

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y CONTABLES**  
**ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**



**T E S I S**

**Auditoría de desempeño para la mejora de la gestión pública de los  
funcionarios en las entidades públicas del Distrito de Yanacancha  
período 2022**

**Para optar el título profesional de:**

**Contador Público**

**Autores:**

**Bach. Ederlin Haneker BONILLA LOYOLA**

**Bach. Luisa Milagros PALACIOS SANCHEZ**

**Asesor:**

**Mg. Abraham BONILLA MIGO**

**Cerro de Pasco - Perú – 2024**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y CONTABLES**  
**ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**



**T E S I S**

**Auditoría de desempeño para la mejora de la gestión pública de los  
funcionarios en las entidades públicas del Distrito de Yanacancha  
período 2022**

**Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:**

---

**Dr. Julián Cipriano ROJAS GALLUFI**  
**PRESIDENTE**

---

**Dr. Nicéforo VENTURA GONZALES**  
**MIEMBRO**

---

**Dr. Mateo LEANDRO FLORES**  
**MIEMBRO**



Firmado digitalmente por:  
ROJAS GALLUFFI Julian  
Cipriano FAU 20154605046 soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 05/02/2024 15:21:54-0500



**Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión**  
**Facultad de Ciencias Económicas y Contables**  
**Unidad de Investigación**

---

**INFORME DE ORIGINALIDAD N° 012-2024**

La Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas y Contables de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

Ederlin Haneker BONILLA LOYOLA y Luisa Milagros PALACIOS SANCHEZ

Escuela de Formación Profesional

**Contabilidad**

Tipo de trabajo

**Tesis**

Título del trabajo

Auditoría de desempeño para la mejora de la gestión pública de los funcionarios en las entidades públicas del distrito de Yanacancha período 2022.

Asesor:

**Mg. Abraham BONILLA MIGO**

Índice de Similitud **29%**

Calificativo

**APROBADO**

Se adjunta al presente informe, el reporte de identificación de similitud; asimismo, a través del correo institucional de la Oficina de Grados y Títulos de nuestra Facultad – FACEC. envió el reporte completo de turnitin; todo ello, en atención al Memorando N° 019-2024-UNDAC/DFACEC-OGyT.

Cerro de Pasco, 5 de febrero de 2024

## **DEDICATORIA**

Los llevamos en nuestro corazón y esperamos poderles hacerlos sentir orgullosos. A ustedes, nuestros queridos padres, quienes nos dieron la vida y nos enseñaron el verdadero sentido de la palabra amor, y a usted, estimado asesor, quien nos ha dejado una huella imborrable en nuestro camino. Gracias, de todo corazón.

## **AGRADECIMIENTO**

Queridos padres, familiares y Escuela de Formación Profesional de Contabilidad de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión,

En este momento tan significativo de nuestras vidas, nos gustaría expresar nuestro más profundo agradecimiento a cada uno de ustedes. Han sido un apoyo invaluable en nuestro camino hacia la educación y el desarrollo personal.

A mis nuestros queridos padres, queremos agradecerles por su constante apoyo, amor y sacrificio incondicional. Han sido nuestra mayor inspiración y motivación para lograr nuestras metas. Su apoyo financiero y emocional nos han permitido concentrarme en nuestros estudios y alcanzar el éxito académico. Sus palabras de aliento y sabias enseñanzas siempre han estado presentes en cada paso que hemos dado.

Queremos agradecer también a nuestra amada familia. Han sido nuestra red de contención y nuestra fuente de alegría a lo largo de nuestra trayectoria académica. Sus ánimos constantes y su incondicional amor han dado la fuerza necesaria para seguir adelante, incluso durante los momentos más difíciles.

No podemos dejar de mencionar a la Escuela de Formación Profesional de Contabilidad de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Gracias a cada uno de los profesores y personal administrativo que han contribuido a nuestra formación profesional. Su dedicación y conocimientos han sido fundamentales en la adquisición de nuestras habilidades y conocimientos en el campo de la contabilidad.

## RESUMEN

El desarrollo y el problema de la disertación denominado “Auditoría de desempeño para la mejora de la gestión pública de los funcionarios en las entidades públicas del distrito de Yanacancha periodo 2022””. Tiene como objetivo determinar la relación entre auditoría de desempeño y las mejoras en la gestión pública. Metodológicamente, el tipo de investigación fue aplicada, el nivel de investigación fue correlacional, el método aplicado en la investigación fue el analítico, el diseño de investigación fue el no experimental de tipo transversal, con una población de 60 funcionarios de las instituciones públicas y la muestra fue seleccionada de entre toda la población de las distintas instituciones públicas con un muestreo probabilístico de 44 funcionarios de la población total. La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, para la validez de contenido fue mediante el procedimiento de juicio de expertos y mediante el cálculo de validez de contenido de distribución binomial donde se obtuvo para la primera variable  $P_{promedio} = 0.002$  y  $P_{valor} < 0.05$  y la segunda variable  $P_{promedio} = 0.001$  y  $P_{valor} = 0.05$ ; indicando que el instrumento de medición es válido en su contenido. Y para el cálculo de la confiabilidad de consistencia interna el Alpha de Cronbach con un valor 0.928 para la primera variable y 0.952 para la segunda variable determinando que el instrumento de medición tiene una consistencia interna muy alta. La técnica de procesamiento y análisis de datos se realizó, mediante el SPSS versión 25 y el análisis inferencial, el tratamiento estadístico fue mediante la prueba no paramétrica Chi cuadrado de Pearson y teniendo en cuenta la orientación ética en el trabajo. Luego de la discusión de resultado se llegó a la conclusión que existe una relación entre la auditoría de desempeño y la mejora de la gestión pública de los funcionarios en las entidades públicas del distrito de Yanacancha período 2022.

**Palabras clave:** Auditoría de desempeño, gestión pública.

## ABSTRACT

The development and the problem of the dissertation called "Performance audit for the improvement of public management of officials in public entities of the district of Yanacancha period 2022". Its objective is to determine the relationship between performance audit and improvements in public management Methodologically, the type of research was applied, the level of research was correlational, the method applied in the research was analytical, the research design was non-experimental of a cross-sectional type, with a population of 60 officials from the public institutions and the sample was selected from among the entire population of the different public institutions with a probabilistic sampling of 44 officials of the total population. The technique was the survey and the instrument the questionnaire, for content validity it was through the procedure of expert judgment and by calculating the content validity of the binomial distribution where it was obtained for the first variable  $P_{average} = 0.002$  and  $P_{value} < 0.05$  and the second variable  $P_{average} = 0.001$  and  $P_{value} = 0.05$ ; indicating that the measuring instrument is valid in its content. And for the calculation of the internal consistency reliability, Cronbach's Alpha with a value of 0.928 for the first variable and 0.952 for the second variable, determining that the measurement instrument has a very high internal consistency. The data processing and analysis technique was performed using the SPSS version 25 and the inferential analysis, the statistical treatment was by means of Pearson's non-parametric Chi-square test and taking into account the ethical orientation at work. After the discussion of the result, it was concluded that there is a relationship between the performance audit and the improvement of the public management of officials in the public entities of the Yanacancha district, period 2022.

Keywords: Performance audit, public management.

## INTRODUCCIÓN

La presente tesis se refiere a la mejora que proporcionara la auditoría de desempeño en la gestión pública de los funcionarios en las entidades públicas del distrito de Yanacancha período 2022; dado que la auditoría de desempeño es importante y de gran beneficio para mejorar la gestión de recursos de las entidades públicas, ya que el examen del profesional acerca de la eficiencia, eficacia, calidad y economía del servicio brindado tiene como fin proporcionar recomendaciones para mejorar las áreas críticas, procesos en toda la organización.

Por lo tanto, tenemos el primer capítulo titulado problemas de investigación, en el que discutimos cosas como nombrar el problema y cómo llegó a ser, establecer límites para el estudio, llegar a una formulación amplia y restringida del problema y los objetivos, y establecer un ancho y estrecha meta, proporcionando una justificación para el estudio e identificando cualquier restricción potencial en el alcance del estudio.

En el capítulo segundo, marco teórico, se abordan los fundamentos del estudio, como es la auditoría de desempeño para la mejora de la gestión pública de los funcionarios en las entidades públicas del distrito de Yanacancha período 2022, las definiciones básicas de los conceptos, la formulación de hipótesis generales y específicas, la identificación de variables relevantes y las definiciones operativas de esas variables.

Además, el tercer capítulo cubre la metodología y las técnicas de investigación, incluido el alcance, el tipo, la profundidad, la metodología, el diseño, la población y la muestra, las herramientas de recopilación de datos, la selección de herramientas, la validación y la confiabilidad, los métodos de procesamiento y análisis de datos, el procesamiento estadístico y la orientación



Finalmente, la descripción, presentación, análisis, interpretación, prueba de hipótesis y discusión del trabajo de campo se desarrollan en el cuarto capítulo, titulado resultados y discusión. La sección final contiene los resultados y sugerencias.

Espero que lo que hemos aportado ayude a quienes trabajan en el campo de la auditoría a hacer mejor su trabajo y sirva como punto de partida para otros estudios que beneficiarán tanto a estudiantes como a profesionales. Mi más profundo agradecimiento a los miembros del Jurado por utilizar su alto nivel de experiencia profesional para evaluar de manera justa el trabajo aquí presentado y emitir críticas constructivas de promover el campo de la contabilidad en nuestra institución.

## INDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÒN	
INDICE	

### CAPITULO I

#### PROBLEMA DE INVESTIGACIÒN

1.1. Identificación y determinación del problema.....	1
1.2. Delimitación de la investigación.....	3
1.2.1. Delimitación espacial.....	3
1.2.2. Delimitación temporal. ....	3
1.2.3. Delimitación social. ....	3
1.2.4. Delimitación conceptual .....	3
1.3. Formulación del problema. ....	4
1.3.1. Problema general. ....	4
1.3.2. Problemas específicos.....	4
1.4. Formulación de objetivos.....	4
1.4.1. Objetivo general.....	4
1.4.2. Objetivos específicos. ....	5
1.5. Justificación de la investigación. ....	5
1.6. Limitaciones de la investigación.....	7

### CAPITULO II

#### MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de estudio .....	8
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	8
2.1.2. Antecedentes nacionales. ....	10

2.2.	Bases teóricas – científicas. ....	10
2.2.1.	Auditoría de desempeño. ....	10
2.2.2.	La auditoría de desempeño y la cadena de valor. ....	11
2.2.3.	Experiencias <i>internacionales útiles para las auditorías de desempeño en Perú</i> . ....	12
2.2.4.	Entidades de fiscalización superior y el control por resultados. ....	16
2.2.5.	Objetivos de la evaluación de desempeño. ....	17
2.2.6.	Mejora continua de procesos. ....	18
2.2.7.	Indicadores al desempeño. ....	20
2.2.8.	Gestión Pública. ....	22
2.2.9.	Dimensiones de la gestión pública. ....	23
2.3.	Definición de términos básicos. ....	25
2.4.	Formulación de hipótesis ....	28
2.4.1.	Hipótesis general. ....	28
2.4.2.	Hipótesis específicas. ....	28
2.5.	Identificación de variables. ....	28
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores ....	29

### **CAPITULO III**

#### **METODOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTIGACION**

3.1.	Tipo de investigación ....	31
3.2.	Nivel de investigación. ....	31
3.3.	Métodos de investigación. ....	31
3.4.	Diseño de investigación. ....	31
3.5.	Población y muestra. ....	32
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos. ....	33
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación. ....	33

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos. ....	35
3.9. Tratamiento estadístico. ....	36
3.10. Orientación ética filosófica y epistémica .....	36

**CAPITULO IV**  
**RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

4.1. Descripción del trabajo de campo .....	37
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados. ....	38
4.2.1. Presupuesto utilizado. ....	39
4.2.2. Tiempo de ejecución. ....	40
4.2.3. Utilización del personal. ....	41
4.2.4. Logro de objetivos. ....	43
4.2.5. Rendimiento en el cumplimiento. ....	44
4.2.6. Impacto en el cumplimiento. ....	45
4.2.7. Precisión en la calidad del trabajo. ....	46
4.2.8. Cumplimiento de estándares. ....	47
4.2.9. Satisfacción del cliente o usuario. ....	49
4.2.10. Consumo de recursos. ....	50
4.2.11. Cumplimiento de objetivos. ....	51
4.2.12. Satisfacción del cliente. ....	53
4.2.13. Disponibilidad de información. ....	54
4.2.14. Cumplimiento normativo. ....	55
4.2.15. Informes de rendición de cuentas. ....	56
4.2.16. Porcentajes de presupuesto. ....	58
4.2.17. Tasa de implantación de ideas. ....	59
4.2.18. Capacidad de aprendizaje. ....	60
4.3. Prueba de hipótesis. ....	61

4.4. Discusión de resultados.....	69
CONCLUSIONES	
RECOMENDACIONES	
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	
ANEXOS	

## INDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Presupuesto Utilizado .....	39
Cuadro 2: Tiempo de Ejecución .....	40
Cuadro 3: Utilización de Personal .....	42
Cuadro 4: Logro de Objetivos .....	43
Cuadro 5: Rendimiento en el Cumplimiento.....	44
Cuadro 6: Impacto en el Cumplimiento .....	45
Cuadro 7: Precisión en la Calidad de Trabajo .....	46
Cuadro 8: Cumplimiento de Estandar .....	48
Cuadro 9: Satisfacción del Cliente o Usuario.....	49
Cuadro 10: Consumo de Recursos .....	50
Cuadro 11: Cumplimiento de Objetivos.....	52
Cuadro 12: Satisfacción del Cliente .....	53
Cuadro 13: Disponibilidad de Información .....	54
Cuadro 14: Cumplimiento Normativo.....	55
Cuadro 15: Informe de Rendición de Cuentas .....	57
Cuadro 16: Porcentajes de Presupuesto.....	58
Cuadro 17: Tasa de Implantación de Ideas.....	59
Cuadro 18: Capacidad de Aprendizaje .....	60

## INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 .....	39
Gráfico 2 .....	41
Gráfico 3 .....	42
Gráfico 4 .....	43
Gráfico 5 .....	44
Gráfico 6 .....	45
Gráfico 7 .....	47
Gráfico 8 .....	48
Gráfico 9 .....	49
Gráfico 10 .....	51
Gráfico 11 .....	52
Gráfico 12 .....	53
Gráfico 13 .....	54
Gráfico 14 .....	56
Gráfico 15 .....	57
Gráfico 16 .....	58
Gráfico 17 .....	59
Gráfico 18 .....	61

## **INDICE DE TABLAS**

Tabla 1: Entidades de fiscalización y su principal propósito como órgano de fiscalización .....	13
Tabla 2: Experiencias internacionales útiles para la auditoría de gestión en Perú.....	14
Tabla 3: Tipos de Indicadores .....	17



## **CAPITULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Identificación y determinación del problema**

El problema identificado se refiere a la falta de una auditoría de desempeño efectiva en las entidades públicas del distrito de Yanacancha período 2022, para mejorar la gestión de los funcionarios. Actualmente, muchas entidades públicas enfrentan desafíos en términos de eficiencia, transparencia y rendición de cuentas, lo que afecta negativamente la calidad de los servicios públicos y la confianza de los ciudadanos en el gobierno.

El planteamiento del problema se enfoca en la necesidad de implementar una auditoría de desempeño adecuada en las entidades públicas para mejorar la gestión de los funcionarios. Algunos aspectos clave a considerar son: Falta de evaluación objetiva: Existe una falta de evaluación objetiva del desempeño de los funcionarios públicos en muchas entidades públicas. La ausencia de criterios claros y transparentes para medir y evaluar el desempeño dificulta la identificación de fortalezas y áreas de mejora, así como la toma de decisiones informadas sobre promociones, incentivos y capacitación.

La ausencia de incentivos adecuados: La falta de un sistema de incentivos efectivo contribuye a la falta de motivación y compromiso de los funcionarios públicos. La ausencia de recompensas y reconocimientos basados en el desempeño desincentiva la excelencia y no fomenta un entorno propicio para la mejora continua.

El insuficiente seguimiento y control: La falta de un seguimiento y control riguroso del desempeño de los funcionarios públicos impide la identificación temprana de problemas y la implementación de acciones correctivas. Esto lleva a la perpetuación de prácticas ineficientes y limita la capacidad de mejorar la calidad de los servicios públicos.

La falta de capacitación y desarrollo: La carencia de programas de capacitación y desarrollo profesional adecuados limita el crecimiento y la mejora de las habilidades de los funcionarios públicos. La falta de inversión en el desarrollo de capacidades contribuye a la falta de competencias necesarias para enfrentar los desafíos actuales y futuros en la gestión pública.

Opacidad y falta de rendición de cuentas: La falta de transparencia y rendición de cuentas en la gestión pública dificulta la identificación de irregularidades y la responsabilidad por acciones indebidas. La falta de auditoría de desempeño eficiente y oportuna contribuye a la falta de confianza de los ciudadanos en las entidades públicas.

En resumen, el problema radica en la falta de una auditoría de desempeño efectiva en las entidades públicas para mejorar la gestión de los funcionarios. La ausencia de evaluación objetiva, incentivos adecuados, seguimiento y control, ca-

pacitación y desarrollo, así como transparencia y rendición de cuentas, afecta negativamente la eficiencia y la calidad de los servicios públicos, comprometiendo la confianza de los ciudadanos en el gobierno.

## **1.2. Delimitación de la investigación**

Ante el problema planteado en la investigación, los delimitamos bajo los siguientes aspectos:

### **1.2.1. Delimitación espacial.**

Este estudio se realizó en el distrito de Yanacancha.

### **1.2.2. Delimitación temporal.**

El presente trabajo de investigación abarco el periodo 2022.

### **1.2.3. Delimitación social.**

Comprendió a los funcionarios de las entidades públicas.

