



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES  
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

**AUDITORÍA DE DESEMPEÑO COMO ESTRATÉGIA  
PARA EVALUAR EL RENDIMIENTO LABORAL EN  
EL SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD GRARIA  
VALLE DEL RÍO APURIMAC Y ENE, 2017**

**TESIS PARA OPTAR POR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
CONTADOR PÚBLICO**

**AUTORA:**

**Bach. BETHSAIDA CAYLLAHUA CASTILLO**

**ASESOR:**

**DR. CPCC. FREDY RUBEN LLANCCE ATAO**

**AYACUCHO – PERÚ**

**2018**

**JURADO EVALUADOR DE TESIS**

**DR. LUIS ALBERTO TORRES GARCÍA  
PRESIDENTE**

**MGTR. ORLANDO SÓCRATES SAAVEDRA SILVERA  
SECRETARIO**

**MGTR. MANUEL JESÚS GARCÍA AMAYA  
MIEMBRO**

**DR. FREDY RUBÉN LLANCCE ATAO  
ASESOR**

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero agradecer a todos mis maestros ya que ellos me enseñaron valorar los estudios y a superarme cada día, también agradezco a mis padres porque ellos estuvieron en los días más difíciles de mi vida como estudiante.

Y agradezco a Dios por darme la salud que tengo, por tener una cabeza con la que puedo pensar muy bien y además un cuerpo sano y una mente de bien. Estoy seguro que mis metas planteadas darán fruto en el futuro y por ende me debo esforzar cada día para ser mejor en el colegio y en todo lugar sin olvidar el respeto que engrandece a la persona.

A mi asesor el Dr. CPCC. Fredy Rubén LLANCCE Atao, por la orientación, quien me dio su apoyo para poder realizar esta tesis.

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de investigación se lo dedico primeramente a Dios por haberme permitido llegar hasta este punto y por haberme dado salud, además por su infinita bondad y amor, en especial a mis padres quienes en todo momento me dieron aliento y fuerza para cristalizar tan anhelado sueño.

A mis amigos, que siempre han estado junto a mí, brindándome su apoyo incondicional, y también a mis

Familiares, por el apoyo brindado durante mi formación profesional.

## RESUMEN

Este estudio de investigación tuvo como objetivo general: Determinar que la auditoria de desempeño es una estrategia que sirve para evaluar el rendimiento laboral en el Servicio Nacional de Sanidad Agraria Valle del Río Apurímac y Ene, 2017. El presente estudio reúne las condiciones necesarias para ser denominado investigación de tipo Bibliográfico – Documental, porque los alcances de esta investigación son más prácticos, más aplicativos y se auxilia de leyes, normas, manuales y técnicas para el recojo de información y llegar a las conclusiones en función de los objetivos específicos propuestos. La importancia de la Auditoria de desempeño de las entidades públicas, cumplen un papel importante dentro de la organización pública se podría decir que es el eje de gestión pública por tanto la entidad debe brindar capacitaciones oportunas y adecuadas de acuerdo a la función que desempeñan a fin de que los resultados se aprecien en los usuarios o beneficiarios. El análisis del desempeño de los procesos y resultados de las entidades públicas es necesario para poder identificar áreas de mejora en la gestión pública que orienten las acciones del Estado. Se obtuvo los siguientes resultados: Del 100% de los encuestados, el 95% afirma que la Auditoria de desempeño viene a ser un examen que evalúa la eficiencia del servidor del Servicio Nacional de Sanidad Agraria Valle del Río Apurímac y Ene; mientras que el 5% afirma que no evalúa la eficiencia.

**Palabras Claves:** Auditoria de Desempeño, Rendimiento Laboral.

## **ABSTRACT**

The general objective of this research study was to: Determine that the performance audit is a strategy used to evaluate work performance in the National Agrarian Health Service Valle del Río Apurímac y Ene, 2017. The present study meets the necessary conditions to be called Bibliographic - Documentary research, because the scope of this research is more practical, more applicative and is supported by laws, standards, manuals and techniques for collecting information and reaching conclusions based on the specific objectives proposed. The importance of performance auditing of public entities, play an important role within the public organization could be said to be the axis of public management so the entity should provide timely and appropriate training according to the role they perform in order that the results are appreciated in the users or beneficiaries. The analysis of the performance of the processes and results of public entities is necessary to identify areas of improvement in public management that guide the actions of the State. The following results were obtained: Of the 100% of the respondents, 95% affirm that the Performance Audit becomes an examination that evaluates the efficiency of the server of the National Service of Agrarian Health Valle del Río Apurímac y Ene; while 5% say that it does not evaluate efficiency.

Key words: Performance Audit, Labor Performance.

# CONTENIDO

JURADO EVALUADOR DE TESIS .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
DEDICATORIA.....	iv
ABSTRACT .....	vi
CONTENIDO .....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	11
II. REVISIÓN DE LITERATURA.....	14
2.1 Antecedentes.....	14
2.1.1 Internacionales .....	14
2.1.2 Nacionales .....	16
2.1.3 Locales.....	20
2.2 Bases teóricas relacionadas con el estudio .....	22
2.2.1 Auditoría de Desempeño .....	22
2.2.2 Rendimiento Laboral.....	36
III. HIPÓTESIS .....	40
IV. METODOLOGÍA .....	41
4.1. Diseño de la investigación.....	41
4.2. Población y Muestra .....	41
4.3. Definición y operacionalización de variables.....	42
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	43
4.5. Plan de análisis.....	44
4.6. Matriz de consistencia .....	45
4.7. Principios éticos.....	46
V. RESULTADOS .....	47
5.1 Resultados:.....	47
5.2 Análisis de Resultados: .....	55
VI. CONCLUSIONES.....	58
Aspectos Complementarios .....	59
Referencias bibliográficas .....	59
ANEXOS.....	62
Anexo 01.....	62

<b>Anexo 02</b> .....	<b>64</b>
-----------------------	-----------

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 .....	47
Tabla 2 .....	48
Tabla 3 .....	49
Tabla 4 .....	50
Tabla 5 .....	51
Tabla 6 .....	52
Tabla 7 .....	53
Tabla 8 .....	54

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 .....	48
Gráfico 2 .....	49
Gráfico 3 .....	50
Gráfico 4 .....	51
Gráfico 5 .....	52
Gráfico 6 .....	53
Gráfico 7 .....	54
Gráfico 8 .....	55

## I. INTRODUCCIÓN

El tema de investigación denominado: “Auditoría de desempeño como estrategia para evaluar el rendimiento laboral en el Servicio Nacional de Sanidad Agraria Valle del Río Apurímac y Ene, 2017”.

La finalidad de esta investigación por cuanto, la auditoría de desempeño es un examen que tiene como objetivo fundamental evaluar el rendimiento de la gestión pública, para nuestro caso evaluar el rendimiento laboral en el Servicio Nacional de Sanidad Agraria Valle del Río Apurímac y Ene, a través de los indicadores de gestión como son: Eficacia, eficiencia y economía, vale decir al cumplimiento de objetivos y metas institucionales y sobre todo a la calidad de servicio que brindan los servidores de la referida entidad.

La importancia de la Auditoría de desempeño de las entidades públicas, cumplen un papel importante dentro de la organización pública se podría decir que es el eje de gestión pública por tanto la entidad debe brindar capacitaciones oportunas y adecuadas de acuerdo a la función que desempeñan a fin de que los resultados se aprecien en los usuarios o beneficiarios, este tipo de capacitaciones mejora la gestión, mejores resultados y sobre todo se debe practicar una gestión transparente a fin de que la población aprecie que la Entidad trabaja con honestidad y sobre todo orientado al cumplimiento de objetivos y metas y calidad de servicio, por tanto los funcionarios sobre todo el titular debe establecer estrategias de evaluación del rendimiento laboral no con las intenciones de sacar o cesar al personal, sino de mejorar su actuación o para el cumplimiento de sus funciones.

La Auditoría de Desempeño es un examen de la eficacia, eficiencia, economía y calidad en la producción y entrega de los bienes o servicios públicos, con la finalidad de alcanzar resultados en beneficio del ciudadano. La auditoría no está orientada a determinar responsabilidades de

tipo administrativo funcional, civil o penal. En un trabajo conjunto con las entidades públicas responsables de la provisión de dichos bienes o servicios, busca generar sinergias e identificar áreas de mejora en su gestión. Para ello, utiliza el enfoque orientado a problemas, cuyo análisis causal conlleva a formular recomendaciones que permitan superar las causas de los problemas identificados y consecuentemente, mejorar el desempeño examinado. Como resultado de la auditoría en la entidad el responsable del servicio elabora un Plan de Acción, documento que contiene las acciones de mejoras de desempeño con las cuales se compromete, sobre la base de las recomendaciones de la auditoría **(Contraloría General de la República, 2015)**.

Por otra se puede manifestar, que existen limitaciones para el fiel cumplimiento del personal como la falta de los recursos logísticos que no le permite, garantizar plenamente su labor que efectúa en los diferentes sistemas administrativos donde les asiste la obligación de operar. Además existiendo la posibilidad de que los controles implementados no funcionen tal como están establecidos, impidiendo el desarrollo de sus funciones, el reducido número de personal, limitado apoyo de infraestructura, que impide que se cumpla la misión asignada, generando un ambiente de desconfianza de los funcionarios y en los sectores de la población.

Por lo anteriormente mencionado, el enunciado del problema de investigación es el siguiente: ¿En qué medida la auditoría de desempeño es una estrategia que sirve para evaluar el rendimiento laboral en el Servicio Nacional de Sanidad Agraria Valle del Río Apurímac y Ene, 2017?

Para corroborar el problema se ha planteado el siguiente objetivo general: Determinar que la auditoría de desempeño es una estrategia que sirve para evaluar el rendimiento laboral en el Servicio Nacional de Sanidad Agraria Valle del Río Apurímac y Ene, 2017.

Para poder lograr el objetivo general planteamos los siguientes objetivos específicos:

- Determinar que la auditoría de desempeño es una estrategia para evaluar el rendimiento laboral en el Servicio Nacional de Sanidad Agraria Valle del Río Apurímac y Ene.
- Determinar que la auditoría de desempeño es un examen que evalúa la eficiencia y eficacia del servidor del Servicio Nacional de Sanidad Agraria Valle del Río Apurímac y Ene.
- Identificar las causas y efectos de la falta de capacitación los mismos que inciden en el rendimiento laboral en el Servicio Nacional de Sanidad Agraria Valle del Río Apurímac y Ene.

La tesis de investigación contiene, el marco teórico conceptual y la metodología en donde se destacara el tipo, nivel, diseño de investigación, la población y la muestra, definición, las técnicas e instrumentos que se emplearan sin olvidar el plan de análisis, la matriz de consistencia y los principios éticos. Finalmente, el proyecto incluye las referencias bibliográficas y los anexos.

## II. REVISIÓN DE LITERATURA

### 2.1 Antecedentes

El tema de investigación denominado: **Auditoria de desempeño como estrategia para evaluar el rendimiento laboral en el Servicio Nacional de Sanidad Agraria Valle del Río Apurímac y Ene, 2017**. Esta investigación hace referencia a trabajos realizados por autores que han sentido la inquietud hacia la temática en estudio y son los siguientes:

#### 2.1.1 Internacionales

**Lavid & Vera (2017)** en su trabajo de investigación titulado: “Evaluación y Planificación Estratégica del Desempeño Laboral de la Empresa Arca Ecuador S.A.”; la metodología fue de investigación es de nivel descriptiva. Se utilizó para la obtención de la información cuestionarios de preguntas abiertas a las jefaturas en base a la percepción de desempeño, comportamiento y motivación y preguntas cerradas de clima laboral dirigida a todo el personal de la Empresa, en el presente trabajo de investigación se pretende realizar una planificación estratégica del desempeño laboral a la Agencia Sur de Guayaquil “Arca Ecuador S.A.”, ubicada en el Km. 10 ½ vía a la costa. Para lograr esto, primeramente se debe realizar una evaluación del clima laboral a través de una encuesta y una entrevista a las jefaturas, recopilando información con el fin de saber cuáles son las percepciones del punto de vista de la población. Con los resultados obtenidos se procede a realizar la propuesta para el cambio encaminada a la mejoría de un buen lugar para trabajar elevando el rendimiento de los colaboradores.

