



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

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

**ENFOQUE MODERNO DE AUDITORÍA DE
DESEMPEÑO QUE CONTRIBUYE EN LA ADECUADA
EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO PÚBLICO DEL
PROGRAMA REGIONAL DE IRRIGACIÓN Y
DESARROLLO RURAL INTEGRADO-PRIDER-
AYACUCHO-2017**

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

AUTOR:

Bach. DIOMEDES MORALES ATAUCUSI

ASESOR:

DR. CPCC. FREDY RUBEN LLANCE ATAO

AYACUCHO – PERÚ

2018

JURADO EVALUADOR DE TESIS

**DR. LUIS ALBERTO TORRES GARCÍA
PRESIDENTE**

**MGTR. ORLANDO SÓCRATES SAAVEDRA SILVERA
SECRETARIO**

**MGTR. MANUEL JESÚS GARCÍA AMAYA
MIEMBRO**

**DR. FREDY RUBÉN LLANCE ATAO
ASESOR**

AGRADECIMIENTO

Al Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado, por haberme proporcionado la información necesaria para culminar la presente tesis.

Agradecer sinceramente al Dr. CPCC. Fredy Rubén Lance Atao, por su valiosa orientación y asesoría en el desarrollo de la presente tesis.

Un eterno agradecimiento a Dios, por guiar mis pasos día a día para seguir desarrollándome como persona y profesional siempre hacia el futuro.

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación se lo dedico a Dios por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud, además de su infinita bondad y amor.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo: Demostrar que la auditoria de desempeño contribuye en la adecuada ejecución del Presupuesto Público del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado- PRIDER. La metodología utilizada en la investigación es la revisión bibliográfica documental mediante la recolección de información de fuentes como: textos, tesis, artículos científicos, e información de internet, etc. En el mundo la auditoria de desempeño, a través de la auditoria de desempeño que evalúa a través de los indicadores de gestión eficacia o efectividad eficiencia y economía, vale decir al cumplimiento de objetivos y metas institucionales, a los trabajos de calidad sobre todo oportunos y con economía evitando gastos innecesarios, efectuando gastos de acuerdo al presupuesto aprobado evitando gastos que no tengan relación con la actividad o el proyecto por tanto evitar la malversación de fondos.. Se obtuvo los siguientes resultados: De acuerdo a la pregunta 1 mencionan, que el 70% de los encuestados cree que la auditoría de desempeño contribuye al logro de objetivos y metas del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado y según la pregunta 2 mencionan, que el 53% de los encuestados cree que el Presupuesto Público no se planifica con eficiencia para el logro de objetivos y metas del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural.

Palabras claves: Auditoría, desempeño, cumplimiento, ejecución, presupuesto.

ABSTRACT

The objective of the present investigation was: To demonstrate that the performance audit contributes to the adequate execution of the Public Budget of the Regional Program of Irrigation and Integrated Rural Development- PRIDER. The methodology used in the research is the documentary bibliographic review through the collection of information from sources such as: texts, theses, scientific articles, and internet information, etc. In the world performance auditing, through the performance audit that evaluates through management indicators efficiency or effectiveness, efficiency and economy, that is to say, compliance with institutional objectives and goals, quality work, especially timely and with economy avoiding unnecessary expenses, making expenditures according to the approved budget, avoiding expenses that are not related to the activity or the project, thus avoiding the misappropriation of funds. The following results were obtained: According to question 1, they mention that the 70% of the respondents believe that the performance audit contributes to the achievement of objectives and goals of the Regional Program of Irrigation and Integrated Rural Development and according to question 2 they mention, that 53% of the respondents believe that the Public Budget is not planned with efficiency for the achievement of objectives and goals of the Regional Program of Irrigation and Rural Development.

Keywords: Audit, performance, compliance, execution, budget.

CONTENIDO

Título de la Investigación (Carátula).....	i
JURADO EVALUADOR DE TESIS	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DEDICATORIA	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
CONTENIDO.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS.....	ix
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS	x
I. INTRODUCCIÓN	11
II. REVISIÓN DE LITERATURA.....	14
2.1 Antecedentes	14
2.1.1 Internacionales	14
2.1.2 Nacionales.....	16
2.1.3 Locales.....	20
2.2 Bases teóricas relacionadas con el estudio.....	22
2.2.1 Enfoque Moderno.....	22
2.2.2 Auditoria de Desempeño	32
III. HIPÓTESIS	39
IV. METODOLOGÍA	40
4.1. Diseño de la investigación.....	40
4.2. Población y Muestra	40
4.3. Definición y operacionalización de variables	41
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	42
4.5. Plan de análisis	43

4.6. Matriz de consistencia.....	44
4.7. Principios éticos.....	45
V. RESULTADOS	46
5.1 Resultados:	46
5.2 Análisis de Resultados:	52
VI. CONCLUSIONES	54
Aspectos Complementarios	55
Referencias bibliográficas	55
ANEXOS	58
Anexo 01	58
Anexo 02	60
Anexo 03	61
Glosario de términos teóricos o técnicos.....	62

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	46
Tabla 2	47
Tabla 3	48
Tabla 4	49
Tabla 5	50
Tabla 6	51

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1.....	46
Gráfico 2.....	47
Gráfico 3.....	48
Gráfico 4.....	49
Gráfico 5.....	50
Gráfico 6.....	51

I. INTRODUCCIÓN

El tema de investigación denominado: “Enfoque moderno de auditoría de desempeño que contribuye en la adecuada ejecución del presupuesto público del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado-PRIDER-Ayacucho-2017”.

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

La Auditoría de Desempeño es un examen de la eficacia, eficiencia, economía y calidad en la producción y entrega de los bienes o servicios públicos, con la finalidad de alcanzar resultados en beneficio del ciudadano. La auditoría no está orientada a determinar responsabilidades de tipo administrativo funcional, civil o penal. En un trabajo conjunto con las entidades públicas responsables de la provisión de dichos bienes o servicios, busca generar sinergias e identificar áreas de mejora en su gestión. Para ello, utiliza el enfoque orientado a problemas, cuyo análisis causal conlleva a formular recomendaciones que permitan superar las causas de los problemas identificados y consecuentemente, mejorar el desempeño examinado. Como resultado de la auditoría en la entidad el responsable del servicio elabora un Plan de Acción, documento que

contiene las acciones de mejoras de desempeño con las cuales se compromete, sobre la base de las recomendaciones de la auditoría (**Contraloría General de la República, 2015**).

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

Por lo anteriormente mencionado, el enunciado del problema de investigación es el siguiente: ¿Por qué la auditoria de desempeño contribuye en la adecuada ejecución del presupuesto Público del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado-PRIDER periodo 2017?

Para corroborar el problema se ha planteado el siguiente objetivo general: Demostrar que la auditoria de desempeño contribuye en la adecuada ejecución del Presupuesto Público del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado- PRIDER.

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

- “Demostrar cómo contribuye la auditoria de desempeño en el logro de objetivos y metas institucionales del PRIDER”.
- “Planificar con eficiencia, eficacia y economía la ejecución presupuestaria, para el logro de objetivos y metas de las actividades de proyectos de inversión”.
- “Identificar las causas del uso indebido del manejo de recursos y demoras excesivas en la entrega de los proyectos de inversión pública en el PRIDER”.