### **1.2.4. Delimitación conceptual**

En la gestión de documentos teóricos conceptuales, se incluyen los siguientes conceptos:

#### **Auditoría de desempeño.**

Para Carlos Pardo, autor de "Auditoría de Desempeño: Conceptos y Aplicaciones", la auditoría de desempeño es "el examen imparcial de la gestión de una entidad (programa, proyecto, actividad, organización) para determinar la medida en que se ha cumplido con los objetivos establecidos, la eficiencia con la que se han utilizado los recursos y la economía alcanzada en dicha gestión".

#### **Gestión pública.**

Según el autor Peter Drucker, la gestión pública es el proceso de planificación, organización, dirección y control de los recursos disponibles en el sector público para lograr los objetivos y metas establecidos por el gobierno y garantizar

la eficiencia y eficacia en la prestación de servicios públicos a la sociedad. Drucker destaca la importancia de la transparencia, la responsabilidad y la participación ciudadana en la gestión pública para promover el bienestar social y el desarrollo sostenible. Para él, la gestión pública debe estar orientada hacia resultados y centrada en las necesidades y demandas de los ciudadanos.

### **1.3. Formulación del problema**

#### **1.3.1. Problema general**

¿Cómo se relaciona la auditoría de desempeño para la mejora de la gestión pública de los funcionarios en las entidades públicas del distrito de Yanacancha período 2022?

#### **1.3.2. Problemas específicos**

- a) ¿Qué relación existe entre la eficiencia en el uso de los recursos y la eficiencia y eficacia de los funcionarios en las entidades públicas del distrito de Yanacancha período 2022?
- b) ¿De qué manera el cumplimiento de objetivos se relaciona con la transparencia y rendición de cuentas de los funcionarios en las entidades públicas del distrito de Yanacancha periodo 2022?
- c) ¿Cuál es la relación que existe entre la calidad del trabajo y la innovación y adaptabilidad de los funcionarios en las entidades públicas del distrito de Yanacancha periodo 2022?

### **1.4. Formulación de objetivos**

#### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar cómo se relaciona la auditoría de desempeño para la mejora de la gestión pública de los funcionarios en las entidades públicas del distrito de Yanacancha período 2022.

### **1.4.2. Objetivos específicos**

- a) Determinar qué relación existe entre la eficiencia en el uso de los recursos y la eficiencia y eficacia de los funcionarios en las entidades públicas del distrito de Yanacancha período 2022.
- b) Determinar de qué manera el cumplimiento de objetivos se relaciona con la transparencia y rendición de cuentas de los funcionarios en las entidades públicas del distrito de Yanacancha periodo 2022.
- c) Determinar cuál es la relación que existe entre la calidad del trabajo y la innovación y adaptabilidad de los funcionarios en las entidades públicas del distrito de Yanacancha periodo 2022.

### **1.5. Justificación de la investigación**

#### **Justificación teórica.**

Desde el punto de vista teórico, La realización de una investigación sobre la auditoría de desempeño para la mejora de la gestión pública de los funcionarios en las entidades públicas se justifica por varias razones teóricas fundamentales:

Importancia de la rendición de cuentas: La rendición de cuentas es un principio clave de la gestión pública, que garantiza que los funcionarios públicos sean responsables de sus acciones y resultados. La auditoría de desempeño se presenta como una herramienta efectiva para evaluar y monitorear el desempeño de los funcionarios, lo que contribuye a fortalecer la rendición de cuentas en las entidades públicas.

Mejora de la eficiencia y efectividad: La auditoría de desempeño tiene como objetivo identificar áreas de mejora y promover prácticas eficientes en la gestión pública. Al evaluar el desempeño de los funcionarios, se pueden identifi-

car debilidades y establecer medidas correctivas para optimizar los procesos, mejorar la toma de decisiones y lograr una gestión más efectiva en las entidades públicas.

Promoción de la transparencia y la confianza: La auditoría de desempeño transparente y objetiva en las entidades públicas contribuye a generar confianza entre los ciudadanos. Al proporcionar una evaluación imparcial del desempeño de los funcionarios y de las actividades gubernamentales, se fomenta la transparencia y se fortalece la confianza en el sistema de gestión pública.

Desarrollo de capacidades y profesionalismo: La auditoría de desempeño puede impulsar el desarrollo de capacidades y el profesionalismo de los funcionarios públicos. Al establecer criterios claros y transparentes para evaluar el desempeño, se pueden identificar las necesidades de capacitación y desarrollo profesional, lo que promueve una fuerza laboral más competente y comprometida en las entidades públicas.

Adaptación al entorno cambiante: Las entidades públicas se enfrentan a desafíos constantes debido a los cambios en el entorno social, político y económico. La auditoría de desempeño permite evaluar y adaptar las prácticas de gestión pública para hacer frente a estos cambios y garantizar la eficacia y la eficiencia en la prestación de servicios públicos.

En conclusión, la investigación sobre la auditoría de desempeño para la mejora de la gestión pública de los funcionarios en las entidades públicas se justifica teóricamente debido a su relevancia para fortalecer la rendición de cuentas, mejorar la eficiencia y efectividad, promover la transparencia y la confianza, desarrollar capacidades y adaptarse a un entorno cambiante. Estos fundamentos

teóricos respaldan la necesidad de investigar y promover la implementación efectiva de la auditoría de desempeño en el ámbito de la gestión pública.

### **Justificación metodológica**

Para lograr el objetivo de estudio, se elaboró el instrumento: para la variable 1: Auditoría de desempeño 2: Gestión pública. Este instrumento, antes de su aplicación en la muestra poblacional, serán puestos a consideración de tres expertos, de los cuales uno metodólogo y dos temáticos. Asimismo, pasaran la prueba estadística de confiabilidad y validez.

### **Justificación práctica**

Asimismo, los resultados de la investigación ayudaran a resolver el problema que es materia de investigación y a plantear estrategias metodológicas que al ser aplicadas ayudan a solucionar esa dificultad. Esto significa que los responsables de la población de estudio son quienes tomaran las decisiones pertinentes para menguar el problema.

## **1.6. Limitaciones de la investigación**

### **Factor externo**

La situación de emergencia sanitaria del COVID 19.

### **Factor interno**

Asesor temático

Corrector de textos originales.

Falta de un centro de consultoría en estadísticas.

## CAPITULO II

### MARCO TEORICO

#### 2.1. Antecedentes de estudio

##### 2.1.1. Antecedentes internacionales.

MIJARES (2015) en su trabajo denominado “La auditoría de desempeño como herramienta de la buena gestión pública” concluye a:

- *“Pues bien, esta experiencia que acabo de narrar, da luces sobre la importancia y enfoque de las auditorías de desempeño, que van más allá de los números programados contra realizados y del cumplimiento de normas.*
- *En resumen, a pesar de que el programa no logró alcanzar su objetivo principal de aumentar las unidades económicas tecnificadas, se observó que los créditos otorgados sí beneficiaron a los agricultores al incrementar su rendimiento agrícola y sus ingresos. Sin embargo, se reconoció que durante la implementación del programa se presentaron deficiencias que desviaron los recursos hacia otros fines diferentes a los planteados inicialmente, lo que significa que no se resolvió el problema original. En última instancia, se destaca la importancia de la auditoría de desempeño como una herramienta*



*para identificar desviaciones en las políticas o programas y corregirlas, e incluso eliminar acciones gubernamentales que carecen de sentido.*

- *El estudio de Castillejos (2019) analizó la implementación de auditorías de desempeño en países latinoamericanos a través de un enfoque comparativo basado en datos obtenidos de sitios web y opiniones de instituciones de auditoría superior. El objetivo principal fue examinar si factores políticos y económicos afectan la implementación de este tipo de auditoría y determinar el estado actual de las auditorías de desempeño en América Latina.*

Para llevar a cabo el estudio, se utilizó un método de análisis descriptivo que consistió en revisar los informes publicados por las instituciones de auditoría superior en sus sitios web. Con base en los resultados obtenidos, se concluyó que las auditorías de desempeño en países latinoamericanos se consideran poco desarrolladas, debido a las dificultades causadas por las políticas y situaciones económicas que impiden la adopción de técnicas avanzadas de gestión pública.

Los hallazgos también revelaron que las auditorías de desempeño requieren una mayor adaptación cuando se implementan reformas en el sector público de un país occidental. Además, se identificó la necesidad de reformas adicionales en contabilidad de costos y medición de desempeño para mejorar las entidades auditadas.

Se determinó que la economía, eficiencia y eficacia son atributos centrales de las auditorías de desempeño, y que su implementación está vinculada con el grado de implementación de las recomendaciones realizadas por los auditores. Los países latinoamericanos que muestran un mayor impulso en las auditorías de desempeño son aquellos que reciben un mayor número de recomendaciones de los auditores.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales.**

La auditoría de desempeño se ha convertido en una herramienta clave para mejorar la eficacia y eficiencia de los procesos de selección y adquisiciones en instituciones públicas, como lo demuestran varios estudios realizados en Perú. Estas auditorías buscan optimizar la gestión y asegurar el cumplimiento de las normas y regulaciones en la administración de recursos públicos. (Quiroz, 2018).

El enfoque de la nueva gestión pública se ha orientado hacia la búsqueda de eficiencia y mejora de los procesos, así como la calidad de los servicios brindados a la población. Sin embargo, se ha observado que algunas instituciones aún tienen limitaciones en términos de organización interna, capacidad del personal, infraestructura y calidad de la información disponible, lo que afecta la efectividad de las auditorías de desempeño en los procesos críticos. (García y Monzón, 2017).

En el caso específico de la Municipalidad Provincial de Huamanga, se ha demostrado que la auditoría de desempeño tiene un impacto positivo en la gestión de las adquisiciones, permitiendo mejorar la calidad de los bienes y servicios administrados y facilitando la provisión de bienes y servicios de calidad. Esto demuestra la importancia de aplicar la auditoría de desempeño en los procedimientos de adquisiciones y su influencia en una gestión óptima de la institución. (Martínez, 2018).

## **2.2. Bases teóricas – científicas**

### **2.2.1. Auditoría de desempeño.**

Según lo establecido en la Directiva N° 008-2016-CG/GPROD y el Manual de Auditoría de Desempeño, la auditoría de desempeño es un examen de la eficacia, eficiencia, economía y calidad de la producción y entrega de bienes y

servicios de las entidades públicas con el objetivo de alcanzar resultados en beneficio del ciudadano. Esta auditoría busca mejorar la gestión pública, considerando el impacto positivo en el bienestar del ciudadano, promoviendo la implementación de una gestión por resultados y la rendición de cuentas. Además, adopta un enfoque orientado a problemas, identificando y analizando las causas principales desde diferentes dimensiones y formulando recomendaciones para su implementación mediante acciones de mejora correspondientes.

En comparación con las auditorías tradicionales, las auditorías de desempeño tienen características distintivas. Mientras que las auditorías de cumplimiento siguen patrones fijos, las auditorías de desempeño tienen mayor flexibilidad en la elección de los sujetos, objetos de auditoría, métodos de trabajo y comunicación de conclusiones debido a la variedad y complejidad de los problemas. Las auditorías de desempeño emplean una amplia selección de métodos de evaluación e investigación, especialmente en las ciencias sociales. (Castin, 2004, p. 56).

### **2.2.2. La auditoría de desempeño y la cadena de valor.**

Las auditorías de desempeño se centran en analizar la estructura de la intervención pública. Esta estructura se basa en una cadena de valor que incluye insumos, actividades, productos, resultados específicos y resultados finales. Los insumos son los recursos necesarios para llevar a cabo una actividad, ya sean recursos humanos, financieros u otros. La actividad es la acción que transforma estos insumos en un bien o servicio público, en conjunto con otras actividades relacionadas. Este bien o servicio público se denomina producto y se entrega con el fin de solucionar un problema identificado en una población objetivo, lo que se denomina resultado específico. A su vez, este resultado específico contribuirá

al logro de un objetivo de política nacional, denominado resultado final. Es importante tener en cuenta que el proceso de producción y entrega de bienes y servicios cuenta con el respaldo de los sistemas administrativos.

### **2.2.3. Experiencias *internacionales útiles para las auditorías de desempeño en Perú.***

La modernización del Estado implica la modernización de los mecanismos de control, especialmente en lo que se refiere a la eficacia de las organizaciones estatales en el cumplimiento de su misión de beneficio común. Para lograr una gestión exitosa, es fundamental contar con sistemas de control eficaces. En este sentido, se presentan experiencias de 6 países, incluyendo 3 de América Latina, que son pioneros en la modernización del control gubernamental con un enfoque en el desempeño. Se describe brevemente los entes responsables de realizar las auditorías de desempeño en cada país y su propósito principal. Además, se detallan los diferentes tipos de auditorías realizadas en cada país, centrándose especialmente en las auditorías de desempeño, que son el enfoque principal de este estudio. Aunque la Contraloría General de la República (CGR) principalmente utiliza la auditoría de cumplimiento para evaluar el cumplimiento de las funciones de las organizaciones estatales establecidas en la normativa, es importante tener en cuenta que muchos países han avanzado en la aplicación de metodologías orientadas a resultados, lo que ha llevado a la implementación de nuevos sistemas de control con el objetivo de mejorar los servicios a los ciudadanos.

**Tabla 1:** Entidades de fiscalización y su principal propósito como órgano de fiscalización

País	Australia	Reino Unido	Nueva Zelanda	Colombia	México	Chile
Ente asignado de control - realización de auditorías	Oficina Nacional de Auditoría Australiana (ANAO, por sus siglas en inglés)	Oficina Nacional de Auditoría (NAO, por sus siglas en inglés)	Oficina de Auditoría General	Contraloría General de la República de Colombia	Auditoría Superior de la Federación (ASF)	Contraloría General de la República de Chile
Propósito	Impulsar la rendición de cuentas y la transparencia a través de servicios de auditoría cuyos informes son independientes al Parlamento y al Ejecutivo, siendo uno de los objetivos centrales la mejora del desempeño.	- Examinar y analizar el gasto público en representación del Parlamento. - Emitir informes sobre la gestión de los recursos públicos basados en los principios de economía, eficiencia y efectividad.	Velar por el sistema de control gubernamental, garantizando al Parlamento y a la población que las organizaciones estatales realizan una adecuada rendición de cuentas de los recursos públicos.	Velar por el buen uso de los recursos y bienes públicos, así como contribuir a la modernización del Estado a través de líneas de mejoramiento continuo en las entidades del sector público.	Verificar el cumplimiento de los objetivos contenidos en las políticas y programas gubernamentales, el adecuado desempeño de las entidades fiscalizadas, y el correcto manejo tanto del ingreso como del gasto público.	Velar por el cumplimiento de las normas jurídicas, el resguardo del patrimonio público y respeto del principio de probidad administrativa

**Tabla 2:** Experiencias internacionales útiles para la auditoría de gestión en Perú

País	Australia	Reino Unido	Nueva Zelanda	Colombia	México	Chile
Tipos de auditorías realizadas	- Financieras. - Desempeño.	- Financiera. - Value for money o de desempeño	- Financieras. - Desempeño. - Locales.	- Regular. - Especial.	- Integrales. - Específicas. - Seguimiento. - Desempeño.	- Cumplimiento. - Financiera.
Enfoque al desempeño por país	A través de las auditorías de desempeño cada sector y entidad gubernamental es examinado en función de: - Eficiencia, eficacia, economía y calidad: ¿Se cumple con los estándares relevantes de auditoría y requerimiento profesional? ¿Se cumple con las políticas y procedimientos de control de calidad? - Mejoras de las prácticas de gestión ¿Qué mejoras podrían realizarse a partir	A través de las auditorías de desempeño se mide la eficacia, economía y eficiencia del gasto público en la aplicación de una política específica. La pregunta base que conduce a cada auditoría de desempeño es: ¿Se ha logrado un uso óptimo de los recursos	A través de las auditorías de desempeño se evalúan uno o más de los siguientes aspectos de desempeño, de acuerdo al proceso de planificación anual de la Oficina de Auditoría General: efectividad, eficiencia y economía (3 E). Los hallazgos, conclusiones y recomendaciones son informados al Parlamento.	Entre los instrumentos de desempeño con los que cuentan las auditorías especiales, se encuentran: Indicadores de desempeño clasificados por eficiencia, eficacia y economía.	Los requerimientos fundamentales para realizar las auditorías de desempeño son: Indicadores de desempeño: clasificados por eficacia, eficiencia, economía y calidad. Se definen cuatro tipos frecuentes de evaluación de programas en la auditoría al desempeño: - Evaluación de procesos - Evaluación de productos - Evaluación del influjo	Chile cuenta DIPRES (Dirección de Presupuestos), organismo técnico encargado de velar por una asignación y uso eficiente de los recursos públicos en el marco de la política fiscal, mediante la aplicación de sistemas e instrumentos de gestión financiera, programación y control de gestión”.

	de la evaluación de las prácticas de gestión?	para alcanzar los resultados esperados?			- Evaluación costo-beneficio y eficacia	
--	---	---	--	--	---	--

#### **2.2.4. Entidades de fiscalización superior y el control por resultados.**

Según la Contraloría General de la República de Costa Rica en 2010, todas las Entidades Fiscalizadoras Superiores (EFS) de la región han ampliado sus acciones más allá del control de legalidad y manejo financiero-contable, para incluir también el control de eficiencia. Sin embargo, en el caso de las EFS de Chile, esto se realiza a través de exámenes y recomendaciones basados en los enfoques mundiales de control interno (COSO y COSO ERM).

Esto explica por qué las EFS de la OLACEFS realizan no solo auditorías financiero-contables y de legalidad, sino también auditorías de gestión que tienen como objetivo principal controlar la eficacia, eficiencia y economía de la gestión. Estas auditorías de gestión tienen características distintivas en comparación con las auditorías tradicionales. A diferencia de las auditorías de regularidad, que siguen patrones relativamente fijos, las auditorías de gestión tienen más flexibilidad en la elección de los sujetos, los objetos de la auditoría, los métodos de trabajo y la forma de comunicar las conclusiones.