**Amendaño & Beltrán (2014)** en su trabajo de investigación titulado: “La Evaluación del Desempeño y su Incidencia en el Rendimiento Laboral de los Servidores Administrativos del GAD Municipal del Cantón Naranjito”; la presente

investigación esta direccionada al área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Naranjito, donde se ha presenciado que no se evalúa el desempeño de los servidores administrativos a pesar de que toda institución pública cuenta con un sistema de evaluación lineal del Ministerio de Relaciones Laborales, por lo tanto se produce una falta de identificación de rendimiento de los empleados. Para el desarrollo de este trabajo se contó con la información primaria que es ofrecida por la institución y la información secundaria se obtuvo de libros e internet. Dentro del contenido de este trabajo se especificó los objetivos de investigación los cuales se basaban específicamente en analizar el bajo rendimiento, siendo esta la causa principal para que ocurra este tipo de deficiencias que reflejaron que la mayoría de los empleados opinan que la institución debería preocuparse por evaluar el desempeño laboral. También se habla de las dificultades personales que afectan a la persona en el desempeño del cargo, al tomar decisiones de ascenso o de ubicación, al establecer nuevas políticas de compensación, a detectar errores en el diseño del puesto y a determinar si existe la necesidad de volver a capacitar. Seguidamente se realizó el análisis de la información recabada, donde se pudo conocer que la falta de esta herramienta es por el desconocimiento de su real validez, motivo por el cual se propuso un diseño de evaluación de 360 grados en el GAD Municipal del Cantón Naranjito, donde nos permite romper el paradigma de que el jefe no es el único que evalúa sino también sus pares, subordinados e incluso autoevaluarse para de ahí obtener un solo resultado y conocer cuáles son las fortalezas y debilidades que poseen cada uno de ellos para proceder a recompensar sin que existan discordancia entre empleados.

**Arenas (2017)** en su trabajo de investigación titulado: “La Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores Públicos en Colombia”; llega a la conclusión

que la herramienta de Evaluación de Desempeño Laboral no se limita al resultado de una simple verificación del cumplimiento de los compromisos pactados entre el servidor sujeto de evaluación y el jefe inmediato en calidad de evaluador en la primera fase del proceso, sino que debe atender principalmente al análisis sobre la verdadera contribución del desempeño individual de cada funcionario, en el cumplimiento de los planes de acción de la dependencia en la que labora y por ende en ejecución de los objetivos misionales de la Entidad, de suerte que la evaluación del desempeño laboral pueda medir el impacto en el resultado estratégico y su adecuada implementación depende de la efectiva gestión del Talento Humano. Al referimos a la gestión del talento humano en las instituciones del Estado, teniendo en cuenta las competencias laborales, este concepto lleva implícita una nueva manera de concebir la gestión que adelantan las entidades públicas, puesto que la consecución de sus objetivos se aboca hoy sobre la base de un equipo humano dotado de particulares valores, conocimientos, capacidades y habilidades que demandan los empleos, para que las políticas públicas se ejecuten dentro de criterios de eficiencia, eficacia, calidad y transparencia, y produzcan mejoramiento de las condiciones de vida de las comunidades y los individuos. Es por ello que para el logro de los cometidos institucionales se requiere contar con personas altamente competentes, situación que se mide a través de la Evaluación del Desempeño Laboral.

### **2.1.2 Nacionales**

**Pérez (2017)** en su trabajo de investigación titulado: “Análisis comparativo de las Auditorías de Desempeño en las Instituciones Públicas 2016: Propuesta de un Modelo para Mejorar la Gestión de Recursos Públicos”; el objetivo de la presente tesis es compara como se efectúan las auditorías de desempeño en las instituciones públicas de cuatro países, siendo la hipótesis que la auditoría de desempeño en las

instituciones públicas de Perú, Nicaragua, Ecuador y la Unión Europea son parcialmente diferentes. Para efectuar la presente tesis se realizó la recopilación de los documentos normativos que guían el proceso de auditoría de desempeño en instituciones públicas de los cuatro países antes mencionados, realizándose una comparación de los cuatro procesos, y finalmente se hizo un análisis de cómo mejorar el adecuado proceso de la auditoría de desempeño en las instituciones públicas del Perú aprobado mediante Resolución de Contraloría N° 122-2016-CG de 4 de mayo de 2016, a través de la implementación de actividades que se efectúan en las auditorías de desempeño a instituciones públicas de Nicaragua, Ecuador y la Unión Europea. Los resultados a los que se llegaron es que la auditoría de desempeño en instituciones públicas tiene diferentes denominaciones, pero su finalidad es la misma evaluar si la entidad o sus actividades, se están efectuando de tal manera que cumplan sus metas. Finalmente se concluye que la auditoría de desempeño en el Perú no puede dejar de evaluar aspectos importantes como son el impacto y la legalidad como se si hace en Ecuador y debe mantener su carácter constructivo para ayudar a mejorar la gestión de recursos públicos.

**Ramos (2017)** en su trabajo de investigación titulado: “Auditoria de Desempeño y Gestión de la Municipalidad Distrital de Palca - Huancavelica, periodo 2015”; tuvo como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la Auditoria de Desempeño y la Gestión de la Municipalidad Distrital de Palca – Huancavelica, periodo 2015; la metodología, el tipo de investigación es aplicada, el nivel de investigación fue correlacional, los métodos de investigación son método científico, analítico, descriptivo, analítico, sintético. El diseño de investigación es el no experimental, transversal, correlacional. La población es 18 trabajadores de las diversas unidades administrativas de La Municipalidad Distrital de Palca (entre

funcionarios y servidores). La muestra censal. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue la encuesta. Las conclusiones a las que se arribó son las siguientes:

- Se ha evidenciado que existe una relación positiva y significativa entre la Auditoría de Desempeño y la Gestión de la Municipalidad Distrital de Palca – Huancavelica, periodo 2015. La intensidad de la relación encontrada es de  $r = 92.13\%$  por lo que dicha relación es directa o positiva y significativa. Asimismo se ha determinado que en la variable Auditoría de desempeño, según los encuestados, prevalece el de nivel regular (67% de los casos) y por el lado de Gestión, según los encuestados, prevalece el de nivel regular (56% de los casos).
- Se ha determinado que existe una relación positiva y significativa entre la Auditoría de Desempeño y la planeación de la Municipalidad Distrital de Palca – Huancavelica, periodo 2015. La intensidad de la relación encontrada es de  $r = 78.72\%$  por lo que dicha relación es directa o positiva y significativa. Además, según los encuestados, se ha encontrado que en la planeación prevalece el nivel de buena (50% de los casos). – Existe evidencia empírica y estadística que existe una relación positiva y significativa entre la Auditoría de Desempeño y la organización de la Municipalidad Distrital de Palca – Huancavelica, periodo 2015. La intensidad de la relación encontrada es de  $r = 94.73\%$  por lo que dicha relación es directa o positiva y significativa. Además, según los encuestados, se ha encontrado que en la organización prevalece el nivel de regular (67% de los casos).
- Se ha evidenciado que existe una relación positiva y significativa entre la Auditoría de Desempeño y la dirección de la Municipalidad Distrital de Palca – Huancavelica, periodo 2015. La intensidad de la relación encontrada es de  $r =$

89.22% por lo que dicha relación es directa o positiva y significativa. Además, según los encuestados, se ha encontrado que en la dirección prevalece el nivel de regular (50% de los casos).

- Se ha determinado que existe una relación positiva y significativa entre la Auditoría de Desempeño y el control de la Municipalidad Distrital de Palca – Huancavelica, periodo 2015. La intensidad de la relación encontrada es de  $r = 94.49\%$  por lo que dicha relación es directa o positiva y significativa. Además, según los encuestados, se ha encontrado que en el control prevalece el nivel de regular (61% de los casos).

**Rivera (2016)** en su trabajo de investigación titulado: “Sistema de Control Interno y su relación con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín, 2016”; tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre Sistema de Control Interno y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín en el año 2016; aplicado los instrumentos de recolección de datos mediante cuestionarios, los datos se procesaron mediante la hoja de cálculo Excel y el programa estadístico, para ser presentados, interpretados y discutidos mediante tablas y gráficos estadísticos para ambas variables y sus respectivas dimensiones; la prueba de correlación se realizó a través del coeficiente de relación Pearson y se verificó su linealidad al 95% de confianza para el modelo; llegó a la conclusión siguiente: Se llegó a concluir que existe una alta correlación positiva entre las variables y el coeficiente de determinación (0.790), explicó que aproximadamente el 79% del Desempeño Laboral de los colaboradores se da por el Sistema de Control Interno del GORESAM, el Sistema de Control Interno fue “Eficiente”, ya que la mayor concentración de respuesta se dio en 9 colaboradores

que representan el 43%; el nivel del desempeño laboral de los trabajadores fue “Alto” ya que la mayor concentración de respuesta se dio en 8 colaboradores que representan el 38% del total de la muestra.

### **2.1.3 Locales**

**Cárdenas (2017)** en su trabajo de investigación titulado: “Auditoria de Desempeño a la Labor del Personal Administrativo de la Biblioteca y sus Implicancias en la Gestión de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, 2016”; tuvo como objetivo general: “Determinar que la auditoria de desempeño a la labor del personal administrativo de la biblioteca genera incidencias en la gestión de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, 2016”; la metodología de investigación utilizada es cualitativo, descriptivo, bibliográfico y documental, mediante la recolección de información de fuentes como: textos, tesis, trabajos, artículos, etc.; llego a la conclusión siguiente: El tema de investigación tiene como resultados lo siguiente: De acuerdo al cuadro y gráfico 1, el 77% de los encuestados consideran que la auditoria de desempeño a la labor del personal administrativo de la biblioteca es un examen que evalúa el cumplimiento de metas institucionales de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga. De acuerdo al cuadro y gráfico 2, el 70% de los encuestados consideran que la auditoria de desempeño a la labor del personal administrativo de la biblioteca es un examen que evalúa la eficiencia de la gestión de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga.

**Quispe (2016)** en su trabajo de investigación titulado: “Enfoque moderno de auditoría de desempeño que contribuye en la adecuada ejecución del Presupuesto Público del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado, Ayacucho, 2015”; tuvo como objetivo general: “Determinar que la auditoría de desempeño contribuye a la adecuada ejecución del Presupuesto Público del

Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado”; la metodología utilizada en la investigación es la revisión bibliográfica documental mediante la recolección de información de fuentes como: textos, tesis, artículos científicos, e información de internet, etc.; llego a la conclusión siguiente: La investigación tiene como resultado de acuerdo a las encuestas formuladas lo siguiente: “De acuerdo a la pregunta 1 mencionan, que el 70% de los encuestados cree que la auditoría de desempeño contribuye al logro de objetivos y metas del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado y según la pregunta 2 mencionan, que el 53% de los encuestados cree que el Presupuesto Público no se planifica con eficiencia para el logro de objetivos y metas del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural”.

