



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES FINANCIERAS
Y ADMINISTRATIVAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

LA AUDITORÍA DE DESEMPEÑO BASADA EN INDICADORES
DE GESTIÓN EFICIENCIA, EFICACIA Y SUS INCIDENCIAS
EN LA GERENCIA SUB REGIONAL DE CHURCAMPA 2018.

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

AUTORA:

BACH. JUDITH MELISSA SOLLIER GAMBOA

ASESOR:

DR. CPC. FREDY RUBEN LLANCCE ATAO

AYACUCHO – PERÚ

2019



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES FINANCIERAS
Y ADMINISTRATIVAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

LA AUDITORÍA DE DESEMPEÑO BASADA EN INDICADORES
DE GESTIÓN EFICIENCIA, EFICACIA Y SUS INCIDENCIAS
EN LA GERENCIA SUB REGIONAL DE CHURCAMPÁ 2018.

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

AUTORA:

BACH. JUDITH MELISSA SOLLIER GAMBOA

ASESOR:

DR. CPC. FREDY RUBEN LLANCCE ATAO

AYACUCHO – PERÚ

2019

TÍTULO

LA AUDITORÍA DE DESEMPEÑO BASADA EN INDICADORES DE GESTIÓN EFICIENCIA, EFICACIA Y SUS INCIDENCIAS EN LA GERENCIA SUB REGIONAL DE CHURCAMPÁ, 2018.

HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR

MGTR. CPC. RENE JULIO ELGUERA CARBAJAL

Presidente

MGTR. CPC. ANTONIO ROCHA SEGURA

Miembro

MGTR. CPC. MANUEL JESÚS GARCÍA AMAYA

Miembro

DR. CPC. FREDY RUBEN LLANCCE ATAO

Asesor

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darme
muchas fortalezas y
demasiada bondad en el
camino de mi vida.

A mis padres:

Francisco y Dora por haberme
dado la vida, por darme la
valentía y la fuerza que me sigue
dando y por el apoyo permanente
e incondicional, desde que decidí
hacerme profesional.

DEDICATORIA

A mi esfuerzo y mi meta alcanzada, a Dios ya que con su bendición diaria me fortalece y hace mi vida dichosa a lado de mis seres queridos.

A mis padres Dora y Francisco:
Quienes me dieron la vida, fueron mi motivación más grande para el éxito profesional, ya que me enseñaron que las cosas en la vida se obtiene con humildad, sacrificio, paciencia, esfuerzo y dedicación.

RESUMEN

En la presente investigación se planteó el siguiente objetivo general: Determinar de qué medida la auditoría de desempeño basada en indicadores de gestión eficiencia, eficacia influye en la Gerencia Sub Regional de Churcampa. La investigación fue de diseño no experimental, cuantitativo y descriptivo, para el recojo de información se escogió una muestra dirigida a 30 trabajadores. Los resultados de la investigación fueron: Del total de 100% de encuestados, el 60% de los encuestados afirmaron que la auditoría de desempeño basada en el indicador de eficiencia evalúa el cumplimiento de objetivos en la gestión de la Gerencia Sub Regional de Churcampa. El 60% de los encuestados afirmaron que la auditoría de desempeño basada en el indicador de eficacia evalúa el cumplimiento de metas en la gestión de la Gerencia Sub Regional de Churcampa. El 60% de los encuestados afirmaron que la auditoría de desempeño es un examen que evalúa la gestión administrativa de la Gerencia Sub Regional de Churcampa. La conclusión fue que la auditoría de desempeño si evalúa el cumplimiento de los objetivos y metas en la gestión administrativa de la Entidad, de esta manera cumplir con la eficiencia, eficacia, economía y calidad de los servicios brindados al ciudadano.

Palabras clave: Auditoría de Desempeño, eficiencia, eficacia, gestión, administración.

ABSTRACT

In the present investigation, the following general objective was proposed: Determine the extent to which the performance audit based on efficiency, effectiveness, and management indicators influences the Sub Regional Management of Churcampa. The research was non-experimental, quantitative and descriptive, for the collection of information a sample was selected for 30 workers. The results of the research were: Of the total of 100% of respondents, 60% of the respondents affirmed that the performance audit based on the efficiency indicator evaluates the fulfillment of objectives in the management of the Sub Regional Management of Churcampa. 60% of the respondents affirmed that the performance audit based on the effectiveness indicator evaluates the fulfillment of goals in the management of the Sub Regional Management of Churcampa. 60% of the respondents affirmed that the performance audit is a test that evaluates the administrative management of the Sub Regional Management of Churcampa. The conclusion was that the performance audit evaluates the fulfillment of the objectives and goals in the administrative management of the Entity, in this way to comply with the efficiency, effectiveness, economy and quality of the services provided to the citizen.

Keywords: Performance Audit, efficiency, effectiveness, management, administration

CONTENIDO

1. TITULO	iii
2. HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR.....	iv
3. AGRADECIMIENTO	v
4. DEDICATORIA	vi
5. RESUMEN.....	vii
6. ABSTRACT	viii
7. CONTENIDO	ix
8. ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xiii
I. INTRODUCCIÓN.....	15
II.REVISIÓN DE LITERATURA	19
2.1 Antecedentes.....	19
2.1.1 Internacional.....	19
2.1.2 Nacional	21
2.1.3 Regionales	23
2.2 Bases teóricas de la investigación	25
2.2.1 Teorías de Auditoría de Desempeño.	25
2.2.2 Teoría Control Gubernamental	26
2.2.3 Teoría de Manual de Auditoria de Desempeño.....	28
2.2.4 Teoría de Indicadores de Gestión.....	31
2.2.5 Teoria de Gobiernos Regionales	34
2.3 Marco conceptual.	38
2.3.1 Concepto de auditoria de Desempeño.....	38
2.3.2 Concepto de Auditoria de Gestión.....	38
2.3.3 Concepto de eficiencia y eficacia.....	39
2.3.4 Concepto de Gestión	39

2.3.5 Concepto de Gestión Pública	39
2.3.6 Concepto Indicador de gestión	40
2.3.7 Concepto de Indicador Eficacia	40
2.3.8 Concepto de Indicador de Eficiencia:	41
III.HIPOTESIS	42
IV.METODOLOGÍA.....	43
4.1. El diseño de la investigación.	43
4.2. La población y la muestra.....	43
4.3. La definición asimismo la operacionalización de los variables e indicadores.	21
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	23
4.5. Plan de análisis.	24
4.6. Matriz de consistencia.	25
4.7. Principios éticos.....	26
V.RESULTADOS.....	27
5.1 Resultados.....	27
5.2. Análisis de resultados.	42
VI. CONCLUSIONES	45
VII.BIBLIOGRAFÍA.....	47
Anexo 1.Encuesta	52
Anexo 2.Glosario	56
Anexo 3.Fotos y registro de trabajadores	59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. ¿Cree usted que la auditoría de desempeño basada en el indicador de eficiencia evalúa el cumplimiento de objetivos en la gestión de la Gerencia Sub Regional de Churcampa?	27
Tabla 2. ¿Para usted la Gerencia Sub Regional de Churcampa respeta el indicador de eficiencia en el cumplimiento de sus objetivos y metas?	28
Tabla 3. ¿Existe un sistema de evaluación para evaluar el desempeño del personal?	29
Tabla 4. ¿Existen indicadores de gestión en la Gerencia Sub Regional de Churcampa para la evaluación del personal?	30
Tabla 5. ¿Cree usted que la Gerencia Sub Regional de Churcampa es controlada adecuadamente por la contraloría general de la república?	31
Tabla 6. ¿Cree usted que la auditoría de desempeño basada en el indicador de eficacia evalúa el cumplimiento de metas en la gestión de la Gerencia Sub Regional de Churcampa?	32
Tabla 7. ¿Se evalúa el cumplimiento de las metas de los servidores públicos en relación a las tareas asignadas?	33
Tabla 8. ¿Para usted el Órgano de Control Institucional contribuye para el logro de metas de la Gerencia Sub Regional de Churcampa?	34
Tabla 9. ¿Sabe usted si al final del periodo administrativo se verifica los objetivos esperados de la Gerencia Sub Regional de Churcampa?.....	35
Tabla 10. ¿Conoce usted si la entidad realiza el seguimiento continuo y permanente de su gestión al finalizar el año?.....	36
Tabla 11. ¿Considera usted, que la auditoria de desempeño es un examen independiente?	37
Tabla 12. ¿Considera usted que la auditoria de desempeño es un examen que evalúa la eficiencia de la Gerencia Sub Regional de Churcampa?.....	38

Tabla 13. ¿Considera usted que la auditoría de desempeño es un examen que evalúa la gestión administrativa de la Gerencia Sub Regional de Churcampa?.....	39
Tabla 14. ¿Considera usted que la entidad debe solicitar que se practique con frecuencia la auditoria de desempeño, para una buena planificación?.....	40
Tabla 15. ¿Cree usted que la Gerencia Sub Regional de Churcampa necesita de una Auditoria de Desempeño para conocer el desarrollo óptimo de los procesos?.....	41

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. ¿Cree usted que la auditoría de desempeño basada en el indicador de eficiencia evalúa el cumplimiento de objetivos en la gestión de la Gerencia Sub Regional de Churcampa?	27
Gráfico 2. ¿Para usted la Gerencia Sub Regional de Churcampa respeta el indicador de eficiencia en el cumplimiento de sus objetivos y metas?	28
Gráfico 3. ¿Existe un sistema de evaluación para evaluar el desempeño del personal?	29
Gráfico 4. ¿Existen indicadores de gestión en la Gerencia Sub Regional de Churcampa para la evaluación del personal?	30
Gráfico 5. ¿Cree usted que la Gerencia Sub Regional de Churcampa es controlada adecuadamente por la contraloría general de la república?	31
Gráfico 6. ¿Cree usted que la auditoría de desempeño basada en el indicador de eficacia evalúa el cumplimiento de metas en la gestión de la Gerencia Sub Regional de Churcampa?	32
Gráfico 7. ¿Se evalúa el cumplimiento de las metas de los servidores públicos en relación a las tareas asignadas?	33
Gráfico 8. ¿Para usted el Órgano de Control Institucional contribuye para el logro de metas de la Gerencia Sub Regional de Churcampa?	34
Gráfico 9. ¿Sabe usted si al final del periodo administrativo se verifica los objetivos esperados de la Gerencia Sub Regional de Churcampa?	35
Gráfico 10. ¿Conoce usted si la entidad realiza el seguimiento continuo y permanente de su gestión al finalizar el año?	36
Gráfico 11. ¿Considera usted, que la auditoria de desempeño es un examen independiente? .	37
Gráfico 12. ¿Considera usted que la auditoria de desempeño es un examen que evalúa la eficiencia de la Gerencia Sub Regional de Churcampa?	38

Gráfico 13. ¿Considera usted que la auditoría de desempeño es un examen que evalúa la gestión administrativa de la Gerencia Sub Regional de Churcampa?.....	39
Gráfico 14. ¿Considera usted que la entidad debe solicitar que se practique con frecuencia la auditoria de desempeño, para una buena planificación?.....	40
Gráfico 15. ¿Cree usted que la Gerencia Sub Regional de Churcampa necesita de una Auditoria de Desempeño para conocer el desarrollo óptimo de los procesos?.....	41

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación “La Auditoría de Desempeño basada en indicadores de gestión eficiencia, eficacia y sus incidencias en la gerencia sub regional de Churcampa 2018”, centra su estudio en la auditoría de desempeño y su impacto en la gestión pública, ya que la auditoría de desempeño evalúa la eficacia, eficiencia, economía y calidad de la producción y entrega de los bienes o servicios que realizan las entidades con la finalidad de alcanzar resultados en beneficio del ciudadano. Por lo cual la auditoría de desempeño no está orientada a determinar responsabilidades de tipo administrativo funcional, civil o penal. El examen del desempeño de las entidades públicas está en el centro de las preocupaciones de los receptores de decisiones en las instituciones gubernamentales, en todos los niveles de la gestión Nacional, Regional y Local. La necesidad por optimizar los niveles de eficiencia y eficacia en el uso de los recursos, así como difundir y fortalecer los mecanismos de rendición de cuentas hacia los ciudadanos y las agrupaciones de interés que engloba la gestión pública, son las necesidades básicas que han tenido los gobiernos para impulsar el desarrollo de indicadores de desempeño en las instituciones públicas. (INTOSAI, 2014)

En los últimos treinta años, el mundo ha ido evolucionando en muchas formas, maneras y la administración pública no ha sido la excepción. La realización de auditorías de desempeño en el sector público simboliza uno de los grandes cambios en los sistemas de control de la inmensa mayoría de países en el mundo. Su crecimiento ha sido paralelo al de la política y al de la administración pública, desde un tratamiento unidimensional en el control de los recursos hacia un mayor énfasis en la rendición de cuentas (accountability).

En América Latina y el Caribe en América Latina las últimas dos décadas. A partir de la Auditoría de Desempeño, las Entidades Fiscalizadoras Superiores buscan profundizar su

contribución a la gestión pública, expandiendo el foco de la labor de auditoría a la identificación de oportunidades de mejora en la eficiencia, eficacia y economía. Estas fórmulas ponían el acento en los cambios institucionales que se relacionan con la disciplina fiscal, la reforma fiscal e impositiva, la reorientación del gasto público hacia la salud y la educación, las privatizaciones de empresas públicas y la desregulación de los mercados. Sin embargo, la evidencia empírica demuestra que las iniciativas implementadas hasta mediados de los noventa se centraron en el restablecimiento de los equilibrios macroeconómicos y la reestructuración de incentivos de mercado y precios relativos. Las reformas desplegadas no afectaron sustancialmente la institucionalidad estatal, con la excepción de aquellas que afectaron a las empresas públicas, ya sea por la vía de las privatizaciones o por la búsqueda de una mayor eficiencia y eficacia en las empresas que continuaron en el ámbito estatal. (Cristóbal Bonnefoy & Armijo, 2005)

En el Perú, recién en el año 2014 se inicia la realización de auditorías de desempeño, teniendo aún un largo camino por recorrer, ya que, según declaración del 2015 del ex Contralor General de la República Fuad Khoury, en el Perú, la Contraloría General de la República dedica el 90% del tiempo a realizar auditorías de cumplimiento, indicando además que hay estudios que señalan que se pierde más por ineficiencia que por corrupción. Se identificó que la auditoría de desempeño que viene realizando la Contraloría General de la República del Perú se enmarca dentro de la corriente de la Nueva Gestión Pública. (Contraloría General de la República 2014)

En la Provincia de Ayacucho de acuerdo a la encuesta que se realizó, el 90% de los encuestados dicen que la aplicación de la Auditoría de desempeño si incide en la Gestión del Programa de Articulación Nutricional en la Región de Ayacucho. De acuerdo a los resultados obtenidos del Cuadro 2 y grafico 1. El 67 % de los auditores consideran que el control de calidad es muy

importante para mejorar la gestión pública esto nos hace ver que es una herramienta indispensable que cada auditor debe contar y utilizar.

Esta investigación es primordial debido a que permite sintetizar que el examen del desempeño basada en los indicadores de gestión eficiencia, eficacia en la Gerencia Sub Regional de Churcampa, averiguando argumentar preguntas ,con los objetivos si se ha cumplido , el nivel de solución con el motivo de tomar las acciones correctivas, la condición para mejorar los niveles de eficiencia y eficacia en el adecuado uso de los recursos, así como originar y de esa manera confirmar los mecanismos de rendición de cuentas hacia la población , son los elementos básicos que han tenido las entidades públicas para promover el desarrollo de indicadores de desempeño en los gobiernos del estado peruano. Por tal sentido, teniendo en cuenta el problema encontrado en la entidad el enunciado del problema de investigación es el siguiente:

¿De qué medida la auditoría de desempeño basada en indicadores de gestión eficiencia, eficacia influye en la Gerencia Sub Regional de Churcampa 2018?