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

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 Antecedentes

El tema de investigación denominado: **“Enfoque moderno de auditoría de desempeño que contribuye en la adecuada ejecución del presupuesto público del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado-PRIDER-Ayacucho-2017”**. Hace referencia para esta investigación, trabajos realizados por autores que han sentido la inquietud hacia la temática en estudio y son los siguientes:

2.1.1 Internacionales

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

Amendaño & Beltrán (2014) en su trabajo de investigación titulado: “La Evaluación del Desempeño y su Incidencia en el Rendimiento Laboral de los Servidores Administrativos del GAD Municipal del Cantón Naranjito”; la presente investigación esta direccionada al área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del

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

Arenas (2017) en su trabajo de investigación titulado: “La Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores Públicos en Colombia”; llega a la conclusión que la herramienta de Evaluación de Desempeño Laboral no se limita al resultado de una

simple verificación del cumplimiento de los compromisos pactados entre el servidor sujeto de evaluación y el jefe inmediato en calidad de evaluador en la primera fase del proceso, sino que debe atender principalmente al análisis sobre la verdadera contribución del desempeño individual de cada funcionario, en el cumplimiento de los planes de acción de la dependencia en la que labora y por ende en ejecución de los objetivos misionales de la Entidad, de suerte que la evaluación del desempeño laboral pueda medir el impacto en el resultado estratégico y su adecuada implementación depende de la efectiva gestión del Talento Humano. Al referirnos a la gestión del talento humano en las instituciones del Estado, teniendo en cuenta las competencias laborales, este concepto lleva implícita una nueva manera de concebir la gestión que adelantan las entidades públicas, puesto que la consecución de sus objetivos se aboca hoy sobre la base de un equipo humano dotado de particulares valores, conocimientos, capacidades y habilidades que demandan los empleos, para que las políticas públicas se ejecuten dentro de criterios de eficiencia, eficacia, calidad y transparencia, y produzcan mejoramiento de las condiciones de vida de las comunidades y los individuos. Es por ello que para el logro de los cometidos institucionales se requiere contar con personas altamente competentes, situación que se mide a través de la Evaluación del Desempeño Laboral.

2.1.2 Nacionales

Pérez (2017) en su trabajo de investigación titulado: “Análisis comparativo de las Auditorías de Desempeño en las Instituciones Públicas 2016: Propuesta de un Modelo para Mejorar la Gestión de Recursos Públicos”; el objetivo de la presente tesis es comparar como se efectúan las auditorías de desempeño en las instituciones públicas de cuatro países, siendo la hipótesis que la auditoría de desempeño en las instituciones públicas de Perú, Nicaragua, Ecuador y la Unión Europea son parcialmente diferentes.

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

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

la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue la encuesta. Las conclusiones a las que se arribó son las siguientes:

- Se ha evidenciado que existe una relación positiva y significativa entre la Auditoría de Desempeño y la Gestión de la Municipalidad Distrital de Palca – Huancavelica, periodo 2015. La intensidad de la relación encontrada es de $r = 92.13\%$ por lo que dicha relación es directa o positiva y significativa. Asimismo se ha determinado que en la variable Auditoría de desempeño, según los encuestados, prevalece el de nivel regular (67% de los casos) y por el lado de Gestión, según los encuestados, prevalece el de nivel regular (56% de los casos).
- Se ha determinado que existe una relación positiva y significativa entre la Auditoría de Desempeño y la planeación de la Municipalidad Distrital de Palca – Huancavelica, periodo 2015. La intensidad de la relación encontrada es de $r = 78.72\%$ por lo que dicha relación es directa o positiva y significativa. Además, según los encuestados, se ha encontrado que en la planeación prevalece el nivel de buena (50% de los casos). – Existe evidencia empírica y estadística que existe una relación positiva y significativa entre la Auditoría de Desempeño y la organización de la Municipalidad Distrital de Palca – Huancavelica, periodo 2015. La intensidad de la relación encontrada es de $r = 94.73\%$ por lo que dicha relación es directa o positiva y significativa. Además, según los encuestados, se ha encontrado que en la organización prevalece el nivel de regular (67% de los casos).
- Se ha evidenciado que existe una relación positiva y significativa entre la Auditoría de Desempeño y la dirección de la Municipalidad Distrital de Palca – Huancavelica, periodo 2015. La intensidad de la relación encontrada es de $r = 89.22\%$ por lo que dicha relación es directa o positiva y significativa. Además,

según los encuestados, se ha encontrado que en la dirección prevalece el nivel de regular (50% de los casos).

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

Rivera (2016) en su trabajo de investigación titulado: “Sistema de Control Interno y su relación con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín, 2016”; tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre Sistema de Control Interno y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín en el año 2016; aplicado los instrumentos de recolección de datos mediante cuestionarios, los datos se procesaron mediante la hoja de cálculo Excel y el programa estadístico, para ser presentados, interpretados y discutidos mediante tablas y gráficos estadísticos para ambas variables y sus respectivas dimensiones; la prueba de correlación se realizó a través del coeficiente de relación Pearson y se verificó su linealidad al 95% de confianza para el modelo; llegó a la conclusión siguiente: Se llegó a concluir que existe una alta correlación positiva entre las variables y el coeficiente de determinación (0.790), explicó que aproximadamente el 79% del Desempeño Laboral de los colaboradores se da por el Sistema de Control Interno del GORESAM, el Sistema de Control Interno fue “Eficiente”, ya que la mayor concentración de respuesta se dio en 9 colaboradores que representan el 43%; el nivel del desempeño laboral de los trabajadores fue “Alto” ya que la mayor

concentración de respuesta se dio en 8 colaboradores que representan el 38% del total de la muestra.

2.1.3 Locales

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

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

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

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

2.2 Bases teóricas relacionadas con el estudio

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

2.2.1 Enfoque Moderno

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

“AUDITORÍA DE DESEMPEÑO” Y “MANUAL DE AUDITORÍA DE DESEMPEÑO”

“RESOLUCIÓN DE CONTRALORÍA N° 122-2016-CG”

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

aprobadas por Resolución de Contraloría N° 162-95-CG y sus modificatorias; Que, por Resolución de Contraloría N° 273-2014-CG se aprobó las Normas Generales de Control Gubernamental, disposiciones de obligatorio cumplimiento para el ejercicio del control gubernamental, que adoptó un nuevo enfoque de control que busca contribuir a la mejora de la gestión pública y a la creación de valor para la ciudadanía, considerándose a la auditoría de desempeño como un tipo de servicio de control posterior, dejándose sin efecto, entre otras, las Normas de Auditoría Gubernamental - NAGU, aprobadas por Resolución de Contraloría N° 162-95-CG y sus modificatorias. Que, el numeral 1.18 de las Normas Generales de Control Gubernamental establece que las características y condiciones de los servicios de control son determinadas por la Contraloría en la normativa específica, de acuerdo a los requerimientos y la naturaleza particular de cada uno de los tipos de servicio de control, conforme a sus atribuciones legales y autonomía funcional”. “Que, en ese contexto, se han identificado aspectos de mejora en observancia de las disposiciones contenidas en las Normas Generales de Control Gubernamental y la experiencia obtenida durante los años de vigencia de la Directiva N° 011-2013-CG/ADE, siendo que en el Manual de Auditoría de Desempeño propuesto se establece la metodología para el desarrollo de la auditoría de desempeño, lo que permitirá uniformizar las actividades principales y los criterios a ser aplicados para su realización, a fin de asegurar la rigurosidad técnica del citado servicio de control posterior. Que, conforme al documento del visto, la Gerencia Central de Planeamiento Estratégico propone la aprobación del proyecto de Directiva denominada “Auditoría de Desempeño” y el “Manual de Auditoría de Desempeño”, en ejercicio de la función establecida en el numeral 10 del artículo 19° del Reglamento de Organización y Funciones de la Contraloría General de la República, aprobado por Resolución de

Contraloría N° 027-2016-CG. En uso de las facultades previstas en el artículo 32° de la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República.