Las auditorías de gestión utilizan una amplia gama de métodos de evaluación e investigación en diferentes campos del conocimiento, especialmente en las ciencias sociales. El criterio principal para la selección del objeto de la auditoría es la capacidad de agregar valor a través de la mejora de la gestión. Otros criterios a considerar en las auditorías de gestión son la materialidad, pertinencia y vulnerabilidad.



**Tabla 3:** Tipos de Indicadores

Tipo de Indicadores	Definición
Economía	"Conforme a las directrices de auditoría, economía implica minimizar el gasto de los recursos empleados en una actividad, manteniendo la calidad necesaria. La evaluación de la economía solo es posible si existe un criterio razonable o motivos suficientes para llevarla a cabo. Esto se relaciona con la habilidad de una institución para administrar de manera eficiente los recursos financieros que tiene a su disposición". (OLACEFS).
Eficiencia	"La relación entre eficiencia y economía es estrecha. También en esta situación, el enfoque principal se refiere a los recursos utilizados. La pregunta fundamental es si se han utilizado los recursos de manera eficiente o satisfactoria, o si hubiera sido posible alcanzar los mismos objetivos, en términos de calidad y tiempo, utilizando menos recursos." (OLACEFS).
Eficacia	"La eficacia se refiere principalmente a la consecución de objetivos y está relacionada con los resultados obtenidos en comparación con los objetivos establecidos. Se compone de dos aspectos: determinar si los objetivos políticos se han cumplido y si esto puede atribuirse a las políticas implementadas." (OLACEFS).
Calidad	"Cuán oportunos y accesibles a los usuarios son los bienes y servicios entregados" (CEPAL).

### **2.2.5. Objetivos de la evaluación de desempeño.**

Los objetivos de la evaluación del desempeño son los siguientes:

- 1) Producir un informe integral sobre la gestión realizada por la administración, evaluando su eficiencia, eficacia, economía y equidad durante un período de tiempo determinado.
- 2) Identificar el objetivo social de la entidad y evaluar el grado de cumplimiento de las metas y objetivos establecidos, midiendo la eficacia con la que se logran los resultados deseados en términos de cantidad y calidad.
- 3) Determinar quiénes fueron los receptores de la acción económica y cómo se distribuyeron los costos y beneficios entre los diferentes agentes económicos, asegurando la equidad en las decisiones.

- 4) Verificar si se asignaron correctamente los recursos humanos, físicos y financieros para maximizar los resultados, asegurando una gestión económica óptima.
- 5) Determinar si los costos incurridos por la entidad fueron mínimos para lograr sus objetivos en términos de calidad y cantidad, evaluando su eficiencia en la producción de bienes y servicios.

La evaluación del desempeño se realiza analizando el contexto general y determinando resultados específicos al integrar los diferentes factores que influyen en la gestión de la entidad. Se verifica el cumplimiento de los planes y programas, se enfoca en la actividad productiva en contraposición a la especulativa, se identifican las potencialidades de generación de riqueza de la entidad, se calculan índices específicos para evaluar las variaciones internas, y se diseñan indicadores y tableros de diagnóstico para evaluar la gestión a largo plazo. La metodología de evaluación es flexible y adaptable a los cambios internos y externos.

#### **2.2.6. Mejora continua de procesos.**

Se hace necesario que las organizaciones implementen auditorías internas que promuevan la mejora continua en todos los aspectos de su funcionamiento. La auditoría interna debe realizar sus propias mejoras y también brindar asesoramiento a otras áreas de la organización para promover la mejora continua en los procesos de control interno. Además, la auditoría interna debe evaluar objetivamente el desempeño de la organización y opinar sobre la seguridad en la consecución de los objetivos, identificando riesgos y ofreciendo recomendaciones para corregir desviaciones.

Cada organización tiene su propia cultura y forma única de llevar a cabo sus actividades, ya sean permanentes o eventuales.

La mejora continua es una filosofía que busca optimizar y aumentar la calidad de un producto, proceso o servicio. Su objetivo principal es alcanzar la excelencia a través de un proceso constante de mejora en diversos aspectos, como las capacidades del personal, la eficiencia de los procesos, las relaciones con los clientes y entre los miembros de la organización, así como con la sociedad en general. Todo aquello que se pueda mejorar en una organización y que redunde en una mejora de la calidad del producto o servicio, contribuye a la satisfacción del cliente. En términos técnicos, la mejora de la calidad puede lograrse a través de avances tecnológicos o mediante mejoras en los procesos de producción. Al momento de realizar mejoras, es importante concentrarse en aspectos específicos y no dispersar los esfuerzos. (Espinoza Cruz, s.f.).

Cabrera, H. (s.f.), Afirmando que la implementación de procesos de mejora es una forma efectiva de generar cambios positivos que resulten en ahorros tanto para la empresa como para los clientes. Esto se debe a que los errores en la calidad implican pérdidas económicas. La clave del éxito de estos procesos radica en establecer una política de calidad adecuada, que defina con precisión lo que se espera de los empleados y de los productos o servicios ofrecidos a los clientes. Esta política requiere el compromiso de todos los miembros de la organización y debe ser redactada de manera que pueda aplicarse a cualquier empleado y a la calidad de los productos o servicios. Asimismo, es esencial establecer estándares de calidad claros. La mejora continua aporta un valor significativo tanto para la alta dirección como para los empleados, ya que les exige utilizar su capacidad intelectual y profesional diariamente, pero también les brinda oportunidades para mejorar y demostrar sus habilidades y competencias.

El éxito en el proceso de mejora se basa en establecer una política de calidad sólida que defina claramente las expectativas tanto para los empleados como para los productos o servicios que se ofrecen a los clientes. Todos los miembros de la organización deben comprometerse con esta política, que debe ser redactada de forma que pueda aplicarse a todas las actividades y garantizar la calidad de los productos o servicios de la empresa. Es fundamental establecer estándares claros de calidad. (Cabrera, s.f.).

## **2.2.7. Indicadores al desempeño.**

### **2.2.7.1. Concepto de indicador de desempeño.**

Una descripción general de un indicador de desempeño es la siguiente: "Los indicadores de desempeño son unidades de medida que permiten realizar un seguimiento periódico y una evaluación de las variables clave de una organización. Estos indicadores se comparan en el tiempo con referentes externos o internos para determinar el grado de avance hacia los objetivos establecidos". (Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas. AECA, 2002).

El indicador tiene dos funciones principales: una descriptiva, que brinda información sobre el estado real de una acción pública o programa, y una valorativa, que agrega un juicio de valor objetivo sobre si el desempeño es adecuado o no.

Es importante tener claridad sobre la dirección del indicador, ya que si no se sabe hacia dónde debe moverse, se considera un indicador pobre.

Los indicadores de desempeño son instrumentos de medición que evalúan el cumplimiento de objetivos establecidos y buscan mejorar la gestión a través de la evaluación del desempeño.

La calidad y utilidad del indicador dependen de la claridad y relevancia de la meta asociada, y es necesario establecer los objetivos previamente.

El indicador proporciona un valor de comparación que está relacionado con una meta específica. Debe estar enfocado en aspectos clave y relacionados con los objetivos o propósitos de la institución.

Los indicadores permiten evaluar el desempeño en términos de eficiencia, eficacia, calidad y economía, y tienen diversas ventajas, como la mejora de la coordinación entre los servicios públicos y la Dirección de Presupuestos, la información cualitativa y cuantitativa sobre el desempeño que reciben el Parlamento y la construcción de sistemas de reconocimiento institucional e individual.

Además, generan confiabilidad en la gestión institucional y ayudan a eliminar trámites innecesarios.

#### **2.2.7.2. Necesidad de establecer indicadores.**

La relación entre los indicadores de rendimiento y los objetivos de las instituciones es estrecha, ya que algunos pueden ser seguidos y medidos directamente sin la necesidad de indicadores adicionales, mientras que otros requieren la definición y cuantificación de indicadores para evaluar su logro o grado de cumplimiento.

### **2.2.7.3. Algunos indicadores de desempeño.**

Los indicadores estratégicos son parámetros utilizados para medir el cumplimiento de los objetivos de instituciones, programas y políticas gubernamentales, teniendo en cuenta las prioridades establecidas.

Los indicadores de gestión proporcionan información sobre las funciones y procesos clave de las instituciones para evaluar su desempeño.

Los indicadores de servicio se utilizan para medir el grado de cumplimiento de los estándares establecidos para los servicios ofrecidos.

Los indicadores de impacto o resultados cuantifican el logro de los objetivos estratégicos y evalúan los efectos de los productos o servicios en el público objetivo.

Los indicadores de cobertura miden el alcance de los objetivos estratégicos en términos de la población o universo objetivo.

Los indicadores de calidad evalúan las características o atributos de los productos o servicios ofrecidos por las instituciones.

Los indicadores de eficiencia miden la productividad en relación con los recursos utilizados para generar servicios.

### **2.2.8. Gestión Pública.**

La especialidad que se centra en la eficiente administración de los recursos estatales para satisfacer las necesidades de la ciudadanía y promover el desarrollo del país es la Gestión Pública. Consiste en utilizar los medios disponibles, como recursos humanos, materiales y financieros, para transformarlos en bienes y servicios concretos.

La Gestión Pública implica que las entidades gubernamentales trabajen para alcanzar sus objetivos y metas, establecidas a través de políticas gubernamentales. Es importante que las gestiones gubernamentales ofrezcan servicios de calidad que impacten positivamente en los ciudadanos, y la Gestión Administrativa desempeña un papel crucial en esto. Una buena Gestión Pública implica tener en cuenta las necesidades y opiniones de la ciudadanía, así como monitorear los resultados de la gestión de manera transparente. Para lograr una gestión pública de calidad, es necesario medir los resultados en función de la satisfacción de los usuarios y tener metas cuantificables que aborden los intereses y necesidades de la sociedad.

#### **2.2.9. Dimensiones de la gestión pública.**

##### **a. Plan Estratégico institucional.**

En términos simples, un Plan Estratégico es un documento que define y guía las acciones y decisiones de una entidad pública. Su elaboración se basa en la gestión por objetivos, y tiene como objetivo principal dar coherencia a las acciones de gobierno y asegurar que se cumplan los intereses públicos establecidos en la constitución del país. En resumen, el plan estratégico es como una "carta de navegación" que define la estrategia, políticas, metas y objetivos de una nación.

Según, Briceño & Távora (2018, pág. 17) La Gestión Estratégica de una ciudad implica fomentar y facilitar la colaboración entre los diversos actores urbanos, aquellos con la capacidad de transformar la ciudad, para diseñar y ejecutar una estrategia conjunta y sinérgica.

Esto implica impulsar la realización de los proyectos principales que impulsen el desarrollo y transformación de la ciudad.

Según Mendoza (2013), un plan estratégico es una herramienta para guiar la gestión de una entidad pública y debe contener los siguientes elementos:

- **Misión:** Define la esencia de la entidad, indicando qué se hace, a quién se dirige los esfuerzos y en qué se diferencia de otras organizaciones.
- **Visión:** Representa el punto en el futuro al que se aspira llegar, lo que se desea lograr a largo plazo. Una visión efectiva debe ser motivadora para todos los miembros del equipo u organización.
- **Objetivos Estratégicos:** Son los resultados específicos que la organización pretende alcanzar a través del cumplimiento de su misión. Los objetivos estratégicos se establecen a nivel estratégico y definen las metas que la organización busca alcanzar en un periodo determinado. Estos objetivos determinan las prioridades de la estrategia organizacional.
- **Políticas de Calidad:** Son directrices que permiten a los miembros de la organización canalizar sus iniciativas y fomentar el trabajo en equipo, para alinear esfuerzos y coordinar acciones en la misma dirección. Estas políticas son fundamentales para cumplir los objetivos establecidos por la administración. (Sotomayor, 2006, pág. 5).



## **b. Plan operativo institucional.**

- ◆ El plan operativo institucional es un instrumento de gestión que se utiliza para programar las actividades a corto plazo de los diferentes órganos del gobierno, ya sea a nivel nacional, regional o local. Este plan desagrega los objetivos estratégicos y las políticas definidas por la gestión municipal en programas, actividades, metas y proyectos específicos, con el fin de poner en marcha el Plan de Desarrollo Institucional.
- ◆ El plan operativo se complementa con el presupuesto municipal y tiene varias etapas, como la planificación, la programación y el seguimiento y evaluación de las actividades. En la planificación se establecen los pasos a seguir y los objetivos a alcanzar, en la programación se asignan las responsabilidades a cada parte involucrada y en el seguimiento y evaluación se analiza el desempeño y se utilizan los recursos de manera eficiente. Además, para que el plan operativo sea eficiente, es necesario que todas las partes cumplan con normas como la efectividad, la eficiencia, la responsabilidad, la oportunidad y la rentabilidad.

## **2.3. Definición de términos básicos**

### **Auditoría de desempeño.**

Según el autor Michael E. Porter, la auditoría de desempeño "es un examen sistemático y objetivo de cómo se están logrando los objetivos estratégicos de una organización, incluyendo su eficacia y eficiencia, el cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables, y la forma en que se está utilizando y administrando los recursos". En resumen, la auditoría de desempeño es un proceso de

evaluación que tiene como objetivo identificar áreas de mejora y determinar si se están alcanzando los resultados esperados.

### **Gestión pública.**

Una definición de gestión pública según el autor Peter Drucker sería: "La gestión pública es el ejercicio de control y dirección de los recursos y procesos necesarios para lograr los objetivos y metas de una organización pública, maximizando su eficiencia y eficacia en beneficio de la sociedad".

### **Auditoría.**

Según el autor Johnstone, la auditoría se define como "un examen sistemático de los estados financieros, registros y operaciones de una entidad, con el propósito de expresar una opinión sobre la razonabilidad de dichos estados financieros y la eficacia con la que la entidad ha utilizado sus recursos".

### **Funcionarios.**

Según el autor Luis Alberto Romero en su libro "Introducción a la historia de los partidos políticos en Argentina", los funcionarios son aquellos individuos que ocupan cargos en la administración pública, ya sea en el gobierno central, en los gobiernos provinciales o en las municipalidades. Estos funcionarios son designados o electos para ejercer funciones de gobierno y administración, con el objetivo de llevar a cabo las políticas públicas establecidas por el poder ejecutivo y legislativo del país. Los funcionarios suelen tener responsabilidades específicas en áreas como la salud, la educación, la seguridad, la economía, entre otras, y deben cumplir con requisitos y deberes establecidos legalmente.

### **Entidades públicas.**

Según el autor Carlos Matus, las entidades públicas son organismos gubernamentales encargados de la gestión y prestación de servicios públicos a la

ciudadanía. Estas entidades tienen la responsabilidad de llevar a cabo políticas y programas de interés general, y su funcionamiento se rige por el principio de legalidad y transparencia en el uso de los recursos públicos. Además, Matus menciona que las entidades públicas deben estar orientadas hacia el cumplimiento de los objetivos y metas establecidos en los planes de desarrollo del país, contribuyendo así al bienestar de la sociedad.

### **Eficacia.**

La eficacia, según el autor Peter Drucker, se refiere a la capacidad de lograr los resultados deseados o los objetivos establecidos. Es la habilidad de hacer las cosas correctas de manera efectiva, enfocando los recursos y esfuerzos en alcanzar los resultados esperados. La eficacia implica la toma de decisiones acertadas y la ejecución exitosa de acciones que permitan cumplir con las metas establecidas. En resumen, la eficacia se basa en lograr los resultados adecuados de la manera más eficiente posible.

### **Eficiencia.**

La eficiencia se refiere a la capacidad de lograr los resultados deseados con la menor cantidad de recursos utilizados. En otras palabras, se trata de hacer más con menos. La eficiencia implica optimizar los procesos y maximizar la productividad, minimizando los costos y el desperdicio de recursos. También implica la capacidad de cumplir con los objetivos establecidos en el tiempo previsto y de manera efectiva. En resumen, la eficiencia se refiere a la capacidad de utilizar los recursos disponibles de manera óptima para lograr los resultados deseados.

### **Economía.**

Esta definición fue propuesta por el economista estadounidense Lionel Robbins, quien considera que la economía se centra en analizar cómo se utilizan

los recursos disponibles de manera eficiente para satisfacer las necesidades y deseos de la sociedad.

En esta definición se destaca la importancia de la escasez de recursos, debido a que no hay suficientes recursos para satisfacer todas las necesidades y deseos de las personas. Asimismo, se hace hincapié en la toma de decisiones, ya que los agentes económicos deben tomar elecciones sobre cómo utilizar los recursos limitados.

## **2.4. Formulación de hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis general**

Existe una relación entre la auditoría de desempeño para la mejora y la gestión pública de los funcionarios en las entidades públicas del distrito de Yanacancha período 2022.

### **2.4.2. Hipótesis específicas**

- a) Existe una relación entre la eficiencia en el uso de los recursos y la eficiencia y eficacia de los funcionarios en las entidades públicas del distrito de Yanacancha período 2022.
- b) Existe una relación entre el cumplimiento de objetivos y la transparencia y rendición de cuentas de los funcionarios en las entidades públicas del distrito de Yanacancha periodo 2022.
- c) Existe una relación entre la calidad del trabajo y la innovación y adaptabilidad de los funcionarios en las entidades públicas del distrito de Yanacancha periodo 2022.

## **2.5. Identificación de variables.**

**Primera variable:** Auditoría de desempeño.

**Segunda variable:** Gestión pública.

## **2.6. Definición operacional de variables e indicadores**

### **Primera variable.**

Auditoría de desempeño.

### **Dimensiones.**

Eficiencia en el uso de los recursos.

Cumplimiento de objetivos.

Calidad de trabajo.

### **Indicadores**

1. = Presupuesto utilizado.
2. = Tiempo de ejecución.
3. = Utilización de personal.
4. = Porcentajes de logros de objetivos.
5. = Rendimiento.
6. = Impacto.
7. = Precisión.
8. = Cumplimiento de estándares.
9. = Satisfacción del cliente o usuario.

### **Variable dependiente.**

Gestión pública.