Para dar respuesta al problema, se ha planteado el siguiente objetivo general:

Determinar de qué medida la auditoría de desempeño basada en indicadores de gestión eficiencia, eficacia influye en la Gerencia Sub Regional de Churcampa.

Para poder lograr el objetivo general, nos hemos planteado tres objetivos específicos que son los siguientes:

- **Demostrar que la auditoría de desempeño basada en el indicador de eficiencia evalúa el cumplimiento de objetivos en la gestión de la Gerencia Sub Regional de Churcampa.**
- **Describir que la auditoría de desempeño basada en el indicador de eficacia evalúa el cumplimiento de metas en la gestión de la Gerencia Sub Regional de Churcampa.**

- **Determinar que la auditoría de desempeño es un examen que evalúa la gestión administrativa de la Gerencia Sub Regional de Churcampa.**

La investigación también se justifica porque nos permitirá tener ideas mucho más acertadas de la auditoría de desempeño como objeto de estudio. Asimismo, ésta investigación servirá como antecedente y base teórica para estudios posteriores a ser realizados por estudiantes de nuestra universidad y de otros ámbitos geográficos.

Finalmente, la presente investigación se justifica porque la elaboración, presentación, sustentación y aprobación, permitirá titularme como contador público, lo cual refundará en beneficio a la ULADECH Católica en la mejora de la calidad educativa, al exigir que sus egresados se titulen mediante la elaboración y presentación de un trabajo de investigación denominado tesis.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 Antecedentes.

2.1.1 Internacional

Tejas (2015) en su tesis titulada “La auditoría integral herramienta para el desempeño eficiente en las empresas o instituciones públicas o privada de Colombia”. Tesis para optar el título de Contador Público de la facultad Contaduría Pública en la universidad Militar Nueva Granada. Tuvo como objetivo general: Presentar de qué manera la auditoría integral puede convertirse en el instrumento efectivo para verificar la eficacia, eficiencia y transparencia de las Instituciones, entidades y empresas colombianas. Su metodología de la investigación es de tipo documental vinculada a un proyecto viable, por lo cual es una propuesta que ayuda a mejorar el desempeño de la empresas y ayuda a mitigar los hechos de corrupción y malos manejos de recursos, por tal razón, el resultado que se puede obtener permitirán proponer un método aplicable a la gestión de la auditoría integral, asimismo llego a la conclusión siguiente: Que es una gran importancia que tiene la auditoría Integral como método y herramienta para el mejoramiento de una empresa o entidad pública o privada, su formalismo hace que sea interesante, pues la integración de sus alcances como son la auditoría financiera, de control interno, de cumplimiento y de gestión, hace que sea una auditoria completa y la presentación de sus informes, sean confiables, verídicos y con la calidad y efectividad a la que hace referencia.

Chunchi & Dominguez (2016) en su tesis denominada “Auditoría de Gestión al Sistema de Compras Públicas en el Hospital Regional Vicente Corral Moscoso, Periodo 2014”. Tuvo las siguientes conclusiones: Menciona que su herramienta fundamental para lograr eficiencia y eficacia en las operaciones de la Institución es necesario implementar un control interno que permitirá conocer las fortalezas y debilidades en el departamento. Así también dice que al

iniciar la auditoría se realizó la evaluación de control interno en forma global es decir a la gestión de todo el Hospital de esta manera detectándose deficiencia en algunos sectores como: la infraestructura inadecuada para realizar las actividades del personal y para la atención a los usuarios, la excesiva demanda de atención por parte de los usuarios que al ser dependencia del Ministerio de Salud Pública reciben referencias de otras instituciones como el Hospital José Carrasco Arteaga y el Hospital Militar y falta de mecanismos para evaluar el nivel de riesgos; aspectos que se encuentran detallados en el Informe de Control Interno. Prosiguiendo con la auditoría realizamos la evaluación de control interno específica a la Unidad de Compras Públicas sujetándonos a las Normas de Control Interno para entidades y organismos del Sector Público, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública y su reglamento encontrando como situaciones desfavorables para la Institución el incumplimiento de las condiciones de plazo de entrega de bienes o servicios, ineficiencia en la publicación de la documentación soporte, ineficiencia para realizar un estudio para que se cumplan con los requisitos que deben cumplir las ofertas, al igual que no emite un informe trimestralmente sobre las contrataciones que se realizan, todo esto está detallado en el Informe de Control Interno. Finalmente concluimos con la aplicación de los indicadores de gestión detallando los hallazgos para cada procedimiento con sus pertinentes conclusiones y recomendaciones.

Calle & Guamantario (2015) en su tesis denominada “Auditoría de Gestión al Sistema de Créditos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito crea Ltda, periodo 2014”. Establecido las siguientes conclusiones: Con la aplicación de la Auditoría de Gestión realizada al Sistema de Créditos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito CREA Ltda. de la ciudad de Cuenca se cumplió con el objetivo planteado; en donde se examinó la captación de necesidad de crédito, el análisis del sujeto de crédito, la aprobación, la formalización y el desembolso dentro de un marco de ética y escepticismo profesional. Se determinó que la COAC CREA tiene falencias en su

estructura organizacional debido a la inexistencia de ciertos cargos laborales que son desarrollados por el mismo personal, creando dobles funciones y sobrecarga de actividades, lo que da como resultado la ineficiencia en el cumplimiento de lo algunos objetivos planteados. Las debilidades encontradas en el sistema de control interno de la institución en gran parte se deben al desconocimiento de la normativa interna, la falta de compromiso del personal y la poca supervisión en las actividades de este sistema. Finalmente, los conocimientos adquiridos a lo largo de nuestra carrera universitaria fueron de gran utilidad para la aplicación de la auditoría de gestión a la COAC CREA, que pese a las limitaciones derivadas de la complejidad y el grado de confidencialidad que exigen este tipo de instituciones financieras se cumplió con los objetivos planteados al inicio de esta auditoría.

2.1.2 Nacional

Apumayta (2015) en su tesis titulada “La auditoría de desempeño y su influencia en la optimización de la gestión en la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana”. Tesis para optar grado de Doctor en Contabilidad, en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, (Lima – Perú). Tuvo como objetivo general: Determinar si la auditoría de desempeño, es influyente en la optimización de la gestión en la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana. Además utilizó la metodología de la investigación que fue cuantitativa, instrumento que sirvió para desarrollar aspectos importantes del trabajo, desde su primer capítulo hasta el último. Finalmente obtuvo como resultado que la auditoría de desempeño sintetiza directamente en la optimización de la gestión en la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana. Asimismo, llegó a la siguiente conclusión: Manifestando que la auditoría si incide en la evaluación del proceso enseñanza aprendizaje en la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana.

Pérez (2017) en su tesis denominado “Análisis comparativo de las auditorías de desempeño en las instituciones públicas 2016: propuesta de un modelo para mejorar la Gestión de Recursos Públicos”. Tuvo como objetivo principal :Comparar como se efectúan las auditorías de desempeño en las instituciones públicas de Cuatro países, utilizando la metodología de una investigación no experimental, con un método transversal, porque recolecta datos de un momento y en un tiempo único, el propósito es describir variables, llegando a las siguientes conclusiones: Que en el Perú la auditoría de desempeño en instituciones públicas es un evaluación de la eficacia, eficiencia, economía y calidad en la producción y entrega de los bienes y servicios públicos, además tiene la finalidad de lograr resultados que favorezcan a la población en general, buscando las causas que los generan para superarlas.

Najera (2015) en su tesis denominada: “La Auditoría de Desempeño y la Competitividad de los Servicios Administrativos en la Sede Central del Gobierno Regional de Huánuco –Periodo 2015”.Tesis para optar el título profesional de licenciado en Administración, en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan-Huanuco. Tuvo como objetivo principal: Determinar de qué manera la Auditoría del desempeño influye en la competitividad de servicios administrativos en la sede central del Gobierno Regional de Huánuco. Su tipo de metodología a utilizar fue: Cuantitativa. Además justifica que la Auditoria del desempeño ayudo a resolver problemas de servicios en gestión administrativa, así también resolvió problemas de carácter social frente a la competitividad de servicios administrativos en la sede central del Gobierno Regional de Huánuco. En conclusión, la auditoria del desempeño influye significativamente en la competitividad de servicios administrativos en la sede central del Gobierno Regional de Huánuco.

2.1.3 Regionales

Ramos (2017) en su tesis titulada: “Auditoria de Desempeño y Gestión de la Municipalidad Distrital de Palca - Huancavelica, Periodo 2015”. Tesis para optar el Título Profesional De: Contador Público Universidad Nacional de Huancavelica de la facultad de Ciencias Empresariales-Huancavelica –Perú, 2017. 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. Asimismo su metodología de estudio fue cuantitativo ya que elaboro un cuestionario. De esta manera llegó a la conclusión que: Se ha evidenciado que existe una relación positiva y significativa entre la Auditoria 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).

Quispe (2015) en su tesis denominada “Enfoque Moderno de la Auditoría de Desempeño que contribuye en la adecuada Ejecución del presupuesto Público del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado - Prider Ayacucho 2015”. Tesis para optar el título profesional de contador público en la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Ayacucho – Perú. Tuvo como objetivo general: Determinar que la auditoría de desempeño contribuye en la adecuada ejecución del Presupuesto Público del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado- PRIDER. La metodología de investigación a utilizar fue: Cuantitativo teniendo en consideración la complejidad para la recolección de datos de carácter económico y financiero en las entidades a encuestar. En conclusión la auditoria de

desempeño fue uno de los aspectos más sintetizan en una gestión pública, aunque sus alcances serán prácticos en la medida la Órgano de Control Institucional del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado implemente una auditoría desempeño, para un adecuado control en la administración de los recursos públicos y una mejora en el rendimiento de la gestión pública en los gobiernos regionales, para el cumplimiento de objetivos y metas trazadas durante un determinado periodo.

Cárdenas (2017) en su tesis denominada “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”, para optar el título profesional de contador público, de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Ayacucho – Perú. 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. Su metodología la investigación es cualitativo, descriptivo, bibliográfico y documental, mediante la recolección de información de fuentes como: textos, tesis, trabajos, artículos, etc. 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.

Palomino (2015) en su tesis denominada “La Auditoría de Desempeño, un Examen Independiente, objetivo y confiable que permite optimizar los Sistemas Administrativos en los

Gobiernos Regionales del Perú”; tuvo como objetivo: Demostrar que la auditoría de desempeño es un examen independiente, objetivo y confiable que permite optimizar los sistemas administrativos en los Gobiernos Locales del Perú, la metodología utilizada en el estudio en cuanto a la naturaleza reúne las características de una investigación bibliográfica documental, llegó a la siguiente conclusión: De acuerdo a las encuestas efectuadas del cuadro 1 el 70% de los encuestados considera que no tienen conocimiento de la Auditoría de desempeño. El cual nos indica que un gran porcentaje no tienen conocimiento de la Auditoría de desempeño, se advierte que los servidores del ámbito de Ayacucho no tienen mucho conocimiento de auditoría de desempeño por cuanto esta auditoría ha sido implementada recientemente por la contraloría general de república y no existen normas precisas a la fecha lo cual está en permanente actualización.

2.2 Bases teóricas de la investigación

2.2.1 Teorías de Auditoría de Desempeño.

Según **Apumayta (2015)**, propone que una auditoría es la recopilación y estimación de los datos sobre una información cuantitativa en una entidad económica en consecuencia se determinara e informara el grado de correspondencia relacionándolo la información con los criterios propuestos. Necesariamente una persona con capacidad de competencia e independiente debe realizar la auditoria. En una auditoria, la información debe ser con un fin verificable asimismo algunas normas, de esta manera el auditor podrá evaluar la información existente. Para ser real la información deberá ser cuantificable en todos los aspectos.

Pérez (2014) en su manual mencionado la “Evaluación del desempeño en el sector público”, una revista del emblemático Colegio de Abogados de Lima, Pág.2 al 3, menciona que la

auditoría del desempeño en una gestión pública se encuentra en el medio de los problemas de las instituciones públicas, que llegan a niveles de la gestión local, regional y nacional. En ello se fundamentan las acciones de los entes públicos, tales como los indicadores de desempeño sobre áreas la eficiencia, eficacia, calidad y economía para el buen uso de los recursos públicos. De esta manera se lograra mejorar la gestión pública y se podrá realizar una buena toma de decisiones estratégicas para el funcionamiento correspondiente de la entidad.

2.2.2 Teoría Control Gubernamental

2.2.2.1 Resolución de la Contraloría N° 273-2014-CG “Normas Generales de Control Gubernamental” (Contraloria, 2014)

Normas de Servicios de Control Posterior

Definición y Tipos

Los servicios de control posterior son aquellos que se realizan con el objeto de efectuar la evaluación de los actos y resultados ejecutados por las entidades en la gestión de los bienes, recursos y operaciones institucionales.

- La acción de control es una herramienta muy importante del Sistema, en donde el personal técnico de sus órganos conformados, mediante la aplicación de las normas, procedimientos y principios que regulan el control gubernamental, efectúa la verificación y evaluación, objetiva y sistemática, de los actos y resultados producidos por la entidad en la gestión y ejecución de los recursos, bienes y operaciones institucionales; y se efectúa a través de los servicios de control posterior.
- Los servicios de control posterior son realizados por los órganos del Sistema y se desarrollan de conformidad con la normativa técnica que emite la Contraloría en concordancia con estas Normas Generales, con el propósito de regular y estandarizar su proceso, etapas,

características y responsabilidades, así como asegurar la uniformidad, efectividad y calidad del trabajo por parte del personal del Sistema y de los expertos que se haya contratado.

- Los servicios de control posterior pueden ser: auditoría financiera, auditoría de desempeño y auditoría de cumplimiento, entre otros que establezca la Contraloría. Cada tipo de auditoría se regula por su correspondiente normativa específica, con observancia de las disposiciones contenidas en estas Normas Generales. Adicionalmente, los servicios de control posterior pueden adoptar denominaciones específicas de acuerdo a la naturaleza especializada de la materia y de los objetivos a auditar, debiendo ser regulados conforme a las disposiciones que al respecto emita la Contraloría.
- La auditoría financiera es el examen a los estados financieros de las entidades, que se practica para expresar una opinión profesional e independiente sobre la razonabilidad de los estados financieros, de acuerdo con el marco de información financiera aplicable para la preparación y presentación de información financiera. Tiene como finalidad incrementar el grado de confianza de los usuarios de los estados financieros; constituyéndose igualmente en una herramienta para la rendición de cuentas y de evaluación del sector público para la realización de la auditoría a la Cuenta General de la República. La auditoría financiera incluye la auditoría de los estados financieros y la auditoría de la información presupuestaria.
- 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 con la finalidad de alcanzar resultados en beneficio del ciudadano. Se orienta a la búsqueda de mejora continua en la gestión pública, considerando el impacto positivo en el bienestar del ciudadano y fomentando la implementación de una gestión por resultados y la rendición de cuentas. Su análisis puede adquirir un carácter transversal dado que examina la entrega de bienes o prestación de servicios públicos, en la que pueden intervenir diversas entidades, de distintos sectores o niveles de gobierno.

