

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**T E S I S**

**La auditoría integral y su enfoque en la medida del rendimiento  
organizacional de los funcionarios de los Municipios Distritales de la**

**Provincia de Pasco Período 2021**

**Para optar el grado académico de Maestro en:**

**Ciencias Contables**

**Mención: Auditoría Integral**

**Autor:**

**Bach. Alicia Carmen APELO MALPARTIDA**

**Asesor:**

**Mg. Abraham BONILLA MIGO**

**Cerro de Pasco – Perú - 2025**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**T E S I S**

**La auditoría integral y su enfoque en la medida del rendimiento  
organizacional de los funcionarios de los Municipios Distritales de la**

**Provincia de Pasco Período 2021**

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

---

**Dr. Julian Cipriano ROJAS GALLUFI**  
**PRESIDENTE**

---

**Dr. Carlos Jesus YUPANQUI VILLANUEVA**  
**MIEMBRO**

---

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



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión  
Escuela de Posgrado  
Unidad de Investigación

**INFORME DE ORIGINALIDAD N° 061-2025- DI-EPG-UNDAC**

La Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado 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:  
**Alicia Carmen APELO MALPARTIDA**

Escuela de Posgrado:  
**MAESTRIA EN CIENCIAS CONTABLES – MENCIÓN: AUDITORÍA INTEGRAL  
TESIS**

TÍTULO DEL TRABAJO:  
**“LA AUDITORÍA INTEGRAL Y SU ENFOQUE EN LA MEDIDA DEL  
RENDIMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LOS  
MUNICIPIOS DISTRITALES DE LA PROVINCIA DE PASCO PERÍODO 2021”**

**ASESOR (A):** Mg. Abraham BONILLA MIGO

Índice de Similitud:  
**24%**

Calificativo  
**APROBADO**

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 29 de mayo del 2025



Firmado digitalmente por BALDEON  
DIEGO Jheysen Luis FAU  
20154605046 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 29.05.2025 20:39:39 -05:00

**DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE**  
**Dr. Jheysen Luis BALDEON DIEGO**  
**DIRECTOR**

## **DEDICATORIA**

Dedico a Dios; por permitirme obtener todo lo que necesito para seguir adelante y superar todos los problemas que encontré en camino.

A mis padres razón de mi superación.

## **AGRADECIMIENTO**

Gracias a Dios porque sin su bendición y voluntad nada de esto hubiera pasado; también el reconocimiento a la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión por haberme brindado la oportunidad de pertenecer a esta casa superior y permitirme ser un ´profesional competente.

Además, quiero dar las gracias al Mg. Abraham BONILLA MIGO, mi asesor; por guiarme con mucha paciencia, dedicación y agradezco a toda la familia universitaria por su apoyo incondicional moral e intelectual.

## RESUMEN

Este estudio investigativo se concentra en examinar cómo la auditoría integral puede medir la eficacia de los funcionarios públicos en los municipios distritales de la provincia de Pasco en 2021. Dado que la administración pública se ve constantemente supervisada y bajo presión para mejorar, se propone como meta analizar cómo la introducción de auditorías completas puede mejorar el rendimiento de los empleados y, al mismo tiempo, la calidad de los servicios ofrecidos a la población.

La investigación es importante tanto para académicos como para quienes toman decisiones, ya que les brinda información para mejorar la gestión y control interno en los municipios. También, se anticipa que este estudio actúe como punto de partida para investigaciones posteriores que busquen ahondar en las dinámicas de la administración pública y la utilización de herramientas de auditoría como medios de mejora constante. El enfoque de la auditoría integral y su medida en el rendimiento organizacional de los funcionarios se establece a través de una investigación aplicada de nivel correlacional y método analítico. El diseño de investigación es No Experimental de tipo Transversal, con una muestra de 44 funcionarios seleccionados de una población total de 60 funcionarios de los municipios distritales. El método utilizado fue la encuesta y la herramienta empleada fue el Cuestionario, la validación de contenido se llevó a cabo mediante el proceso de evaluación por expertos y los métodos para calcular la validez de contenido de la distribución binomial demostraron que la primera variable, auditoría integral, tiene un Ppromedio de 0.002 con Pvalor  $< 0.05$ , mientras que la segunda variable, rendimiento organizacional, tiene un Ppromedio de 0.001 con Pvalor  $= 0.05$ . Esto confirma la validez del instrumento de medición en su contenido. El Alpha de Cronbach para la consistencia interna fue de 0.928 para auditoría integral y 0.952 para rendimiento organizacional, lo que indica una alta consistencia interna del instrumento

de medición. Se llevó a cabo el procesamiento y análisis de datos utilizando el programa SPSS versión 25. Para el análisis inferencial, se utilizó la prueba Chi cuadrado de Pearson como método estadístico, manteniendo en todo momento la ética en la investigación. Tras analizar los resultados, se determina que la auditoría integral se centra en evaluar el desempeño de la organización. En estos tiempos, las entidades públicas están siendo instaladas a incrementar la transparencia, eficacia y calidad de sus servicios hacia los ciudadanos. En esta situación, la auditoría completa ha surgido como un instrumento crucial para analizar no solo la salud financiera de las organizaciones, sino también aspectos de dirección, cumplimiento de normas y gestión de riesgos. Este tipo de revisión integral ayuda a las organizaciones a mejorar su desempeño y garantizar que logren sus metas de forma eficaz, ética y sostenible.

**Palabras clave:** Auditoría integral, medida del rendimiento organizacional.

## **ABSTRACT**

This research study focuses on examining how comprehensive auditing can measure the effectiveness of civil servants in district municipalities in the province of Pasco in 2021. Given that the public administration is constantly monitored and under pressure to improve, it is proposed as a goal to analyze how the introduction of comprehensive audits can improve the performance of employees and, at the same time, the quality of services offered to the population.