### **Dimensiones.**

Eficiencia y eficacia.

Transparencia y rendición de cuentas.

Innovación y adaptabilidad.

### **Indicadores**

- 1 = Consumo de recursos.

2 = Cumplimiento de objetivos.

3 = Satisfacción del cliente.

4 = Disponibilidad de información.

5 = Cumplimiento normativo.

6 = Informe de rendición de cuentas.

7 = Porcentaje de presupuesto dedicado a la innovación.

8 = Tasa de implementación de ideas.

9 = Capacidades de aprendizaje.

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTIGACION**

#### **3.1. Tipo de investigación**

Según la naturaleza de la investigación, el problema y objetivos planteados, se trata de una investigación de carácter práctico o aplicado.

#### **3.2. Nivel de investigación**

El presente trabajo de investigación es de nivel correlacional.

#### **3.3. Métodos de investigación**

El método analítico fue utilizado en nuestro trabajo de investigación como una ruta o recurso para buscar la verdad, enseñarla y demostrarla.

#### **3.4. Diseño de investigación**

La investigación se llevó a cabo utilizando un diseño no experimental de tipo transversal. Esto significa que no se manipularon intencionalmente variables, sino que se observaron fenómenos tal como ocurren en su contexto natural y después se analizaron.

### 3.5. Población y muestra

#### 3.5.1. Población.

La población está conformada por 60 funcionarios de las instituciones públicas del distrito de Yanacancha periodo 2022.

#### 3.5.2. Muestra.

La muestra para el proyecto de investigación se determinará con la siguiente formula utilizando un intervalo de confianza de 95%:

$$n = \frac{Z^2 pq N}{e^2 (N-1) + Z^2 pq}$$

Donde:

n= Tamaño de la muestra →?

Z= Valor crítico → 1.96

P= Proporción poblacional de ocurrencia de un evento → 0.50

Q=Proporción poblacional de no ocurrencia de un evento → 0.50

N=Población → 60

E=Error muestral → 0.05

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.50) (0.50) \times (60)}{(0.05)^2 (60-1) + (1.96)^2 (0.50) (0.50)}$$

$$n = 44$$

Donde obtenemos como resultado 44 funcionarios de las entidades públicas.



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

Sánchez & Reyes (2006) afirmaron que la recolección de datos es un medio por el cual los investigadores recopilan información sobre un fenómeno en función de los objetivos de la investigación (p149). En nuestro estudio se utilizaron las siguientes técnicas e instrumentos:

#### **Técnicas de investigación.**

La encuesta.

#### **Instrumentos de investigación.**

El cuestionario.

### **3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación**

#### **Validez de contenido.**

Juicio de expertos.

#### **Validez del instrumento de medición auditoría de desempeño.**

P promedio = 0.002

P valor < 0.05

La prueba binomial indica que el instrumento de medición es válido en su contenido porque existe concordancia significativa entre los expertos toda vez que el valor de  $p < 0.05$ .

#### **Validez del instrumento de medición gestión pública.**

P promedio = 0.001

P valor < 0.05

La prueba binomial indica que el instrumento de medición es válido en su contenido porque existe concordancia significativa entre los expertos toda vez que el valor de  $p < 0.05$ .

## Confiabilidad.

Alpha de Cronbach.

### Confiabilidad del instrumento auditoría de desempeño

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	44	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	44	100,0

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,928	09

#### Tabla de valores de Cronbach

Coefficiente	Relación
0.00 a +/-0.20	Despreciable
0.20 a 0.40	Baja o ligera
0.40 a 0.60	Moderada
0.60 a 0.80	Marcada
0.80 a 1.00	Muy alta

## Interpretación

Según los resultados del análisis de confiabilidad, el coeficiente es de 0,928 puntos, según el rango del valor de Cronbach, se determina que el dispositivo bajo prueba tiene una coordinación interna extremadamente alta.

## Confiabilidad del instrumento gestión pública

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	44	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	44	100,0

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,952	09

### Tabla de valores de Cronbach

Coefficiente	Relación
0.00 a +/-0.20	Despreciable
0.20 a 0.40	Baja o ligera
0.40 a 0.60	Moderada
0.60 a 0.80	Marcada
0.80 a 1.00	Muy alta

### Interpretación

Según los resultados del análisis de confiabilidad el coeficiente es de 0.952 puntos, según el rango de valores de Cronbach se determina que el instrumento de medición tiene alta consistencia interna.

### 3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

SPSS Versión 25.

#### Análisis de datos.

Análisis inferencial.

### **3.9. Tratamiento estadístico**

Prueba de Chi cuadrada de Pearson.

### **3.10. Orientación ética filosófica y epistémica**

El trabajo de investigación cumplirá estrictamente con lo indicado en las indicaciones textuales de las Normas de Grado y Título de la Universidad Nacional Daniel A. Carrión, teniendo en cuenta los lineamientos éticos respecto del buen uso de las bibliografías fuente de información.

## CAPITULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. Descripción del trabajo de campo

Antes de implementar las técnicas y herramientas de recolección de datos, tomé los pasos necesarios para desarrollar las herramientas de recolección de datos y validarlas de acuerdo con procedimientos que requirieron una investigación exhaustiva y objetiva para probar las hipótesis para lograr los objetivos de este estudio.

**Cuestionario.** Se aplicaron a los funcionarios en las entidades públicas del distrito de Yanacancha en el periodo 2022, a través de preguntas agrupadas lógicamente, garantizando la equidad del proveedor de información y los datos empíricos bajo investigación en la encuesta actual. Las tecnologías y equipos seleccionados en el trabajo de campo se seleccionaron en consideración a la metodología de investigación utilizado en este trabajo.

#### **4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados**

Este capítulo tiene el propósito de presentar el proceso que conduce a la demostración de la hipótesis en la investigación “AUDITORÍA DE DESEMPEÑO PARA LA MEJORA DE LA GESTIÓN PÚBLICA DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS DEL DISTRITO DE YANACANCHA PERIODO 2022”.

Este capítulo comprende el cumplimiento de los siguientes objetivos:

- a) Determinar qué relación existe entre la eficiencia en el uso de los recursos y la eficiencia y eficacia de los funcionarios en las entidades públicas del distrito de Yanacancha período 2022.
- b) Determinar de qué manera el cumplimiento de objetivos se relaciona con la transparencia y rendición de cuentas de los funcionarios en las entidades públicas del distrito de Yanacancha periodo 2022.
- c) Determinar cuál es la relación que existe entre la calidad del trabajo y la innovación y adaptabilidad de los funcionarios en las entidades públicas del distrito de Yanacancha periodo 2022.

Los logros alcanzados en la realización de cada objetivo específico nos acercan al logro del objetivo general de la investigación. Cada objetivo específico representa una sección o parte del análisis general, lo que nos permite evaluar la hipótesis de trabajo con un nivel de significación elevado, para poder aceptarla o rechazarla.

## AUDITORÍA DE DESEMPEÑO

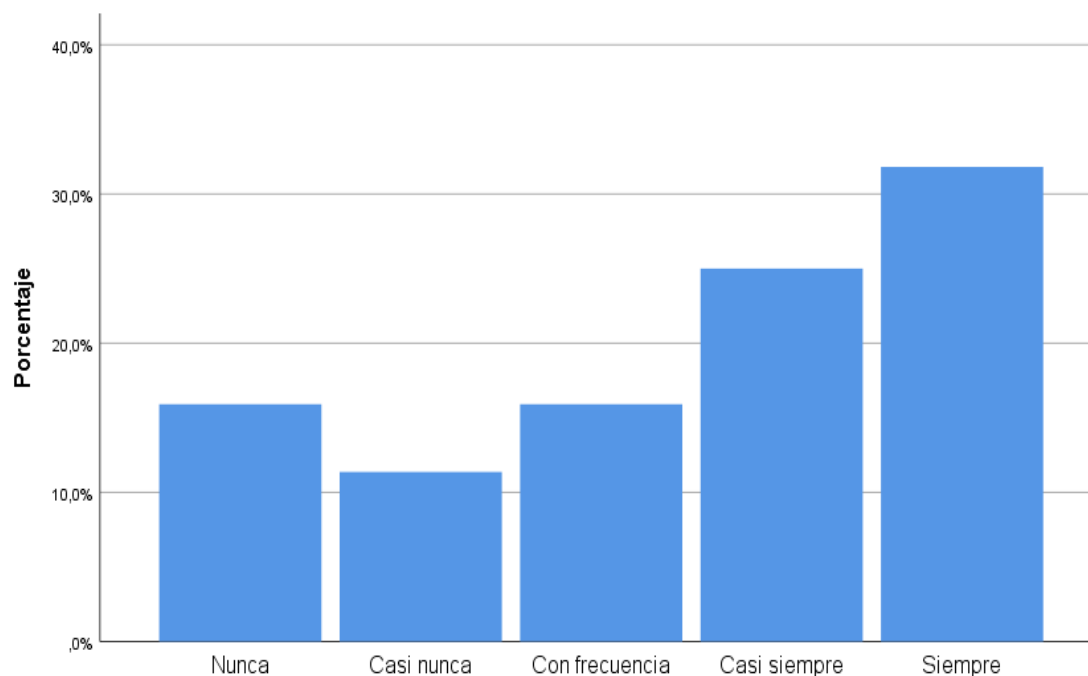
### 4.2.1. Presupuesto utilizado.

A la pregunta: ¿Contribuye tener en cuenta el presupuesto utilizado en la eficiencia en el uso de los recursos de los funcionarios en las entidades públicas?

**Cuadro 1: Presupuesto Utilizado**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	15,9	15,9	15,9
	Casi nunca	5	11,4	11,4	27,3
	Con frecuencia	7	15,9	15,9	43,2
	Casi siempre	11	25,0	25,0	68,2
	Siempre	14	31,8	31,8	100,0
	Total		44	100,0	100,0

**Gráfico 1**



### Interpretación:

El trabajo de campo continuo hizo posible establecer que, según los funcionarios en las entidades públicas del distrito de Yanacancha en el periodo 2022; el 32% en su mayoría señaló siempre contribuye tener en cuenta el presupuesto utilizado en la eficiencia en el uso de los recursos de los funcionarios en las entidades públicas, el 25% indicó casi siempre, el 16% indico con frecuencia, 11% indico casi nunca, y el 16% indico nunca.

#### 4.2.2. Tiempo de ejecución.

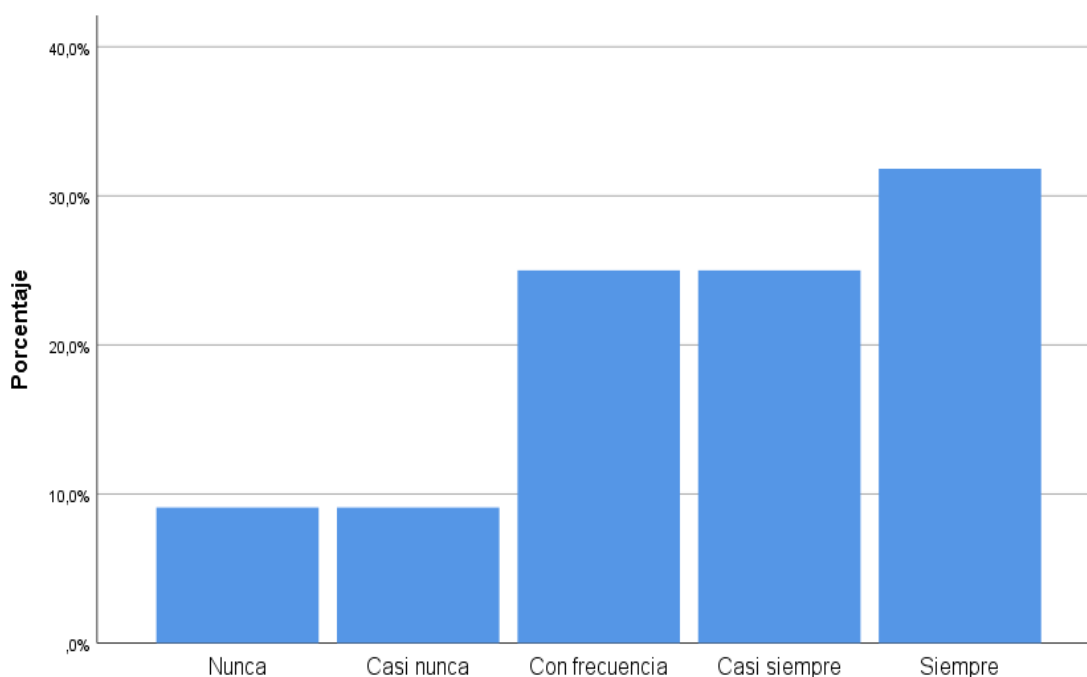
A la pregunta ¿Contribuye tener en cuenta el tiempo de ejecución en la eficiencia en el uso de los recursos de los funcionarios en las entidades públicas?

**Cuadro 2: Tiempo de Ejecución**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	9,1	9,1	9,1
	Casi nunca	4	9,1	9,1	18,2
	Con frecuencia	11	25,0	25,0	43,2
	Casi siempre	11	25,0	25,0	68,2
	Siempre	14	31,8	31,8	100,0
	Total		44	100,0	100,0



**Gráfico 2**



**Interpretación:**

El trabajo de campo permitió conocer que, según los funcionarios en las entidades públicas del distrito de Yanacancha en el periodo 2022; el 32 % en su mayoría señala contribuye tener en cuenta el tiempo de ejecución en la eficiencia en el uso de los recursos de los funcionarios en las entidades públicas, el 25 % indico casi siempre, el 25 % indico con frecuencia, el 09 % indico casi nunca y el 09 indica nunca.

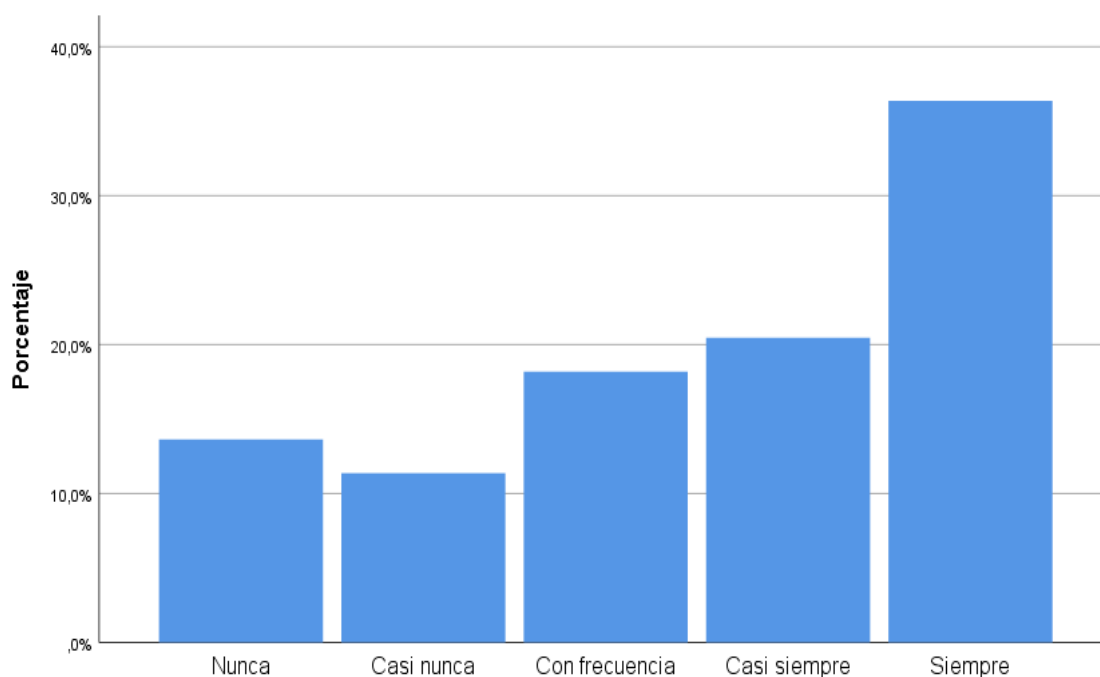
**4.2.3. Utilización del personal.**

A la pregunta ¿Contribuye tener en cuenta la utilización de personal en la eficiencia en el uso de los recursos de los funcionarios en las entidades públicas?

**Cuadro 3: Utilización de Personal**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	13,6	13,6	13,6
	Casi nunca	5	11,4	11,4	25,0
	Con frecuencia	8	18,2	18,2	43,2
	Casi siempre	9	20,5	20,5	63,6
	Siempre	16	36,4	36,4	100,0
	Total		44	100,0	100,0

**Gráfico 3**



**Interpretación:**

El trabajo de campo realizado ha permitido establecer que según los funcionarios en las entidades públicas del distrito de Yanacancha en el periodo 2022; 36% en su mayoría señalaron siempre contribuye tener en cuenta la utilización de personal en la eficiencia en el uso de los recursos de los funcionarios en las entidades públicas, 21% indicaron casi siempre, 18% indicaron con frecuencia, 11% indicaron casi nunca y 14% indicaron nunca.

