI

DE : CPC. Orlando ALFARO TAPIA
Jefe (e) Órgano de Control Institucional

A : C.P.C. Carlos ROSADO TUYA
Auditor del Órgano de Control Institucional

ASUNTO : Consentimiento para efectuar encuesta al personal administrativo para trabajo de investigación – Tesis

REF. : Solicitud del 26.09.2016

FECHA : Matucana. 27 de setiembre de 2016

Es grato dirigirme a Usted para saludarle cordialmente y a la vez, en atención al documento de la referencia, por lo cual solicito autorización para realizar Encuesta en las Instituciones Educativas y Sede Administrativa de la UGEL N°15 Huarochiri, a fin de desarrollar trabajo de Investigación por el curso de "Desarrollo de Proyecto de Investigación" como parte de los estudios de Maestría en Gestión Pública en la Universidad Privada Cesar Vallejo.

En atención al pedido efectuado se le autoriza para que desde el mes de Setiembre a Octubre 2016, pueda llevarse a cabo Encuestas del Personal Administrativo de las Instituciones Educativas y Sede que laboran en la jurisdicción de la UGEL N° 15 Huarochiri, esto con fines de estudio y sustento de su proyecto de Investigación (Tesis) requerido por la Universidad Cesar Vallejo para optar el grado de Magister en Gestión Pública.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para renovarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,




 C.P.C. ORLANDO ALFARO TAPIA
 Jefe (e) Órgano de Control Institucional
 UGEL N° 15 HUAROCHIRI

OCI/OCI
Cc: Sec.

ANEXO H APENDICE
ARTICULO CIENTIFICO

1. TÍTULO

Niveles de Auditoria y Desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 de la Provincia de Huarochirí, 2016.

2. AUTOR

CPC Carlos Alberto Rosado Tuya

Correo electrónico: rosadoauditor@hotmail.com

3. RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar los niveles de auditoria y desempeño de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15, 2016. La población fue de 200 trabajadores, la muestra probabilística de 133 trabajadores participantes, en los cuales se han empleado la variable: auditoria y desempeño.

El método empleado en la investigación fue el cuantitativo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel descriptivo de corte transeccional, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar el instrumento: Cuestionario el cual estuvo constituido por 30 preguntas en la escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre), que brindó información acerca de Auditoria y Desempeño, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que: En cuanto al objetivo general, el 68,4% de los trabajadores percibe la auditoria y desempeño por debajo del nivel muy bueno, con un promedio de 36,09 y una desviación estándar de 14,35. Así mismo se ha podido demostrar que las dimensiones que inciden más en auditoria en orden de importancia, es la planificación, seguido de la ejecución y del desempeño es la eficacia seguida de la calidad.

4. PALABRAS CLAVE

Niveles
Variable
Auditoría
Desempeño
Dimensión
Cuestionario
Escala
Evidencia

5. ABSTRACT

The present research had as general objective to determine the levels of audit and performance of the Unit of Local Educational Management N ° 15, 2016. The population was of 200 workers, the probabilistic sample of 133 participating workers, in which the variable: Audit and Performance.

The method used in the research was quantitative. This research used for its purpose the non-experimental design of descriptive level of transectional cut, that collected the information in a specific period, that was developed when applying the instrument: Questionnaire which was constituted by 30 questions in the scale of Likert (never, Almost always, sometimes, almost always, always), that provided information about Audit and Performance, through the evaluation of its different dimensions, whose results are presented graphically and verbatim.

The research concludes that there is significant evidence to state that: Regarding the general objective, 68,4% of the workers perceived the audit and performance below the very good level, with an average of 36,09 and a standard deviation of 14,35. Likewise, it has been possible to demonstrate that the dimensions that most influence the audit in order of importance is planning, followed by the execution and performance of the quality efficiency.

6. KEYWORDS

Levels

Variable

Audit

Performance

Dimension

Questionnaire

Scale

Evidence

7. INTRODUCCIÓN

Esta investigación se realizó a fin de identificar los niveles de auditoria y desempeño en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 Huarochirí 2016.

Lo que se requiere con esta investigación es identificar los niveles de auditoria y desempeño en la actualidad a fin de aportar para mejorar los niveles de auditoria y desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 Huarochirí 2016.

En esta investigación se lograron las expectativas de estudio que se deseaba realizar ese sentido, se hipotetizó que los niveles de Auditoria y Desempeño en los trabajadores ubican debajo del nivel muy bueno y los resultados obtenidos afirmaron la hipótesis planteada.