**Martinez (2017)** en su trabajo de investigación titulado: “La auditoría de desempeño a los procesos de adquisiciones y su incidencia en la optimización de los recursos del estado en la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2016”; tuvo como objetivo general: Determinar que la auditoria de desempeño a los procesos de adquisiciones incide en la optimización de los recursos del estado en la Municipalidad Provincial de Huamanga; la metodología utilizada es Cualitativo, Descriptivo, Bibliográfico, Documental y de Caso, mediante la recolección de información de fuentes como: textos, tesis, trabajos, artículos, etc; llego a la siguiente conclusión: De acuerdo a cuadro 2 y gráfico 1, el 93% de los encuestados consideran que la auditoría de desempeño incide en la gestión óptima de la Municipalidad Provincial de Huamanga. De acuerdo al cuadro 3 y gráfico 2, el 97% de los encuestados consideran que el adecuado proceso de Adquisiciones influye en la gestión de la Municipalidad Provincial de Huamanga. De acuerdo al cuadro 4 y gráfico 3, el 93% de los

encuestados consideran que la auditoría de desempeño incide en el proceso de Adquisiciones de la Municipalidad Provincial de Huamanga.

## **2.2 Bases teóricas relacionadas con el estudio**

### **2.2.1 Auditoría de Desempeño**

Las teorías que fundamentan el trabajo de investigación son los siguientes:

**CGR (2016) “DIRECTIVA N° 008-2016-CG/GPROD”**

**“AUDITORÍA DE DESEMPEÑO” Y “MANUAL DE AUDITORÍA DE DESEMPEÑO” “RESOLUCIÓN DE CONTRALORÍA N° 122-2016-CG”**

“Que, el artículo 6° de la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, establece que el control gubernamental consiste en la supervisión, vigilancia y verificación de los actos y resultados de la gestión pública, en atención al grado de eficiencia, eficacia, transparencia y economía en el uso y destino de los recursos y bienes del Estado, así como del cumplimiento de las normas legales y de los lineamientos de política y planes de acción, evaluando los sistemas de administración, gerencia y control, con fines de su mejoramiento a través de la adopción de acciones preventivas y correctivas pertinentes”. “Que, el artículo 14° de la citada Ley Orgánica, establece que el ejercicio del control gubernamental se efectúa bajo la autoridad normativa y funcional de la Contraloría General, la que establece los lineamientos, disposiciones y procedimientos técnicos correspondientes a su proceso, en función a la naturaleza y/o especialización de las entidades, las modalidades de control aplicables y los objetivos trazados para su ejecución, que, mediante Resolución de Contraloría N° 382-2013-CG se aprobó la Directiva N° 011-2013-CG/ADE Auditoría de Desempeño”, que estableció el marco conceptual y el proceso de la auditoría de

desempeño, en el marco de las Normas de Auditoría Gubernamental - NAGU, aprobadas por Resolución de Contraloría N° 162-95-CG y sus modificatorias; “Que, por Resolución de Contraloría N° 273-2014-CG se aprobó las Normas Generales de Control Gubernamental, disposiciones de obligatorio cumplimiento para el ejercicio del control gubernamental, que adoptó un nuevo enfoque de control que busca contribuir a la mejora de la gestión pública y a la creación de valor para la ciudadanía, considerándose a la auditoría de desempeño como un tipo de servicio de control posterior, dejándose sin efecto, entre otras, las Normas de Auditoría Gubernamental - NAGU, aprobadas por Resolución de Contraloría N° 162-95-CG y sus modificatorias”. “Que, en ese contexto, se han identificado aspectos de mejora en observancia de las disposiciones contenidas en las Normas Generales de Control Gubernamental y la experiencia obtenida durante los años de vigencia de la Directiva N° 011-2013-CG/ADE, siendo que en el Manual de Auditoría de Desempeño propuesto se establece la metodología para el desarrollo de la auditoría de desempeño, lo que permitirá uniformizar las actividades principales y los criterios a ser aplicados para su realización, a fin de asegurar la rigurosidad técnica del citado servicio de control posterior. “Que, conforme al documento del visto, la Gerencia Central de Planeamiento Estratégico propone la aprobación del proyecto de Directiva denominada “Auditoría de Desempeño” y el “Manual de Auditoría de Desempeño”, en ejercicio de la función establecida en el numeral 10 del artículo 19° del Reglamento de Organización y Funciones de la Contraloría General de la República, aprobado por Resolución de Contraloría N° 027-2016-CG”.

**“Auditoría de Desempeño”**

“La Auditoría de Desempeño es un examen de la eficacia, eficiencia, economía y calidad de la producción y entrega de los bienes o servicios que realizan las entidades públicas, con la finalidad de alcanzar resultados en beneficio del ciudadano”.

#### **“Dimensiones de la Auditoría de Desempeño”**

“Las dimensiones de desempeño son los aspectos que, analizados de manera individual o conjunta, según la información disponible, permiten concluir sobre el desempeño de la producción y entrega de un bien o servicio público”. Estas dimensiones se describen a continuación.

- a) **Eficacia:** “Es el logro o grado de cumplimiento de las metas, objetivos establecidos o resultados”.
- b) **Eficiencia:** “Es la relación entre la producción de un bien o servicio y los insumos utilizados para dicho fin, la cual se puede comparar con un referente nacional o internacional”.
- c) **Economía:** “Es la capacidad de administrar adecuadamente los recursos financieros”.
- d) **Calidad:** “Es el grado de cumplimiento de los estándares definidos para responder a las necesidades de la población, los cuales se expresan, entre otros, en términos de oportunidad, características técnicas, precisión y continuidad en la entrega de los bienes o servicios o satisfacción de usuarios”.

#### **“Características de la Auditoría de Desempeño”**

La Auditoría de Desempeño tiene las siguientes características:

- ✓ **Constructiva:** “Sus resultados están encaminados a la propuesta de mejoras en la gestión pública, más que a sancionar los resultados de la gestión”.
- ✓ **Interdisciplinaria:** “Su análisis integra los conocimientos de varias disciplinas académicas, según la materia que se analice. Por ello, se requiere de una amplia

gama de herramientas y métodos que se eligen en función de la naturaleza del problema a analizar”.

- ✓ **Orientada al ciudadano:** “Contribuye a una gestión pública orientada a resultados, en la que el Estado define sus intervenciones a partir de las necesidades de la población con criterio inclusivo”.
- ✓ **Participativa:** “La auditoría incorpora mecanismos de colaboración y compromiso activo de los gestores (titulares, representantes y personal técnico de las entidades públicas responsables de la producción y la entrega del bien o servicio público a examinar), lo cual facilita su apropiación de los objetivos de la auditoría y favorece la implementación efectiva de las recomendaciones. Asimismo, permite la participación de los actores clave (individuos, grupos o entidades que pueden influir en el proceso de producción y entrega del bien o servicio público y contribuir al logro de sus resultados), con la finalidad de conocer sus intereses, opiniones e información relevante en el desarrollo de la auditoría”.
- ✓ **Transversal:** “Se realiza un análisis integral de la producción y la entrega de los bienes o servicios, en donde pueden intervenir diversas entidades públicas, de distintos sectores o niveles de gobierno”.

#### **“Principios de la Auditoría de Desempeño”**

“Los principios que rigen la Auditoría de Desempeño se encuentran establecidos en la Ley, destacando para efectos de su aplicación, los siguientes: autonomía funcional, integralidad, carácter técnico y especializado del control, flexibilidad, participación ciudadana, publicidad, objetividad y reserva”.

#### **Objetivos de la Auditoría de Desempeño**

La Auditoría de Desempeño tiene los siguientes objetivos:

- a) “Identificar los factores que afectan el logro de los objetivos en la producción y entrega del bien o servicio público”.
- b) “Establecer si el seguimiento (monitoreo), supervisión y evaluación del proceso de producción y entrega del bien o servicio público que realizan las entidades públicas, son adecuados, principalmente, si proveen información necesaria y suficiente y si esta es utilizada en la toma de decisiones”.
- c) “Establecer si la ejecución del proceso de producción y entrega del bien o servicio público se realiza de manera eficaz, eficiente, económica y con calidad”.

#### **“La Auditoría de Desempeño y la Cadena de Valor”**

“La Auditoría de Desempeño toma como base de su análisis la estructura de la intervención pública, la cual se enmarca en una cadena de valor que comprende: insumos, actividades, productos, un resultado específico y un resultado final”.

“Se entrega con el propósito de generar un cambio para solucionar un problema identificado sobre una población objetivo, denominado: resultado específico, el cual contribuye al logro de un objetivo de política nacional, denominado resultado final”.

Asimismo, se muestran los procesos de soporte, los cuales sirven de manera transversal a la intervención pública y están regulados por los sistemas administrativos nacionales aplicables a todas las entidades públicas. “La Auditoría de Desempeño se centra en la ejecución de la intervención pública, que comprende los procesos de producción y entrega de bienes y servicios y los procesos de soporte”.

#### **“Control y Aseguramiento de la Calidad”**

“Con el propósito de contribuir a la mejora continua de la Auditoría de Desempeño, se realiza el control y el aseguramiento de la calidad, de acuerdo a lo establecido en las Normas Generales de Control Gubernamental. El control de la calidad se refiere

a la revisión de los procesos y productos de la Auditoría de Desempeño, durante todo su ciclo, para determinar su grado de cumplimiento con los estándares definidos en esta Directiva, el manual de Auditoría de Desempeño y la normativa complementaria. El control de la calidad es responsabilidad de la comisión auditora y de la unidad orgánica a cargo de la Auditoría de Desempeño, como parte inherente de su gestión. El aseguramiento de la calidad se refiere a la verificación de los procesos y productos de la Auditoría de Desempeño para concluir si fueron sujetos a control de calidad durante todo el ciclo y si cumplen con los estándares definidos. Se realiza de manera selectiva por personas o unidades orgánicas distintas a las que realizan la Auditoría de Desempeño”.

#### **“Etapas del Servicio de la Auditoría de Desempeño”**

“El servicio de la Auditoría de Desempeño comprende las etapas de planificación, ejecución y elaboración del informe”.

a) **“Planificación”**: “La planificación del servicio de la Auditoría de Desempeño establece la estrategia general para conducir la Auditoría de Desempeño. En esta etapa se elabora el plan de auditoría que contiene la matriz de planificación y el programa de auditoría”. Para ello, se realizan las siguientes actividades:

✓ **“Comprender la materia a examinar y su problema asociado”**

“Se revisa la carpeta de servicio, se actualiza la información ahí contenida y se profundiza su comprensión sobre la materia a examinar y el problema asociado”.

✓ **Analizar las relaciones causales del problema asociado”**

“Se identifican y se clasifican posibles causas del problema asociado, seleccionando las de mayor relevancia. Luego, se identifican las causas

directas e indirectas, sustentando la existencia de relaciones causales entre las mismas”.

✓ **“Identificar el problema de auditoría a examinar y sus causas”**

“El problema de auditoría es una situación que afecta la eficacia, la eficiencia, la economía o la calidad en la producción y la entrega de la materia a examinar. El problema de auditoría y sus causas se identifican a partir del análisis de relaciones causales, considerando los siguientes factores: lo que es factible de auditar (según la información disponible, los métodos y las capacidades de la comisión auditora), la relevancia de las causas (excluyendo causas externas, fuera del control del gestor) y la contribución potencial de una auditoría que examine dicho problema y causas”.

✓ **“Formular las preguntas y los objetivos de auditoría”**

“La pregunta general y las preguntas específicas de la Auditoría de Desempeño se formulan en el marco de una dimensión de desempeño, a partir de la identificación del problema de auditoría y sus posibles causas. De estas preguntas se derivan el objetivo general y los objetivos específicos, respectivamente”.

✓ **“Establecer los criterios”**

“Los criterios son los estándares bajo los cuales se evalúa la evidencia y se interpretan los resultados. Permiten un análisis consistente de las preguntas de auditoría. Definen el desempeño esperado, a partir de información científica, normas, mejores prácticas (benchmarking), juicio de expertos, entre otros”.

✓ **Definir el alcance de la auditoría**

“El alcance define el límite de la auditoría, a partir de las preguntas de auditoría, las entidades públicas involucradas en la producción y la entrega del bien o servicio, el ámbito geográfico al cual se orientan los resultados y el periodo que abarca”.