- La auditoría de cumplimiento es un examen objetivo y profesional que tiene como propósito determinar en qué medida las entidades sujetas al ámbito del Sistema, han observado la normativa aplicable, disposiciones internas y las estipulaciones contractuales establecidas, en el ejercicio de la función o la prestación del servicio público y en el uso y gestión de los recursos del Estado. Tiene como finalidad la mejora de la gestión, transparencia, rendición de cuentas y buen gobierno de las entidades, mediante las recomendaciones incluidas en el informe de auditoría, que permitan optimizar sus sistemas administrativos, de gestión y de control interno.
- El proceso de todo servicio de control posterior se desarrolla mediante tres etapas interrelacionadas:
 - i) Planificación.
 - ii) Ejecución.
 - iii) Elaboración del informe.

El cumplimiento integral de dichas etapas propende a que el proceso se lleve a cabo de modo ordenado y efectivo, garantizando la solidez, calidad y oportunidad de los resultados de la acción de control.

2.2.3 Teoría de Manual de Auditoría de Desempeño

2.2.3.1 Resolución de Contraloría N° 122-2016-CG que Aprueba la Directiva N° 008-2016.CG/GPROD, Denominada “Auditoría de Desempeño” y “El Manual de Auditoría de Desempeño” (La Contraloria, Google, 2016)

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.

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.

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.

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.

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.

Elaboración del Informe

En esta etapa, se realizan las siguientes actividades:

a) 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.

Asimismo, **INTOSAI (2014)** señala en su “Guía de implementación de las ISSAI Auditorías de Desempeño”. Que la auditoría de desempeño es un estudio objetivo independiente, verídico y confiable, ya que de esta manera se determinará si las entidades públicas se desempeñan conforme a estos fundamentos de economía, eficiencia y efectividad.

De la misma manera **Vigo (2015)** menciona en su texto digital “Auditoría Gubernamental” pág. 359, Ancash – Perú. Define a la auditoría de gestión como una evaluación imparcial, metódica y técnica de evidencias, establecido con el fin de proporcionar una apreciación independiente sobre el rendimiento de una entidad pública, dirigida a renovar la efectividad, eficiencia y economía del uso adecuado de los recursos públicos, y de esa manera permitir la toma de decisiones y mejorar su responsabilidad ante el público. También se da a conocer que la auditoría de gestión en su planteamiento está relacionada al cumplimiento de la efectividad y al uso adecuado de los recursos de eficiencia y economía. Su objetivo primordial es lo siguiente: Evaluación del rendimiento, identificación de las oportunidades de mejoras y desarrollo de recomendaciones para promover mejoras u otras acciones correctivas.

2.2.4 Teoría de Indicadores de Gestión

2.2.4.1 Concepto

Según (Cristóbal Bonnefoy & Armijo, 2005) menciona que:

Son medidas que señalan lo bien que se está desarrollando los objetivos en un programa, un proyecto y/o la gestión de una institución. Quiere decir que un indicador menciona lo que debe ser medido en escalas y/o dimensiones, sin especificar un nivel de productividad.

Un indicador es una unidad de medición que acepta la búsqueda y examinación constantemente las variables claves de las entidades públicas, durante su confrontación en el tiempo con sus pertinentes alusivos externos o internos. (Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas. AECA, 2002).

Las Dimensiones de la evaluación: Indicador de eficiencia, eficacia, economía y calidad.

Se analizan los indicadores de gestión que habitualmente se perciben con el nombre de las “3 E”: Eficiencia, Economía, Eficacia.

- **Eficacia:** Es el nivel de cumplimiento de los objetivos, es decir a que cantidad de usuarios o beneficiarios se proporcionan los bienes y/o servicios, asimismo ver qué porcentaje pertenece del total de usuarios.
- **Eficiencia:** Es el rendimiento de los recursos utilizados, quiere decir la cantidad de recursos públicos que se utilizaran para ser producto de un determinado bien y/o servicio.
- **Economía:** Es la administración adecuada de los recursos utilizados adecuadamente en la producción de bienes y servicios con que cuenta las organizaciones.

Por otro lado INTOSAI (ISSAI 3000/1.5)

“Economía, eficiencia y efectividad” son las tres E

Son conocidas como las tres E, acomodadas en la plataforma teórica para las auditorías de desempeño. Ya que mencionan estos conceptos en la siguiente forma:

Economía – Busca equilibrar bajos los costos ya que significa disminuir el costo de los recursos usados para realizar una actividad.

Eficiencia – Realizar el uso adecuado de los recursos disponibles, también es importante tener en cuenta la relación existente entre los productos de bienes y servicios.

Efectividad – Es el cumplimiento de los propósitos u objetivos señalados con suma importancia, en donde tiene que haber una relación específica y verídica entre metas y objetivos.

Indicador de Eficiencia:

Según **Quiroz (2018)** ,sostiene que la eficiencia es cuando aprovecha al máximo cada recurso disponible. La optimización de estos procesos de producción de servicio tiene una repercusión directa en la cuenta de resultados, minimizando las pérdidas y la maximizando la capacidad de los recursos, con el fin de proveer productos y servicios de calidad a los clientes.

Quispe (2016), menciona que es el resultado de comparar la relación entre los objetivos, metas o resultados y los insumos invertidos para lograrlos, con un estándar de desempeño o medida de comparación. Es uno de los criterios hacia donde se dirige la atención en la auditoría desempeño.

Indicador de Eficacia:

Según **Najera (2015)** sostiene que la eficacia se refiere al nivel de cumplimiento de los objetivos planteados: en qué medida la institución como un todo, o un área específica de ésta está cumpliendo con sus objetivos estratégicos, sin considerar necesariamente los recursos asignados para ello. La eficacia es un concepto que da cuenta sólo del grado de cumplimiento de las metas establecidas. Las medidas clásicas de eficacia corresponden a las áreas que cubren

las metas u objetivos de una institución: cobertura, focalización, capacidad de cubrir la demanda y el resultado final.

Quispe (2016), es el grado en que una organización, programa, proyecto, función o actividad logra los objetivos y metas establecidos en sus políticas y planes de desarrollo o planes operativos anuales u otros logros o efectos previstos. Es el grado en que los programas van alcanzando lo que se propuso y lo que se logró en un determinado periodo.

2.2.5 Teoría de Gobiernos Regionales

2.2.5.1 Ley Orgánica de Gobiernos Regionales LEY N° 27867 (Congreso, 2002)

Objeto y contenido de la Ley

La presente Ley Orgánica establece y norma la estructura, organización, competencias y funciones de los gobiernos regionales. Define la organización democrática, descentralizada y desconcentrada del Gobierno Regional conforme a la Constitución y a la Ley de Bases de la Descentralización.

Finalidad

Los gobiernos regionales tienen por finalidad esencial fomentar el desarrollo regional integral sostenible, promoviendo la inversión pública y privada y el empleo y garantizar el ejercicio pleno de los derechos y la igualdad de oportunidades de sus habitantes, de acuerdo con los planes y programas nacionales, regionales y locales de desarrollo.

Desarrollo regional

El desarrollo regional comprende la aplicación coherente y eficaz de las políticas e instrumentos de desarrollo económico social, poblacional, cultural y ambiental, a través de planes, programas y proyectos orientados a generar condiciones que permitan el crecimiento

económico armonizado con la dinámica demográfica, el desarrollo social equitativo y la conservación de los recursos naturales y el ambiente en el territorio regional, orientado hacia el ejercicio pleno de los derechos de hombres y mujeres e igualdad de oportunidades.

Principios rectores de las políticas y la gestión regional

La gestión de los gobiernos regionales se rige por los siguientes principios:

1. Participación. - La gestión regional desarrollará y hará uso de instancias y estrategias concretas de participación ciudadana en las fases de formulación, seguimiento, fiscalización y evaluación de la gestión de gobierno y de la ejecución de los planes, presupuestos y proyectos regionales.

2. Transparencia. Los planes, presupuestos, objetivos, metas y resultados del Gobierno Regional serán difundidos a la población. La implementación de portales electrónicos en internet y cualquier otro medio de acceso a la información pública se rige por la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública N° 27806.

3. Gestión moderna y rendición de cuentas. - La Administración Pública Regional está orientada bajo un sistema moderno de gestión y sometida a una evaluación de desempeño. Los gobiernos regionales incorporarán a sus programas de acción mecanismos concretos para la rendición de cuentas a la ciudadanía sobre los avances, logros, dificultades y perspectivas de su gestión. La Audiencia Pública será una de ellas. Los titulares de la administración pública regional son gestores de los intereses de la colectividad y están sometidos a las responsabilidades que la ley establezca.

4. Inclusión. - El Gobierno Regional desarrolla políticas y acciones integrales de gobierno dirigidas a promover la inclusión económica, social, política y cultural, de jóvenes, personas con discapacidad o grupos sociales tradicionalmente excluidos y marginados del Estado, principalmente ubicada en el ámbito rural y organizado en comunidades campesinas y nativas,

nutriéndose de sus perspectivas y aportes. Estas acciones también buscan promover los derechos de grupos vulnerables, impidiendo la discriminación por razones de etnia, religión o género y toda otra forma de discriminación.

5. Eficacia. - Los Gobiernos Regionales organizan su gestión en torno a los planes y proyectos de desarrollo regional concertados, al cumplimiento de objetivos y metas explícitos y de público conocimiento.

6. Eficiencia. - La política y la gestión regional se rigen con criterios de eficiencia, desarrollando las estrategias necesarias para la consecución de los objetivos trazados con la utilización óptima de los recursos.

7. Equidad. - Las consideraciones de equidad son un componente constitutivo y orientador de la gestión regional. La gestión regional promueve, sin discriminación, igual acceso a las oportunidades y la identificación de grupos y sectores sociales que requieran ser atendidos de manera especial por la gestión regional.

8. Sostenibilidad. - La gestión regional se caracteriza por la búsqueda del equilibrio intergeneracional en el uso racional de los recursos naturales para lograr los objetivos de desarrollo, la defensa del medio ambiente y la protección de la biodiversidad.

9. Imparcialidad y neutralidad. - Los Gobiernos Regionales garantizan la imparcialidad y neutralidad en la actuación de la Administración Pública.

10. Subsidiariedad. - El gobierno más cercano a la población es el más idóneo para ejercer las distintas funciones que le competen al Estado. Por consiguiente, el Gobierno Nacional no debe asumir competencias que pueden ser cumplidas eficientemente por los Gobiernos Regionales y éstos, a su vez, no deben involucrarse en realizar acciones que pueden ser ejecutadas eficientemente por los gobiernos locales, evitando la duplicidad de funciones.

11. Concordancia de las políticas regionales. - Las políticas de los gobiernos regionales guardan concordancia con las políticas nacionales de Estado.

12. Especialización de las funciones de gobierno. - La organización de los gobiernos regionales integra las funciones y competencias afines, evitándose en cualquier caso la existencia de duplicidad de funciones entre sus distintas gerencias u oficinas.

13. Competitividad. - El Gobierno Regional tiene como objetivo la gestión estratégica de la competitividad regional. Para ello promueve un entorno de innovación, impulsa alianzas y acuerdos entre los sectores público y privado, el fortalecimiento de las redes de colaboración entre empresas, instituciones y organizaciones sociales, junto con el crecimiento de eslabonamientos productivos; y, facilita el aprovechamiento de oportunidades para la formación de ejes de desarrollo y corredores económicos, la ampliación de mercados y la exportación.

14. Integración. - La gestión regional promueve la integración intrarregional e interregional, fortaleciendo el carácter unitario de la República. De acuerdo con este principio, la gestión debe orientarse a la formación de acuerdos macrorregionales que permitan el uso más eficiente de los recursos, con la finalidad de alcanzar una economía más competitiva.

Estructura Orgánica

Estructura básica

Los Gobiernos Regionales tienen la estructura orgánica básica siguiente:

EL CONSEJO REGIONAL, es el órgano normativo y fiscalizador del Gobierno Regional. Está integrado por el Presidente Regional, el Vicepresidente Regional y los Consejeros de las provincias de cada región, con un mínimo de 7 y un máximo de 25, los mismos que son elegidos por sufragio directo por un período de 4 años. El mandato es irrenunciable, pero revocable conforme a la Ley de la materia.

LA PRESIDENCIA REGIONAL, es el órgano ejecutivo del Gobierno Regional. El presidente es elegido por sufragio directo conjuntamente con un Vicepresidente por un período de 4 años. El mandato es irrenunciable, pero revocable conforme a la Ley de la materia.

2.3 Marco conceptual.

2.3.1 Concepto de auditoría de Desempeño

(La Contraloría, Google, 2017) señala que la Auditoría de Desempeño, como medio de vigilancia y control fiscal posterior y selectivo, es una revisión independiente, objetiva y confiable de la gestión fiscal y de los resultados e impactos de la Administración Pública, con el fin de determinar si las políticas institucionales, programas, planes, proyectos, acciones, sistemas, operaciones, actividades u organizaciones de los sujetos vigilados operan de acuerdo con los principios de economía, eficiencia y eficacia; y si existen áreas de mejora.

De la misma manera (La Contraloría, 2015) expone que 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.

2.3.2 Concepto de Auditoría de Gestión

(Torrente, 2005) expresa que la auditoría de gestión apunta a la evaluación de las fuerzas y las debilidades de una organización, su equipo directivo y su espíritu corporativo. Establece recomendaciones sobre el modo de optimizar la efectividad de la organización, incluyendo un nuevo despliegue de los recursos humanos. Los objetivos estratégicos de la empresa constituyen el punto central de la Auditoría de Gestión: la estructura y composición recomendadas de la dirección deben alcanzarlo.

2.3.3 Concepto de eficiencia y eficacia

Según el Autor (Riquelme, 2017) define lo siguiente:

Eficiencia

La eficiencia es la productividad, que mide la rapidez con que alguien pueda hacer una tarea. Tiene que ver mucho con el concepto de “ser eficiente”, es decir producir lo mismo con menos recursos.

Eficacia

La eficacia es cumplir con los objetivos propuestos. Tiene que ver con la habilidad o capacidad de hacer algo, pero no como se hace.

2.3.4 Concepto de Gestión

Del latín gestión, el concepto de gestión hace referencia a la acción y a la consecuencia de administrar o gestionar algo. Al respecto, hay que decir que gestionar es llevar a cabo diligencias que hacen posible la realización de una operación comercial o de un anhelo cualquiera. Administrar, por otra parte, abarca las ideas de gobernar, disponer, dirigir, ordenar u organizar una determinada cosa o situación (Peres & Merino, 2008)

2.3.5 Concepto de Gestión Pública

Es el conjunto de acciones mediante las cuales las entidades tienden al logro de sus fines, objetivos y metas, los que están enmarcados por las políticas gubernamentales establecidas por el Poder Ejecutivo. Por la amplitud de los temas que involucra es compleja y se encuentra sujeta a los intereses y juicio de los ciudadanos. La gestión pública es en esencia una gerencia del conocimiento, la cual busca superar problemas y facilitar acciones de los ciudadanos y de sus organizaciones, este proceso requiere contar con un calificado recurso humano, para anticiparse a los problemas y resolver situaciones difíciles, así como para proyectarse a un

futuro posible y diseñar los caminos necesarios que permitan su integración con la sociedad (Andia, Valencia, Walter, 2013)

2.3.6 Concepto Indicador de gestión

Indicador:

Son herramientas de medición de las principales variables relacionadas al cumplimiento de los objetivos, además a su vez conforma una expresión cualitativa o cuantitativa resume lo que se pretende lograr con un objetivo particular fijado.

La evaluación del desempeño está asociada a la inteligencia que se ejecuta una vez terminada la intervención. Busca responder las preguntas claves de cómo se han elaborado la acción teniendo en cuenta si se cumplieron los objetivos. (Ministerio de Economía y Finanzas del Perú, 2000).