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”. Las dimensiones se describen a continuación.

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

Características de la Auditoría de Desempeño: “La Auditoría de Desempeño tiene las siguientes características”:

- ✓ **Constructiva:** “Sus resultados están encaminados a la propuesta de mejoras en la gestión pública, más que a sancionar los resultados de la gestión”.
- ✓ **Interdisciplinaria:** “Su análisis integra los conocimientos de varias disciplinas académicas, según la materia que se analice. Por ello, se requiere de una amplia gama de herramientas y métodos que se eligen en función de la naturaleza del problema a analizar”.
- ✓ **Orientada al ciudadano:** “Contribuye a una gestión pública orientada a resultados, en la que el Estado define sus intervenciones a partir de las necesidades de la población con criterio inclusivo”.
- ✓ **Participativa:** “La auditoría incorpora mecanismos de colaboración y compromiso activo de los gestores (titulares, representantes y personal técnico de las entidades públicas responsables de la producción y la entrega del bien o servicio público a examinar), lo cual facilita su apropiación de los objetivos de la auditoría y favorece la implementación efectiva de las recomendaciones. Asimismo, permite la participación de los actores clave (individuos, grupos o entidades que pueden influir en el proceso de producción y entrega del bien o servicio público y contribuir al logro de sus resultados), con la finalidad de conocer sus intereses, opiniones e información relevante en el desarrollo de la auditoría”.
- ✓ **Transversal:** “Se realiza un análisis integral de la producción y la entrega de los bienes o servicios, en donde pueden intervenir diversas entidades públicas, de distintos sectores o niveles de gobierno”.

“Principios de la Auditoría de Desempeño”

“Los principios que rigen la Auditoría de Desempeño se encuentran establecidos en la Ley, destacando para efectos de su aplicación, los siguientes: autonomía funcional,

integralidad, carácter técnico y especializado del control, flexibilidad, participación ciudadana, publicidad, objetividad y reserva”.

“Objetivos de la Auditoría de Desempeño”

La Auditoría de Desempeño tiene los siguientes objetivos:

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

La Auditoría de Desempeño y la Cadena de Valor

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

Los insumos son los recursos humanos, financieros, materiales u otros, necesarios y suficientes, para realizar una actividad. “Una actividad es una acción que transforma dichos insumos en un bien o servicio público, de forma articulada con otras actividades”. Ese bien o servicio se denomina “producto”. Se entrega con el propósito de generar un cambio para solucionar un problema identificado sobre una población objetivo, denominado: resultado específico, el cual contribuye al logro de un objetivo de política nacional, denominado resultado final. “En el siguiente gráfico, se muestra la cadena de valor, en el cual se precisan los eslabones que corresponden a los procesos de producción y entrega de bienes y servicios (insumos-

actividad-producto) y los que corresponden a los resultados de la misma (resultado específico-resultado final). Asimismo, se muestran los procesos de soporte, los cuales sirven de manera transversal a la intervención pública y están regulados por los sistemas administrativos nacionales aplicables a todas las entidades públicas”. La Auditoría de Desempeño se centra en la ejecución de la intervención pública, que comprende los procesos de producción y entrega de bienes y servicios y los procesos de soporte.

“Control y Aseguramiento de la Calidad”

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

Etapas del Servicio de la Auditoría de Desempeño

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

- a) **Planificación:** “La planificación del servicio de la Auditoría de Desempeño establece la estrategia general para conducir la Auditoría de Desempeño. En esta etapa se elabora el plan de auditoría que contiene la matriz de planificación y el programa de auditoría”. Para ello, se realizan las siguientes actividades:
- ✓ **“Comprender la materia a examinar y su problema asociado”:** “Se revisa la carpeta de servicio, se actualiza la información ahí contenida y se profundiza su comprensión sobre la materia a examinar y el problema asociado”.
 - ✓ **“Analizar las relaciones causales del problema asociado”:** “Se identifican y se clasifican posibles causas del problema asociado, seleccionando las de mayor relevancia. Luego, se identifican las causas directas e indirectas, sustentando la existencia de relaciones causales entre las mismas”.
 - ✓ **“Identificar el problema de auditoría a examinar y sus causas”:** “El problema de auditoría es una situación que afecta la eficacia, la eficiencia, la economía o la calidad en la producción y la entrega de la materia a examinar”. “El problema de auditoría y sus causas se identifican a partir del análisis de relaciones causales, considerando los siguientes factores: lo que es factible de auditar (según la información disponible, los métodos y las capacidades de la comisión auditora), la relevancia de las causas (excluyendo causas externas, fuera del control del gestor) y la contribución potencial de una auditoría que examine dicho problema y causas”.
 - ✓ **“Formular las preguntas y los objetivos de auditoría”:** “La pregunta general y las preguntas específicas de la Auditoría de Desempeño se formulan en el marco de una dimensión de desempeño, a partir de la identificación del

problema de auditoría y sus posibles causas. De estas preguntas se derivan el objetivo general y los objetivos específicos, respectivamente”.

- ✓ **“Establecer los criterios”**: “Los criterios son los estándares bajo los cuales se evalúa la evidencia y se interpretan los resultados. Permiten un análisis consistente de las preguntas de auditoría. Definen el desempeño esperado, a partir de información científica, normas, mejores prácticas (benchmarking), juicio de expertos, entre otros”.
- ✓ **“Definir el alcance de la auditoría”**: “El alcance define el límite de la auditoría, a partir de las preguntas de auditoría, las entidades públicas involucradas en la producción y la entrega del bien o servicio, el ámbito geográfico al cual se orientan los resultados y el periodo que abarca”.
- ✓ **“Establecer la metodología”**: “La metodología refleja la estrategia de análisis para responder las preguntas de auditoría. Asegura la coherencia entre las preguntas de auditoría, los criterios, las fuentes de datos, las herramientas de recojo de datos y los métodos de análisis. Para cada pregunta de auditoría, se define el uso de métodos cuantitativos, cualitativos o mixtos (que combinan los anteriores)”.
- ✓ **“Elaborar la matriz de planificación”**: “La matriz de planificación es un resumen de la metodología de la auditoría. Contiene los enunciados del problema de auditoría, las preguntas de auditoría, las fuentes de datos, las herramientas de recojo de datos, los métodos de análisis y las limitaciones del diseño”.
- ✓ **“Elaborar el programa de auditoría”**: “El programa de auditoría contiene los procedimientos, plazos necesarios y personal responsable para el cumplimiento de los objetivos de la auditoría”.