✓ **Establecer la metodología**

“La metodología refleja la estrategia de análisis para responder las preguntas de auditoría. Asegura la coherencia entre las preguntas de auditoría, los criterios, las fuentes de datos, las herramientas de recojo de datos y los métodos de análisis. Para cada pregunta de auditoría, se define el uso de métodos cuantitativos, cualitativos o mixtos (que combinan los anteriores)”.

✓ **Elaborar la matriz de planificación**

“La matriz de planificación es un resumen de la metodología de la auditoría. Contiene los enunciados del problema de auditoría, las preguntas de auditoría, las fuentes de datos, las herramientas de recojo de datos, los métodos de análisis y las limitaciones del diseño”.

✓ **Elaborar el programa de auditoría**

“El programa de auditoría contiene los procedimientos, plazos necesarios y personal responsable para el cumplimiento de los objetivos de la auditoría”.

✓ **Elaborar y aprobar el plan de auditoría**

“Realizadas las actividades anteriores, la comisión auditora elabora el plan de auditoría. Este contiene una descripción de la materia a examinar y el problema de auditoría. Asimismo, presenta las preguntas de auditoría, los objetivos, los criterios y el alcance de la misma. Detalla la metodología a seguir (incluyendo la matriz de planificación como un anexo) y la organización de la auditoría (recursos humanos, financieros y tiempos

asignados para la ejecución). El plan de auditoría es refrendado por el gerente o jefe de la unidad orgánica a cargo de la ejecución de la auditoría, para su aprobación por las instancias competentes”.

## **b) Ejecución**

“La ejecución se inicia con la acreditación de la comisión auditora. Durante esta etapa se aplica el plan de auditoría, a fin de obtener las evidencias que sustenten los resultados, las conclusiones y las recomendaciones. Con esta información, se elabora la matriz de resultados, con base a la cual se obtienen los resultados de la auditoría”.

Se realizan las siguientes actividades:

- **Organizar el manejo de las evidencias:**

“Se identifican y se registran las fuentes de los datos usados en la Auditoría de Desempeño, de manera ordenada y progresiva. Asimismo, se identifican las necesidades de información de la auditoría, las cuales orientan el recojo, el registro y el procesamiento de los datos, a fin de responder a las preguntas de auditoría”.

- **Recoger los datos:**

“Se elaboran y se aplican los instrumentos para el recojo de los datos, los cuales satisfacen las necesidades de información de la auditoría. El tipo y naturaleza de los instrumentos depende de las herramientas definidas en el plan de auditoría, tales como revisión de documentos, entrevistas, talleres participativos, encuestas, entre otras”.

- **Registrar y procesar los datos:**

“Se identifican, se ordenan y se clasifican los datos, vinculándolos con las preguntas de auditoría. Luego, se elaboran documentos que reflejan un

primer análisis de los datos y son insumos principales para la definición de los resultados de auditoría”.

- **Analizar la información**

“Para cada pregunta, se desarrollan los resultados de auditoría que comprenden los siguientes elementos: situación encontrada (descripción de un subproceso de producción y entrega de bien o servicio o proceso de soporte relevante), criterio (estándar para definir el desempeño esperado), brecha (comparación entre la situación encontrada y el criterio), causas (explicaciones de la brecha) y efectos (consecuencias o efectos posibles de la brecha)”.

- **Elaborar la matriz de resultados:**

“La matriz contiene el resumen de los resultados con sus elementos, las fuentes de datos, los métodos de análisis empleados y las recomendaciones de la comisión auditora. De acuerdo a la metodología definida para la auditoría, en la matriz de resultados, se señala adecuadamente qué resultados aplican para todo el ámbito geográfico de la auditoría y cuáles aplican para casos específicos”.

- **Comunicar los resultados y evaluar los comentarios de los gestores:**

“La comisión auditora convoca a reunión a los gestores para presentar los resultados de la auditoría, con el propósito de obtener sus comentarios e identificar áreas de mejora. Asimismo, remite el documento en el cual se desarrollan los resultados, para que los gestores puedan enviar sus comentarios de manera formal, en un plazo máximo de siete (07) días hábiles contados a partir de la fecha de su recepción. De corresponder, dicho plazo se amplía en tres (03) días hábiles por el término de la distancia. La comisión

evalúa los comentarios y de haber recibido nueva información, considera su inclusión en el citado documento. De existir divergencias entre los comentarios remitidos y los resultados o las recomendaciones de la comisión auditora, dichos comentarios son incorporados en el documento”.

- **Elaborar el documento que contiene los resultados de la auditoría:**

“Se revisa el documento presentado a los gestores, a fin de incluir los resultados definitivos”.

**c) Elaboración del Informe**

En esta etapa, se realizan las siguientes actividades:

- **“Elaborar el informe de auditoría”:** “El informe de auditoría es el documento técnico que contiene los resultados, las conclusiones y las recomendaciones de la auditoría. El informe debe ser convincente; las conclusiones y las recomendaciones deben deducirse lógicamente y analíticamente de los hechos o argumentos expuestos”.
- **“Aprobar y remitir el informe de auditoría”:** “El informe se aprueba por los niveles gerenciales correspondientes. Luego de su aprobación, se remite a los gestores. Además, se elabora un resumen ejecutivo que describe brevemente los principales resultados y recomendaciones de la auditoría”.

**Los regímenes laborales en la administración pública**

**Martinez (2017)** “Los derechos colectivos laborales en la Ley del Servicio Civil.

En: Administración Pública & Control N° 3, Gaceta Jurídica, marzo 2014, pp. 24-26. Menciona: Como lo hemos señalado, existe una maraña normativa con relación a la gestión de recursos humanos en el Estado. Sin embargo, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir), ente rector del sistema administrativo de gestión de recursos humanos del Estado, cuya finalidad es contribuir a la mejora continua de la

administración del Estado a través del fortalecimiento deservicio civil, ha desarrollado una sinopsis de cuáles y cuántos son los regímenes laborales de la administración estatal”.

### **“Clases de Regímenes Laborales Públicos”**

#### **Carrera administrativa (Decreto Legislativo N° 276)**

Dichos dispositivos regulan la Carrera Administrativa que consiste en el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública.

La carrera administrativa fue cerrada en el año 1992, por la Ley de Presupuesto del Sector Público para dicho año fiscal. Con el propósito de establecer políticas de austeridad, el gobierno de turno congeló la mejora de remuneraciones y progresión de los derechos laborales, procediendo a través de “evaluaciones” a los ceses colectivos de los trabajadores sujetos a dicho régimen. Muchos trabajadores injustamente despedidos iniciaron procesos judiciales para su reposición. En su mayoría, el Poder Judicial y el Tribunal Constitucional han ordenado su reposición, aun cuando en muchos casos tal medida no ha sido cumplida a la fecha.

Aun cuando el ingreso a este régimen ha sido cerrado, en la actualidad varios empleados públicos prestan servicios bajo esta modalidad; conformando el 16 % del total de los trabajadores de la Administración Pública.

## **Régimen de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728)**

Hay otro grupo en el Sector Público que se rige por las normas del régimen privado, específicamente por el Decreto Legislativo N° 728 y las normas que complementan dicho dispositivo. De acuerdo con estas normas, el contrato de trabajo puede ser:

- a) De duración indeterminada: El tiempo de trabajo por tiempo indeterminado puede celebrarse de forma verbal o escrita. Hay la presunción de que en toda prestación personal de servicios remunerados y con relación de dependencia, existe un contrato de trabajo a plazo indeterminado.
- b) Sujeto a modalidad: Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden ser: de naturaleza temporal, accidental y de obra o servicio específico.

En el Sector Público hay entidades que tienen este régimen de manera general o parcial, como es el caso de las municipalidades, Es Salud, etc. Debido a que el objetivo de la presente guía es destacar los principales regímenes laborales del Sector Público, distinguiéndolo de la regulación laboral privada, no se desarrollarán los aspectos de este régimen.

El régimen laboral de la actividad privada fue creado en el año 1991, con la clara intención de “flexibilizar” los derechos de los trabajadores. Actualmente, los empleados públicos sujetos a este régimen son los que están mejor remunerados dentro de la Administración Pública, a pesar de que son una minoría dentro del total de empleados públicos. Si bien su número ha ido creciendo, representan solo el 7 % de los trabajadores contratados bajo esta modalidad en la Administración Pública, conforme a la exposición de motivos del Proyecto de Ley N° 1846-2012-PE, luego plasmada en la Ley del Servicio Civil.

Este régimen es cada vez mayor en el sector público y ha profundizado la heterogeneidad. Los cargos y puestos de trabajo son distintos a los del régimen de la carrera administrativa; las formas de pago, las escalas y beneficios sociales también son diferentes. Sin embargo, permite gestionar de manera flexible los recursos humanos, tanto en la contratación, determinación de remuneraciones, asignación de tareas y evaluación del desempeño, como en la aplicación de sanciones ante el incumplimiento.

**Contratación Administrativa de Servicios - CAS (Decreto Legislativo N° 1057, modificado en el 2012)**

La norma en mención regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, la cual resulta aplicable a toda entidad pública sujeta al Decreto Legislativo N° 276, y a otras normas que regulan carreras administrativas especiales; asimismo, a las entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, con excepción de las empresas del Estado.

Dichos contratos se configuran como una modalidad especial de contratación laboral privativa del Estado, no encontrándose sujeto ni a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, ni al régimen laboral de la actividad privada, ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales. Conviene indicar que este régimen tiene un carácter transitorio, tal como lo dispuso la Ley N° 29849, norma que modifica el Decreto Legislativo N° 1057.

El acceso al régimen de Contratación Administrativa de Servicios se realiza de manera obligatoria a través de un concurso público. Asimismo, los funcionarios y servidores públicos que efectúen contratación de personas que presten servicios no autónomos fuera de las reglas del presente régimen, incurren en falta administrativa

y, en consecuencia, son responsables civiles por los daños y perjuicios que le originen al Estado.

La Contratación Administrativa de Servicios (CAS) se creó en el año 2008, con el fin de trasladar a los trabajadores que hasta entonces prestaban servicios en el Estado bajo el sistema SNP (servicios no personales). Este nuevo régimen representa el 16 % de los trabajadores de la

**“Decreto Legislativo N° 1023” - Crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

### **Definición**

El Sistema Nacional de Gestión de Recursos Humanos se encuentra establecido en la LOPE. La norma que regula sus alcances es el Decreto Legislativo N° 1023. La normativa de este sistema establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto al servicio civil, la cual comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos.

## **2.2.2 Rendimiento Laboral**

### **Definición de principios del Derecho**

REALE (1993) Introducción al Derecho. 10ª ed., Pirámide, Madrid, 1993, p. 148. El jurista brasilero Miguel Real e define a los principios generales del Derecho como enunciaciones normativas de valor genérico que condicionan y orientan la comprensión del ordenamiento jurídico, tanto para su aplicación e integración como para la elaboración de nuevas normas. El mismo autor precisa que no todos los principios generales tienen la misma amplitud, pues existen principios que solamente se aplican en un ámbito jurídico determinado.

En ese sentido, los principios generales del Derecho son preceptos rectores que tienen una función fundadora, interpretativa y supletoria del ordenamiento jurídico de una sociedad. Con relación a su función fundadora, los principios actúan como enunciados de contenido ético que impregna al Derecho vigente de dicha impronta hasta sus últimas ramificaciones jurídicas. Además, los principios sirven de criterios orientadores del contenido de los enunciados normativos, condicionando la comprensión del ordenamiento jurídico. Por la función supletoria, los principios actúan frente a la evidente deficiencia del sistema legal, el cual no es capaz de cubrir todo el campo de la experiencia humana.

### **Principios aplicables al ámbito laboral**

#### **Principios laborales de carácter general**

“El numeral 8 del artículo IV de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público reconoce expresamente la aplicación de los principios de Derecho Laboral en las relaciones individuales y colectivas del empleo público. Específicamente, regula los principios reconocidos por la Constitución Política en el artículo 26, los cuales son: el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y el principio de interpretación más favorable al trabajador en caso de duda”.