2.3.7 Concepto de Indicador Eficacia

Indicador de Eficacia:

Según **Apumayta (2015)**, menciona que la eficacia es cuando busca establecer el cumplimiento de planes y programas de la entidad, de modo tal que se pueda evaluar el cumplimiento de la meta en el plazo estipulado, al igual que el volumen de bienes y servicios generados en el tiempo.

Según **Najera (2015)**, se refiere al grado de cumplimiento de los objetivos planteados, en qué medida la institución como un todo está cumpliendo con sus objetivos estratégicos, sin considerar necesariamente los recursos asignados para ello. La eficacia es una noción que da cuenta sólo del grado de cumplimiento de las metas establecidas.

Cobertura

La cobertura es la expresión numérica del grado en que las actividades que realiza, o los servicios que ofrece, una institución pública es capaces de cubrir o satisfacer la demanda total

que por ellos existe. Dependiendo de los objetivos y metas particulares que se plantee una institución, su cobertura puede tener una expresión en términos geográficos, en términos de un universo o de una demanda potencial a cubrir.

2.3.8 Concepto de Indicador de Eficiencia:

Según **Apumayta (2015)**, es la obtención material de un bien o servicio y los insumos que sirvieron para lograr ese nivel de recursos que se dispone o desee alcanzar un nivel determinado de servicios utilizando la menor cantidad de recursos posible, es el costo unitario de producción o costo promedio.

Según **Najera (2015)**, miden la forma de cómo se utilizaron los recursos durante el proceso de generación del producto y/o servicio. El énfasis de la eficiencia se refiere a la adquisición y el aprovechamiento de los insumos que deben ser adquiridos en tiempo oportuno, al mejor costo posible, en la cantidad adecuada y con una buena calidad. Por lo que se incluyen medios humanos, materiales y financieros.

III.HIPOTESIS

“La auditoría de desempeño basada en indicadores de gestión eficiencia, eficacia incide en la Gerencia Sub Regional de Churcampa 2018”

IV.METODOLOGÍA

4.1. El diseño de la investigación.

El diseño de investigación es el plan o estrategia proyectada que señala al investigador lo que debe hacer para alcanzar o dar respuesta a sus objetivos de estudio y para contestar las interrogantes de conocimiento que se ha planteado. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2004)

Tipo de la investigación.

El tipo de investigación fue el enfoque cuantitativo; porque en el procesamiento y análisis de datos se utilizó la matemática y la estadística.

4.2. La población y la muestra.

Población

Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones, (Hernández Sampieri, Fernández Collado , & Baptista Lucio, 2004).

En este caso la población nuestra investigación pues estará conformada por 55 trabajadores tales entre funcionarios, servidores y directivos de la Gerencia Sub Regional de Churcampa, 2018.

Muestra

Aquí el interés se centra en “qué o quiénes”, es decir, en los sujetos, objetos, sucesos, entonces o contextos de estudio. Esto depende del planeamiento inicial de la investigación. Así, si el objeto es describir el uso que hacen los niños de la televisión, lo más factible sería interrogar a un grupo de niños. Escoger entre los niños o mamás, o ambos, dependería no solo de objetivo

de la investigación, sino del diseño de la misma. (Hernández Sampieri, Fernández Collado , & Baptista Lucio, 2004)

Por lo anteriormente afirmado la muestra fue de 30 trabajadores entre funcionarios, trabajadores nombrados y contratados, conformada por: 6 funcionarios, 4 directivos, 14 profesionales y 06 técnicos, para ello realizaremos una simple encuesta, aplicaremos de acuerdo a la muestra determinada. Para poder calcular la muestra se utilizara la siguiente fórmula según la (AID) Asociación Interamericana de Desarrollo:

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

Donde:

n = Representa el tamaño de nuestra muestra.

N = Representa el total de la población.

p y q = Representa la probabilidad que existe en la población asimismo representa una variable de estar o no estar incluida en la nuestra muestra, de no conocerse esta probabilidad, se asumirá que p y 1 tendrán un valor de 0.5 cada uno.

Z = Esto representa a las unidades de desviación estándar que cuando se forma la curva normal ello define una probabilidad de error de tipo 1=0.05, lo cual tiene una esperanza de confianza en un 95%. En la estimación nuestra muestra el valor de Z será Z=1.96

E = Es el error estándar que se define a partir de la estimación, ello debe ser un aproximado de 0.09 o menos con una aproximación más cercana al 1.

Ya que se conoce la formula anterior, procederemos a determinar y constatar el tamaño de la muestra en una población de 55 personas.

Hallando “n”

$$n = \frac{(0.5 \times 0.5) \times (1.96)^2 \times 55}{(0.09)^2 (400 - 1) + (0.5 \times 0.5) (1.96)^2} = 30$$

La muestra será (n): 30 personas.

4.3. La definición asimismo la operacionalización de los variables e indicadores.

4.3.1 Respecto a la Auditoria de Desempeño

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Auditoria de Desempeño	La auditoría de desempeño contribuye a la eficacia de la gestión pública, al orientarse al logro de resultados positivos que mejoren el bienestar del ciudadano.	Con este fin, examina la eficacia, la eficiencia, la economía y la calidad en la producción y entrega de bienes o servicios entregados a la población beneficiaria en una intervención pública.	Objetivos	Acciones de Control	¿Cree usted que la auditoría de desempeño basada en el indicador de eficiencia evalúa el cumplimiento de objetivos en la gestión de la Gerencia Sub Regional de Churcampa?
				Examen independiente	¿Para usted la Gerencia Sub Regional de Churcampa respeta el indicador de eficiencia en el cumplimiento de sus objetivos y metas?
				Fiscalización	¿Existe un sistema de evaluación para evaluar el desempeño del personal?
			Orientación	Entidades Públicas	¿Está de acuerdo que la eficiencia es un indicador importante para la Gerencia Sub Regional de Churcampa?
			Cadena de Valor	Insumos	¿Cree usted que la Gerencia Sub Regional de Churcampa es controlada adecuadamente por la contraloría general de la república?
				Económica	¿Cree usted que la auditoría de desempeño basada en el indicador de eficacia evalúa el cumplimiento de metas en la gestión de la Gerencia Sub Regional de Churcampa?
				Actividades	¿Se evalúa el cumplimiento de las metas de los servidores públicos en relación a las tareas asignadas?
			Servicios y procesos	Planificación	¿Para usted el Órgano de Control Institucional contribuye para el logro de metas de la Gerencia Sub Regional de Churcampa?
				Ejecución	¿Sabe usted si al final del periodo administrativo se verifica los objetivos esperados de la Gerencia Sub Regional de Churcampa?
				Elaboración del informe	¿Conoce usted si la entidad realiza el seguimiento continuo y permanente de su gestión al finalizar el año?

4.3.2 Respecto a indicadores de gestión

VARIABLES	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Indicadores de gestión	Son medidas que señalan lo bien que se está desarrollando los objetivos en un programa, un proyecto y/o la gestión de una institución. Quiere decir que un indicador menciona lo que debe ser medido en escalas y/o dimensiones, sin especificar un nivel de productividad.	Son herramientas de medición de las principales variables relacionadas al cumplimiento de los objetivos, además a su vez conforma una expresión cualitativa o cuantitativa resume lo que se pretende lograr con un objetivo particular fijado.	Definición	Calidad	¿Considera usted, que la auditoría de desempeño es un examen independiente?
				Gestión	¿Considera usted que la auditoría de desempeño es un examen que evalúa la gestión administrativa de la Gerencia Sub Regional de Churcampa?
			Dimensiones de evaluación	Eficiencia	¿Considera usted que la auditoría de desempeño es un examen que evalúa la eficiencia de la Gerencia Sub Regional de Churcampa?
				Eficacia	¿Considera usted que la entidad debe solicitar que se practique con frecuencia la auditoría de desempeño, para una buena planificación?
				Economía	¿Cree usted que la Gerencia Sub Regional de Churcampa necesita de una Auditoría de Desempeño para conocer el desarrollo óptimo de los procesos?

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Las técnicas para la recolección de datos

Pues según como realicemos nuestra investigación, el análisis de los resultados se obtendrá siempre fijándose en la comparación de los estudios realizados tales como podrían ser todas las informaciones recopiladas.

Técnicas que se utilizarán son las siguientes.

Observación. – Esta técnica se empleará para poder tener presente la misma realidad por medio de la observación, ya que ello nos permitirá realizar todas nuestras conclusiones.

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

Análisis documental. – Una técnica que nos permitirá obtener datos de los manuales, libros tesis, las normas, los reglamentos, etc.

Instrumentos que se utilizarán en nuestra investigación serán:

Instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales. Esta medición es efectiva cuando el instrumento de recolección de datos en realidad representa a las variables que tenemos en mente. (Hernández Sampieri, Fernández Collado , & Baptista Lucio, 2004)

Cuestionarios. - Contiene un cuadro de preguntas y respuestas con las alternativas correspondientes. Estos contienen las preguntas de un carácter cerrado ya que los encuestados disponen de poco tiempo para poder responderlos.

Fichas bibliográficas. - Se empleará para recopilar todos los datos necesarios de las normas legales, de las administrativas, de los libros y algunos trabajos de investigación.

Guías de análisis documental. – Este instrumento se empleará como una hoja de ruta para poder disponer de toda la información que necesariamente se va a considerar en nuestra investigación.

Entrevista. – Este instrumento se aplicará de manera aleatoria a los funcionarios, profesionales, directivos y técnicos.

4.5. Plan de análisis.

En este análisis se fundamentará necesariamente la recolección de los datos tomados mediante la encuesta. De esa manera con los resultados que se obtuvieron se realizara la ampliación de una estadística descriptiva, de esta manera se podrá detallar los datos por medio de un bosquejo de cuadros y gráficos, los cuales tendrán en su interior cantidades y porcentajes para así poder evaluar a cada una de las preguntas seleccionadas, en consecuencia utilizaremos las herramientas informáticas, tales así estamos hablando del Office-Excel.

4.6. Matriz de consistencia.

Título: La auditoría de desempeño basada en indicadores de gestión eficiencia, eficacia y sus incidencias en la Gerencia Sub Regional de Churcampa, 2018.

Enunciado	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>¿De qué medida la auditoría de desempeño basada en indicadores de gestión eficiencia, eficacia influye en la Gerencia Sub Regional de Churcampa, 2018?</p>	<p style="text-align: center;">Objetivo general</p> <p>Determinar de qué medida la auditoría de desempeño basada en indicadores de gestión eficiencia, eficacia influye en la Gerencia Sub Regional de Churcampa.</p> <hr/> <p style="text-align: center;">Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Demostrar que la auditoría de desempeño basada en el indicador de eficiencia evalúa el cumplimiento de objetivos en la gestión de la Gerencia Sub Regional de Churcampa. • Describir que la auditoría de desempeño basada en el indicador de eficacia evalúa el cumplimiento de metas en la gestión de la Gerencia Sub Regional de Churcampa. • Determinar que la auditoría de desempeño es un examen que evalúa la gestión administrativa de la Gerencia Sub Regional de Churcampa. 	<p>“La auditoría de desempeño basada en indicadores de gestión eficiencia, eficacia incide en la Gerencia Sub Regional de Churcampa 2018”</p>	<p>Variable Independiente</p> <p>Auditoria de desempeño</p> <p>Variable dependiente</p> <p>Indicadores de gestión</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El tipo de investigación Enfoque cuantitativo 2. Nivel de investigación de la tesis Nivel descriptivo 3. Diseño de la investigación Descriptivo simple – no experimental 4. población y muestra Población: 55 directivos y trabajadores de la municipalidad Muestra: 30 directivos y trabajadores de la municipalidad 5. Plan de análisis Estadística descriptiva

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 asimismo el código de ética de la Comunidad Científica Internacional de los Contadores Públicos, en consecuencia los principios éticos que provienen de nuestra cultura que se basa en el respeto a la persona humana, asimismo la búsqueda de algunos valores como la honestidad, solidaridad, verdad, responsabilidad, honradez, justicia, equidad, igualdad en seguida el cumplimiento de compromisos. En consecuencia, nuestros participantes serán plenamente informados con anterioridad, de los objetivos generales y específicos de esta investigación, también serán respetados que los informantes tienen una confidencialidad.

V.RESULTADOS

5.1 Resultados.

5.1.1 Respecto al objetivo específico 1: Demostrar que la auditoría de desempeño basada en el indicador de eficiencia evalúa el cumplimiento de objetivos en la gestión de la Gerencia Sub Regional de Churcampa.

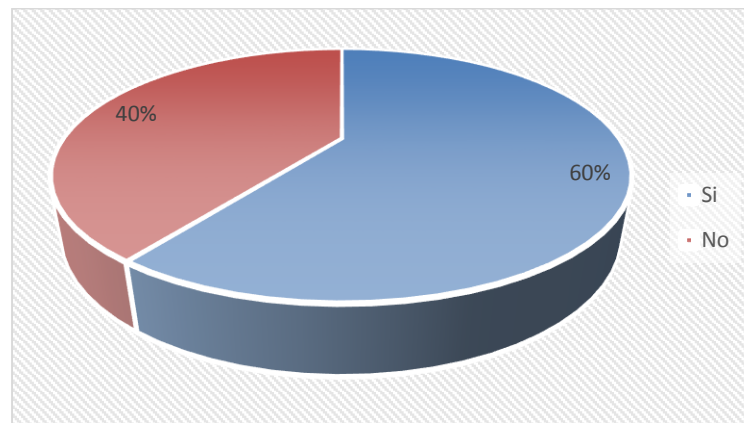
Tabla 1

Distribución de la muestra, según los funcionarios y empleados.

la auditoría de desempeño basada en el indicador de eficiencia evalúa el cumplimiento de objetivos en la gestión de la Gerencia Sub Regional de Churcampa.	Frecuencia	Porcentaje
Si	18	60 %
No	12	40 %
Total	30	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a funcionarios y empleados de la Gerencia Sub Regional de Churcampa.

Gráfico 1



Fuente: Tabla 1: Según los funcionarios y empleados de la Gerencia Sub Regional de Churcampa.

Interpretación: Del total de 100% de la distribución de la muestra, el 60% de los encuestados afirmaron que la auditoría de desempeño basada en el indicador de eficiencia evalúa el cumplimiento de objetivos en la gestión de la Gerencia Sub Regional de Churcampa y el 40% de nuestros encuestados afirmaron que la auditoría de desempeño basada en el indicador de

eficiencia no evalúa el cumplimiento de objetivos en la gestión de la Gerencia Sub Regional de Churcampa.

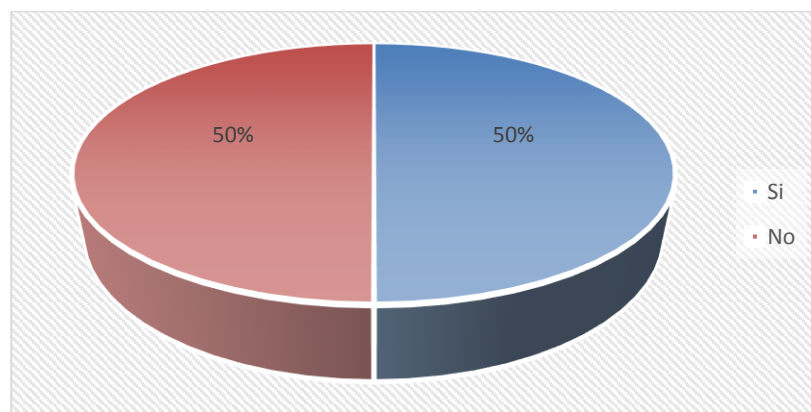
Tabla 2

Distribución de la muestra, según los funcionarios y empleados.