- ✓ **“Elaborar y aprobar el plan de auditoría”:** “Realizadas las actividades anteriores, la comisión auditora elabora el plan de auditoría. Este contiene una descripción de la materia a examinar y el problema de auditoría. Asimismo, presenta las preguntas de auditoría, los objetivos, los criterios y el alcance de la misma. Detalla la metodología a seguir (incluyendo la matriz de planificación como un anexo) y la organización de la auditoría (recursos humanos, financieros y tiempos asignados para la ejecución). El plan de auditoría es refrendado por el gerente o jefe de la unidad orgánica a cargo de la ejecución de la auditoría, para su aprobación por las instancias competentes”.

b) Ejecución

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

Se realizan las siguientes actividades:

- **“Organizar el manejo de las evidencias”:** “Se identifican y se registran las fuentes de los datos usados en la Auditoría de Desempeño, de manera ordenada y progresiva. Asimismo, se identifican las necesidades de información de la auditoría, las cuales orientan el recojo, el registro y el procesamiento de los datos, a fin de responder a las preguntas de auditoría”.
- **“Recoger los datos”:** “Se elaboran y se aplican los instrumentos para el recojo de los datos, los cuales satisfacen las necesidades de información de la auditoría. El tipo y naturaleza de los instrumentos depende de las

herramientas definidas en el plan de auditoría, tales como revisión de documentos, entrevistas, talleres participativos, encuestas, entre otras”.

- **“Registrar y procesar los datos”:** “Se identifican, se ordenan y se clasifican los datos, vinculándolos con las preguntas de auditoría. Luego, se elaboran documentos que reflejan un primer análisis de los datos y son insumos principales para la definición de los resultados de auditoría”.
- **“Analizar la información”:** “Para cada pregunta, se desarrollan los resultados de auditoría que comprenden los siguientes elementos: situación encontrada (descripción de un subproceso de producción y entrega de bien o servicio o proceso de soporte relevante), criterio (estándar para definir el desempeño esperado), brecha (comparación entre la situación encontrada y el criterio), causas (explicaciones de la brecha) y efectos (consecuencias o efectos posibles de la brecha)”.
- **“Elaborar la matriz de resultados”:** “La matriz contiene el resumen de los resultados con sus elementos, las fuentes de datos, los métodos de análisis empleados y las recomendaciones de la comisión auditora. De acuerdo a la metodología definida para la auditoría, en la matriz de resultados, se señala adecuadamente qué resultados aplican para todo el ámbito geográfico de la auditoría y cuáles aplican para casos específicos”.
- **“Comunicar los resultados y evaluar los comentarios de los gestores”:** “La comisión auditora convoca a reunión a los gestores para presentar los resultados de la auditoría, con el propósito de obtener sus comentarios e identificar áreas de mejora. Asimismo, remite el documento en el cual se desarrollan los resultados, para que los gestores puedan enviar sus comentarios de manera formal, en un plazo máximo de siete (07) días

hábiles contados a partir de la fecha de su recepción. De corresponder, dicho plazo se amplía en tres (03) días hábiles por el término de la distancia. La comisión evalúa los comentarios y de haber recibido nueva información, considera su inclusión en el citado documento. De existir divergencias entre los comentarios remitidos y los resultados o las recomendaciones de la comisión auditora, dichos comentarios son incorporados en el documento”.

- **“Elaborar el documento que contiene los resultados de la auditoría”:**
“Se revisa el documento presentado a los gestores, a fin de incluir los resultados definitivos”.

c) Elaboración del Informe

En esta etapa, se realizan las siguientes actividades:

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

2.2.2 Auditoría de Desempeño

Los regímenes laborales en la administración pública

Martinez (2017) “Los derechos colectivos laborales en la Ley del Servicio Civil. En: Administración Pública & Control N° 3, Gaceta Jurídica, marzo 2014, pp. 24-26. Menciona: Como lo hemos señalado, existe una maraña normativa con relación

a la gestión de recursos humanos en el Estado. Sin embargo, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir), ente rector del sistema administrativo de gestión de recursos humanos del Estado, cuya finalidad es contribuir a la mejora continua de la administración del Estado a través del fortalecimiento del servicio civil, ha desarrollado una sinopsis de cuáles y cuántos son los regímenes laborales de la administración estatal”.

Clases de Regímenes Laborales Públicos

Carrera administrativa (Decreto Legislativo N° 276)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Con la aprobación de la Ley N° 29849 - Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057 y otorga derechos laborales, se ha determinado la eliminación progresiva del CAS, hasta la implementación del nuevo régimen de la Ley del Servicio Civil.

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

Definición

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

Principios del Régimen Laboral Público

Definición de principios del Derecho

REALE (1993) Introducción al Derecho. 10ª ed., Pirámide, Madrid, 1993, p. 148. El jurista brasilero Miguel Real e define a los principios generales del Derecho como enunciaciones normativas de valor genérico que condicionan y orientan la

comprensión del ordenamiento jurídico, tanto para su aplicación e integración como para la elaboración de nuevas normas. El mismo autor precisa que no todos los principios generales tienen la misma amplitud, pues existen principios que solamente se aplican en un ámbito jurídico determinado.

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

Principios aplicables al ámbito laboral

Principios laborales de carácter general

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

Sin embargo, existen principios que a pesar de no encontrarse positivizados es decir, incluidos expresamente en un documento normativo de carácter legal o

reglamentario poseen la virtualidad de ser invocados al servir de fundamento del ordenamiento jurídico laboral.

Principios específicos del empleo público

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

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

b) Principio de modernidad: “Procura el cambio orientándolo hacia la consecución efectiva de los objetivos de la Administración Pública”.

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

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

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

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

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

h) Principios de preservación de la continuidad de políticas de Estado: “La especialización del empleo público preserva la continuidad de las políticas del Estado”.

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

III. HIPÓTESIS

“La aplicación de la auditoria de desempeño contribuye en la adecuada ejecución del presupuesto del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado-PRIDER”.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Diseño de la investigación

“El diseño de investigación aplicado será Cualitativo – Descriptivo, Bibliográfico – Documental y de caso”.

4.2. Población y Muestra

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

Muestra

“La población de la investigación estuvo conformada por 30 personas la misma que está conformada por directivos, funcionarios y trabajadores, que laboran, en el Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado-PRIDER”.

En la presente investigación se ha utilizado la técnica de la encuesta consistente en 5 preguntas aplicando una muestra de 30.

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

Dónde:

N= 500(tamaño de la población)

Z= límite de confianza 95%(z=1.96) valor de distribución normal

p= proporción 0.5

q= desviación estándar 0.08

E= error de estándar 0.05 Hallando “n”

$$n = \frac{(1.96 \cdot 1.96) \cdot (0.5) \cdot (0.08)^2}{(0.05)^2 + (1.96 \cdot 1.96) \cdot (0.5) \cdot 0.08} = 30$$

Muestra (n): 30 personas.

4.3. Definición y operacionalización de variables

Definición	Variables	Indicadores
<p>Auditoría de Desempeño</p> <p>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.</p> <p>La auditoría no está orientada a determinar responsabilidades de tipo administrativo funcional, civil o penal. En un trabajo conjunto con las entidades públicas responsables de la provisión de dichos bienes o servicios, busca generar sinergias e identificar áreas de mejora en su gestión (CGR, 2016).</p>	<p>Independiente</p> <p>X=Enfoque moderno</p>	<p>X1= Enfoque</p>
		<p>X2 = moderno</p>
	<p>DEPENDIENTE</p> <p>Y= Auditoría de Desempeño</p>	<p>Y1 = Auditoría</p>
		<p>Y2 = Desempeño</p>
<p>RELACIONES</p>	<p>X,Y</p>	<p>X1,Y1</p> <p>X2, Y2</p>

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

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

Las técnicas que se utilizaran son los siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

Entrevista: “Se utilizará en forma aleatoria a los funcionarios, directivos, profesionales y técnicos”.