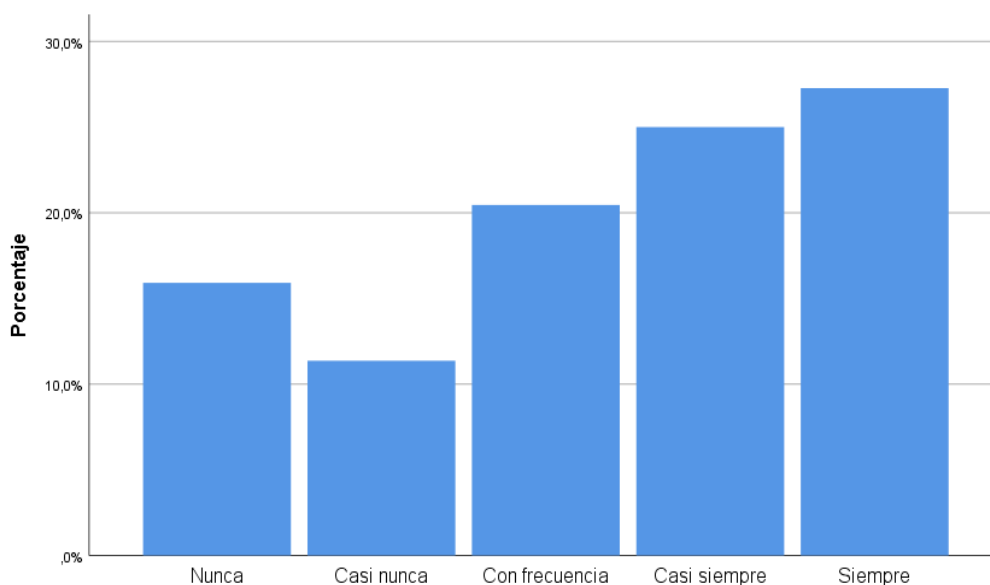
#### 4.2.4. Logro de objetivos.

A la pregunta ¿Contribuye tener en cuenta el análisis de logros de objetivos en el cumplimiento de objetivos de los funcionarios en las entidades públicas?

**Cuadro 4: Logro de Objetivos**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	15,9	15,9	15,9
	Casi nunca	5	11,4	11,4	27,3
	Con frecuencia	9	20,5	20,5	47,7
	Casi siempre	11	25,0	25,0	72,7
	Siempre	12	27,3	27,3	100,0
	Total		44	100,0	100,0

**Gráfico 4**



#### **Interpretación:**

El trabajo permitió conocer que según los funcionarios en las entidades públicas del distrito de Yanacancha en el periodo 2022; el 27% señaló en su ma-

yoría contribuye tener en cuenta el análisis de logros de objetivos en el cumplimiento de objetivos de los funcionarios en las entidades públicas, 25% indico casi siempre, 21% indico con frecuencia, 11% indico casi nunca y 16% indico nunca.

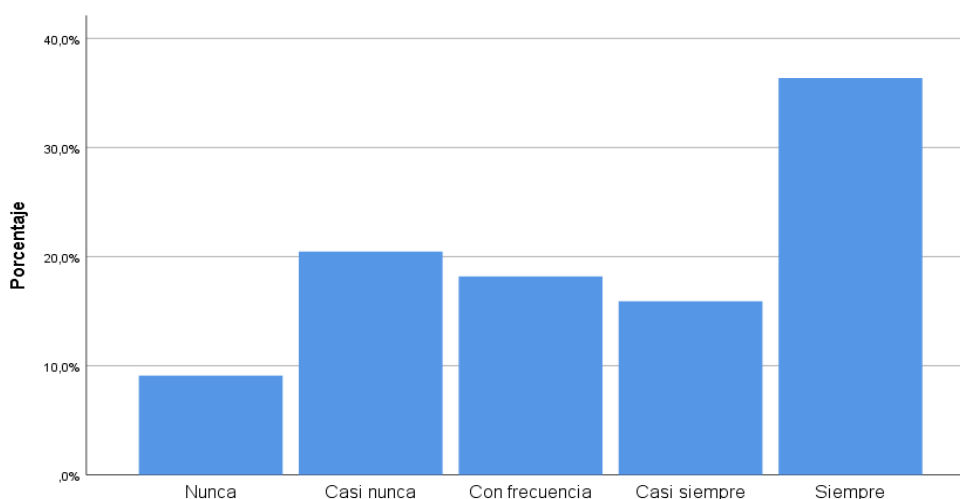
#### 4.2.5. Rendimiento en el cumplimiento.

A la pregunta ¿Contribuye tener en cuenta el rendimiento en el cumplimiento de objetivos de los funcionarios en las entidades públicas?

**Cuadro 5: Rendimiento en el Cumplimiento**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	9,1	9,1	9,1
	Casi nunca	9	20,5	20,5	29,5
	Con frecuencia	8	18,2	18,2	47,7
	Casi siempre	7	15,9	15,9	63,6
	Siempre	16	36,4	36,4	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

**Gráfico 5**



#### Interpretación:

El trabajo de campo permitió conocer que según los funcionarios en las entidades públicas del distrito de Yanacancha en el periodo 2022; el 36% en su

mayoría señaló siempre contribuye tener en cuenta el rendimiento en el cumplimiento de objetivos de los funcionarios en las entidades públicas, el 16% indico casi siempre, 18% indico con frecuencia, 21% indico casi nunca y el 09% indico nunca.

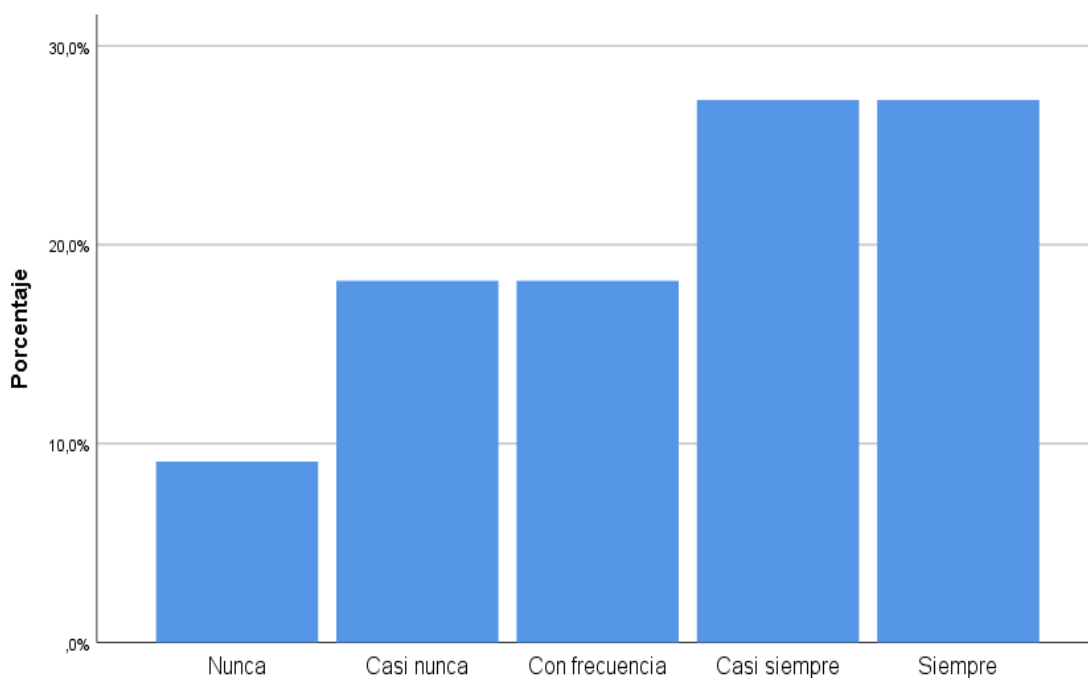
#### 4.2.6. Impacto en el cumplimiento.

A la pregunta ¿Contribuye tener en cuenta el impacto en el cumplimiento de objetivos de los funcionarios en las entidades públicas?

**Cuadro 6: Impacto en el Cumplimiento**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	9,1	9,1	9,1
	Casi nunca	8	18,2	18,2	27,3
	Con frecuencia	8	18,2	18,2	45,5
	Casi siempre	12	27,3	27,3	72,7
	Siempre	12	27,3	27,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

**Gráfico 6**



### **Interpretación:**

El trabajo de campo permitió conocer que según los funcionarios en las entidades públicas del distrito de Yanacancha en el periodo 2022, el 27% señaló en su mayoría contribuye tener en cuenta el impacto en el cumplimiento de objetivos de los funcionarios en las entidades públicas, el 27% indico casi siempre, el 18% indico con frecuencia, el 18% incido casi nunca y 09% indico nunca.

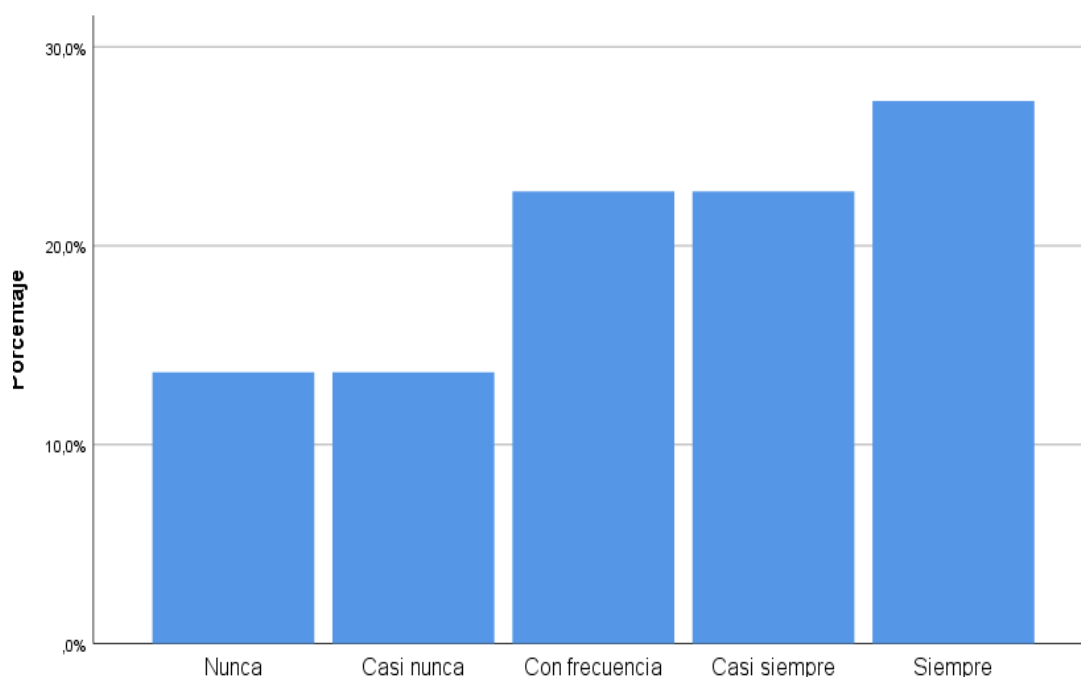
#### **4.2.7. Precisión en la calidad del trabajo.**

A la pregunta: ¿Contribuye tener en cuenta la precisión en la calidad de trabajo de los funcionarios en las entidades públicas?

**Cuadro 7: Precisión en la Calidad de Trabajo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	13,6	13,6	13,6
	Casi nunca	6	13,6	13,6	27,3
	Con frecuencia	10	22,7	22,7	50,0
	Casi siempre	10	22,7	22,7	72,7
	Siempre	12	27,3	27,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

**Gráfico 7**



**Interpretación:**

Según el trabajo de campo realizado en el distrito de Yanacancha durante el periodo 2022, se pudo determinar que, según los funcionarios de las entidades públicas, el 27% afirmó que tener en cuenta la precisión en la calidad del trabajo de los funcionarios es siempre beneficioso. Por su parte, el 23% indicó que esto ocurre casi siempre, otro 23% afirmó que sucede con frecuencia, mientras que el 14% señaló que casi nunca sucede y otro 14% afirmó que nunca sucede. En resumen, los funcionarios reconocen la importancia de la precisión en la calidad del trabajo en las entidades públicas.

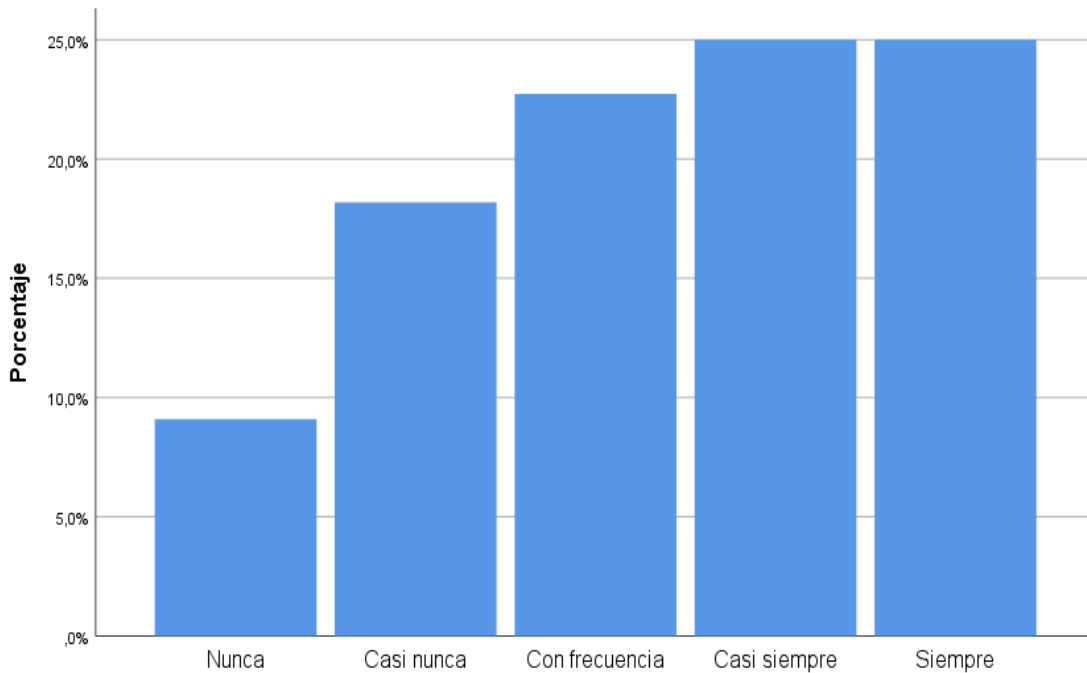
**4.2.8. Cumplimiento de estándares.**

A la pregunta ¿Contribuye tener en cuenta el cumplimiento de estándares en la calidad de trabajo de los funcionarios en las entidades públicas?

**Cuadro 8: Cumplimiento de Estandar**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	9,1	9,1	9,1
	Casi nunca	8	18,2	18,2	27,3
	Con frecuencia	10	22,7	22,7	50,0
	Casi siempre	11	25,0	25,0	75,0
	Siempre	11	25,0	25,0	100,0
	Total		44	100,0	100,0

**Gráfico 8**



**Interpretación:**

El trabajo de campo realizado ha permitido establecer que según los funcionarios en las entidades públicas del distrito de Yanacancha en el periodo 2022; 25% señaló en su mayoría siempre contribuye tener en cuenta el cumplimiento de estándares en la calidad de trabajo de los funcionarios en las entidades públicas, 25% indicó casi siempre, 23% indicaron con frecuencia, 18% indicó casi nunca y 09% indicó nunca.



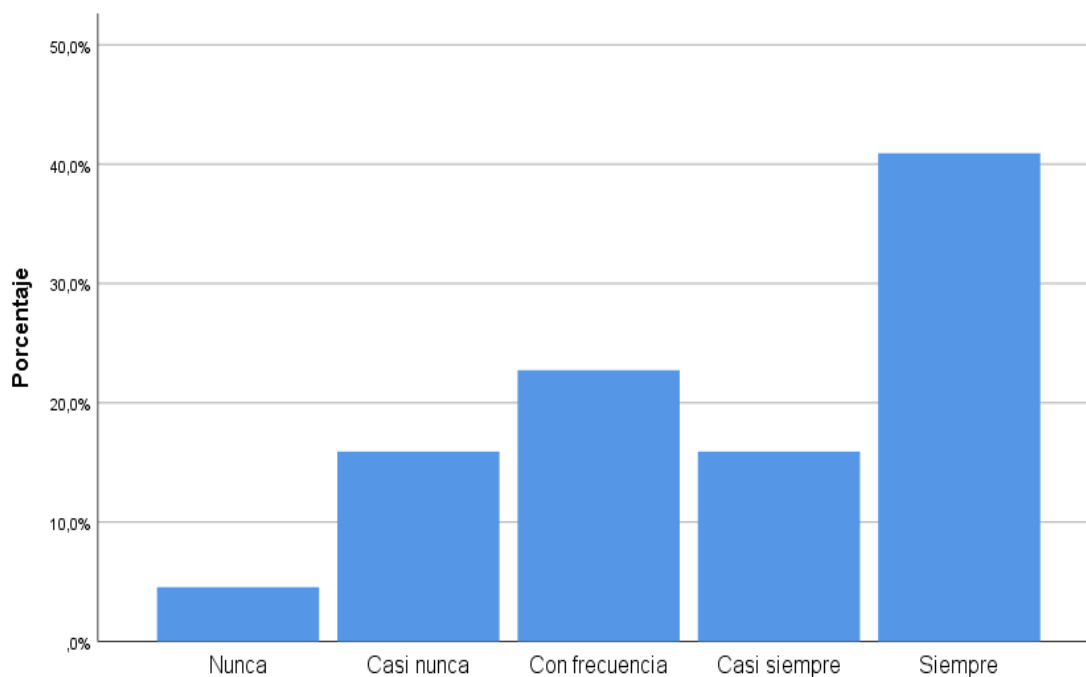
#### 4.2.9. Satisfacción del cliente o usuario.

A la pregunta ¿Contribuye tener en cuenta la satisfacción del cliente o usuario en la calidad de trabajo de los funcionarios en las entidades públicas?

**Cuadro 9: Satisfacción del Cliente o Usuario**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4,5	4,5	4,5
	Casi nunca	7	15,9	15,9	20,5
	Con frecuencia	10	22,7	22,7	43,2
	Casi siempre	7	15,9	15,9	59,1
	Siempre	18	40,9	40,9	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

**Gráfico 9**



### **Interpretación:**

En base a la investigación de campo realizada, se pudo determinar que, según los funcionarios de las entidades públicas del distrito de Yanacancha durante el año 2022, el 41% afirmó que es fundamental tener en cuenta la satisfacción del cliente o usuario para que el trabajo de los funcionarios sea de calidad. Por su parte, el 16% indicó que esto ocurre casi siempre, el 23% lo mencionó con frecuencia, mientras que el 16% señaló que casi nunca se tiene en cuenta y el 4% afirmó que nunca se toma en consideración.