Sin embargo, existen principios que a pesar de no encontrarse positivizados es decir, incluidos expresamente en un documento normativo de carácter legal o reglamentario poseen la virtualidad de ser invocados al servir de fundamento del ordenamiento jurídico laboral.

## **Principios específicos del empleo público**

Dentro de los objetivos de la Ley N° 28175 se encuentra la determinación de los principios que rigen el empleo público. Este tratamiento reviste gran importancia, toda vez que establece criterios operativos generales aplicables de modo particular a los empleados públicos.

### **a) Principio de legalidad**

“Los derechos y obligaciones que generan el empleo público se enmarcan dentro de lo estipulado en la Constitución Política, las leyes y los reglamentos. Por ende, el empleado público en el ejercicio de su función actúa respetando el orden legal y las potestades que la ley le señala”.

### **b) Principio de modernidad**

“Procura el cambio orientándolo hacia la consecución efectiva de los objetivos de la Administración Pública”.

### **c) Principio de imparcialidad**

“La función pública y la prestación de servicios públicos se ejercen sin discriminara las personas y sin realizar diferencias. La implementación de políticas afirmativas respecto a personas con discapacidad o sectores vulnerables no constituyen discriminación en los términos de la ley”.

### **d) Principio de transparencia y rendición de cuentas**

“Dicho principio tiene como objeto que la información de los procedimientos que lo conforman sea confiable, accesible y oportuna y que las personas encargadas del manejo económico rindan cuentas periódicas de los gastos que ejecutan”.

**e) Principio de eficiencia**

“El empleado público ejerce sus actividades empleando los medios estrictamente necesarios, teniendo en cuenta los escasos recursos con que cuenta el Estado”.

**f) Principio de probidad y ética pública**

“El empleado público actuará de acuerdo a los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes, que requiera la función pública”.

**g) Principio de mérito y capacidad**

“En el ingreso, la permanencia y las mejoras remunerativas de condiciones de trabajo y ascensos en el empleo público se fundamentan en el mérito y capacidad de los postulantes y del personal de la administración pública. Para los ascensos se considera además el tiempo de servicio”.

**h) Principios de preservación de la continuidad de políticas de Estado**

“La especialización del empleo público preserva la continuidad de las políticas del Estado”.

**i) Principios de provisión presupuestaria**

“Todo acto relativo al empleo público que tenga incidencia presupuestaria debe estar debidamente autorizado y presupuestado. Cabe puntualizar que la Ley N° 28175 considera que en caso de colisión entre principios laborales que protegen intereses individuales y los que protegen intereses generales, se debe procurar soluciones de consenso y equilibrio”.

### **III. HIPÓTESIS**

La auditoría de desempeño es un examen que sirve para evaluar el rendimiento laboral en el Servicio Nacional de Sanidad Agraria Valle del Río Apurímac y Ene.

## IV. METODOLOGÍA

### 4.1. Diseño de la investigación

El tipo de investigación fue cuantitativa y correlacional, debido a que buscó determinar si existe relación entre las variables de investigación, las que fueron medidas a través de él recibieron tratamiento a nivel descriptivo y estadístico. El diseño fue no experimental transversal, dado que no se manipularon ninguna de las variables, sino que fueron evaluadas en su estado natural; asimismo, la recolección de datos se realizó solo una vez.

### 4.2. Población y Muestra

“La población de la investigación estará conformada por funcionarios, directivos, servidores profesionales de las Oficinas del Servicio Nacional de Sanidad Agraria del departamento de Ayacucho”.

#### **Muestra**

“La muestra estará conformada por: 6 funcionarios, 4 directivos, 26 profesionales y 06 técnicos, se realizará una encuesta de manera aleatoria simple, por presentar características heterogéneas, aplicadas de acuerdo a la muestra determinada”. Para el cálculo de la muestra se utilizó la fórmula propuesta por la Asociación Interamericana de Desarrollo (AID), a través del Programa de Asistencia Técnica que se detalla a continuación:

$$n = \frac{(p \cdot q) * z^2 * N}{e^2(N - 1) + (p * q)z^2}$$

#### **Dónde:**

N = El total del universo (población)

n = Tamaño de la muestra

p y q = probabilidad de la población que presenta una variable de estar o no incluida en la muestra, cuando no se conoce esta probabilidad por estudios se asume que p y q tienen el valor de 0.5 cada uno.

Z = Las unidades de desviación estándar que en la curva normal definen una probabilidad de error Tipo I=0.05, esto equivale a un intervalo de confianza del 95%. En la estimación de la muestra el valor de Z=1.96

E = Error estándar de la estimación que debe ser 0.09 o menos.

Conocida la fórmula, procedemos a determinar el tamaño de la muestra en un universo de 400 personas, donde aplicaremos un cuestionario preparado.

Hallando “n”

$$n = \frac{(0.5*0.5)*(1.96)^2*900}{(0.09)^2(400-1)+(0.5*0.5)(1.96)^2} = 42$$

### 4.3. Definición y operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
Auditoria de Desempeño	La Auditoría de Desempeño es un examen de la eficacia, eficiencia, economía y calidad en la producción y entrega de los bienes o servicios públicos, con la finalidad de alcanzar resultados en beneficio del ciudadano.	Eficacia	Cumple No cumple
		eficiencia	Cumple No cumple
Rendimiento Laboral	define a los principios generales del Derecho como enunciaciones normativas de valor genérico que condicionan y orientan la comprensión del ordenamiento jurídico, tanto para su aplicación e integración como para la elaboración de nuevas normas. El mismo autor precisa que no todos los principios generales tienen la misma amplitud, pues existen principios que solamente se aplican en un ámbito jurídico determinado.	Rendimiento	Cumple No cumple
		Laboral	Cumple No cumple

## **Variables**

### **Auditoría de Desempeño**

Indicadores

X1. Auditoría de desempeño

X2. Eficacia y eficiencia

## **Variables**

### **Rendimiento Laboral**

Indicadores

Y1. Rendimiento Laboral

Y2. Capacitación.

#### **4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

“De acuerdo a la naturaleza de la investigación el análisis de los resultados se hará teniendo en cuenta la comparación a los comentarios o estudios realizados en las informaciones recolectadas”.

Las técnicas que se utilizarán son las siguientes:

**Observación.** - “La técnica de la observación se utilizará para tener en cuenta de la realidad por medio de la observación de los hechos, de esa manera poder elaborar conclusiones”.

**Encuestas.** - Se utilizará un cuestionario de preguntas con el fin de obtener datos para nuestro proyecto de investigación.

**Análisis documental.** - “Se utilizará esta técnica para obtener datos de las normas, libros tesis, manuales, reglamentos, directivas”.

Los instrumentos que se utilizarán en la investigación son los siguientes:

**Cuestionarios.** - “Dicho instrumento contiene las preguntas de carácter cerrado por el poco tiempo que disponen los encuestados para responder sobre la investigación. También contiene un cuadro de respuesta con las alternativas correspondientes”.

**Fichas bibliográficas.** - “Instrumento que se utilizará para recopilar datos de las normas legales, administrativas, libros, trabajos de investigación e Internet, relacionados con la investigación”.

**Guías de análisis documental.** - “Se utilizará como hoja de ruta para disponer de la información que realmente se va a considerar en la investigación”.

**Entrevista.** - Se utilizará en forma aleatoria a los funcionarios, directivos, profesionales y técnicos

#### **4.5. Plan de análisis**

“El análisis se fundamentará principalmente en la recolección de datos a través de la encuesta. De los resultados obtenidos se acudirá al empleo de la estadística descriptiva para mostrar los datos por medio de tabulación de cuadros con cantidades y porcentajes para su evaluación a cada una de las preguntas seleccionadas, haciendo uso de herramientas informáticas como el Office-Excel”.

#### 4.6. Matriz de consistencia

Título de la investigación	Enunciado del problema	Objetivo general	Objetivos específicos	Hipótesis	Diseño de la Investigación	Variables
Auditoria de desempeño como estrategia para evaluar el rendimiento laboral en el Servicio Nacional de Sanidad Agraria Valle del Río Apurímac y Ene, 2017.	¿En qué medida la auditoria de desempeño es una estrategia que sirve para evaluar el rendimiento laboral en el Servicio Nacional de Sanidad Agraria Valle del Río Apurímac y Ene, 2016?	Determinar que la auditoria de desempeño es una estrategia que sirve para evaluar el rendimiento laboral en el Servicio Nacional de Sanidad Agraria Valle del Río Apurímac y Ene, 2016.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Determinar que la auditoria de desempeño es una estrategia para evaluar el rendimiento laboral en el Servicio Nacional de Sanidad Agraria Valle del Río Apurímac y Ene.</li> <li>✓ Determinar que la auditoría de desempeño es un examen que evalúa la eficiencia y eficacia del servidor del Servicio Nacional de Sanidad Agraria Valle del Río Apurímac y Ene.</li> <li>✓ Identificar las causas y efectos de la falta de capacitación los mismos que inciden en el rendimiento laboral en el Servicio Nacional de Sanidad Agraria Valle del Río Apurímac y Ene.</li> </ul>	La auditoría de desempeño es un examen que sirve para evaluar el rendimiento laboral en el Servicio Nacional de Sanidad Agraria Valle del Río Apurímac y Ene.	<p>Tipo y diseño de la investigación:</p> <p>Cuantitativo, correlacional, descriptivo no experimental</p> <p>Técnicas:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario de</p> <p>Control Interno y</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Variable Independiente</b> Auditoria de desempeño</li> <li>• <b>Variable dependiente</b> Rendimiento Laboral</li> </ul>

#### **4.7. Principios éticos**

“En la realización del presente proyecto de investigación, se respetará el código de ética de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el código de ética de la Comunidad Científica Internacional de los Contadores Públicos, los principios éticos que devienen de nuestra cultura basada en el respeto a la persona humana, búsqueda de la verdad, honestidad, solidaridad, cumplimiento de compromisos, honradez, responsabilidad intelectual, equidad y justicia”.

Asimismo, los participantes serán informados de los objetivos de esta investigación, y se respetará la confidencialidad de los informantes.

## V. RESULTADOS

### 5.1 Resultados:

En éste capítulo se hizo un estudio de los aspectos más importantes para el informe y se realizó el diagnóstico y análisis aplicando los resultados de las técnicas de recolección de datos como son: entrevistas y el cuestionario.

#### Resultados del objetivo específico N° 1

Determinar que la auditoria de desempeño es una estrategia para evaluar el rendimiento laboral en el Servicio Nacional de Sanidad Agraria Valle del Río Apurímac y Ene.