4.5. Plan de análisis

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

4.6. Matriz de consistencia

Título de la investigación	Enunciado del problema	Objetivo general	Objetivos específicos	Hipótesis	Diseño de la Investigación
<p>“Enfoque moderno de auditoría de desempeño que contribuye en la adecuada ejecución del Presupuesto Público del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado-Prider-Ayacucho-2017”.</p>	<p>“¿Por qué la auditoría de desempeño contribuye en la adecuada ejecución del presupuesto Público del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado-PRIDER periodo 2017?”</p>	<p>“Demostrar que la auditoría de desempeño contribuye en la adecuada ejecución del Presupuesto Público del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado- PRIDER”</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Demostrar cómo contribuye la auditoría de desempeño en el logro de objetivos y metas institucionales del PRIDER. ✓ Planificar con eficiencia, la ejecución presupuestaria, para el logro de objetivos y metas de las actividades de proyectos de inversión. ✓ Identificar las causas del uso indebido del manejo de recursos y demoras excesivas en la entrega de los proyectos de inversión pública en el PRIDER. 	<p>La aplicación de la auditoría de desempeño contribuye en la adecuada ejecución del presupuesto del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado-PRIDER.</p>	<p>Descriptivo Bibliográfico Documental</p>

4.7. Principios éticos

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

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

V.RESULTADOS

5.1 Resultados:

Resultado del Objetivo Especifico N° 1:

Demostrar cómo contribuye la auditoría de desempeño en el logro de objetivos y metas institucionales del PRIDER.

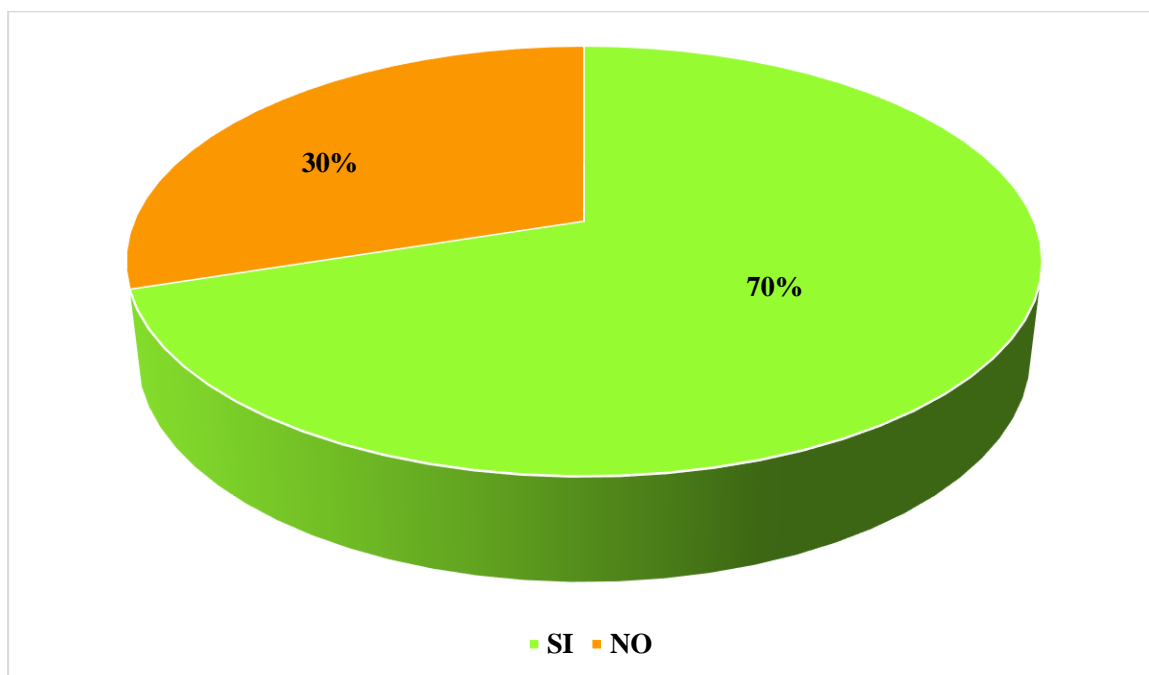
Tabla 1

¿Ud. cree que una auditoría de desempeño contribuye a logro de objetivos y metas del PRIDER?

CATEGORÍA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	21	70%
No	9	30%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 1



Interpretación: De acuerdo con la encuesta realizada, el 70% de los encuestados cree que la auditoría de desempeño contribuye al logro de objetivos y metas del PRIDER, mientras el 30% de los encuestados cree que la auditoría de desempeño no contribuye al logro de objetivos y metas del PRIDER.

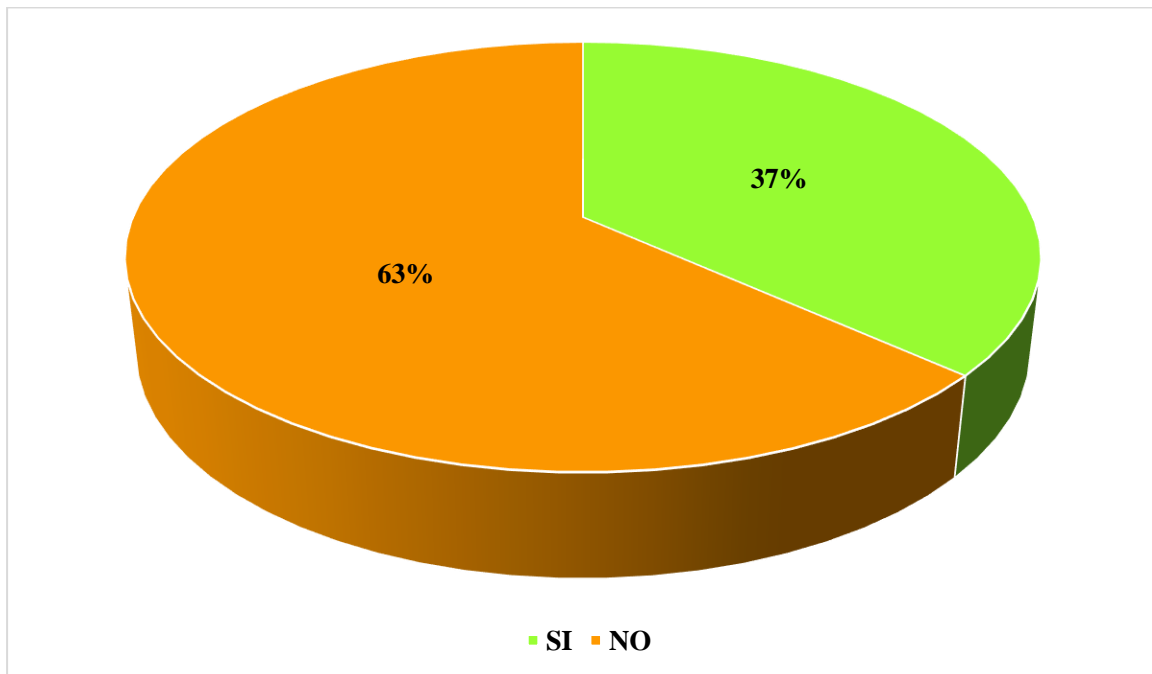
Tabla 2

¿Considera Ud. que la entidad ejecuta el presupuesto con eficiencia para el cumplimiento de las metas programadas?