8. METODOLOGÍA

Nuestro método de investigación es descriptivo que consiste en describir, analizar e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos relacionados con otras variables así mismo apunta a estudiar el fenómeno en su estado actual y en su forma natural.

Nuestra población está conformada por 200 trabajadores Administrativos regímenes laborales del Decreto Legislativo N° 726 y Contrato Administrativo de Servicios.

Nuestra muestra es probabilística, que se basan en principios estadísticos y reglas aleatorias. No están sujetas a la voluntad y arbitrariedad del investigador (Hernández Sampieri, y otros).

El muestreo que se realizó en nuestro estudio fue a través del método de muestreo aleatorio simple, en este tipo de muestreo cada elemento de la población tiene las mismas posibilidades de que se le incluya (Lind, Douglas A).

La técnica que utilizamos en nuestra investigación es la encuesta y su instrumento es el cuestionario.

La variable X Auditoria consta de un cuestionario de 18 ítems y la variable Y Desempeño tiene 12 ítems.

La validación de nuestros cuestionarios se dió a través del juicio de expertos metodólogos especialistas en elaboración de instrumentos de recolección de datos, especialmente de nuestra Universidad César Vallejo.

Para la confiabilidad del instrumento, los dos cuestionarios fueron sometidos al coeficiente Alfa de Cronbach a través del sistema estadístico, utilizando el programa IBM SPSS. Como resultado se obtuvieron que la confiabilidad es elevada.

Para la presente tesis, las técnicas que se aplicaron para el procesamiento y análisis de datos fueron las siguientes:

- Media
- Desviación estándar

9. RESULTADOS

De los resultados obtenidos se puede observar que el 68.4% de los trabajadores percibe la auditoria y desempeño por debajo del nivel muy bueno, con un promedio de 36,09 y una desviación estándar de 14,35.

10. DISCUSION

En cuanto a la hipótesis general, los resultados nos permiten prestar atención que los niveles de auditoría y desempeño en la unidad de gestión educativa local N° 15 de la provincia de Huarochirí, 2016 se ubica por debajo del nivel Muy Bueno debido a que el promedio de las puntuaciones es de 36,09 con una desviación estándar de 14.35 arribando así al nivel Bueno. Como se puede observar en la tabla N° 1, la auditoría y desempeño se ubican por debajo del nivel Muy Bueno. Estos resultados, tiene semejanza con la auditoría de gestión y su incidencia en la optimización de los recursos del estado en los procesos de adquisición del sector interior hallazgo del estudio de investigación efectuado por Sebastiani (2013), quien en una de las conclusiones de su tesis dice: “La auditoría de gestión en los recursos del estado optimiza los procesos de adquisiciones en el sector interior”.

11. CONCLUSIONES

Los niveles de auditoría y desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 Huarochirí 2016, se ubica por debajo del nivel Muy Bueno, porque el promedio de las puntuaciones de las variables auditoría y desempeño es de 68,4 llegando así al nivel Bueno y una desviación estándar de 14,35 se observa que la mayoría de los trabajadores (47.37%), se ubican debajo del nivel Muy Bueno. Con un proceso de especialización y monitoreo podrían pasar al nivel Muy Bueno.

12. REFERENCIAS

Ander-Egg, 2003:147 “Métodos y Técnicas de Investigación Social IV” Del libro: “Administración», Octava Edición, de Robbins Stephen y Coulter Mary, Pearson Educación, 2005, Págs. 7.

Oliveira Da Silva Reinaldo, 2002, Del libro: “Teorías de la Administración”, International Thomson Editores, S.A. de C.V., Pág. 20.

Prado Palomino, J.L. (2013). La Auditoría Interna en la optimización del Gobierno Corporativo a nivel de una empresa de producción de biocombustibles (Tesis de maestría) Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Financieras sección de Postgrado. Universidad de San Martín de Porres.

Sebastiani Miranda, G.T. (2013) La Auditoría de Gestión y su incidencia en la optimización de los recursos del estado en los procesos de adquisición del sector interior (Tesis de maestría) Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Financieras sección de Postgrado. Universidad de San Martín de Porres.

Rojas García, J.D. (2014) La Auditoría de Control de la calidad y los niveles de auto – evaluación y acreditación universitaria (Tesis doctoral) Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Financieras sección de Postgrado. Universidad de San Martín de Porres.

Anexo I Declaración Jurada

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Carlos Alberto Rosado Tuya, estudiante del Programa en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 15726030, con el artículo titulado.

“Niveles de Auditoria y Desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 de la Provincia de Huarochirí, 2016”.

Declaro bajo juramento que:

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

Ate, 10 de noviembre del 2016.

Carlos Alberto Rosado Tuya