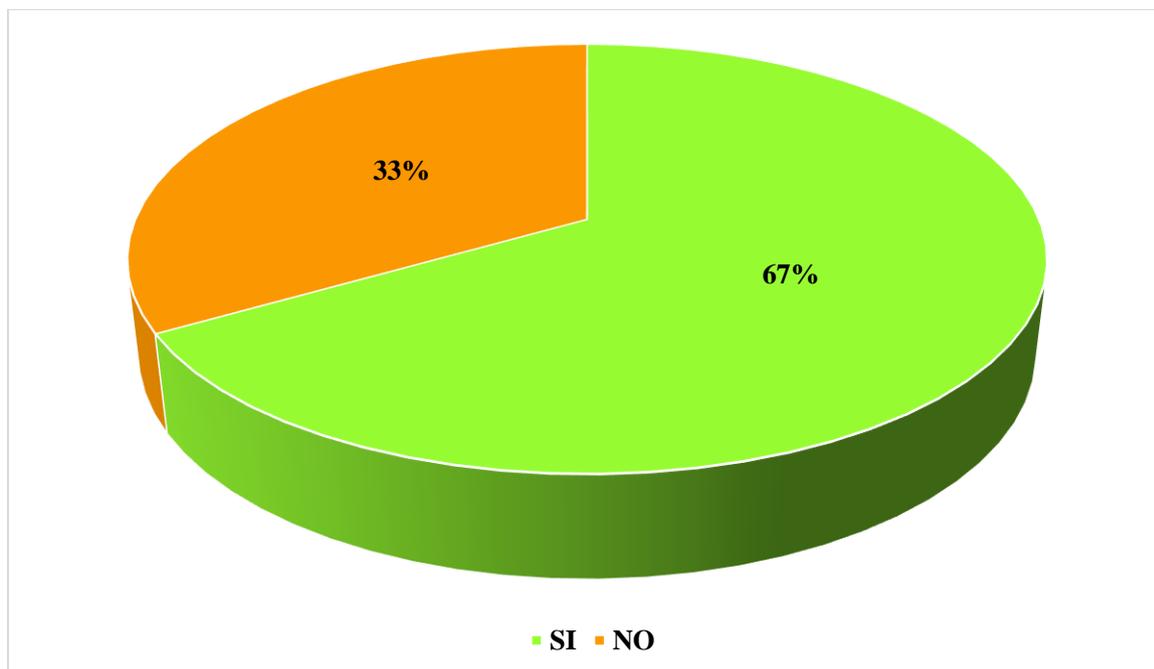
**Tabla 1**

**¿Cree usted que Auditoria de desempeño es una estrategia para evaluar el rendimiento laboral del personal del Servicio Nacional de Sanidad Agraria Valle del Río Apurímac y Ene?**

<b>CATEGORÍA</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Si	28	67%
No	14	33%
<b>TOTAL</b>	42	100%

**Fuente: Elaboración propia**

**Gráfico 1**



**Interpretación:**

Del 100% de los encuestados, el 67% afirma que la auditoría de desempeño es una estrategia para evaluar el rendimiento laboral del personal del Servicio Nacional de Sanidad Agraria Valle del Río Apurímac y Ene; mientras el 33% menciona que no es una estrategia.

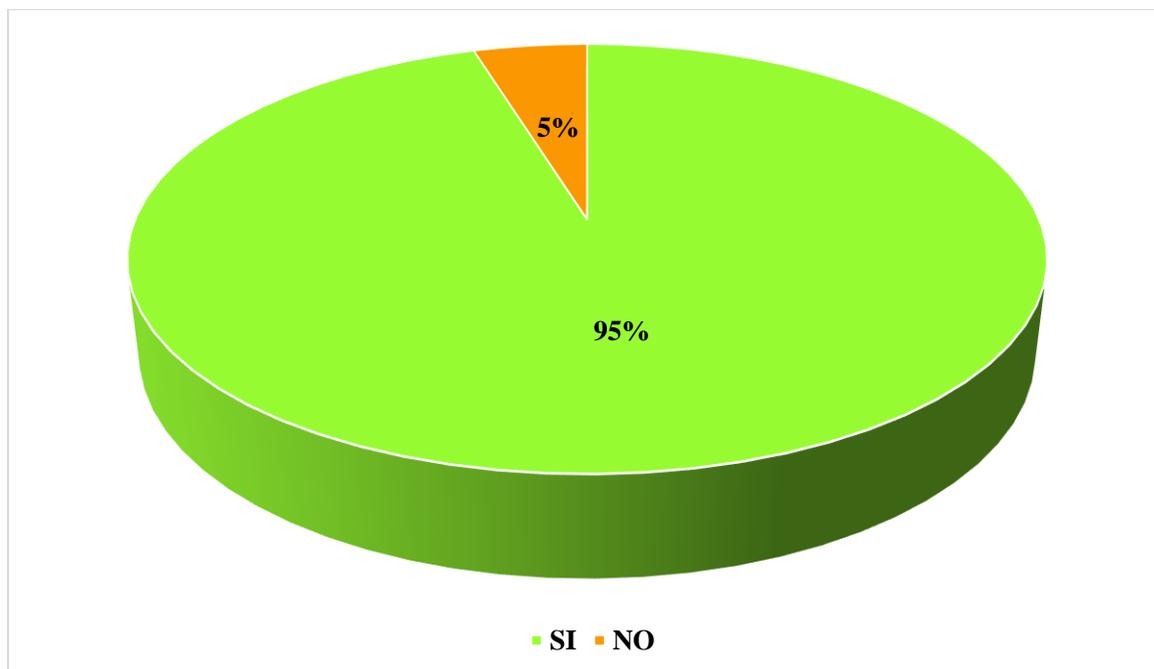
**Tabla 2**

**¿Cree usted que Auditoría de desempeño es un examen que evalúa la eficiencia del servidor del Servicio Nacional de Sanidad Agraria Valle del Río Apurímac y Ene?**

CATEGORÍA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	40	95%
No	2	5%
<b>TOTAL</b>	42	100%

**Fuente: Elaboración propia**

**Gráfico 2**



**Interpretación:**

Del 100% de los encuestados, el 95% afirma que la Auditoría de desempeño es un examen que evalúa la eficiencia del servidor del Servicio Nacional de Sanidad Agraria Valle del Río Apurímac y Ene; mientras que el 5% afirma que no evalúa la eficiencia.

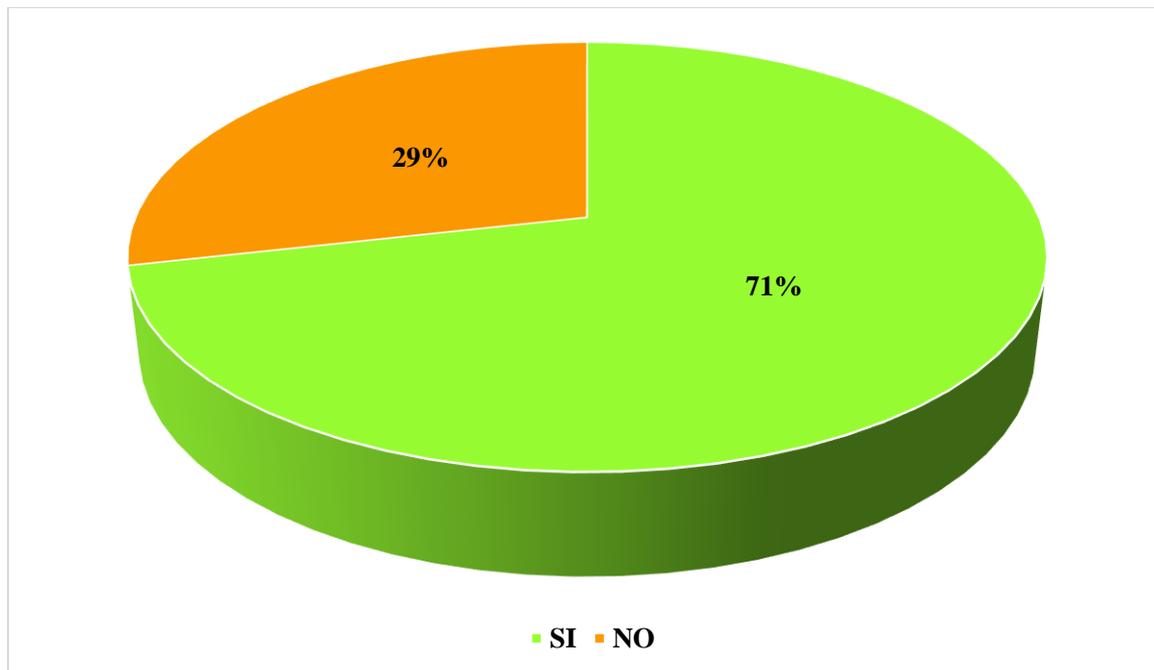
**Tabla 3**

**¿Cree usted que Auditoría de desempeño es un examen que evalúa la eficacia del servidor del Servicio Nacional de Sanidad Agraria Valle del Río Apurímac y Ene?**

CATEGORÍA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	30	71%
No	12	29%
<b>TOTAL</b>	42	100%

**Fuente: Elaboración propia**

**Gráfico 3**



**Interpretación:** Del 100% de los encuestados, el 71% afirma que la Auditoría de desempeño viene a ser un examen que evalúa la eficacia del servidor del Servicio Nacional de Sanidad Agraria Valle del Río Apurímac y Ene; el 29% menciona que no.

#### **Resultados del objetivo específico N° 2**

Determinar que la auditoría de desempeño es un examen que evalúa la eficiencia y eficacia del servidor del Servicio Nacional de Sanidad Agraria Valle del Río Apurímac y Ene.

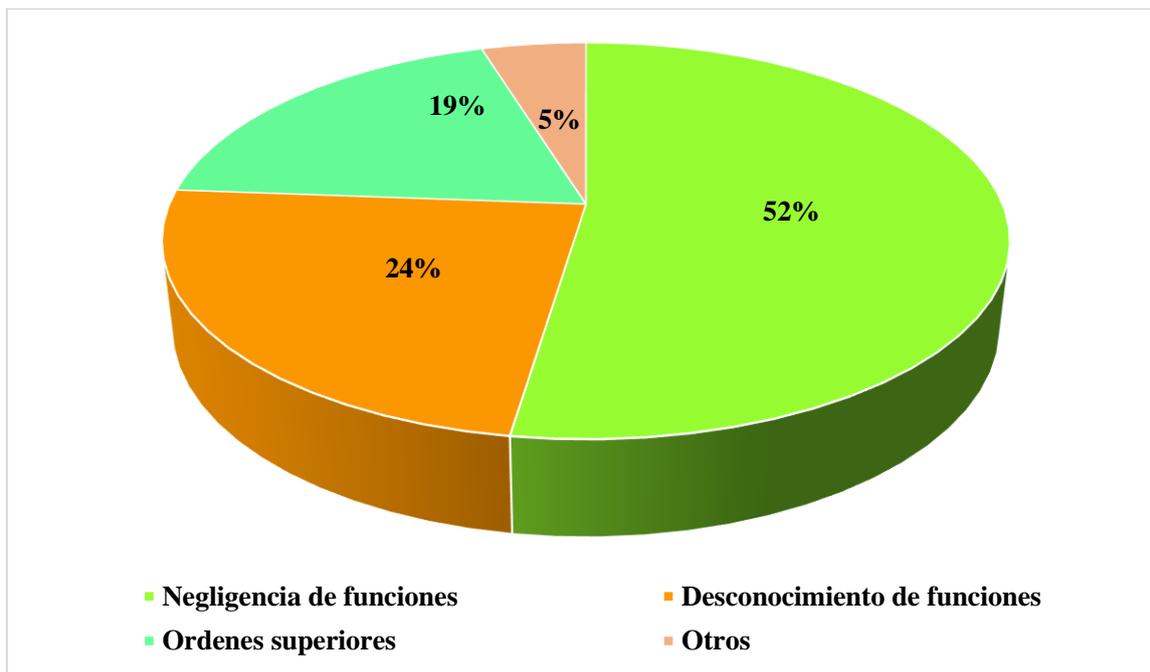
**Tabla 4**

**¿Cree usted que el deficiente desempeño del servidor debe a las siguientes causas?**

<b>CATEGORÍA</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Negligencia de Funciones	22	52%
Desconocimiento de Funciones	10	24%
Órdenes superiores	8	19%
Otros	2	5%
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>

**Fuente: Elaboración propia**

**Gráfico 4**



**Interpretación:**

Del 100% de los encuestados, el 52% afirma que una de las causas de la deficiencia del desempeño se debe a una negligencia de funciones, el 24% afirman que se debe al desconocimiento de funciones; el 19% afirma que se debe a órdenes superiores y el 5% desconocen acerca de estas causas que generan estas deficiencias.