CATEGORÍA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	11	37%
No	19	63%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2



Interpretación: De acuerdo con la encuesta realizada, el 63% de los encuestados menciona que el Presupuesto, no se planifica con eficiencia para el logro de objetivos y metas de las actividades de proyectos de inversión del PRIDER, dado que hay sobrecargo de funciones

(carga laboral) y reducción de personal, estos problemas les impide planificar eficientemente la correcta ejecución del Presupuesto Público, mientras que el 37% de los encuestados menciona que el Presupuesto Público, si se planifica con eficiencia para el logro de objetivos y metas de las actividades de proyectos de inversión del PRIDER.

Resultado del Objetivo Especifico N° 2: Planificar con eficiencia, la ejecución presupuestaria, para el logro de objetivos y metas de las actividades de proyectos de inversión.

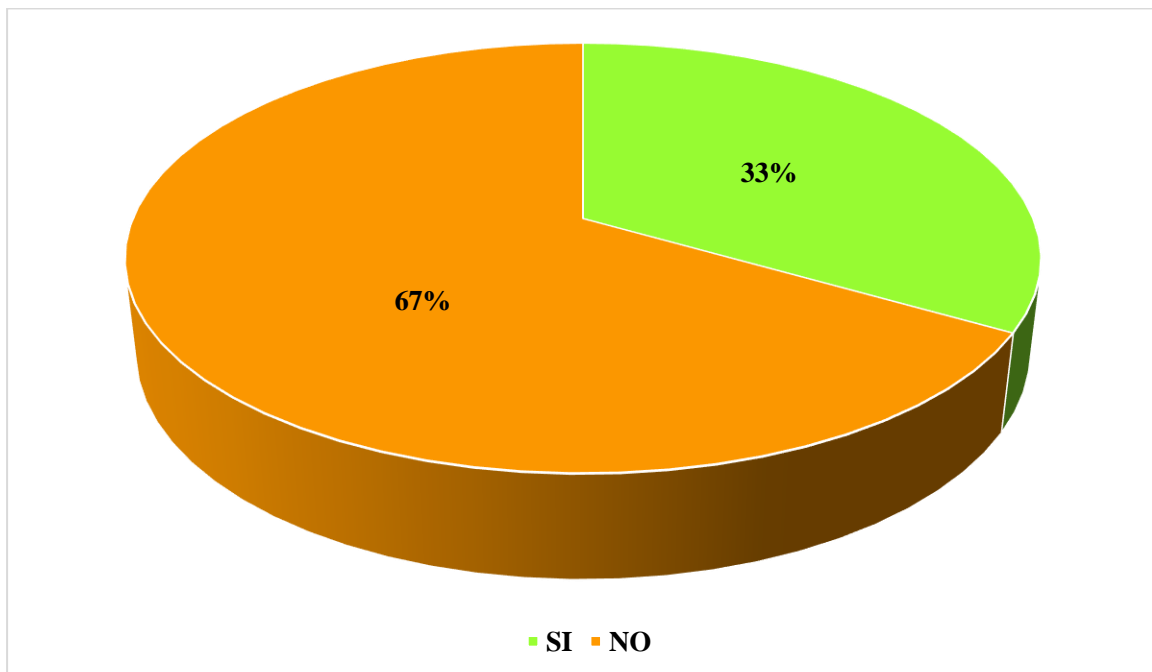
Tabla 3

¿Ud. Cree que el desempeño humano es el factor más importante para el cumplimiento de las metas?

CATEGORÍA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	10	33%
No	20	67%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 3



Interpretación: De acuerdo con la encuesta realizada, el 33% afirman que el desempeño humano es el factor más importante para el cumplimiento de las metas y el 67% mencionan que no es un factor importante.

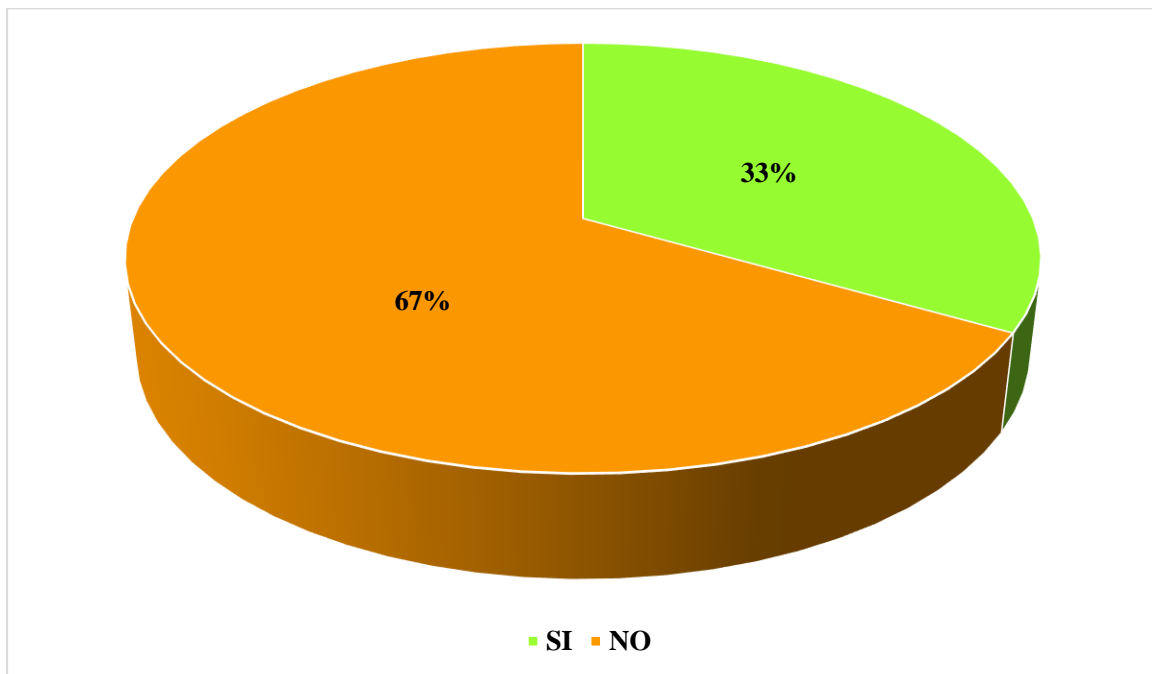
Tabla 4

¿Sabe Ud. Cómo se ejecutó el Presupuesto Público durante el ejercicio presupuestal 2014, en el PRIDER?

CATEGORÍA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	9	33%
No	21	67%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 4



Interpretación: De acuerdo con la encuesta realizada, el 33% de los encuestados menciona que se ejecutó el Presupuesto Público durante el ejercicio presupuestal 2017 en el PRIDER,

mientras el 67% de los encuestados menciona que no se ejecutó el Presupuesto Público durante el ejercicio presupuestal 2014 en el PRIDER.

Resultado del Objetivo Especifico N° 3:

Identificar las causas del uso indebido del manejo de recursos y demoras excesivas en la entrega de los proyectos de inversión pública en el PRIDER.

Tabla 5

¿Ud. Cree que el informe final de la Auditoria de Desempeño contribuye en la mejora de la ejecución del presupuesto?