La Gerencia Sub Regional de Churcampa respeta el indicador de eficiencia en el cumplimiento de sus objetivos y metas.	Frecuencia	Porcentaje
Si	15	50 %
No	15	50 %
Total	30	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a funcionarios y empleados de la Gerencia Sub Regional de Churcampa.

Gráfico 2



Fuente: Tabla 2: Según los funcionarios y empleados de la Gerencia Sub Regional de Churcampa.

Interpretación: Del total de 100% de la distribución de la muestra, el 50% de los encuestados afirmaron que la Gerencia Sub Regional de Churcampa respeta el indicador de eficiencia en el cumplimiento de sus objetivos y metas y el 50% de nuestros encuestados afirmaron que la que la Gerencia Sub Regional de Churcampa no respeta el indicador de eficiencia en el cumplimiento de sus objetivos y metas.

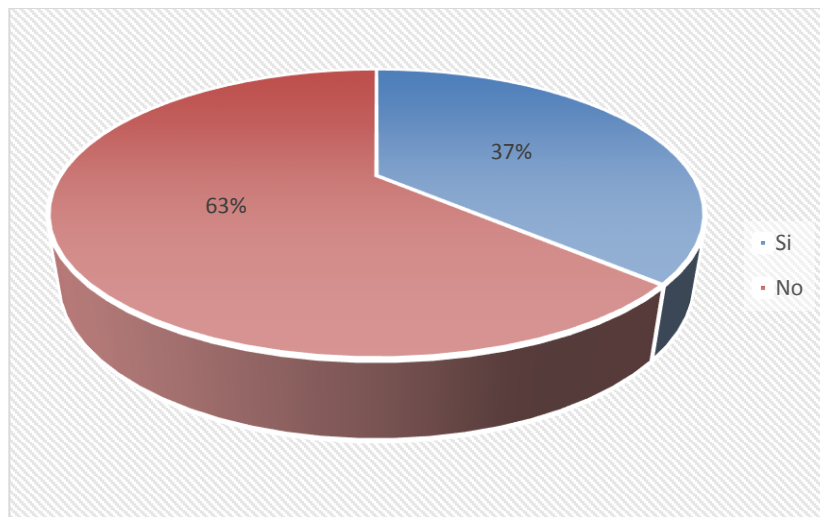
Tabla 3

Distribución de la muestra, según los funcionarios y empleados.

Existe un sistema de evaluación para evaluar el desempeño del personal.	Frecuencia	Porcentaje
Si	11	37 %
No	19	63 %
Total	30	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a funcionarios y empleados de la Gerencia Sub Regional de Churcampa.

Gráfico 3



Fuente: Tabla 3: Según los funcionarios y empleados de la Gerencia Sub Regional de Churcampa.

Interpretación: Del total de 100% de la distribución de la muestra, el 37% de los encuestados afirmaron que existe un sistema de evaluación para evaluar el desempeño del personal y el 63% de nuestros encuestados afirmaron que no existe un sistema de evaluación para evaluar el desempeño del personal.

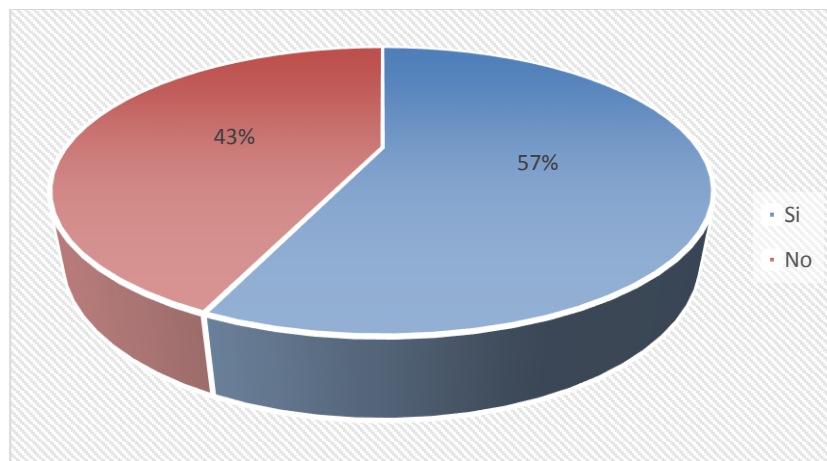
Tabla 4

Distribución de la muestra, según los funcionarios y empleados.

Existen indicadores de gestión en la Gerencia Sub Regional de Churcampa para la evaluación del personal.	Frecuencia	Porcentaje
Si	17	57 %
No	13	43 %
Total	30	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a funcionarios y empleados de la Gerencia Sub Regional de Churcampa.

Gráfico 4



Fuente: Tabla 4: Según los funcionarios y empleados de la Gerencia Sub Regional de Churcampa.

Interpretación: Del total de 100% de la distribución de la muestra, el 57% de los encuestados afirmaron que están de acuerdo que existan indicadores de gestión en la Gerencia Sub Regional de Churcampa para la evaluación del personal y el 43% de nuestros encuestados afirmaron que no están de acuerdo que existan indicadores de gestión en la Gerencia Sub Regional de Churcampa para la evaluación del personal.

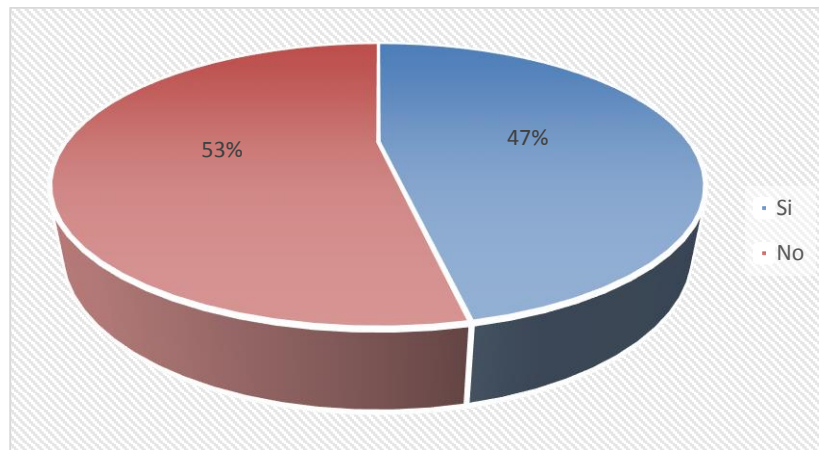
Tabla 5

Distribución de la muestra, según los funcionarios y empleados.

Cree usted que la Gerencia Sub Regional de Churcampa es controlada adecuadamente por la contraloría general de la república.	Frecuencia	Porcentaje
Si	14	47 %
No	16	53 %
Total	30	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a funcionarios y empleados de la Gerencia Sub Regional de Churcampa.

Gráfico 5



Fuente: Tabla 5: Según los funcionarios y empleados de la Gerencia Sub Regional de Churcampa.

Interpretación: Del total de 100% de la distribución de la muestra, el 47% de los encuestados afirmaron que la Gerencia Sub Regional de Churcampa es controlada adecuadamente por la contraloría general de la república y el 53% de nuestros encuestados afirmaron que la Gerencia Sub Regional de Churcampa no es controlada adecuadamente por la contraloría general de la república.

5.1.2 Respecto al objetivo específico 2: Describir que la auditoría de desempeño basada en el indicador de eficacia evalúa el cumplimiento de metas en la gestión de la Gerencia Sub Regional de Churcampa.

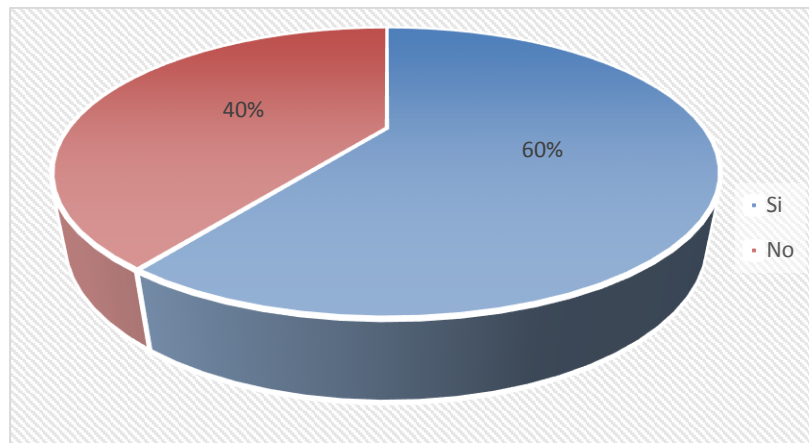
Tabla 6

Distribución de la muestra, según los funcionarios y empleados.

Cree usted que la auditoría de desempeño basada en el indicador de eficacia evalúa el cumplimiento de metas en la gestión de la Gerencia Sub Regional de Churcampa.	Frecuencia	Porcentaje
Si	18	60 %
No	12	40 %
Total	30	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a funcionarios y empleados de la Gerencia Sub Regional de Churcampa.

Gráfico 6



Fuente: Tabla 6: Según los funcionarios y empleados de la Gerencia Sub Regional de Churcampa.

Interpretación: Del total de 100% de la distribución de la muestra, el 60% de los encuestados afirmaron que la auditoría de desempeño basada en el indicador de eficacia evalúa el cumplimiento de metas en la gestión de la Gerencia Sub Regional de Churcampa y el 40% de nuestros encuestados afirmaron que la auditoría de desempeño basada en el indicador de eficacia no evalúa el cumplimiento de metas en la gestión de la Gerencia Sub Regional de Churcampa.

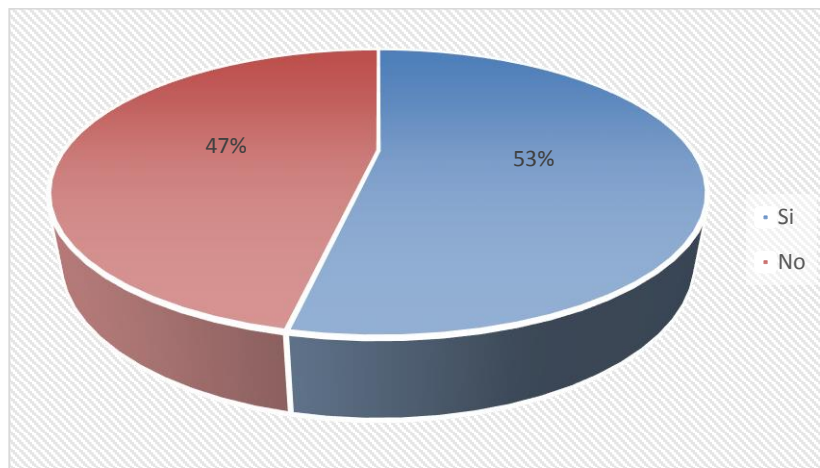
Tabla 7

Distribución de la muestra, según los funcionarios y empleados.

Se evalúa el cumplimiento de las metas de los servidores públicos en relación a las tareas asignadas.	Frecuencia	Porcentaje
Si	16	53 %
No	14	47 %
Total	30	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a funcionarios y empleados de la Gerencia Sub Regional de Churcampa.

Gráfico 7



Fuente: Tabla 7: Según los funcionarios y empleados de la Gerencia Sub Regional de Churcampa.

Interpretación: Del total de 100% de la distribución de la muestra, el 53% de los encuestados afirmaron que la auditoría de desempeño basada en el indicador de eficacia evalúa el cumplimiento de metas en la gestión de la Gerencia Sub Regional de Churcampa y el 47% de nuestros encuestados afirmaron que la auditoría de desempeño basada en el indicador de eficacia no evalúa el cumplimiento de metas en la gestión de la Gerencia Sub Regional de Churcampa.

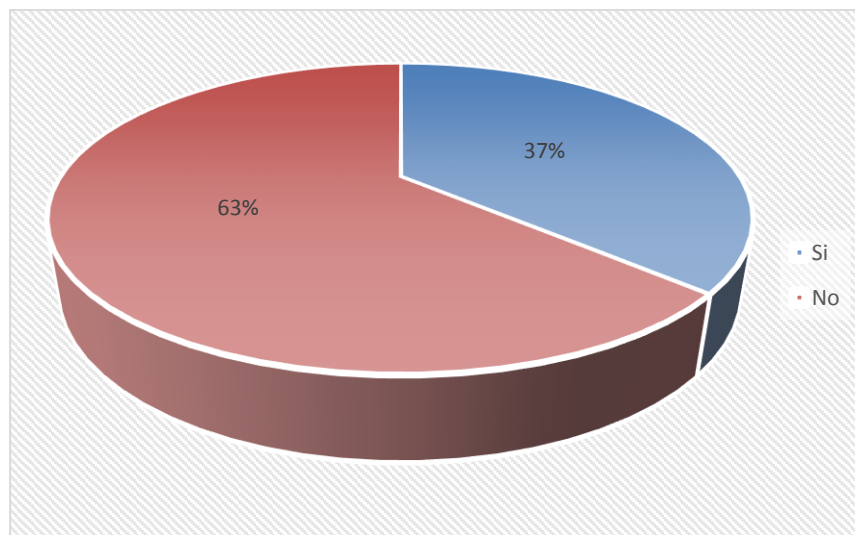
Tabla 8

Distribución de la muestra, según los funcionarios y empleados.

Para usted el Órgano de Control Institucional contribuye para el logro de metas de la Gerencia Sub Regional de Churcampa.	Frecuencia	Porcentaje
Si	11	37 %
No	19	63 %
Total	30	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a funcionarios y empleados de la Gerencia Sub Regional de Churcampa.

Gráfico 8



Fuente: Tabla 8: Según los funcionarios y empleados de la Gerencia Sub Regional de Churcampa.

Interpretación: Del total de 100% de la distribución de la muestra, el 37% de los encuestados afirmaron que el Órgano de Control Institucional contribuye para el logro de metas de la Gerencia Sub Regional de Churcampa y el 63% de nuestros encuestados afirmaron que el Órgano de Control Institucional no contribuye para el logro de metas de la Gerencia Sub Regional de Churcampa.

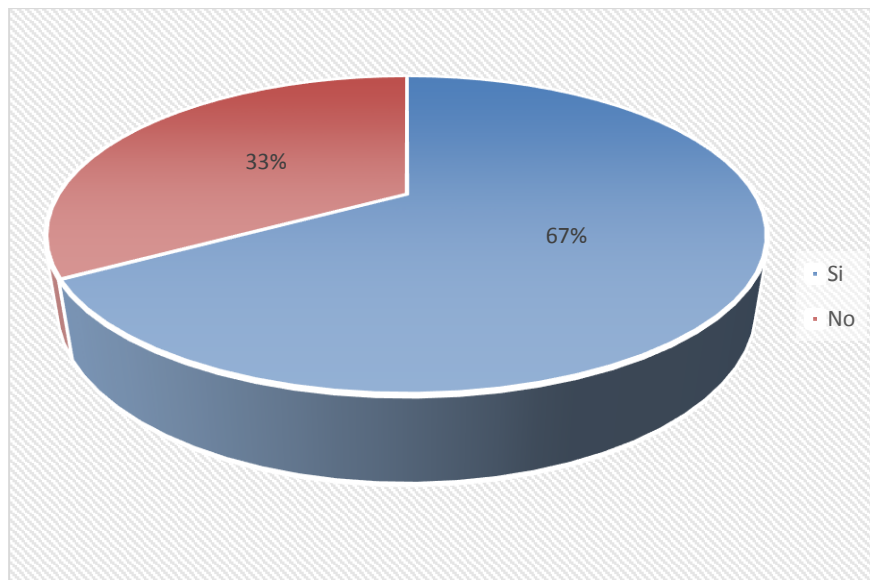
Tabla 9

Distribución de la muestra, según los funcionarios y empleados

Sabe usted si al final del periodo administrativo se verifica los objetivos esperados de la Gerencia Sub Regional de Churcampa.	Frecuencia	Porcentaje
Si	20	67 %
No	10	33 %
Total	30	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a funcionarios y empleados de la Gerencia Sub Regional de Churcampa.