## **GESTIÓN PÚBLICA**

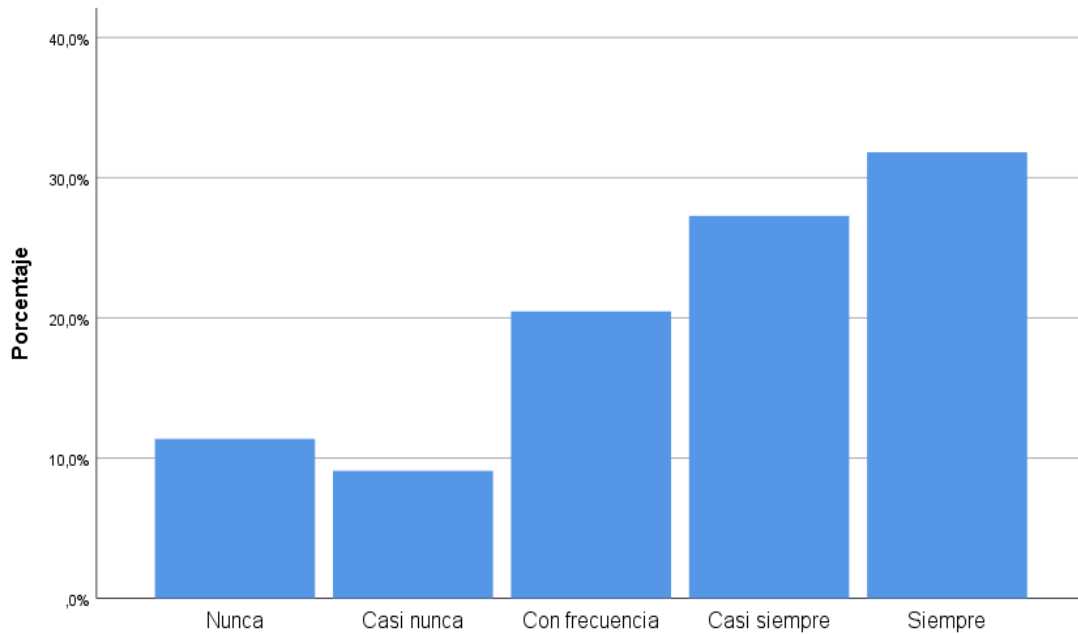
### **4.2.10. Consumo de recursos.**

A la pregunta ¿Contribuye el análisis del consumo de recursos en el enfoque de eficiencia de los funcionarios en las entidades públicas?

**Cuadro 10: Consumo de Recursos**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	11,4	11,4	11,4
	Casi nunca	4	9,1	9,1	20,5
	Con frecuencia	9	20,5	20,5	40,9
	Casi siempre	12	27,3	27,3	68,2
	Siempre	14	31,8	31,8	100,0
	Total		44	100,0	100,0

**Gráfico 10**



**Interpretación:**

El trabajo de campo realizado ha permitido establecer que según los funcionarios en las entidades públicas del distrito de Yanacancha en el periodo 2022; 32% señaló en su mayoría siempre contribuye el análisis del consumo de recursos en el enfoque de eficiencia de los funcionarios en las entidades públicas, 27% indico casi siempre, 21% indicaron con frecuencia, 09% indico casi nunca y 11% indico nunca.

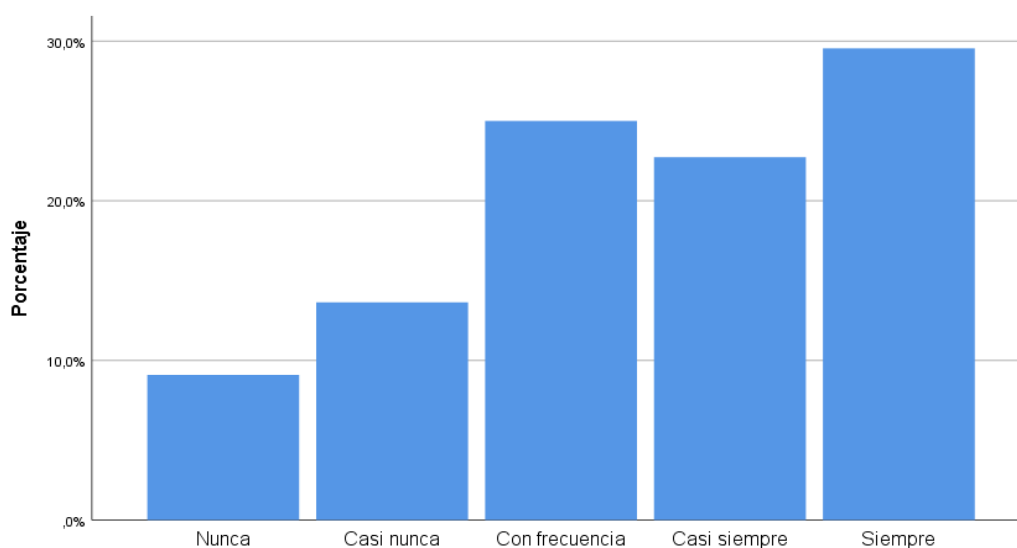
**4.2.11. Cumplimiento de objetivos.**

A la pregunta: ¿Contribuye el cumplimiento de objetivos en el enfoque de efectividad de los funcionarios en las entidades públicas?

**Cuadro 11: Cumplimiento de Objetivos**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	9,1	9,1
	Casi nunca	6	13,6	22,7
	Con frecuencia	11	25,0	47,7
	Casi siempre	10	22,7	70,5
	Siempre	13	29,5	100,0
	Total	44	100,0	

**Gráfico 11**



**Interpretación:**

Según el estudio realizado en el distrito de Yanacancha en 2022, los resultados obtenidos sugieren que, para la mayoría de los funcionarios de las entidades públicas, el cumplimiento de los objetivos en términos de efectividad es siempre contribuido en un 30%. Además, el 23% de los encuestados afirmó que esto ocurre casi siempre, el 25% dijo que sucede con frecuencia, el 14% señaló que casi nunca sucede y el 9% indicó que nunca sucede.

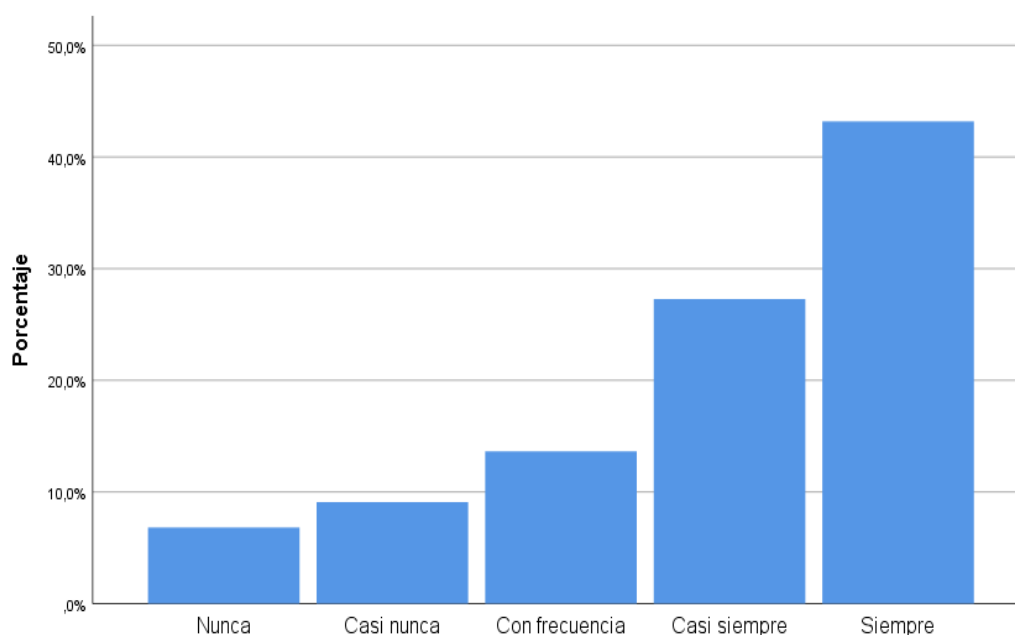
#### 4.2.12. Satisfacción del cliente.

A la pregunta ¿Contribuye el análisis de la satisfacción del cliente en el enfoque de eficacia de los funcionarios en las entidades públicas?

**Cuadro 12: Satisfacción del Cliente**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	6,8	6,8	6,8
	Casi nunca	4	9,1	9,1	15,9
	Con frecuencia	6	13,6	13,6	29,5
	Casi siempre	12	27,3	27,3	56,8
	Siempre	19	43,2	43,2	100,0
	Total		44	100,0	100,0

**Gráfico 12**



#### **Interpretación:**

Según los funcionarios de las entidades públicas del distrito de Yanacancha en el año 2022, el análisis de la satisfacción del cliente es en su mayoría algo que siempre contribuye al enfoque de eficacia de los funcionarios. Un 27% sostuvo que casi siempre contribuye, mientras que un 14% indicó que lo hace con

frecuencia. Por otro lado, un 9% mencionó que casi nunca contribuye y un 7% afirmó que nunca lo hace.

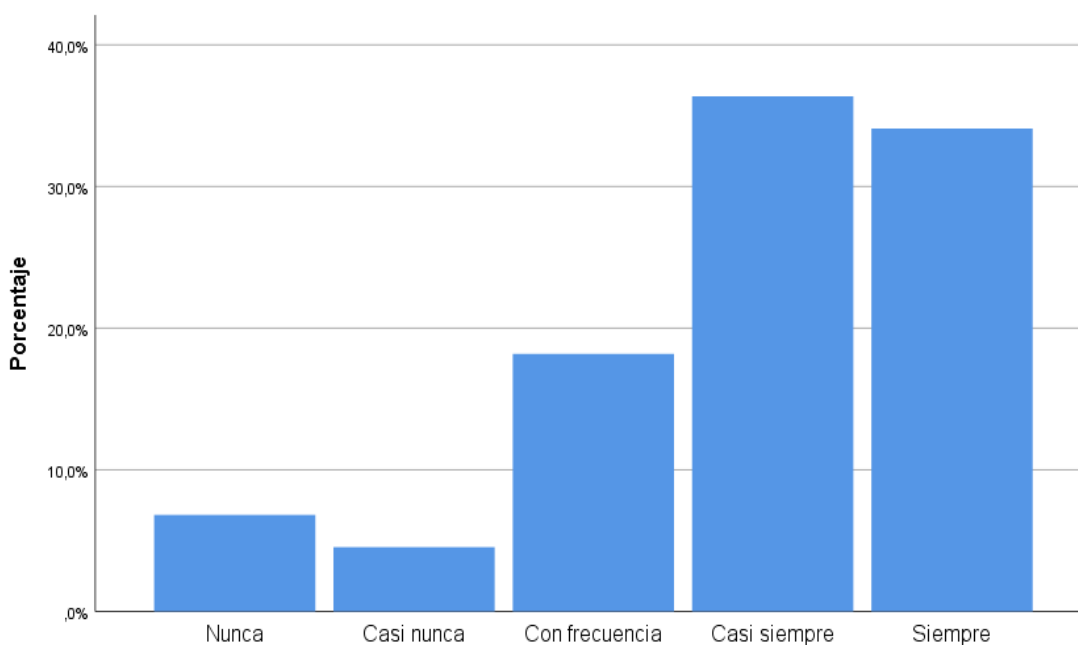
#### 4.2.13. Disponibilidad de información.

A la pregunta ¿Contribuye la disponibilidad de información en el enfoque de transparencia de los funcionarios en las entidades públicas?

**Cuadro 13: Disponibilidad de Información**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	6,8	6,8	6,8
	Casi nunca	2	4,5	4,5	11,4
	Con frecuencia	8	18,2	18,2	29,5
	Casi siempre	16	36,4	36,4	65,9
	Siempre	15	34,1	34,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

**Gráfico 13**



### Interpretación:

El trabajo de campo realizado ha permitido establecer que según los funcionarios en las entidades públicas del distrito de Yanacancha en el periodo 2022; 34% indico siempre, 36% señalaron en su mayoría casi siempre contribuye la disponibilidad de información en el enfoque de transparencia de los funcionarios en las entidades públicas, 18% indicaron con frecuencia, 05% indicaron casi nunca y 07% indico nunca.

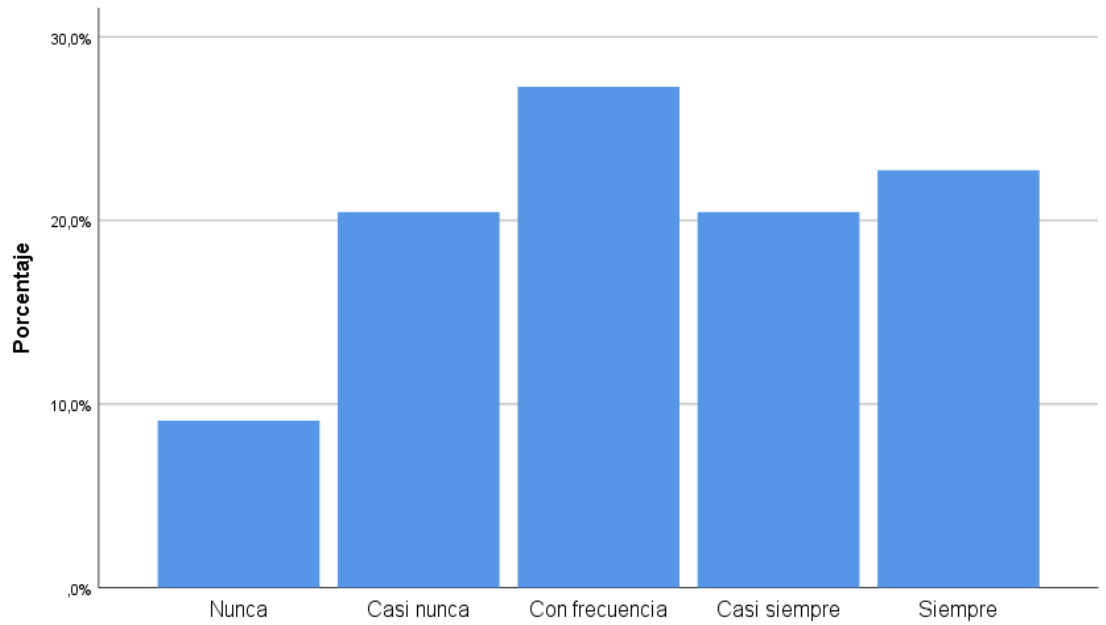
#### 4.2.14. Cumplimiento normativo.

A la pregunta ¿Contribuye el análisis del cumplimiento normativo en el enfoque de rendición de cuentas de los funcionarios en las entidades públicas?

**Cuadro 14: Cumplimiento Normativo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	9,1	9,1	9,1
	Casi nunca	9	20,5	20,5	29,5
	Con frecuencia	12	27,3	27,3	56,8
	Casi siempre	9	20,5	20,5	77,3
	Siempre	10	22,7	22,7	100,0
	Total		44	100,0	100,0

**Gráfico 14**



**Interpretación:**

El trabajo de campo realizado ha permitido establecer que según los funcionarios en las entidades públicas del distrito de Yanacancha en el periodo 2022; 23% indicaron siempre, 21% indicaron casi siempre, 27% señalaron en su mayoría con frecuencia contribuye el análisis del cumplimiento normativo en el enfoque de rendición de cuentas de los funcionarios en las entidades públicas, 21% indicaron casi nunca y 09% indico nunca.

**4.2.15. Informes de rendición de cuentas.**

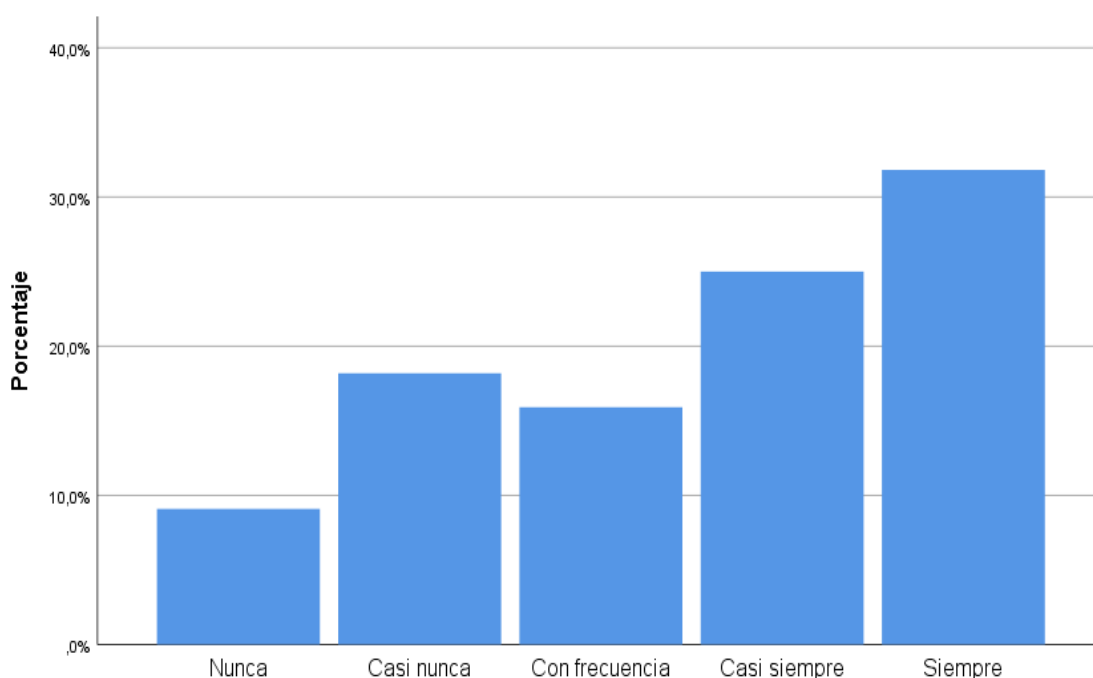
A la pregunta ¿Contribuye el cumplimiento de los informes de rendición de cuentas de los funcionarios en las entidades públicas?