**Tabla 5**

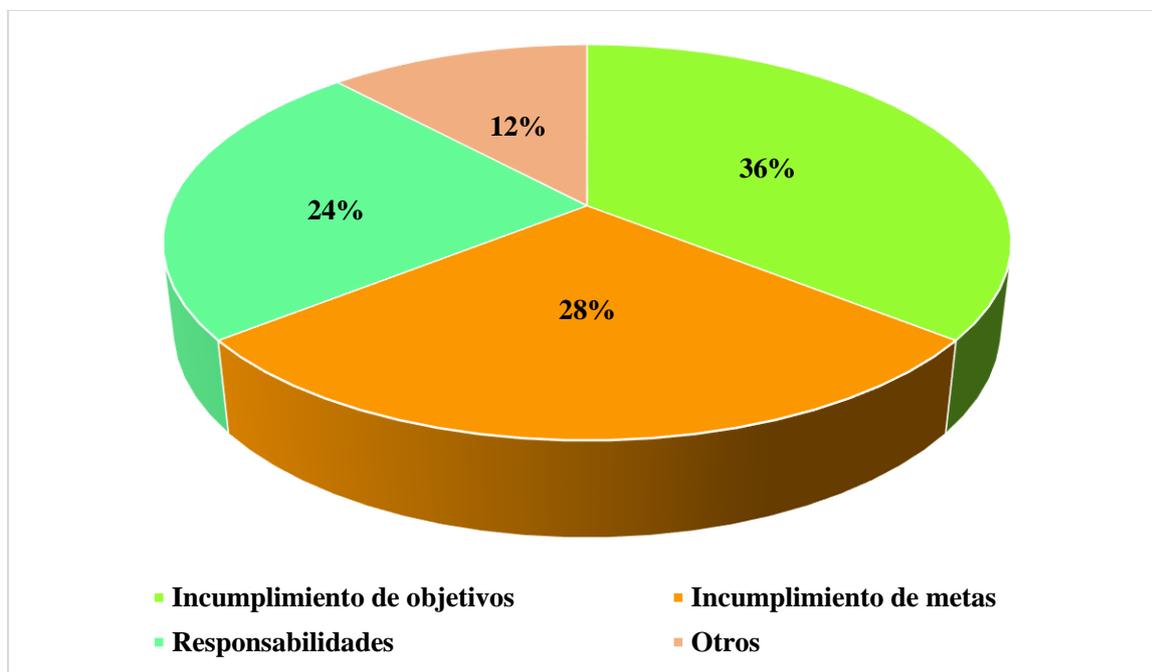
**¿Considera usted, que los efectos de una gestión deficiente son?**

CATEGORÍA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Incumplimiento de objetivos	15	36%
Incumplimiento de metas	12	28%
Responsabilidades	10	24%
Otros	5	12%

<b>TOTAL</b>	42	100%
--------------	----	------

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5



**Interpretación:** Del 100% de los encuestados, el 36% afirma que uno de los efectos de una gestión deficiente se debe al incumplimiento de objetivos; el 28% afirma que se debe al incumplimiento de metas; el 24% afirma que es mediante las responsabilidades y mientras el 12% desconoce de estos temas.

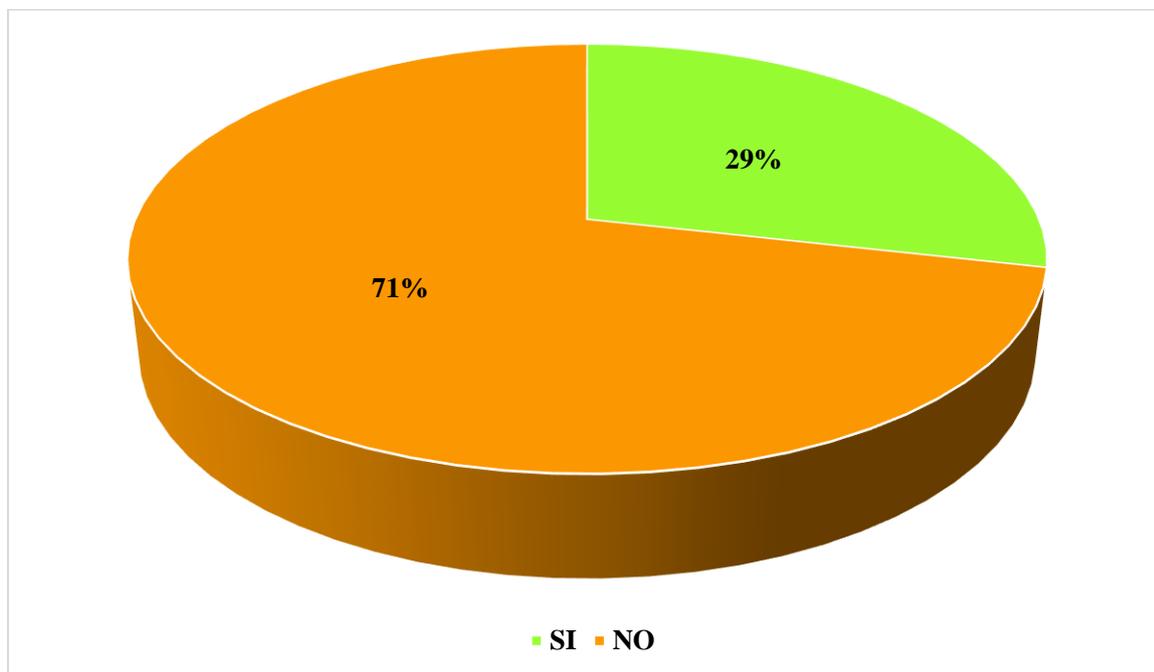
Tabla 6

¿Considera usted que para el buen desempeño del servidor es importante la capacitación?

CATEGORÍA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	12	29%
No	30	71%
<b>TOTAL</b>	42	100%

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico 6**



**Interpretación:** Del 100% de los encuestados, el 29% afirma que para un buen desempeño del servidor es importante la capacitación y mientras el 71% dicen que no es necesario una capacitación.

### **Resultados del objetivo específico N° 3**

Identificar las causas y efectos de la falta de capacitación los mismos que inciden en el rendimiento laboral en el Servicio Nacional de Sanidad Agraria Valle del Río Apurímac y Ene.

**Tabla 7**

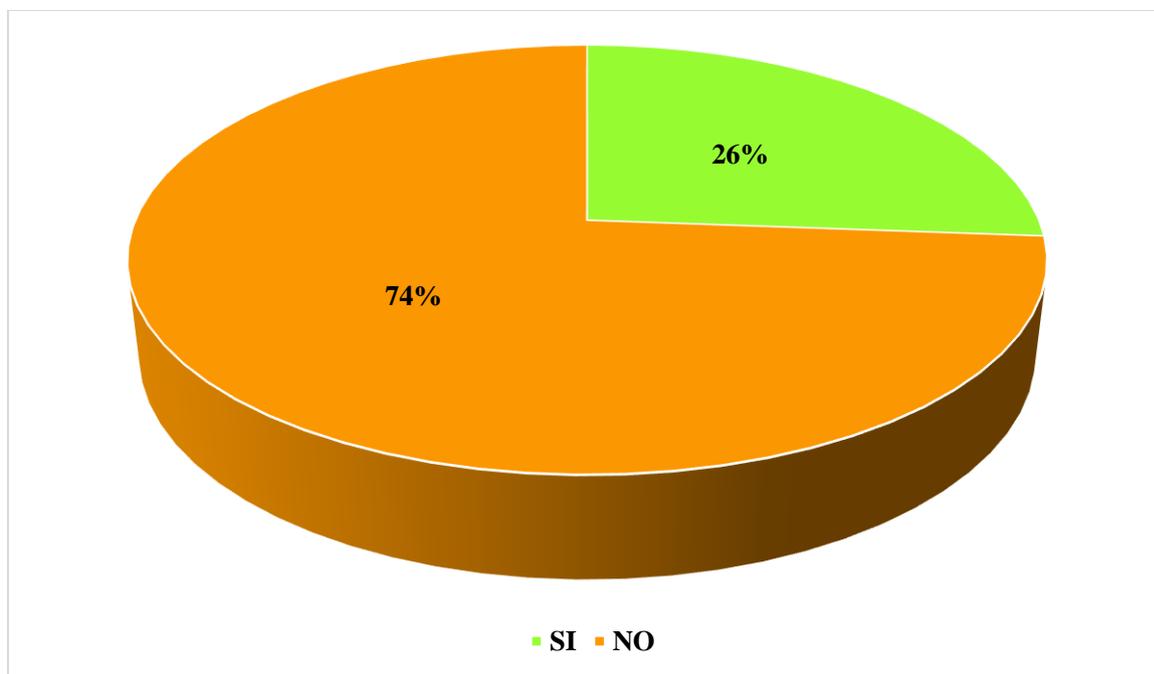
**“¿Considera usted que la Entidad debe otorgar incentivos por labores eficientes a sus servidores?”**

<b>CATEGORÍA</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Si	11	26%
No	31	74%

<b>TOTAL</b>	42	100%
--------------	----	------

**Fuente: Elaboración propia**

**Gráfico 7**



**Interpretación:** Del 100% de los encuestados, el 26% afirma que la Entidad debe otorgar incentivos por labores eficientes a sus servidores y mientras el 74% afirman que no se debe realizar o dar incentivos.

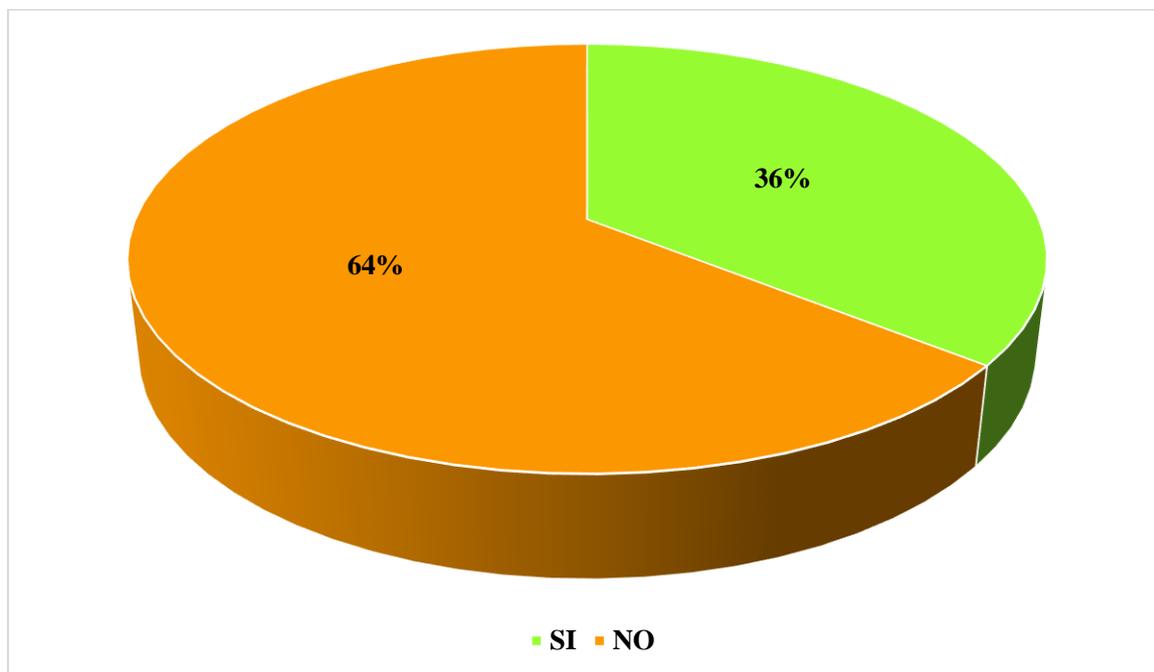
**Tabla 8**

**¿Considera usted que la entidad debe tener un presupuesto exclusivo para las capacitaciones?**

<b>CATEGORÍA</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Si	15	36%
No	27	64%
<b>TOTAL</b>	42	100%

**Fuente: Elaboración propia**

**Gráfico 8**



**Interpretación:**

Del 100% de los encuestados, el 36% de las personas encuestadas afirman que la entidad debe tener un presupuesto exclusivo para las capacitaciones y mientras el 64% afirman que no debe haber.