Gráfico 9



Fuente: Tabla 9: Según los funcionarios y empleados de la Gerencia Sub Regional de Churcampa.

Interpretación: Del total de 100% de la distribución de la muestra, el 67% de los encuestados afirmaron que si al final del periodo administrativo se verifica los objetivos esperados de la Gerencia Sub Regional de Churcampa y el 33% de nuestros encuestados afirmaron si al final del periodo administrativo no se verifica los objetivos esperados de la Gerencia Sub Regional de Churcampa.

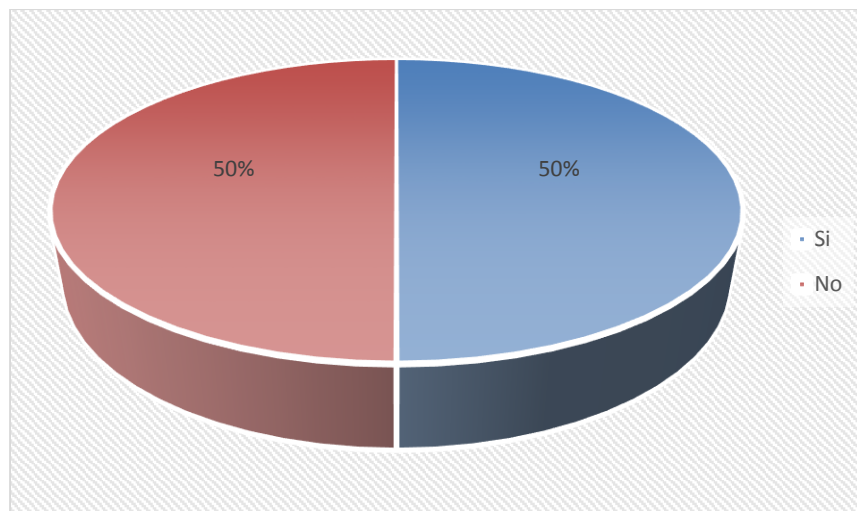
Tabla 10

Distribución de la muestra, según los funcionarios y empleados

Conoce usted si la entidad realiza el seguimiento continuo y permanente de su gestión al finalizar el año.	Frecuencia	Porcentaje
Si	15	50 %
No	15	50 %
Total	30	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a funcionarios y empleados de la Gerencia Sub Regional de Churcampa.

Gráfico 10



Fuente: Tabla 10: Según los funcionarios y empleados de la Gerencia Sub Regional de Churcampa.

Interpretación: Del total de 100% de la distribución de la muestra, el 50% de los encuestados afirmaron que si la entidad realiza el seguimiento continuo y permanente de su gestión al finalizar el año y el 50% de nuestros encuestados afirmaron si la entidad no realiza el seguimiento continuo y permanente de su gestión al finalizar el año.

5.1.3 Respecto al objetivo específico 3: Determinar que la auditoría de desempeño es un examen que evalúa la gestión administrativa de la Gerencia Sub Regional de Churcampa.

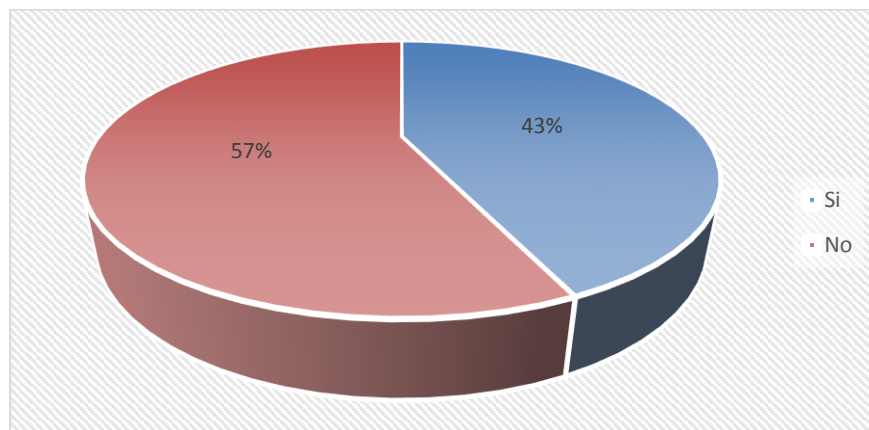
Tabla 11

Distribución de la muestra, según los funcionarios y empleados

Considera usted, que la auditoria de desempeño es un examen independiente.	Frecuencia	Porcentaje
Si	13	43 %
No	17	57 %
Total	30	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a funcionarios y empleados de la Gerencia Sub Regional de Churcampa.

Gráfico 11



Fuente: Tabla 11: Según los funcionarios y empleados de la Gerencia Sub Regional de Churcampa.

Interpretación: Del total de 100% de la distribución de la muestra, el 43% de los encuestados afirmaron que la auditoria de desempeño es un examen independiente y el 57% de nuestros encuestados afirmaron que la auditoria de desempeño es un examen independiente.

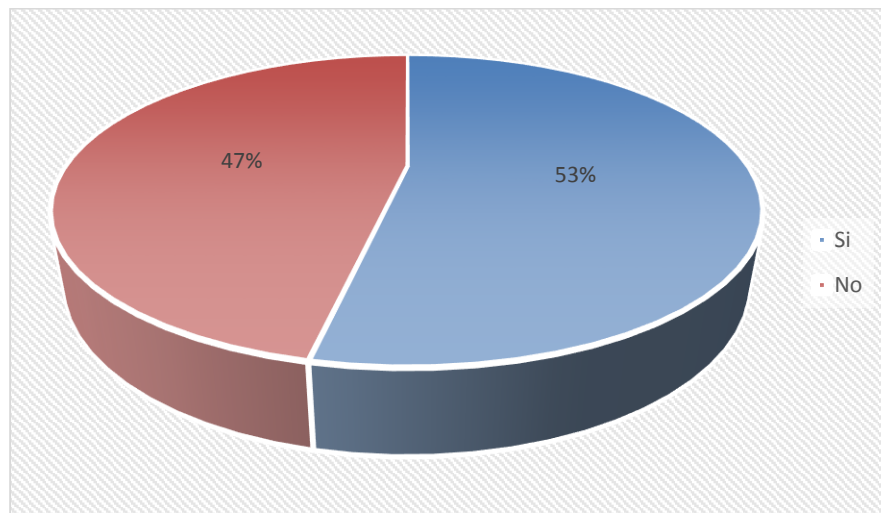
Tabla 12

Distribución de la muestra, según los funcionarios y empleados

Considera usted que la auditoria de desempeño es un examen que evalúa la eficiencia de la Gerencia Sub Regional de Churcampa.	Frecuencia	Porcentaje
Si	16	53 %
No	14	47 %
Total	30	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a funcionarios y empleados de la Gerencia Sub Regional de Churcampa.

Gráfico 12



Fuente: Tabla 12: Según los funcionarios y empleados de la Gerencia Sub Regional de Churcampa.

Interpretación: Del total de 100% de la distribución de la muestra, El 47% de los encuestados afirmaron que la auditoria de desempeño es un examen que evalúa la eficiencia de la Gerencia Sub Regional de Churcampa y el 53% de nuestros encuestados afirmaron de nuestros encuestados afirmaron que la auditoria de desempeño no es un examen que evalúa la eficiencia de la Gerencia Sub Regional de Churcampa.

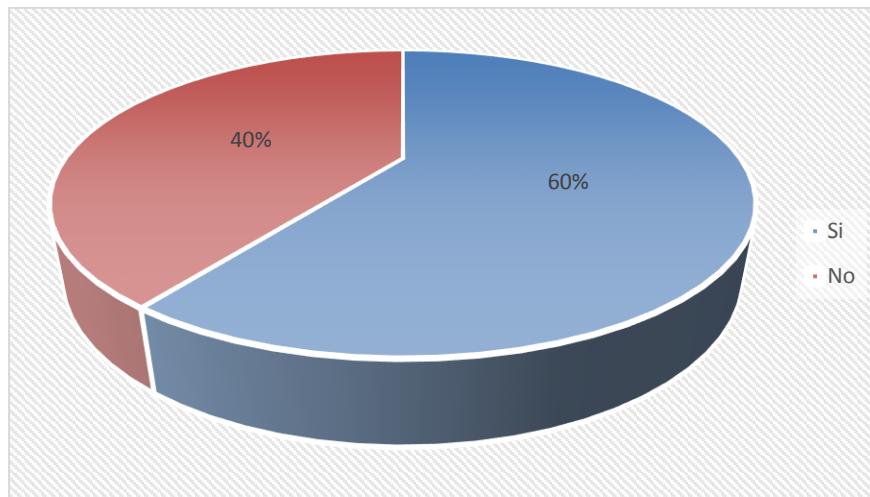
Tabla 13

Distribución de la muestra, según los funcionarios y empleados

Considera usted que la auditoría de desempeño es un examen que evalúa la gestión administrativa de la Gerencia Sub Regional de Churcampa.	Frecuencia	Porcentaje
Si	18	60 %
No	12	40 %
Total	30	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a funcionarios y empleados de la Gerencia Sub Regional de Churcampa.

Gráfico 13



Fuente: Tabla 13: Según los funcionarios y empleados de la Gerencia Sub Regional de Churcampa.

Interpretación: Del total de 100% de la distribución de la muestra, El 60% de los encuestados afirmaron que la auditoría de desempeño es un examen que evalúa la gestión administrativa de la Gerencia Sub Regional de Churcampa y el 40% la auditoría de desempeño no es un examen que evalúa la gestión administrativa de la Gerencia Sub Regional de Churcampa.

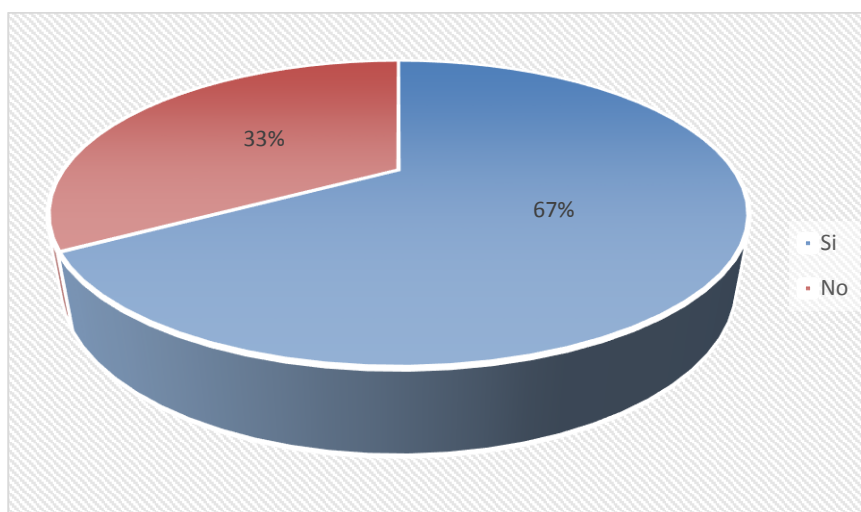
Tabla 14

Distribución de la muestra, según los funcionarios y empleados.

Actualmente se está aplicando la Auditoría de Gestión en los recursos de la gestión para hacerlo más eficiente y eficaz.	Frecuencia	Porcentaje
Si	20	67 %
No	10	33 %
Total	30	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a funcionarios y empleados de la Gerencia Sub Regional de Churcampa.

Gráfico 14



Fuente: Tabla 14: Según los funcionarios y empleados de la Gerencia Sub Regional de Churcampa.

Interpretación: Del total de 100% de la distribución de la muestra, el 67% de los encuestados afirmaron que actualmente se está aplicando la Auditoría de Gestión en los recursos de la gestión para hacerlo más eficiente y eficaz y el 33% de nuestros encuestados afirmaron que actualmente no se está aplicando la Auditoría de Gestión en los recursos de la gestión para hacerlo más eficiente y eficaz.

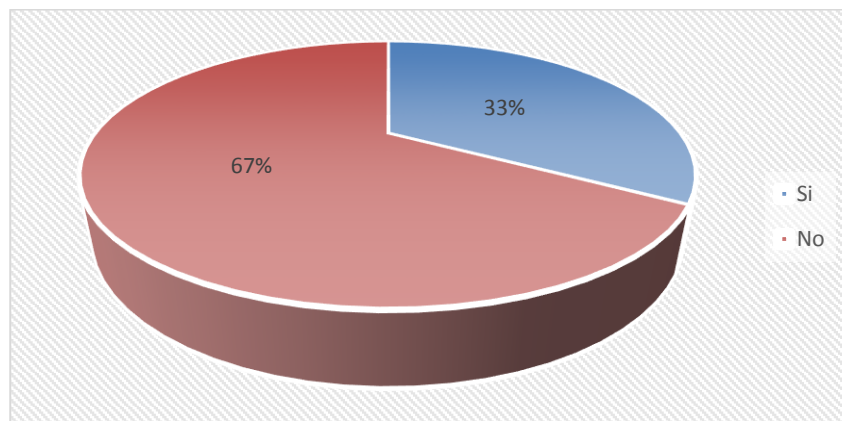
Tabla 15

Distribución de la muestra, según los funcionarios y empleados.

Cree usted que la Gerencia Sub Regional de Churcampa necesita de una Auditoria de Desempeño para conocer el desarrollo óptimo de los procesos.	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	33 %
No	20	67 %
Total	30	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a funcionarios y empleados de la Gerencia Sub Regional de Churcampa.

Gráfico 15



Fuente: Tabla 15: Según los funcionarios y empleados de la Gerencia Sub Regional de Churcampa.

Interpretación: Del total de 100% de la distribución de la muestra, el 33% de los encuestados afirmaron que la Gerencia Sub Regional de Churcampa necesita de una Auditoria de Desempeño para conocer el desarrollo óptimo de los procesos y el 67% de nuestros encuestados afirmaron que la Gerencia Sub Regional de Churcampa no necesita de una Auditoria de Desempeño para conocer el desarrollo óptimo de los procesos.

5.2. Análisis de resultados.

Se tienen resultados obtenidos a base de encuestas, las cuales nos ayudaran a interpretar y analizar los resultados, se muestra a continuación las preguntas realizadas:

Respecto al objetivo específico 1

Del total de 100% de encuestados, el 60% de los encuestados afirmaron que la auditoría de desempeño basada en el indicador de eficiencia evalúa el cumplimiento de objetivos en la gestión de la Gerencia Sub Regional de Churcampa. Los resultados de la presente investigación tuvieron relación con la tesis de **Tejas (2015)** el autor menciona que es suma importancia la auditoría Integral como un método y herramienta para el mejoramiento de una empresa o entidad pública o privada, su formalismo hace que sea interesante, pues hace que sea una auditoria completa y la presentación de sus informes, sean confiables, verídicos y con la calidad y efectividad a la que hace referencia. Así mismo **Apumayta (2015)** el autor manifestó que la auditoría si incide en la evaluación del proceso enseñanza aprendizaje en la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana.