**Cuadro 15: Informe de Rendición de Cuentas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	9,1	9,1	9,1
	Casi nunca	8	18,2	18,2	27,3
	Con frecuencia	7	15,9	15,9	43,2
	Casi siempre	11	25,0	25,0	68,2
	Siempre	14	31,8	31,8	100,0
	Total		44	100,0	100,0

**Gráfico 15**



**Interpretación:**

El trabajo de campo realizado ha permitido establecer que según los funcionarios en las entidades públicas del distrito de Yanacancha en el periodo 2022; 32% señalaron en su mayoría siempre contribuye el cumplimiento de los informes de rendición de cuentas de los funcionarios en las entidades públicas, 25% indicaron casi siempre, 16% indicaron con frecuencia, 18% indicaron casi nunca y 9% indico nunca.

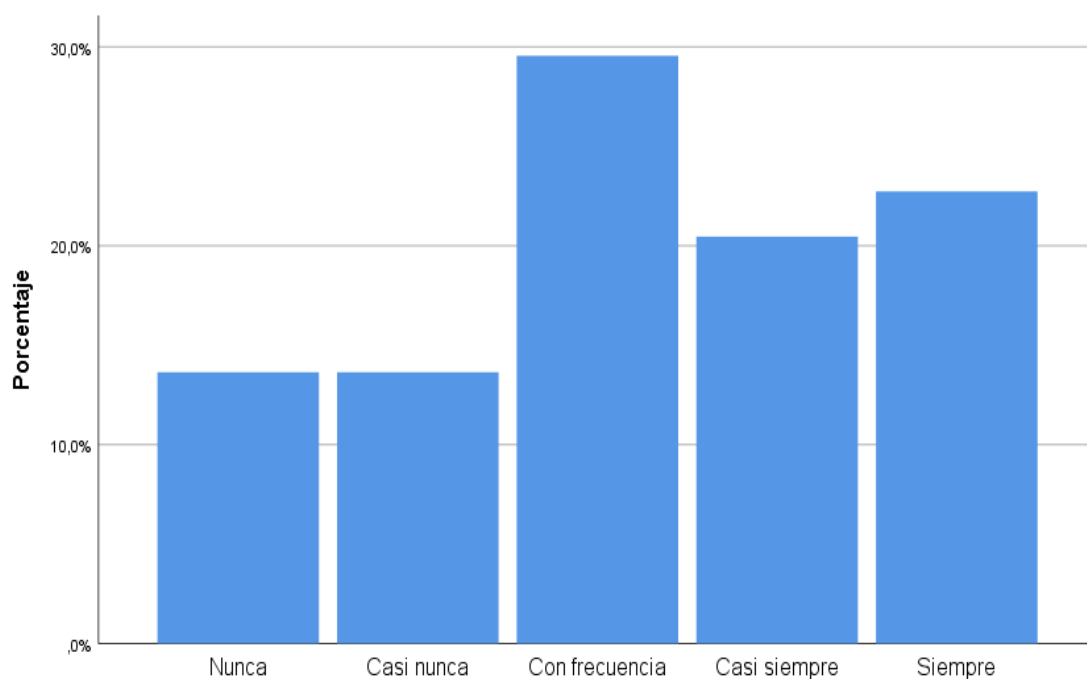
#### 4.2.16. Porcentajes de presupuesto.

A la pregunta ¿Contribuye el análisis de porcentajes de presupuesto dedicado a la innovación de los funcionarios en las entidades públicas?

**Cuadro 16: Porcentajes de Presupuesto**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	13,6	13,6	13,6
	Casi nunca	6	13,6	13,6	27,3
	Con frecuencia	13	29,5	29,5	56,8
	Casi siempre	9	20,5	20,5	77,3
	Siempre	10	22,7	22,7	100,0
	Total		44	100,0	100,0

**Gráfico 16**



#### **Interpretación:**

El trabajo de campo realizado ha permitido establecer que según los funcionarios en las entidades públicas del distrito de Yanacancha en el periodo 2022; 23% indicaron siempre, 21% indicaron casi siempre, 30% señalaron en su mayoría con frecuencia contribuye el análisis de porcentajes de presupuesto dedicado

a la innovación y adaptabilidad de los funcionarios en las entidades públicas, 14% indicaron casi nunca y 14% indico nunca.

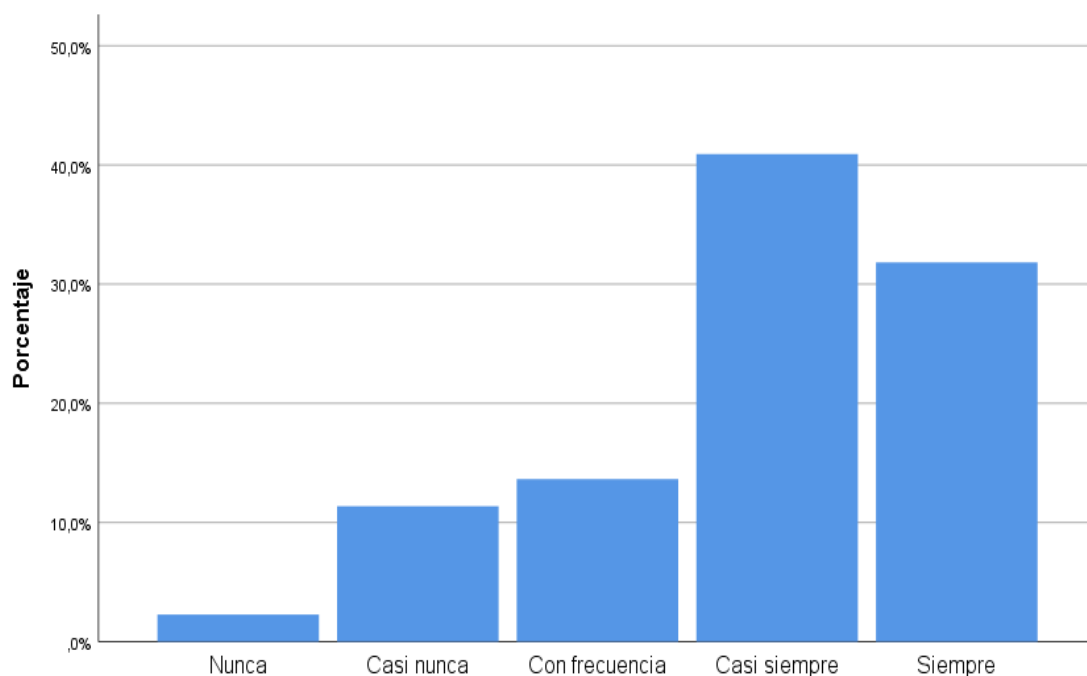
#### 4.2.17. Tasa de implantación de ideas.

A la pregunta ¿Contribuye la evaluación a la tasa de implantación de ideas en la innovación de los funcionarios en las entidades públicas?

**Cuadro 17: Tasa de Implantación de Ideas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,3	2,3	2,3
	Casi nunca	5	11,4	11,4	13,6
	Con frecuencia	6	13,6	13,6	27,3
	Casi siempre	18	40,9	40,9	68,2
	Siempre	14	31,8	31,8	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

**Gráfico 17**



### Interpretación:

El trabajo de campo realizado ha permitido establecer que, según los funcionarios en las entidades públicas del distrito de Yanacancha en el periodo 2022; 32% indicaron siempre, 41% señalaron en su mayoría casi siempre contribuye la evaluación a la tasa de implantación de ideas en la innovación y adaptabilidad de los funcionarios en las entidades públicas 14% indicaron con frecuencia, 11% indicaron casi nunca y 02% indico nunca.

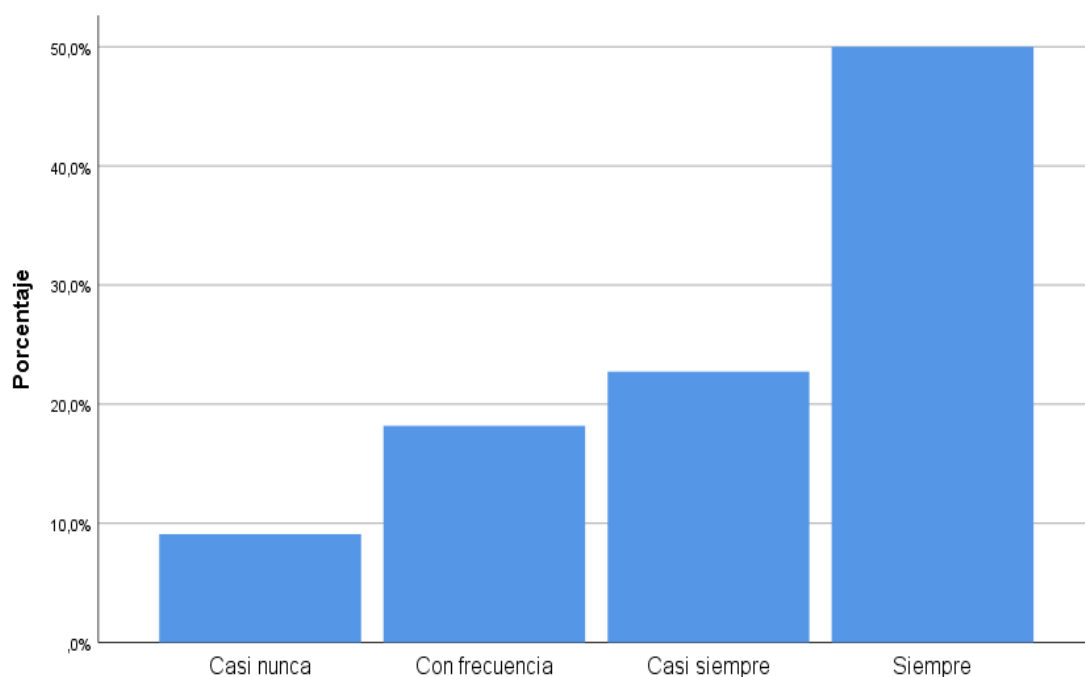
#### 4.2.18. Capacidad de aprendizaje.

A la pregunta ¿Contribuye el análisis de la capacidad de aprendizaje en la adaptabilidad de los funcionarios en las entidades públicas?

**Cuadro 18: Capacidad de Aprendizaje**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	9,1	9,1	9,1
	Con frecuencia	8	18,2	18,2	27,3
	Casi siempre	10	22,7	22,7	50,0
	Siempre	22	50,0	50,0	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

**Gráfico 18**



**Interpretación:**

El trabajo de campo realizado ha permitido establecer que, según los funcionarios en las entidades públicas del distrito de Yanacancha en el periodo 2022; 50% señalaron en su mayoría siempre considera tener en cuenta la reducción de los costos operativos en las mejoras al seguimiento en las instituciones públicas, 23% indicaron casi siempre, 18% indicaron con frecuencia y 09% indicaron casi nunca.

**4.3. Prueba de hipótesis**

Existen requisitos previos para utilizar adecuadamente las comparaciones estadísticas, y no cumplir con ellos puede resultar en interpretaciones incorrectas. Sin embargo, en situaciones donde tenemos muestras de datos exclusivas que no siguen una distribución determinada, con varianzas diferentes y variables medidas en una escala ordinal, podemos demostrar, comparar y validar las hipótesis iniciales mediante el análisis de los resultados obtenidos del trabajo de campo, la

tabulación de datos y su procesamiento, y presentarlos en formatos gráficos adecuados. Dado que las variables en este estudio son cualitativas, el análisis estadístico de ji-cuadrada es más apropiado para este caso.

**Hipótesis general:**

Ho: No existe una relación entre la auditoría de desempeño para la mejora y la gestión pública de los funcionarios en las entidades públicas del distrito de Yanacancha período 2022.

H1: Existe una relación entre la auditoría de desempeño para la mejora y la gestión pública de los funcionarios en las entidades públicas del distrito de Yanacancha período 2022.

		GESTIÓN PÚBLICA					Total
		Nunca	Casi nunca	Con frecuencia	Casi siempre	Siempre	
AUDITORÍA DE DESEMPEÑO	Nunca	3	0	0	1	3	7
	Casi nunca	0	2	0	3	0	5
	Con frecuencia	0	0	8	1	0	9
	Casi siempre	0	0	0	11	0	11
	Siempre	0	0	0	0	12	12
Total		3	2	8	16	15	44

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	106,438 <sup>a</sup>	16	,000
Razón de verosimilitud	93,341	16	,000
Asociación lineal por lineal	15,525	1	,000
N de casos válidos	44		

Para probar la hipótesis planteada seguiremos el siguiente procedimiento:

1. Suposiciones: La muestra es una muestra aleatoria simple.
2. Estadística de prueba: La estadística de prueba es:

$$x^2 = \sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

3. Distribución de la estadística de prueba: cuando Ho es verdadera,  $X^2$  sigue una distribución aproximada de ji cuadrada con  $(5-1)(5-1) = 16$  grados de libertad.
4. Regla de decisión: A un nivel de significancia de 0.05, rechazar hipótesis nula ( $H_0$ ) si el valor calculado de  $X^2$  es mayor o igual a 26.296.
5. Calculo de la estadística de pruebas. Al desarrollar la formula tenemos:

$$x^2 = \sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} = 106.438$$

6. Decisión estadística: Dado que  $106.438 > 26.296$ , se rechaza  $H_0$ .
7. Conclusión: Existe una relación entre la auditoría de desempeño para la mejora y la gestión pública de los funcionarios en las entidades públicas del distrito de Yanacancha período 2022.

### **Prueba de hipótesis específica 1:**

$H_0$ : No existe una relación entre la eficiencia en el uso de los recursos y la eficiencia y eficacia de los funcionarios en las entidades públicas del distrito de Yanacancha período 2022.

H1: Existe una relación entre la eficiencia en el uso de los recursos y la eficiencia y eficacia de los funcionarios en las entidades públicas del distrito de Yanacancha período 2022.

		EFICIENCIA Y EFICACIA					Total
		Nunca	Casi nunca	Con frecuencia	Casi siempre	Siempre	
EFICIENCIA EN EL USO DE LOS RECURSOS	Nunca	5	0	1	1	0	7
	Casi nunca	0	4	1	0	0	5
	Con frecuencia	0	0	7	0	0	7
	Casi siempre	0	0	0	11	0	11
	Siempre	0	0	0	0	14	14
Total		5	4	9	12	14	44

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	143,384 <sup>a</sup>	16	,000
Razón de verosimilitud	116,590	16	,000
Asociación lineal por lineal	36,767	1	,000
N de casos válidos	44		

Para probar la hipótesis planteada seguiremos el siguiente procedimiento:

1. Suposiciones: La muestra es una muestra aleatoria simple.
2. Estadística de prueba: La estadística de prueba es:

$$x^2 = \sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$



3. Distribución de la estadística de prueba: cuando  $H_0$  es verdadera,  $X^2$  sigue una distribución aproximada de ji cuadrada con  $(5-1)(5-1) = 16$  grados de libertad.

Regla de decisión: A un nivel de significancia de 0.05, rechazar hipótesis nula ( $H_0$ ) si el valor calculado de  $X^2$  es mayor o igual a 26.296.

5. Cálculo de la estadística de pruebas. Al desarrollar la fórmula tenemos:

$$x^2 = \sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} = 143.384$$

6. Decisión estadística: Dado que  $143.384 > 26.296$ , se rechaza  $H_0$ .
7. Conclusión: Existe una relación entre la eficiencia en el uso de los recursos y la eficiencia y eficacia de los funcionarios en las entidades públicas del distrito de Yanacancha período 2022.

### **Prueba de hipótesis específica 2:**

$H_0$ : No existe una relación entre el cumplimiento de objetivos y la transparencia y rendición de cuentas de los funcionarios en las entidades públicas del distrito de Yanacancha período 2022.

$H_1$ : Existe una relación entre el cumplimiento de objetivos y la transparencia y rendición de cuentas de los funcionarios en las entidades públicas del distrito de Yanacancha período 2022.

**TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS**

		Nunca	Casi nunca	Con frecuencia	Casi siempre	Siempre	Total
<b>CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS</b>	Nunca	4	0	0	0	0	4
	Casi nunca	0	4	0	0	0	4
	Con frecuencia	0	0	10	0	1	11
	Casi siempre	0	0	0	10	1	11
	Siempre	0	2	1	0	11	14
<b>Total</b>		4	6	11	10	13	44

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	137,946 <sup>a</sup>	16	,000
Razón de verosimilitud	103,152	16	,000
Asociación lineal por lineal	28,621	1	,000
N de casos válidos	44		

Para probar la hipótesis planteada seguiremos el siguiente procedimiento:

1. Suposiciones: La muestra es una muestra aleatoria simple.
2. Estadística de prueba: La estadística de prueba es:

$$x^2 = \sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

3. Distribución de la estadística de prueba: cuando Ho es verdadera, X2 sigue una distribución aproximada de ji cuadrada con (5-1) (5-1) = 16 grados de libertad.
4. Regla de decisión: A un nivel de significancia de 0.05, rechazar hipótesis nula (Ho) si el valor calculado de X2 es mayor o igual a 26.296.
5. Cálculo de la estadística de pruebas. Al desarrollar la formula tenemos:

$$x^2 = \sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} \quad 137.946$$

6. Decisión estadística: Dado que  $137.946 > 26.296$ , se rechaza  $H_0$ .
7. Conclusión: Existe una relación entre el cumplimiento de objetivos y la transparencia y rendición de cuentas de los funcionarios en las entidades públicas del distrito de Yanacancha periodo 2022.

**Prueba de hipótesis específica 3:**

$H_0$ : No existe una relación entre la calidad del trabajo y la innovación y adaptabilidad de los funcionarios en las entidades públicas del distrito de Yanacancha periodo 2022.