**5.2 Análisis de Resultados:**

Se tiene resultados obtenidos a base de encuestas, se muestra a continuación el análisis de las preguntas:

**Respecto al objetivo específico 1:**

De acuerdo a la encuesta realizada, para poder determinar que la auditoría de desempeño es una estrategia para evaluar el rendimiento laboral en el Servicio Nacional de Sanidad Agraria Valle del Río Apurímac y Ene; los autores Lavid & Vera (2017) afirma que para lograr esto, primeramente se debe realizar una evaluación del clima laboral a través de una encuesta y una

entrevista a las jefaturas, recopilando información con el fin de saber cuáles son las percepciones del punto de vista de la población. Con los resultados obtenidos se procede a realizar la propuesta para el cambio encaminada a la mejoría de un buen lugar para trabajar elevando el rendimiento de los colaboradores. Los autores Amendaño & Beltrán (2014) Dentro del contenido de este trabajo se especificó los objetivos de investigación los cuales se basaban específicamente en analizar el bajo rendimiento, siendo esta la causa principal para que ocurra este tipo de deficiencias que reflejaron que la mayoría de los empleados opinan que la institución debería preocuparse por evaluar el desempeño laboral.

### **Respecto al objetivo específico 2:**

De acuerdo a la encuesta realizada, según el autor Pérez (2017) Los resultados a los que se llegaron es que la auditoría de desempeño en instituciones públicas tiene diferentes denominaciones, pero su finalidad es la misma evaluar si la entidad o sus actividades, se están efectuando de tal manera que cumplan sus metas. Finalmente se concluye que la auditoría de desempeño en el Perú no puede dejar de evaluar aspectos importantes como son el impacto y la legalidad como se si hace en Ecuador y debe mantener su carácter constructivo para ayudar a mejorar la gestión de recursos públicos. Según Ramos (2017) Se ha determinado que existe una relación positiva y significativa entre la Auditoria de Desempeño y el control de la Municipalidad Distrital de Palca – Huancavelica, periodo 2015. La intensidad de la relación encontrada es de  $r = 94.49\%$  por lo que dicha relación es directa o positiva y significativa. Además, según los encuestados, se ha encontrado que en el control prevalece el nivel de regular (61% de los casos).

### **Respecto al objetivo específico 3:**

Los resultados obtenidos en el presente estudio, para Identificar las causas y efectos de la falta de capacitación los mismos que inciden en el rendimiento laboral en el Servicio Nacional de Sanidad Agraria Valle del Río Apurímac y Ene. Según Rivera (2016) que existe una alta

correlación positiva entre las variables y el coeficiente de determinación (0.790), explicó que aproximadamente el 79% del Desempeño Laboral de los colaboradores se da por el Sistema de Control Interno del GORESAM, el Sistema de Control Interno fue “Eficiente”, ya que la mayor concentración de respuesta se dio en 9 colaboradores que representan el 43%; el nivel del desempeño laboral de los trabajadores fue “Alto” ya que la mayor concentración de respuesta se dio en 8 colaboradores que representan el 38% del total de la muestra. Y según el autor Quispe (2016) en su investigación tiene como resultado de acuerdo a las encuestas formuladas lo siguiente: “De acuerdo a la pregunta 1 mencionan, que el 70% de los encuestados cree que la auditoría de desempeño contribuye al logro de objetivos y metas del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado y según la pregunta 2 mencionan, que el 53% de los encuestados cree que el Presupuesto Público no se planifica con eficiencia para el logro de objetivos y metas del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural”

## **VI. CONCLUSIONES**

Luego de la revisión bibliográfica y su análisis se llegó a las siguientes conclusiones:

### **6.1 Respecto al objetivo específico 1:**

La Auditoría de desempeño es una estrategia ya que el 67% del personal del Servicio Nacional de Sanidad Agraria Valle del Río Apurímac y Ene afirman que la auditoría viene a ser una estrategia, la cual esto permite poder llevar un buen control, acorde a la comodidad del personal de la institución.

### **6.2 Respecto al objetivo específico 2:**

Que el personal del Servicio Nacional de Sanidad Agraria Valle del Río Apurímac y Ene; hay un 52% que afirman que una de las causas de la deficiencia del desempeño del servicio es la negligencia de funciones y de que hay un 36% que afirma que uno de los efectos de la institución en cuanto a la gestión es el incumplimiento de objetivos.

### **6.3 Respecto al objetivo específico 3:**

De que los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria Valle del Río Apurímac y Ene; afirman el 74% que la institución no se debe dar un incentivo a los trabajadores y acorde a esto el 64% menciona que no debe haber presupuesto para las capacitaciones ya que hay personal que ira por cumplir y al final no rendirá de una manera adecuada.

## Aspectos Complementarios

### Referencias bibliográficas

- Amendaño Córdova, G. V., & Beltrán Rosero, R. G. (2014). *LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS SERVIDORES ADMINISTRATIVOS DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN NARANJITO*. DISEÑO DE PROYECTO DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE: INGENIERO COMERCIAL, UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO, FACULTAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y COMERCIALES, ECUADOR. Obtenido de <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/2754/1/LA%20EVALUACI%C3%93N%20DEL%20DESEMPE%C3%91O%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20EL%20RENDIMIENTO%20LABORAL%20DE%20LOS%20SERVIDORES%20ADMINISTRATIVOS%20DEL%20GAD%20MUNICIPAL%20DEL%20CANT%C3%93N%20NARANJIT>
- Arenas González , P. T. (2017). *La evaluación del Desempeño Laboral de los Servicios Públicos en Colombia*. ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO ADMINISTRATIVO, Universidad Santo Tomás de Aquino, Facultad de Posgrado, Bogotá-Colombia. Obtenido de <http://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/10452/Arenaspaula2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cárdenas Najarro, T. M. (2017). *Aditoría de desempeño a la labor del personal administrativo de la Biblioteca y sus Implicancias en la Gestión de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga*. TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO, UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES CHIMBOTE, FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS, Ayacucho-Perú. Obtenido de [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4191/AUDITORIA\\_DESEMPEÑO\\_CARDENAS\\_NAJARRO\\_THALIA\\_MAITE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4191/AUDITORIA_DESEMPEÑO_CARDENAS_NAJARRO_THALIA_MAITE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- CGR. (14 de Agosto de 2015). *La Auditoría de Desempeño*. Obtenido de <http://doc.contraloria.gob.pe>:  
<http://doc.contraloria.gob.pe/tallerdesempeno/evento.html>
- CGR. (2016). *Auditoría de Desempeño*. Obtenido de [http://doc.contraloria.gob.pe/tallerdesempeno/documentos/LIBRO\\_1.pdf](http://doc.contraloria.gob.pe/tallerdesempeno/documentos/LIBRO_1.pdf)
- CGR. (5 de Mayo de 2016). DIRECTIVA N° 008-2016-CG/GPROD “AUDITORÍA DE DESEMPEÑO” Y “MANUAL DE AUDITORÍA DE DESEMPEÑO”. *El Peruano*, 7. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-directiva-n-008-2016-cggprod-denominada-auditori-resolucion-no-122-2016-cg-1376330-1/>
- Contraloría General de la República. (Julio de 2015). *¿Qué es la Auditoría de Desempeño?* Obtenido de <http://doc.contraloria.gob.pe>:  
[http://doc.contraloria.gob.pe/tallerdesempeno/documentos/LIBRO\\_1.pdf](http://doc.contraloria.gob.pe/tallerdesempeno/documentos/LIBRO_1.pdf)
- Lavid Ríos, J. K., & Vera Petroche, W. C. (2017). *Evaluación y Planificación Estratégico del Desempeño Laboral de la Empresa Arca Ecuador S.A.* PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERA COMERCIAL, Facultad de Administración, Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, Guayaquil-Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/1743/1/T-ULVR-1559.pdf>
- Martinez Rojas, S. (2017). *La auditoría de desempeño a los procesos de adquisiciones y su incidencia en la optimización de los recursos del estado en la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2016.* TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias Contables, Financieras y Administrativas, Ayacucho-Perú. Obtenido de [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3319/AUDITORIA\\_DESEMPEÑO\\_GESTION\\_PROCESOS\\_MARTINEZ\\_ROJAS\\_SANDRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3319/AUDITORIA_DESEMPEÑO_GESTION_PROCESOS_MARTINEZ_ROJAS_SANDRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pérez Fernandez, I. P. (2017). *Análisis comparativo de las Auditorías de Desempeño en las Instituciones Públicas 2016: Propuesta de un Modelo para Mejorar la Gestión de Recursos Públicos.* para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias Contables y Financieras con mención en Gestión Pública y Gobernabilidad, UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN, ACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y

FINANCIERAS, Arequipa-Perú. Obtenido de  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4266/COMpefeip.pdf?sequence=1>

Quispe Quispe, M. (2016). *“Enfoque moderno de auditoría de desempeño que contribuye en la adecuada ejecución del Presupuesto Público del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado, Ayacucho, 2015.* TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO, Universidad Católica los Ángeles Chimbote, Facultad de Ciencias Contables, Financieras y Administrativas, Ayacucho-Perú. Obtenido de  
[http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/435/AUDITORIA\\_DE\\_SEMPENO\\_QUISPE\\_QUISPE\\_MARGOT.pdf?sequence=4](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/435/AUDITORIA_DE_SEMPENO_QUISPE_QUISPE_MARGOT.pdf?sequence=4)

Ramos Clemente, A. O. (2017). *Auditoría de Desempeño y Gestión de la Municipalidad Distrital de Palca-Huancavelica, Periodo 2015.* PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO, UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA, FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES, Huancavelica-Perú. Obtenido de  
<http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1579/TESIS%20RAMOS%20CLEMENTE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rivera Villacorta, J. (2016). *Sistema de Control Interno y su relación con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín, 2016.* TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, TARAPOTO – PERÚ. Obtenido de  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/852/rivera\\_vj.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/852/rivera_vj.pdf?sequence=1)

## ANEXOS

### Anexo 01



#### UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES

#### CHIMBOTE

La presente técnica es anónima, tiene por finalidad recoger información de interés para la investigación, sobre el tema: **Auditoria de desempeño como estrategia para evaluar el rendimiento laboral en el Servicio Nacional de Sanidad Agraria Valle del Río Apurímac y Ene, 2017**, al respecto, se le solicita marcar con aspa (X), en las preguntas que usted considere conveniente. Su aporte será de mucho interés en esta investigación. Se agradece su participación y colaboración.

1. ¿Cree usted que Auditoria de desempeño es una estrategia para evaluar el rendimiento laboral del personal del Servicio Nacional de Sanidad Agraria Valle del Río Apurímac y Ene?

 Si No

2. ¿Cree usted que Auditoria de desempeño es un examen que evalúa la eficiencia del servidor del Servicio Nacional de Sanidad Agraria Valle del Río Apurímac y Ene?

 Si No

3. ¿Cree usted que Auditoria de desempeño es un examen que evalúa la eficacia del servidor del Servicio Nacional de Sanidad Agraria Valle del Río Apurímac y Ene?

 Si No

4. ¿Cree usted que el deficiente desempeño del servidor debe a las siguientes causas?

Negligencia de Funciones

Desconocimiento de Funciones

Órdenes Superiores

Otros

5. ¿Considera usted, que los efectos de una gestión deficiente son?

Incumplimiento de objetivos

Incumplimiento de metas

Responsabilidades

Otros

6. ¿Considera usted que para el buen desempeño del servidor es importante la capacitación?

Si

No

7. ¿Considera usted que la Entidad debe otorgar incentivos por labores eficientes a sus servidores?

Si

No

8. ¿Considera usted que la entidad debe tener un presupuesto exclusivo para las capacitaciones?

Si

No