El 57% de los encuestados afirmaron que están de acuerdo que existen indicadores de gestión en la Gerencia Sub Regional de Churcampa para la evaluación del personal. Los resultados de la presente investigación tuvieron relación con la tesis de **Tejas (2015)** en su resultado menciona que se encontraron las falencias y así proponer y promover cambios necesarios para mejorar los procesos en la gestión, además propone que los indicadores más importantes son la eficiencia, eficacia y economía.

Respecto al objetivo específico 2

Del total de 100% de la distribución de la muestra, el 60% de los encuestados afirmaron que la auditoría de desempeño basada en el indicador de eficacia evalúa el cumplimiento de metas en

la gestión de la Gerencia Sub Regional de Churcampa. Los resultados de la presente investigación tuvieron relación con la tesis de **Najera (2015)** en su resultado indica que es preciso señalar que el propósito de la auditoria del desempeño es conocer si los entes públicos cumplieron con sus objetivos, metas atribuciones, y si ejercieron los recursos de acuerdo con la normativa y el fin para el cual les fueron asignados. Así mismo **Bonnefoy & Armijo (2005)** indica en su teoría que el indicador de la eficiencia si cuenta sólo del grado de cumplimiento de las metas establecidas.

El 53% de los encuestados afirmaron que se evalúe el cumplimiento de las metas de los servidores públicos en relación a las tareas asignadas. Dichos resultados obtenidos en el trabajo de investigación, se relacionan con la tesis de **Tejas (2015)** donde menciona que través de la realización del diagnóstico de la situación inicial, mediante encuestas se llegó a obtener la principal causa de la problemática gracias a la evaluación que se realizó a los funcionarios en el cumplimiento de sus tareas asignadas.

El 67% de los encuestados afirmaron que si al final del periodo administrativo se verifica los objetivos esperados de la Gerencia Sub Regional de Churcampa. Dichos resultados obtenidos en el trabajo de investigación, se relacionan con la tesis de **Quiroz (2018)** donde mencionó que se dio el grado de cumplimiento de los objetivos y resultados programados para la adquisición de bienes, servicios y obras.

Respecto al objetivo específico 3

Del total de 100% de la distribución de la muestra, el 60% de los encuestados afirmaron que la auditoría de desempeño es un examen que evalúa la gestión administrativa de la Gerencia Sub Regional de Churcampa. Dichos resultados obtenidos en el trabajo de investigación, se relacionan con la tesis de **Ramos (2017)** donde señala que existe una relación positiva y significativa entre la Auditoria de Desempeño y la Gestión de la Municipalidad Distrital de

Palca –Huancavelica, periodo 2015. Asimismo, **Pérez (2017)** señala que en el Perú la auditoría de desempeño en instituciones públicas es una evaluación de la eficacia, eficiencia, economía y calidad en la producción y entrega de los bienes y servicios públicos, además tiene la finalidad de lograr resultados que favorezcan a la población en general, buscando las causas que los generan para superarlas. Sin embargo, de los resultados de la presente investigación no tuvieron relación con la tesis de **Palomino (2015)** donde expresa que el 70% de los encuestados considera que no tienen conocimiento de la Auditoría de desempeño. El cual nos indica que un gran porcentaje no tienen conocimiento de la Auditoría de desempeño, se advierte que los servidores del ámbito de Ayacucho no tienen mucho conocimiento de auditoría de desempeño por cuanto esta auditoría ha sido implementada recientemente por la contraloría general de república y no existen normas precisas a la fecha lo cual está en permanente actualización.

El 67% de los encuestados afirmaron que actualmente se está aplicando la Auditoría de Gestión en los recursos de la gestión para hacerlo más eficiente y eficaz. Dichos resultados obtenidos en el trabajo de investigación, se relacionan con la tesis de **Chunchi & Dominguez (2016)** donde menciona que como herramienta fundamental para lograr eficiencia y eficacia en las operaciones de la Institución es necesario implementar un control interno que permitirá conocer las fortalezas y debilidades en el departamento.

VI. CONCLUSIONES

Respecto al objetivo específico 1

Revisando los antecedentes y resultados los representantes legales de la entidad pública encuestada, de la totalidad (100%) encuestados, el 60% de los encuestados están de acuerdo que la auditoría de desempeño basada en el indicador de eficiencia que si evalúa el cumplimiento de objetivos en la gestión de la Gerencia Sub Regional de Churcampa y asimismo el 57% de los encuestados consideran estar de acuerdo que si existen indicadores de gestión en la Gerencia Sub Regional de Churcampa para la evaluación del personal, esto quiere decir para una fiscalización adecuada que la contraloría realiza es de suma importancia para las entidades públicas ya que de esa manera se podrá ver el logro de objetivos gracias al indicador de la eficiencia.

Respecto al objetivo específico 2

Revisando los antecedentes y resultados los representantes legales de la entidad pública encuestadas, la totalidad (100%) de encuestados, el 60% de los encuestados afirmaron que la auditoría de desempeño basada en el indicador de eficacia evalúa el cumplimiento de metas en la gestión de la Gerencia Sub Regional de Churcampa ,el 53% de los encuestados afirmaron que se evalúe el cumplimiento de las metas de los servidores públicos en relación a las tareas asignadas y el 67% de los encuestados afirmaron que si al final del periodo administrativo se verifica los objetivos esperados de la Gerencia Sub Regional de Churcampa, esto quiere decir que el propósito de la auditoria del desempeño es conocer si los entes públicos cumplieron con sus objetivos, metas atribuciones, y si ejercieron los recursos de acuerdo con la normativa.

Respecto al objetivo específico 3

Revisando los antecedentes y resultados los representantes legales de la entidad pública encuestadas, la totalidad (100%) de encuestados, el 60% de los encuestados afirmaron que la auditoría de desempeño es un examen que evalúa la gestión administrativa de la Gerencia Sub

Regional de Churcampa y el 67% de los encuestados afirmaron que actualmente se está aplicando la Auditoría de Gestión en los recursos de la gestión para hacerlo más eficiente y eficaz, esto quiere decir el desarrollar la auditoría de desempeño si se verificó el cumplimiento de las disposiciones legales y aplicables a los subsistemas de administración, encontrando que no realizan de manera adecuada.

VII. BIBLIOGRAFÍA

Cristóbal Bonnefoy, J., & Armijo, M. (2005). *Indicadores de desempeño en el sector público*.

Santiago de Chile. Recuperado el 16 de Octubre de 20018

Quiroz Pariona, R. O. (2018). “*Auditoria de Desempeño y su Incidencia en la Evaluación de los Procesos de Selección del Área de Logística de la Universidad Nacional José María Arguedas, 2015*”. Tesis de maestría, Universidad de San Martín de Porras, Escuela de Posgrado -Maestría en Gestión Pública y Gobernabilidad, Moquegua_Perú.

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, SAN MARTIN DE PORRES, FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONÓMICAS Y FINANCIERAS, Lima.

Andia, Valencia, Walter. (2013). *Manual de Gestion Publica* (Vol. tercera). Peru, Lma -Peru: Libreria editorial"el saber". Recuperado el 30 de enero de 2019

Apumayta, Rosas Gliria Luz. (2015). *La auditoría de desempeño y su influencia en la optimización de la gestión en la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana*,. Tesis para optar grado de Doctor en Contabilidad, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima.

Calle, A. J., & Guamantario, B. M. (2015). *Auditoria de Gestion al sistema de Creditos de la Cooperativa de Ahorro y Credito Crea Itda Periodo 2014*. Cuenca-ecuador: Universidad Cuenca. Recuperado el 28 de Febrero de 2019, de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/21753/1/TESIS.pdf>

Cárdenas Najarro, T. M. (2017). “*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*". Tesis de Licenciamiento, Universidad Católica los Ángeles de chimbote, Escuela Profesional de contabilidad, Ayacucho.
- Chunchi, P. R., & Dominguez, G. N. (abril de 2016). "*Auditoría de Gestión al Sistema de Compras Públicas en el Hospital Regional Vicente Corral Moscoso, Periodo 2014.*". Cuenca-Ecuador: Universidad Cuenca. Recuperado el 28 de Febrero de 2019, de Google: file:///C:/Users/BRUJITA/Downloads/TESIS.pdf
- Congreso, d. l. (16 de Noviembre de 2002). *Google*. Recuperado el 27 de Febrero de 2019, de Google: https://www.mimp.gob.pe/ogd/pdf/2014-ley-organica-de-gobiernos-regionales_27867.pdf
- Contraloria, G. d. (13 de Mayo de 2014). *Google*. Recuperado el 27 de Febrero de 2019, de Google: file:///C:/Users/BRUJITA/Downloads/2014-05-13_NKCTYSDVEGWTGOGPIDBY%20(2).PDF
- Cubillos Benavides, M., & Nuñez Ramírez, S. (2012). Guía para la Construcción de Indicadores de Gestión. En M. Cubillos Benavides, & S. Nuñez Ramírez, *Guía para la Construcción de Indicadores de Gestión* (pág. 36). Bogota.
- Enciso Huaytalla, Y. M. (2017). "*Responsabilidad del Órgano de Control Institucional en el Ejercicio de la Auditoria Gubernamental y la Contribucion a la gestión de la Municipalidad Provincial de Huamanga,2016.*" Tesis de Licenciamiento, UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE, Escuela profesional de Contabilidad, Ayacucho.
- Garcia. (2014). *Auditoria de Gestión al talento humano y su relación con la evaluación y control del proceso administrativo del gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Naranjal, año 2012.*, título de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría, Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Ecuador.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2004). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana.

INTOSAI. (2014). *GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN DE LAS ISSAI "AUDITORIA DE DESEMPEÑO"*. Lima: Versión Post Reunión Adaptación .

La Contraloría, G. d. (2015). *Auditoría de Desempeño*. Peru. Recuperado el 27 de Febrero de 2019, de Google: http://doc.contraloria.gob.pe/tallerdesempeno/documentos/LIBRO_1.pdf

La Contraloría, G. d. (05 de Mayo de 2016). *Google*. Recuperado el 27 de Febrero de 2019, de Google: https://www.inen.sld.pe/portal/documentos/pdf/normas_legales/resoluciones_contraloria/2016/13052016RES%20N%20122-2016-CG.pdf

La Contraloría, G. d. (Junio de 2017). *Google*. Recuperado el 27 de Febrero de 2019, de Google: <https://www.contraloria.gov.co/documents/20181/1210723/0.+GU%C3%8DA+AUDITORIA+DE+DESEMPE%C3%91O+Generalidades+-Planeaci%C3%B3n+Estrategica+y+operativa+ejecuci%C3%B3n+informe+y+seguimiento.pdf/170f073d-2f53-400d-8fa0-1a025d8d412d?version=1.0>

Najera Ramos, H. D. (2015). *“La Auditoría de Desempeño y la Competitividad de los Servicios Administrativos en la Sede Central del Gobierno Regional de Huánuco –Periodo 2015”*. Tesis de licenciado, UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN-HUANUCO, "FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO", HUÁNUCO-PERÚ.

Palomino Munaylla, E. (2015). *La auditoría de desempeño, un examen independiente, objetivo y confiable*. Tesis de Licenciatura, Universidad Católica los Angeles de Chimbote, Facultad de Ciencias Contables Financieras y Administrativas, Ayacucho.

- patrón & Patrón. (2004). *Derecho Administrativo y Administración Pública en el Perú.*, Lima: Ediciones Grijley.
- Peres, P. J., & Merino, M. (2008). *Google*. Recuperado el 28 de Febrero de 2019, de Google: <https://definicion.de/gestion/>
- Perez 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*”. Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín, Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Arequipa- Perú.
- Peruano. (23 de Julio de 2002). *Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República*, págs. 226885-226893.
- Quispe Quispe, M. (2016). *Enfoque Moderno de la Auditoría de Desempeño que contribuye en la adecuada Ejecución del presupuesto Público del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado -prider Ayacucho 2015*. Tesis de Licenciamiento, Universidad Católica los Ángeles de chimbote, Escuela Profesional de Contabilidad, Ayacucho.
- RAMOS CLEMENTE , A. O. (2017). “*Auditoria de Desempeño y Gestión de la Municipalidad Distrital de Palca - Huancavelica, Periodo 2015*”. Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Huancavelica, Facultad de ciencias Empresariales, HUANCVELICA – PERÚ.
- Riquelme, M. (09 de Noviembre de 2017). *Google*. Recuperado el 28 de Febrero de 2019, de Google: <https://www.google.com/search?q=cocnepto+de+eficacia&oq=cocnepto+de+eficacia+&aqs=chrome..69i57j015.5545j1j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>
- Tejas, R. C. (2015). *La auditoria integral herramienta para el desempeño eficiente en las empresas o Instituciones Públicas o Privadas de Colombia*. Tesis de Licenciatura,

Universidad Militar Nueva Granada, Facultad de contabilidad, Colombia. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/13752/2/AUDITORIA%20INTEGRAL%20HERRAMIENTA%20PARA%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20EFICIENTE%20EN%20LAS%20EMPRESAS%20O%20INSTITUCIONES%20PUBLICAS%20O%20PRIVADAS%20DE%20COLOMBIA.pdf>

Torrente, S. T. (17 de Marzo de 2005). *Google*. Recuperado el 27 de Febrero de 2019, de *Google*: <https://www.gestiopolis.com/auditoria-gestion/>

ANEXO 1



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES CHIMBOTE

La presente técnica es anónima, tiene por finalidad recoger información de interés para la investigación, sobre el tema: **La auditoría de desempeño basada en indicadores de gestión eficiencia, eficacia y sus incidencias en la Gerencia Sub Regional de Churcampa, 2016**, 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 la auditoría de desempeño basada en el indicador de eficiencia evalúa el cumplimiento de objetivos en la gestión de la Gerencia Sub Regional de Churcampa?

Si ()

No ()

2. ¿Para usted la Gerencia Sub Regional de Churcampa respeta el indicador de eficiencia en el cumplimiento de sus objetivos y metas?

Si ()

No ()

3. ¿Existe un sistema de evaluación para evaluar el desempeño del personal?

Si ()

No ()

4. ¿Existen indicadores de gestión en la Gerencia Sub Regional de Churcampa para la evaluación del personal?

Si ()

No ()

5. ¿Cree usted que la Gerencia Sub Regional de Churcampa es controlada adecuadamente por la contraloría general de la república?

Si ()

No ()

6. ¿Cree usted que la auditoría de desempeño basada en el indicador de eficacia evalúa el cumplimiento de metas en la gestión de la Gerencia Sub Regional de Churcampa?

Si ()

No ()

7. ¿Se evalúa el cumplimiento de las metas de los servidores públicos en relación a las tareas asignadas?

Si ()

No ()

8. ¿Para usted el Órgano de Control Institucional contribuye para el logro de metas de la Gerencia Sub Regional de Churcampa?

Si ()

No ()

9. ¿Sabe usted si al final del periodo administrativo se verifica los objetivos esperados de la Gerencia Sub Regional de Churcampa?

Si ()

No ()

10. ¿Conoce usted si la entidad realiza el seguimiento continuo y permanente de su gestión al finalizar el año?

Si ()

No ()

11. ¿Considera usted, que la auditoria de desempeño es un examen independiente?

Si ()

No ()

12. ¿Considera usted que la auditoria de desempeño es un examen que evalúa la eficiencia de la Gerencia Sub Regional de Churcampa?

Si ()

No ()

13. ¿Considera usted que la auditoría de desempeño es un examen que evalúa la gestión administrativa de la Gerencia Sub Regional de Churcampa?

Si ()

No ()

14. ¿Considera usted que la entidad debe solicitar que se practique con frecuencia la auditoria de desempeño, para una buena planificación?