CATEGORÍA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	15	50%
No	15	50%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5

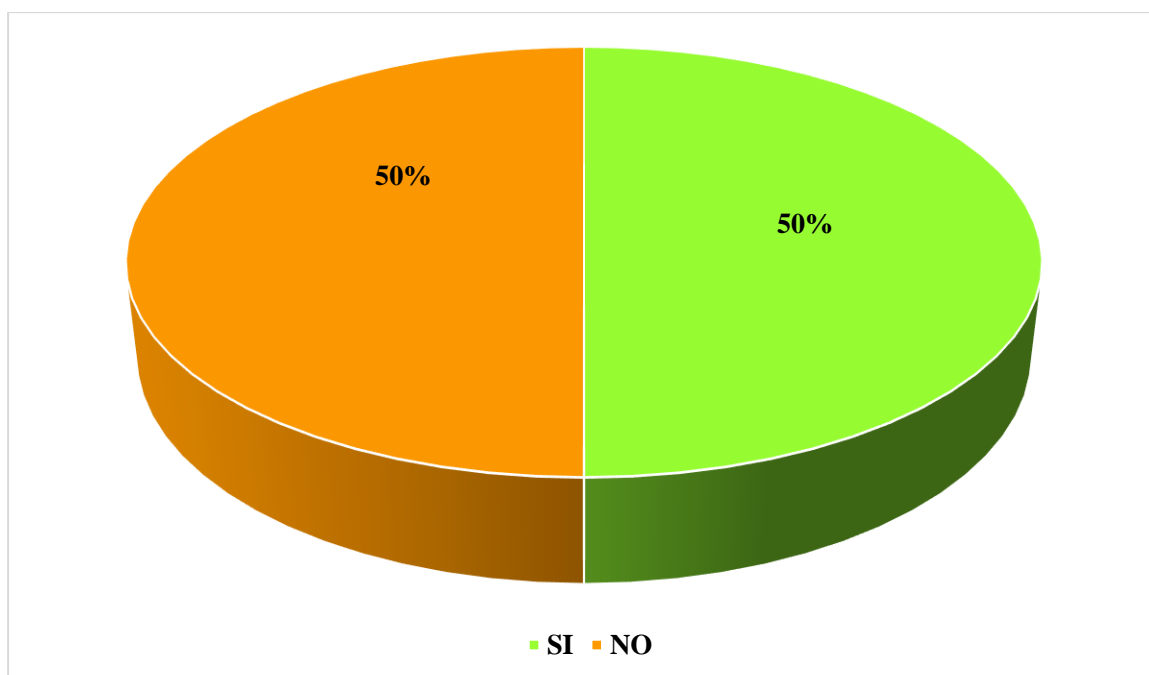


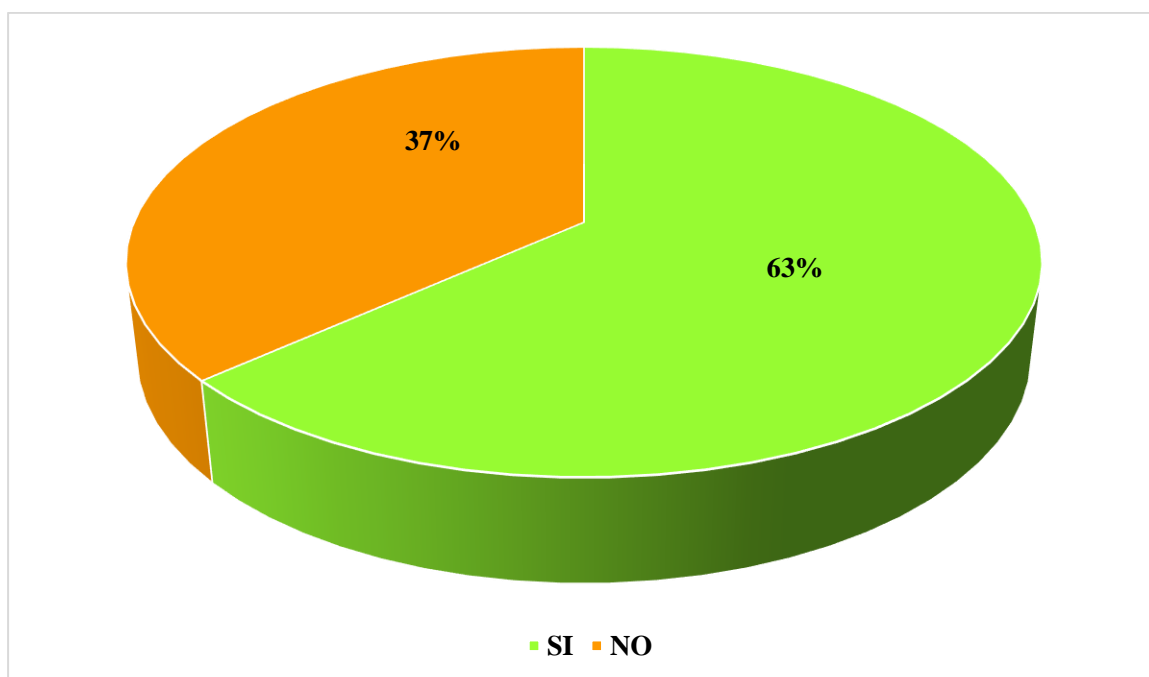
Tabla 6

¿Ud. cree que las recomendaciones y el seguimiento a la implantación de recomendaciones de la auditoría de desempeño contribuyen a la mejora en la eficiente gestión del Presupuesto Público del PRIDER?

CATEGORÍA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	19	63%
No	11	37%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 6



Interpretación: De acuerdo con la encuesta realizada, el 63% de los encuestados cree que las recomendaciones y el seguimiento a la implementación de recomendaciones de la auditoría de desempeño si contribuye a la mejora en la eficiente gestión del Presupuesto Público del PRIDER, y el 37% de los encuestados cree que las recomendaciones y el seguimiento a la

implementación de recomendaciones de la auditoría de desempeño no contribuye a la mejorar en la eficiente gestión del Presupuesto Público del PRIDER.

5.2 Análisis de Resultados:

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

Respecto al objetivo específico 1:

De acuerdo a la encuesta realizada, para poder Demostrar cómo contribuye la auditoría de desempeño en el logro de objetivos y metas institucionales del PRIDER. Lavid & Vera (2017) Con los resultados obtenidos se procede a realizar la propuesta para el cambio encaminada a la mejoría de un buen lugar para trabajar elevando el rendimiento de los colaboradores. Amendaño & Beltrán (2014) afirma Seguidamente se realizó el análisis de la información recabada, donde se pudo conocer que la falta de esta herramienta es por el desconocimiento de su real validez, motivo por el cual se propuso un diseño de evaluación de 360 grados en el GAD Municipal del Cantón Naranjito, donde nos permite romper el paradigma de que el jefe no es el único que evalúa sino también sus pares, subordinados e incluso autoevaluarse para de ahí obtener un solo resultado y conocer cuáles son las fortalezas y debilidades que poseen cada uno de ellos para proceder a recompensar sin que existan discordancia entre empleados.