$H_1$ : Existe una relación entre la calidad del trabajo y la innovación y adaptabilidad de los funcionarios en las entidades públicas del distrito de Yanacancha periodo 2022.

		INNOVACIÓN Y ADAPTABILIDAD					Total
		Nunca	Casi nunca	Con frecuencia	Casi siempre	Siempre	
CALIDAD DE TRABAJO	Nunca	6	0	0	0	0	6
	Casi nunca	0	6	0	0	0	6
	Con frecuencia	0	0	10	0	0	10
	Casi siempre	0	0	3	4	3	10
	Siempre	0	0	0	5	7	12
Total		6	6	13	9	10	44

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	120,826 <sup>a</sup>	16	,000
Razón de verosimilitud	99,637	16	,000
Asociación lineal por lineal	37,576	1	,000
N de casos válidos	44		

Para probar la hipótesis planteada seguiremos el siguiente procedimiento:

1. Suposiciones: La muestra es una muestra aleatoria simple.
2. Estadística de prueba: La estadística de prueba es:

$$x^2 = \sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

3. Distribución de la estadística de prueba: cuando  $H_0$  es verdadera,  $X^2$  sigue una distribución aproximada de ji cuadrada con  $(5-1)(5-1) = 16$  grados de libertad.
4. Regla de decisión: A un nivel de significancia de 0.05, rechazar hipótesis nula ( $H_0$ ) si el valor calculado de  $X^2$  es mayor o igual a 26.296.
5. Calculo de la estadística de pruebas. Al desarrollar la formula tenemos:

$$x^2 = \sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} = 120.826$$

6. Decisión estadística: Dado que  $120.826 > 26.296$ , se rechaza  $H_0$ .
7. Conclusión: Existe una relación entre la calidad del trabajo y la innovación y adaptabilidad de los funcionarios en las entidades públicas del distrito de Yanacancha periodo 2022.

#### **4.4. Discusión de resultados**

Existe relación entre la auditoría de desempeño y la gestión pública de los funcionarios en las entidades públicas del distrito de Yanacancha período 2022, con una prueba chi cuadrado de 106.438 y una significatividad estadística de 0,000. Se llegó a la conclusión que existe una correlación directa y significativa entre la auditoría de desempeño y la gestión pública. En la dimensión eficiencia en el uso de los recursos y eficiencia y eficacia también existe una relación, con una prueba chi cuadrado de 143.384 y una significatividad estadística de 0,000. Se llegó a conclusión que existe una correlación directa entre la eficiencia en el uso de los recursos y la eficiencia y eficacia. En la dimensión cumplimiento de objetivos y transparencia y rendición de cuentas también existe una relación, quedando demostrada con una prueba chi cuadrado 137.946 y una significatividad estadística de 0,000. Se llegó a la conclusión que existe una correlación directa entre el cumplimiento de objetivos y la transparencia y rendición de cuentas. En la dimensión calidad de trabajo y la innovación y adaptabilidad también existe una relación quedando demostrada con una prueba de chi cuadrada 120.826 y una significatividad estadística de 0,000. Se llegó a la conclusión que existe una correlación entre la calidad de trabajo y la innovación y adaptabilidad.

En la discusión de resultados se tuvo en cuenta las siguientes consideraciones:

Resultados de la auditoría de desempeño:

Presenta los hallazgos clave derivados de la auditoría de desempeño. Esto puede incluir aspectos relacionados con la eficiencia, eficacia y economía de los procesos y actividades llevados a cabo por las entidades públicas.

Comparación con estándares y normativas:

Evalúa los resultados en comparación con los estándares y normativas establecidos para la gestión pública. ¿Se cumplen o no se cumplen? ¿En qué medida?

Identificación de fortalezas y debilidades:

Destaca las áreas en las que las entidades públicas del distrito de Yanacancha muestran fortalezas en su desempeño. ¿Qué están haciendo bien?

Señala las debilidades identificadas durante la auditoría. ¿En qué aspectos se puede mejorar?

Impacto en la mejora de la gestión pública:

Discute cómo los resultados de la auditoría pueden contribuir a la mejora de la gestión pública en el distrito. ¿Existen oportunidades de optimización de procesos? ¿Se pueden implementar prácticas más eficientes?

Incorporación de recomendaciones:

Si se han formulado recomendaciones durante la auditoría, explora la viabilidad de implementarlas y cómo podrían influir en la mejora del desempeño.

Considera la aceptación o resistencia a las recomendaciones por parte de las entidades públicas y analiza posibles barreras para su implementación.

Consideraciones sobre el período 2022:

Reflexiona sobre cómo las circunstancias específicas del año 2022 pueden haber afectado los resultados. ¿Hubo eventos o cambios significativos que deberían tenerse en cuenta?

## CONCLUSIONES

### **Conclusión general:**

Existe una relación entre la auditoría de desempeño para la mejora y la gestión pública de los funcionarios en las entidades públicas del distrito de Yanacancha período 2022. Con un coeficiente de Pearson coeficiente de 106.438 y una significación estadística de 0,000. Se destacan áreas de fortaleza en las entidades públicas, evidenciando prácticas y procesos eficientes que contribuyen positivamente a la gestión pública. Estas áreas pueden servir como modelos a seguir para la mejora continua. La auditoría de desempeño reveló diversas debilidades en la gestión pública de los funcionarios en el distrito. Estas debilidades pueden agruparse en áreas específicas, proporcionando una guía clara para la implementación de medidas correctivas.

### **Conclusiones específicas:**

Existe una relación entre la eficiencia en el uso de los recursos y la eficiencia y eficacia de los funcionarios en las entidades públicas del distrito de Yanacancha período 2022. Con un coeficiente de Pearson de 143.384 y una significación estadística de 0,000. Se constató que, en algunos casos, las entidades públicas no cumplen totalmente con las normativas y estándares establecidos para la gestión pública. Esta falta de cumplimiento plantea la necesidad de una revisión y ajuste de políticas y procesos.

Existe una relación entre el cumplimiento de objetivos y la transparencia y rendición de cuentas de los funcionarios en las entidades públicas del distrito de Yanacancha período 2022. Con un coeficiente de Pearson coeficiente de 137.946 y una significación estadística de 0. 000. La conclusión importante es la necesidad de un compromiso continuo con la mejora en la gestión pública. La auditoría de desempeño no debe ser vista como un evento aislado, sino como parte de un ciclo constante de evaluación y ajuste.



Existe una relación entre la calidad del trabajo y la innovación y adaptabilidad de los funcionarios en las entidades públicas del distrito de Yanacancha periodo 2022. Con un coeficiente de Pearson coeficiente de 120.826 y una significación estadística de 0. 000. Los resultados de la auditoría sugieren que las debilidades identificadas podrían tener un impacto directo en la calidad de los servicios públicos ofrecidos a la comunidad. La mejora de la gestión pública es esencial para garantizar la eficacia y la satisfacción de los ciudadanos. Se observa la receptividad de las entidades públicas a las recomendaciones formuladas durante la auditoría. La implementación efectiva de estas sugerencias puede generar mejoras significativas en la gestión y desempeño de los funcionarios.

## **RECOMENDACIONES**

### **Recomendación general.**

Se recomienda realizar una revisión exhaustiva de las políticas existentes en las entidades públicas del distrito de Yanacancha. Esto incluye políticas de recursos humanos, procedimientos administrativos y cualquier normativa relevante. La actualización de estas políticas debe alinearse con las mejores prácticas y estándares actuales en gestión pública.

### **Recomendaciones específicas.**

1. Establecer programas de capacitación continua para los funcionarios, centrándose en áreas identificadas como debilidades durante la auditoría de desempeño. Estas capacitaciones deben abordar tanto habilidades técnicas como competencias de gestión, contribuyendo a un desarrollo profesional sostenible.
2. Mejorar y fortalecer los sistemas de evaluación de desempeño existentes. Esto incluye la definición de indicadores claros, la incorporación de mecanismos de retroalimentación efectivos y la vinculación de los resultados de la evaluación con incentivos y oportunidades de desarrollo profesional.
3. Implementar medidas para fortalecer la transparencia y la rendición de cuentas en las entidades públicas. Esto puede incluir la publicación regular de informes de gestión, la creación de portales de transparencia y la participación activa de la comunidad en procesos de toma de decisiones.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

*Facultad de Ciencias Contables Y Financieras, E. P. (n.d.). UNIVERSIDAD NACIONAL*

*JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN.* Edu.Pe. Retrieved March 6, 2023, from <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6065/An%C3%ADbal%20Gabriel%20Mayta%20Haro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

*“DE LAS ADQUISICIONES, ARRENDAMIENTOS Y PRESTACIÓN DE SERVICIOS.”* (n.d.). Gob.Mx. Retrieved March 6, 2023, from <http://www.contraloriadf.gob.mx/contraloria/cursos/ADQUISICIONES/paginas/M3.php>

El Grado Académico De: Maestro En Gestión Pública, T. P. O. (n.d.). *La Gestión de los Impuestos Municipales y su relación con la recaudación de ingresos de la Municipalidad Distrital Máncora 2018.* Edu.Pe. Retrieved March 6, 2023, from [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28588/Palacios\\_OJC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28588/Palacios_OJC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Euroinnova Business School. (2023, January 19). *que son los costos y gastos.* Euroinnova Business School. <https://www.euroinnova.ec/blog/que-son-los-costos-y-gastos>

Guerrero, B. L., Melva, A., & Montenegro Ordoñez, M. (n.d.). *FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES.* Edu.Pe. Retrieved March 6, 2023, from <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5688/Llempen%20Guerrero%2C%20Ana%20Melva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

*Ingresos – Principios – Ministerio de Economía y Finanzas.* (n.d.). Gob.ec. Retrieved March 6, 2023, from <https://www.finanzas.gob.ec/ingresos-principios/>

Lozano Ramírez, M. C. (2017). *Gestión financiera*. Fundación Universitaria del Área Andina.

Merano, E. (2020). *Gestion financiera*. Scienza Scripts.

Roldán, P. N. (2017, July 31). *Capital*. Economipedia.  
<https://economipedia.com/definiciones/capital.html>

Software DELSOL. (2019, January 22). *Gasto*. Sdelsol.com.  
<https://www.sdelsol.com/glosario/gasto/>

Westreicher, G. (2020a, March 19). *Enajenación*. Economipedia.  
<https://economipedia.com/definiciones/enajenacion.html>

Westreicher, G. (2020b, August 7). *Gestión*. Economipedia.  
<https://economipedia.com/definiciones/gestion.html>

¿Qué es la inversión y de qué depende? (n.d.). Expansion.com. Retrieved March 6, 2023, from <https://www.expansion.com/economia-para-todos/economia/que-es-la-inversion-y-de-que-depende.html>

(N.d.-a). Edu.Pe. Retrieved March 6, 2023, from <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/777/Cont0065.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

(N.d.-b). Edu.Pe. Retrieved March 6, 2023, from [https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2325/Edgard%20Barrios\\_Tesis\\_Titulo%20Profesional\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2325/Edgard%20Barrios_Tesis_Titulo%20Profesional_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

(N.d.-c). Q4cdn.com. Retrieved March 6, 2023, from [https://s2.q4cdn.com/476556808/files/doc\\_downloads/sustainability/2019/Manual-gestion-financiera-vfinal-2.pdf](https://s2.q4cdn.com/476556808/files/doc_downloads/sustainability/2019/Manual-gestion-financiera-vfinal-2.pdf)

(N.d.-d). Edu.Pe. Retrieved March 6, 2023, from  
[http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1403/TAFUR\\_TESI\\_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1403/TAFUR_TESI_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

(N.d.-e). Edu.Pe. Retrieved March 6, 2023, from  
[https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/531/Pacci\\_Nina\\_Carolina.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/531/Pacci_Nina_Carolina.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

(N.d.-f). Gob.Pe. Retrieved March 6, 2023, from  
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2248797/guia\\_micro\\_pequena\\_empresa.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2248797/guia_micro_pequena_empresa.pdf)

## ANEXOS

### INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### CUESTIONARIO

A continuación, le formulamos un conjunto de preguntas con varias opciones de respuesta. De dichas opciones, escoja usted la respuesta adecuada y coloque un aspa en el paréntesis correspondiente. La información que usted proporciona es de carácter confidencial.

#### AUDITORIA DE DESEMPEÑO

1) ¿Contribuye tener en cuenta el presupuesto utilizado en la eficiencia en el uso de los recursos de los funcionarios en las entidades públicas?

- a. Siempre (5) ( )
- b. Casi siempre (4) ( )
- c. Con frecuencia (3) ( )
- d. Casi nunca (2) ( )
- e. Nunca (1) ( )

2) ¿Contribuye tener en cuenta el tiempo de ejecución en la eficiencia en el uso de los recursos de los funcionarios en las entidades públicas?

- a) Siempre (5) ( )
- b) Casi siempre (4) ( )
- c) Con frecuencia (3) ( )
- d) Casi nunca (2) ( )
- e) Nunca (1) ( )

3) ¿Contribuye tener en cuenta la utilización de personal en la eficiencia en el uso de los recursos de los funcionarios en las entidades públicas?

- a. Siempre (5) ( )

- b. Casi siempre (4) ( )
- c. Con frecuencia (3) ( )
- d. Casi nunca (2) ( )
- e. Nunca (1) ( )

4) ¿Contribuye tener en cuenta el análisis de logros de objetivos en el cumplimiento de objetivos de los funcionarios en las entidades públicas?

- a. Siempre (5) ( )
- b. Casi siempre (4) ( )
- c. Con frecuencia (3) ( )
- d. Casi nunca (2) ( )
- e. Nunca (1) ( )

5) ¿Contribuye tener en cuenta el rendimiento en el cumplimiento de objetivos de los funcionarios en las entidades públicas?

- a. Siempre (5) ( )
- b. Casi siempre (4) ( )
- c. Con frecuencia (3) ( )
- d. Casi nunca (2) ( )
- e. Nunca (1) ( )

6) ¿Contribuye tener en cuenta el impacto en el cumplimiento de objetivos de los funcionarios en las entidades públicas?

- a. Siempre (5) ( )
- b. Casi siempre (4) ( )
- c. Con frecuencia (3) ( )
- d. Casi nunca (2) ( )
- e. Nunca (1) ( )

7) ¿Contribuye tener en cuenta la precisión en la calidad de trabajo de los funcionarios en las entidades públicas?

- a. Siempre (5) ( )
- b. Casi siempre (4) ( )
- c. Con frecuencia (3) ( )
- d. Casi nunca (2) ( )
- e. Nunca (1) ( )

8) ¿Contribuye tener en cuenta el cumplimiento de estándares en la calidad de trabajo de los funcionarios en las entidades públicas?

- a. Siempre (5) ( )
- b. Casi siempre (4) ( )
- c. Con frecuencia (3) ( )
- d. Casi nunca (2) ( )
- e. Nunca (1) ( )

9) ¿Contribuye tener en cuenta la satisfacción del cliente o usuario en la calidad de trabajo de los funcionarios en las entidades públicas?

- a. Siempre (5) ( )
- b. Casi siempre (4) ( )
- c. Con frecuencia (3) ( )
- d. Casi nunca (2) ( )
- e. Nunca (1) ( )



## **GESTION PUBLICA**

10) ¿Contribuye el análisis del consumo de recursos en el enfoque de eficiencia de

los funcionarios en las entidades públicas?

- a. Siempre (5) ( )
- b. Casi siempre (4) ( )
- c. Con frecuencia (3) ( )
- d. Casi nunca (2) ( )
- e. Nunca (1) ( )

11) ¿Contribuye el cumplimiento de objetivos en el enfoque de efectividad de los

funcionarios en las entidades públicas?

- a. Siempre (5) ( )
- b. Casi siempre (4) ( )
- c. Con frecuencia (3) ( )
- d. Casi nunca (2) ( )
- e. Nunca (1) ( )

12) ¿Contribuye el análisis de la satisfacción del cliente en el enfoque de eficacia de

los funcionarios en las entidades públicas?

- a. Siempre (5) ( )
- b. Casi siempre (4) ( )
- c. Con frecuencia (3) ( )
- d. Casi nunca (2) ( )
- e. Nunca (1) ( )

13) ¿Contribuye la disponibilidad de información en el enfoque de transparencia de

los funcionarios en las entidades públicas?

- a. Siempre (5) ( )
- b. Casi siempre (4) ( )
- c. Con frecuencia (3) ( )
- d. Casi nunca (2) ( )
- e. Nunca (1) ( )

14) ¿Contribuye el análisis del cumplimiento normativo en el enfoque de rendición de cuentas de los funcionarios en las entidades públicas?

- f) Siempre (5) ( )
- g) Casi siempre (4) ( )
- h) Con frecuencia (3) ( )
- i) Casi nunca (2) ( )
- j) Nunca (1) ( )

15) ¿Contribuye el cumplimiento de los informes de rendición de cuentas de los funcionarios en las entidades públicas?

- a. Siempre (5) ( )
- b. Casi siempre (4) ( )
- c. Con frecuencia (3) ( )
- d. Casi nunca (2) ( )
- e. Nunca (1) ( )

16) ¿Contribuye el análisis de porcentajes de presupuesto dedicado a la innovación de los funcionarios en las entidades públicas?

- a. Siempre (5) ( )
- b. Casi siempre (4) ( )
- c. Con frecuencia (3) ( )
- d. Casi nunca (2) ( )

e. Nunca (1) ( )

17) ¿Contribuye la evaluación a la tasa de implantación de ideas en la innovación de los funcionarios en las entidades públicas?

a. Siempre (5) ( )

b. Casi siempre (4) ( )

c. Con frecuencia (3) ( )

d. Casi nunca (2) ( )

e. Nunca (1) ( )

18) ¿Contribuye el análisis de la capacidad de aprendizaje en la adaptabilidad de los funcionarios en las entidades públicas?

a. Siempre (5) ( )

b. Casi siempre (4) ( )

c. Con frecuencia (3) ( )

d. Casi nunca (2) ( )

e. Nunca (1) ( )

**Muchas Gracias**