Si ()

No ()

15. ¿Cree usted que la Gerencia Sub Regional de Churcampa necesita de una Auditoria de Desempeño para conocer el desarrollo óptimo de los procesos?

Si ()

No ()

ANEXO 2

Glosario de términos teóricos o técnicos.

Auditoría de desempeño: 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.

Actividad: Acción que transforma insumos en un bien o servicio público, de forma articulada con otras actividades.

Desempeño: Es la medición del rendimiento puede ser definida generalmente, como una serie de acciones orientadas a medir, evaluar, ajustar y regular las actividades de una institución. Está íntimamente relacionado con los términos gestión y responsabilidad y se utiliza especialmente en la Auditoría Operacional e integral.

Desempeño Eficiente: Es el cumplimiento oportuno de objetivos y metas con un mínimo uso de recursos, representando por el grado de acercamiento de la productividad a un estándar.

Calidad: Calidad para responder en forma rápida y directa a las necesidades de la población se puede utilizar como referencia estándar de entrega de bienes y servicios referidos a oportunidad, accesibilidad, precisión y continuidad en la entrega de los servicios, satisfacción de usuario, entre otros.

Gestores: Titulares, representantes y personal técnicos (en funciones operativas y de supervisión) de las entidades públicas responsables de la producción y la entrega del bien o servicio público a examinar.

Cadena de valor: Estructura de una intervención pública, la cual comprende, insumos, actividades, productos, resultados, específicos, y resultado final.

Dirección: Es la primera etapa del proceso administrativo que, tiene como propósito ejecutar las acciones encomendadas a la instancia principal responsable de una organización. Tiene

como propósito hacer cumplir los objetivos planteados adecuados, elaborados formas adecuadas del proceso decisorio, así como velar continuamente por el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Eficiencia: Resultado de comparar la relación entre los objetivos, metas o resultados y los insumos invertidos para lograrlos, con un estándar de desempeño o medida de comparación. Es uno de los criterios hacia donde se dirige la atención en la auditoría desempeño.

Eficacia o efectividad: Es el grado en que una organización, programa, proyecto, función o actividad logra los objetivos y metas establecidos en sus políticas y planes de desarrollo o planes operativos anuales u otros logros o efectos previstos. Es el grado en que los programas van alcanzando lo que se propuso y lo que se logró en un determinado periodo.

Desempeño: Realización de las funciones propias de un cargo o trabajo.

Economía: Capacidad de administrar adecuadamente los recursos financieros.

Eficacia: Logro o grado de cumplimiento de las metas, objetivos establecidos o resultados.

Eficiencia: Relación entre la producción y entrega de un bien o servicio y los insumos utilizados para dicho fin, la cual se puede comparar con un referente nacional o internacional.

Evaluación: Apreciación sistemática y objetiva de una intervención pública acerca de su diseño, ejecución o resultados. El objetivo es determinar la pertinencia y el logro de los objetivos, así como su eficiencia, eficacia, impacto y sostenibilidad (OECD, 2002).

Evidencia: Información que sirve para sustentar, de forma adecuada, los resultados y conclusiones de la auditoría.

Expediente: Conjunto de documentos en el que se registran todos los actos correspondientes a un asunto. Su contenido depende de la materia a examinar (p. ej. expedientes judiciales, de contratación, laborales, clínicos, académicos, de historial crediticio, etc.)

Gestión pública: Es el conjunto de acciones mediante las cuales las entidades tienden al logro de sus fines, objetivos y metas, los que están enmarcados por las políticas gubernamentales establecidas por el Poder Ejecutivo.

Gestión: Implica al conjunto de trámites que se llevan a cabo para resolver un asunto o concretar un proyecto. La gestión es también la dirección o administración de una empresa de negocio.

Informe de auditoría: Documento técnico que contiene los resultados, conclusiones y recomendaciones de la auditoría.

Normas de Auditoría: Parámetros de referencia sobre quién debe practicar una auditoría y cómo debe practicarla. Constituyen el soporte fundamental de la profesión de auditoría en el sentido de ofrecer a los usuarios una garantía de calidad cuando se las pone en práctica.

Programa de auditoría: Documento que contiene los procedimientos para lograr los objetivos de la auditoría e identifica el personal responsable de ejecutarlos. Se complementa con la matriz de planificación.

Plan de auditoría: Documento que resulta de la etapa de planificación, el cual contiene las preguntas de auditoría y la metodología a emplear, resumida en la matriz de planificación. Orienta la ejecución del servicio de auditoría de desempeño.

Técnicas de auditoría: Mecanismos mediante los cuales los auditores recopilan la evidencia de auditoría, generalmente se basan en: comparación, cálculos, confirmación, indagación, inspección, observación y examen física.

ANEXO 3

Ingresando a la gerencia sub regional de Churcampa para realizar la encuesta correspondiente a los trabajadores.



Realizando la encuesta al área de Logística



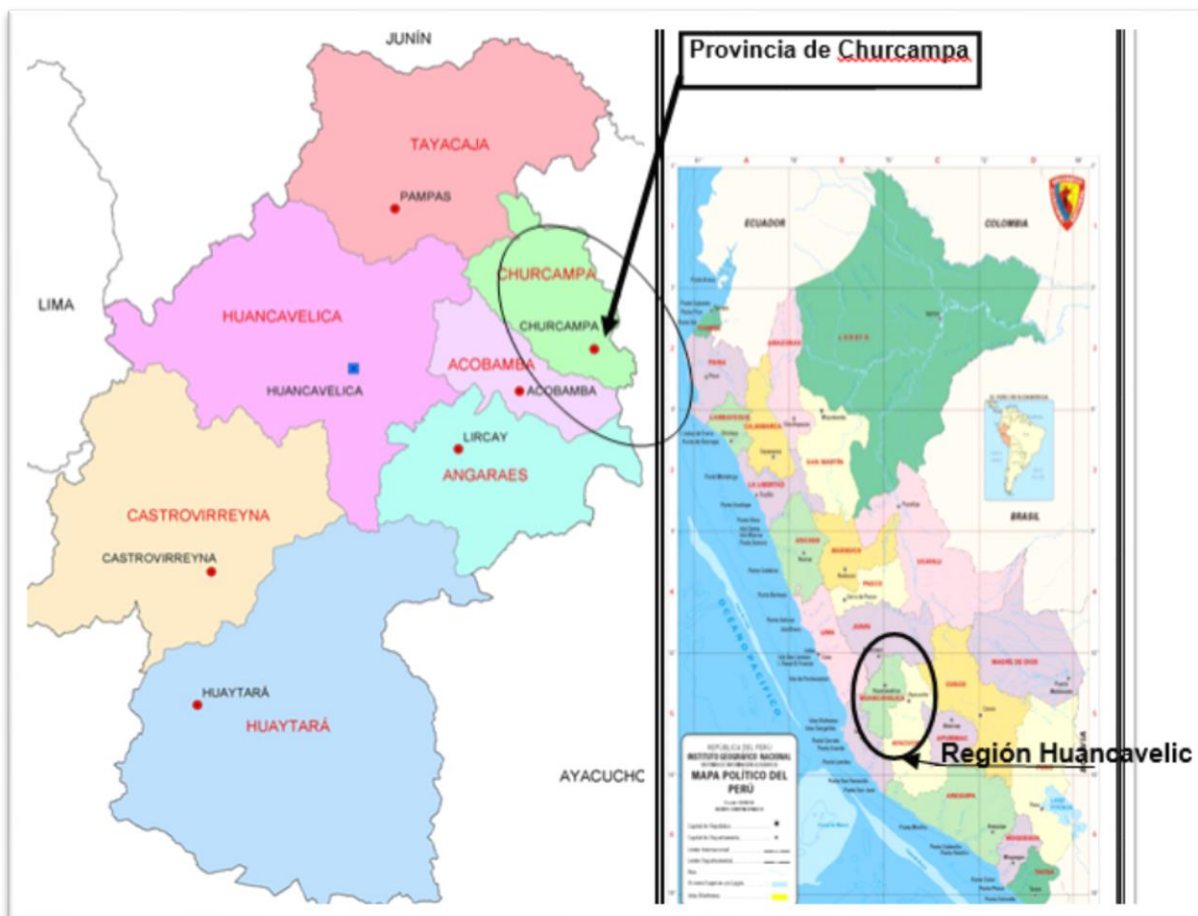
Registro de trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Churcampa

PLANILLA DE INCENTIVOS LABORALES DEL COMITÉ DE ADMINISTRACION DEL FONDO DE ASISTENCIA Y ESTIMULO - CAFAE															
SECTOR Y TIPO		**RESOLUCIÓN GERENCIAL GENERAL REGIONAL Nº 876-2011/GOB.REG-HVCA/0000**													
PLIEGO Y ENTIDAD		: 99 GOBIERNOS REGIONALES													
UNIDAD EJECUTORA		: 447 - GOBIERNO REGIONAL DE HUANCABAMBA													
DEPENDENCIA O SEDE		: 005 - GERENCIA SUB REGIONAL CHURCAMP A Y UNIDADES OPERATIVAS													
CALENDARIO DE PAGO		: GERENCIA SUB REGIONAL Y AGENCIA AGRARIA CHURCAMP A													
		: DICIEMBRE 2018													
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CTA. CTE	CARGO	CONDICIÓN	NIVEL REMUN.	DIAS MES	META	ESCALA INCEN. LAB. POR MES	REINTEGRO	TOTAL INC. LAB.	DESCUENTOS			SOLDO A PERCEBER	FIRMA
											FALTAS	DESC. JUD. 1	DESC. JUD. 2		
GERENCIA SUB REGIONAL CHURCAMP A										14,181.00				14,181.00	
ORTEGA SÁNCHEZ, HUGO	23278620	4421403843	DIRE. SIS. ADM. II (GERENTE SUB REG.)	DESIGNADO	F-4	31	0096	1,863.00	-	1,863.00				1,863.00	
MACHUCA CUCHULA MIRTHA	40668397	4424110014	ESP. ADMINISTRATIVO I	CONTRATADO	SP-E	31	0098	1,504.00	-	1,504.00				1,504.00	
ÑAHUERO ABREGU, SAYURI MELJAM	47403954	4420001057	TESORERO II	CONTRATADO	SP-E	30	0098	1,455.00	-	1,455.00				1,455.00	
TAÑARA HUAYRA, GUDIELIA	23720275	4414004755	DIRE. SIS. ADM. II	DESIGNADO	F-3	31	0098	1,799.00	-	1,799.00				1,799.00	
BUSTAMANTE TAPIA MARÍA NORILA	41175551	4451095264	SECRETARIA / O	CONTRATADO	ST-E	31	0098	1,459.00	-	1,459.00				1,459.00	
PÉREZ MALLMA JHON RONALD	45515069	4381266406	INGENIERO II	CONTRATADO	SP-C	31	0099	1,504.00	-	1,504.00				1,504.00	
VILCAHUAMÁN DOLORIER, JUAN PEDRO PABLO	19886230	4381364556	INGENIERO IV	NOMBRADO	SP-A	30	0097	1,455.00	-	1,455.00				1,455.00	
BOZA HUAMANÍ, CARLOS ALBERTO	20054042	4381276479	SECRETARIA / O	CONTRATADO	ST-E	31	0101	1,459.00	-	1,459.00				1,459.00	
NIARIN RIVERA, ALEX MARCK	41617947	4381243090	DIRE. SIS. ADM. DCI. II	DESIGNADO	F-3	29	0105	1,683.00	-	1,683.00				1,683.00	

CARGAS SOCIALES DICIEMBRE DEL 2018
GERENCIA SUB REGIONAL CHURCAMPÁ

Orden	DNI	Apellidos y Nombres	Sit.Lab	Bi Essalud	Essalud
0001	70431697	ACUÑA HERRERA YONY	CAS	1,160.00	104.40
0002	44931767	ACUÑA HUAYRA ABILIO	CAS	1,200.00	108.00
0003	42350362	AGUILAR TAPE JULIA	CAS	1,245.00	112.05
0004	44761378	AGUIRRE TAPE DENNIS	CAS	1,245.00	112.05
0005	42263085	ALANYA COOPE RICHARD WILMER	CAS	1,245.00	112.05
0006	43393854	ARIZAPANA RENOJO TOMASA GIOVANA	CAS	1,245.00	112.05
0007	26214527	ARONE FLORES VIDAL	CAS	1,245.00	112.05
0008	72768203	ARRIETA PAREJA DEYSI EMELY	CAS	1,160.00	104.40
0009	70518740	BARRANTES HERRERA GABRIELA	CAS	1,245.00	112.05
0010	43067308	CERAS CALDERON GIOVANA	CAS	1,243.89	111.95
0011	70198018	CONGORA DURAN JULITA	CAS	1,200.00	108.00
0012	19832329	DAVILA MONTALVAN LUIS ALBERTO	CAS	1,245.00	112.05
0013	42481404	DE LA TORRE AGUILAR KATTY	CAS	1,200.00	108.00
0014	23277743	DEXTRE CAYETANO JORGE NARCISO	CAS	1,245.00	112.05
0015	70228620	GAMBOA LOPEZ HENRRY DANMERD	CAS	1,200.00	108.00
0016	23697936	GAMBOA PIRCA CIRILO ALEJANDRO	CAS	1,200.00	108.00
0017	70228634	GAMBOA YANGALI LUIS ENRIQUE	CAS	1,200.00	108.00
0018	23712414	GAMBOA ORE HERMELINDA	CAS	1,200.00	108.00
0019	70790177	GUILLEN DE LA CRUZ KATYUSKA	CAS	1,200.00	108.00
0020	70422968	GUTARATE ROJAS MIRCKO ERICK	CAS	1,200.00	108.00
0021	46602521	IPARRAGUIRRE PERALTA MAYRA	CAS	1,245.00	112.05
0022	43873718	LANDEO SANTOS CHRISTIAN	CAS	1,160.00	104.40
0023	70221266	LIMACHE SALAZAR MARICRUZ ANALI	CAS	1,245.00	112.05
0024	71695705	LOAYZA PICHARDO ZAIMARI XIOMARA	CAS	1,245.00	112.05
0025	23696978	LOPEZ BUSTAMANTE NANCY BETH	CAS	1,200.00	108.00
0026	70767888	MEZA QUISPE ALCI ALCIDES	CAS	1,245.00	112.05
0027	48493847	MORAN CHAVEZ JACKELINE JUANA	CAS	1,245.00	112.05
0028	44138176	PACHECO MENDOZA DAVID ANGEL	CAS	1,245.00	112.05
0029	43344164	PAUCAR HUAMANI RAYDA MIRIAN	CAS	1,245.00	112.05
0030	23656946	PEREZ ARIAS DAMASA RUFINA	CAS	1,200.00	108.00
0031	71106827	REYNOSO MENDOZA YOMIRA NATALY	CAS	1,200.00	108.00
0032	71816462	RONDINEL CORDOVA PAOLA LEONILDA	CAS	1,200.00	108.00
0033	23697867	SOLLIER PALMA FRANCISCO	CAS	1,200.00	108.00
0034	19843762	TELLO VELARDE PEDRO ANIBAL	CAS	1,245.00	112.05
0035	20052719	TOLEDO VASQUEZ MARIANO CANDELARI	CAS	1,200.00	108.00
0036	47038455	VERDE CARBAJAL JENCHLUIS RICARDO	CAS	1,245.00	112.05
0037	70228596	ZEVALLOS ALVARADO ADEMIR JORGE	CAS	1,200.00	108.00
Total				45,068.89	4,058.00





Ubicación a Nivel Regional

Ubicación a Nivel Nacional