Respecto al objetivo específico 2:

De acuerdo a la encuesta realizada, para Planificar con eficiencia, la ejecución presupuestaria, para el logro de objetivos y metas de las actividades de proyectos de inversión. Arenas (2017) Es por ello que para el logro de los cometidos institucionales se requiere contar con personas altamente competentes, situación que se mide a través de la Evaluación del Desempeño Laboral. Pérez (2017) Los resultados a los que se llegaron es que la auditoría de desempeño en

instituciones públicas tiene diferentes denominaciones, pero su finalidad es la misma evaluar si la entidad o sus actividades, se están efectuando de tal manera que cumplan sus metas. Finalmente se concluye que la auditoría de desempeño en el Perú no puede dejar de evaluar aspectos importantes como son el impacto y la legalidad como se si hace en Ecuador y debe mantener su carácter constructivo para ayudar a mejorar la gestión de recursos públicos.

Respecto al objetivo específico 3:

Los resultados obtenidos para Identificar las causas del uso indebido del manejo de recursos y demoras excesivas en la entrega de los proyectos de inversión pública en el PRIDER. Ramos (2017) Se ha determinado que existe una relación positiva y significativa entre la Auditoria de Desempeño y el control de la Municipalidad Distrital de Palca – Huancavelica, periodo 2015. La intensidad de la relación encontrada es de $r = 94.49\%$ por lo que dicha relación es directa o positiva y significativa. Además, según los encuestados, se ha encontrado que en el control prevalece el nivel de regular (61% de los casos). Quispe (2016) De acuerdo a la pregunta 1 mencionan, que el 70% de los encuestados cree que la auditoría de desempeño contribuye al logro de objetivos y metas del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado y según la pregunta 2 mencionan, que el 53% de los encuestados cree que el Presupuesto Público no se planifica con eficiencia para el logro de objetivos y metas del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural.

VI. CONCLUSIONES

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

6.1 Respecto al objetivo específico 1:

Según el cuadro y gráfico 1 el 70% de los encuestados cree que la auditoría de desempeño contribuye al logro de objetivos y metas del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado, por cuanto es un nuevo enfoque que evalúa el rendimiento de actividades en la gestión pública (objetivo específico 1).

6.2 Respecto al objetivo específico 2:

Según el cuadro y gráfico 2 el 37% de los encuestados menciona que la planificación del Presupuesto es eficiente quiere decir que el PRIDER el Presupuesto para el logro de objetivos y metas de las actividades de proyectos de inversión, dado que hay sobrecargo de funciones (carga laboral), reducción de personal estos problemas impide una adecuada planificación del Presupuesto Público en el PRIDER (objetivo específico 2).

6.3 Respecto al objetivo específico 3:

Según el cuadro y gráfico 6, el 63% de los encuestados cree que las recomendaciones y el seguimiento a la implementación de recomendaciones de la auditoría de desempeño si contribuye a la mejora en la eficiente gestión del Presupuesto Público del PRIDER, y el 37% de los encuestados cree que las recomendaciones y el seguimiento a la implementación de recomendaciones de la auditoría de desempeño no contribuye a la mejorar en la eficiente gestión del Presupuesto Público del PRIDER. (objetivo específico 3).

Aspectos Complementarios

Referencias bibliográficas

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

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

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

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

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

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

ANEXOS

Anexo 01



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES

CHIMBOTE

La presente técnica es anónima, tiene por finalidad recoger información de interés para la investigación, sobre el tema: **Enfoque moderno de auditoría de desempeño que contribuye en la adecuada ejecución del Presupuesto Público del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado-Prider-Ayacucho-2017**, al respecto, se le solicita marcar con aspa (X), en las preguntas que usted considere conveniente. Su aporte será de mucho interés en esta investigación. Se agradece su participación y colaboración.

PREGUNTA	SI	NO
1. ¿Ud. cree que una auditoría de desempeño contribuye a logro de objetivos y metas del PRIDER?		
2. ¿Considera Ud. que la entidad ejecuta el presupuesto con eficiencia para el cumplimiento de las metas programadas?		
3. ¿Ud. Cree que el desempeño humano es el factor más importante para el cumplimiento de las metas?		
4. ¿Sabe Ud. Cómo se ejecutó el Presupuesto Público durante el ejercicio presupuestal 2014, en el PRIDER?		

5. ¿Ud. Cree que el informe final de la Auditoria de Desempeño contribuye en la mejora de la ejecución del presupuesto?		
6. ¿Ud. cree que las recomendaciones y el seguimiento a la implantación de recomendaciones de la auditoría de desempeño contribuye a la mejora en la eficiente gestión del Presupuesto Público del PRIDER?		

Por su atención prestada, muchas gracias.....

Anexo 02

Mapa del Departamento del Perú



Anexo 03

Mapa Del Departamento De Ayacucho



Glosario de términos teóricos o técnicos

Auditoría de Desempeño: que 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, La auditoría de desempeño tiene la finalidad de Implementar y desarrollar la auditoria de desempeño para contribuir a una mejora de la gestión de los recursos públicos, de tal forma que se realice con eficacia, eficiencia, economía y calidad.

Control de legalidad: Es la revisión y comprobación de la aplicación de las normas legales, reglamentarias y estatutarias y su evaluación desde el punto de vista jurídico.

Cuidado profesional: Significa emplear correctamente el criterio para desempeñar el alcance de la auditoria y para seleccionar los métodos, procedimientos y técnicas de auditoría que deben aplicarse. Ello pone de manifiesto la responsabilidad del auditor en cuanto a cumplir con las normas de auditoría gubernamental.

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

Economía: La economía está relacionada con los términos y condiciones en los cuales se adquiere recursos, sean estos financieros, humanos, físicos o de sistemas computarizados, obteniendo la cantidad y nivel apropiado de calidad, al menor costo, en la oportunidad requerida y en el lugar apropiado.

Eficacia: Es el grado en que una actividad o programa alcanza sus objetivos, metas y otros efectos que se había propuesto. Este aspecto tiene que ver con los resultados del proceso de trabajo de la entidad.

Eficiencia: relación entre la cantidad y calidad de productos obtenidos o servicios prestados con los insumos utilizados para obtenerlos. Una actividad eficiente maximiza el resultado dado.

Ética profesional: Es el comportamiento que tiene un profesional ante cualquier situación o trato de desviación en el ámbito laboral.

Evidencia: Toda información documentada relativa a las características de las actividades operativas, administrativas, financieras y de apoyo que desarrolla la entidad o área examinada que debe ser suficiente, competente y relevante.

Función: Conjunto de actividades o tareas asignadas a un cargo.

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.

Honestidad: Valor que implica no subordinar el servicio que se presta, a la utilidad o ventaja personal.

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.

Organización de Talento humano: Estudio, descripción y análisis de los puestos de trabajo a fin de determinar los requisitos que deben cumplir las personas para el puesto de trabajo.

Órgano de control institucional: Unidad orgánica especializada responsable de llevar a cabo el control gubernamental en la entidad.

Perfil de puesto: es la información estructurada respecto de la ubicación de un puesto dentro de la estructura orgánica, su misión y funciones; así como los requisitos y exigencias que una persona debe reunir para conducirse y desempeñarse en el puesto.

Principio: Es una ley o regla que se cumple o debe seguirse con cierto propósito, como consecuencia necesaria de algo o con el fin de lograr cierto propósito.

Responsabilidad: Es un valor que está en la conciencia de la persona, que le permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos, siempre en el plano de lo moral.

Riesgo de auditoría: El riesgo de que el auditor emita inadvertidamente una opinión de auditoría sin salvedad sobre los estados financieros que contengan errores e irregularidades de importancia relativa.

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 físico.