The research is important for both academics and decision makers, as it provides them with information to improve management and internal control in municipalities. It is also anticipated that this study will act as a starting point for further research that seeks to delve deeper into the dynamics of public administration and the use of auditing tools as a means of continuous improvement.

The approach to integral auditing and its measurement in the organizational performance of civil servants is established through an applied research of correlational level and analytical method. The research design is non-experimental of transversal type, with a sample of 44 civil servants selected from a total population of 60 civil servants of the district municipalities. The method used was the survey and the tool used was the Questionnaire, the content validation was carried out through the process of evaluation by experts and the methods for calculating the content validity of the binomial distribution showed that the first variable, integral audit, has a Ppromedio of 0.002 with Pvalue < 0.05, while the second variable, organizational performance, has a Ppromedio of 0.001 with Pvalue = 0.05. This confirms the validity of the measurement instrument in its content.

Cronbach's Alpha for internal consistency was 0.928 for comprehensive audit and 0.952 for organizational performance, indicating a high internal consistency of the

measurement instrument. Data processing and analysis were carried out using SPSS version 25. For the inferential analysis, Pearson's Chi-square test was used as the statistical method, maintaining research ethics at all times. After analyzing the results, it is determined that the integral audit focuses on evaluating the performance of the organization. In these times, public entities are being installed to increase the transparency, efficiency and quality of their services to citizens. In this situation, the comprehensive audit has emerged as a crucial tool to analyze not only the financial health of organizations, but also aspects of governance, compliance and risk management. This type of comprehensive review helps organizations to improve their performance and ensure that they achieve their goals in an effective, ethical and sustainable manner

Keywords: Comprehensive audit, measurement of organizational performance.

## INTRODUCCIÓN

La gestión eficiente de los recursos y el buen desempeño de los funcionarios públicos son aspectos esenciales para el correcto funcionamiento de los municipios distritales, especialmente en regiones donde las demandas de la población están en constante aumento. En este sentido, la auditoría integral ha ganado relevancia en la medida que ofrece un enfoque amplio y profundo para evaluar tanto la estructura financiera como los procesos de gestión y cumplimiento normativo en las instituciones públicas.

En los municipios distritales de la provincia de Pasco, la evaluación del rendimiento de los funcionarios a través de auditorías integrales representa un desafío fundamental. Este enfoque no solo permite identificar áreas de mejora en la gestión de recursos públicos, sino también detectar posibles riesgos operativos, de cumplimiento y financieros, con el fin de implementar medidas correctivas y preventivas.

El año 2021 destaca en esta investigación debido a los desafíos añadidos por la pandemia del COVID-19, lo que ha llevado a las entidades públicas a modificar sus estrategias y mejorar la eficacia en la gestión de recursos. El objetivo de este estudio es examinar cómo la auditoría integral se ha empleado como instrumento de evaluación y su eficacia para medir y mejorar el desempeño de los empleados públicos en los distritos municipales de la provincia de Pasco.

Así que, contamos con el Capítulo 1: Interrogantes de investigación, en el cual se aborda la identificación y resolución del problema, la descripción del estudio, la creación de los problemas y generales específicos, los propósitos generales y específicos, la razón del estudio y la delimitación del estudio.

Capítulo 2: Marco teórico, contemplando investigaciones previas, fundamentos teóricos científicos vinculados a la auditoría integral y su enfoque en la evaluación del

desempeño de los empleados de los municipios distritales de la provincia de Pasco en el período 2021, clarificación de conceptos fundamentales, formulación de hipótesis generales y particulares, reconocimiento de variables y operativas, descripciones de variables e indicadores.

En el Capítulo 3 se abordan los métodos y técnicas de investigación, como el alcance, tipo y nivel de la investigación, la metodología y diseño de la misma, la población y muestra, así como las técnicas y herramientas para recolectar datos y asegurar su validez. y confiabilidad. Procesamiento y análisis de datos, estadísticas y ética en filosofía y cognición.

En el Capítulo 4: Resultados y discusión, se describe el trabajo de campo, se presentan los resultados, se realiza el análisis e interpretación, se lleva a cabo la prueba de hipótesis y se discuten los resultados. Finalmente se llegan a conclusiones y recomendaciones.

Deseo que mi aporte beneficie a los expertos en auditoría integral y sirva de base para nuevos proyectos, impulsando la investigación de estudiantes y profesionales en el tema. Quiero agradecer especialmente a los jueces que evaluaron este trabajo con altos estándares profesionales y emitieron un veredicto positivo, buscando el avance de la ciencia contable en nuestra universidad.

## **INDICE**

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

INDICE

## **CAPÍTULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

1.1. Identificación y determinación del problema.....	1
1.2. Delimitación de la investigación. ....	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 .....	4
1.5. Justificación de la investigación .....	5
1.5.1. Justificación teórica .....	5
1.5.2. Justificación práctica .....	5
1.5.3. Justificación metodológica.....	6
1.6. Limitaciones de la investigación.....	7

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

2.1. Antecedentes de estudio .....	8
------------------------------------	---

2.1.1.	A nivel internacional.....	8
2.1.2.	Antecedente nacional.....	10
2.2.	Bases teóricas - científicas.....	12
2.2.1.	Auditoria.....	12
2.2.2.	Auditoria integral .....	13
2.2.3.	Enfoque de la nueva visión de la auditoria integral.....	15
2.2.4.	Teoría de auditoria integral.....	16
2.2.5.	Marco legal .....	17
2.2.6.	Teoría de contratación de servidores públicos. ....	18
2.2.7.	Rendimiento organizacional. ....	19
2.2.8.	Rendimiento como una conducta dentro de la organización.....	21
2.2.9.	Teoría del rendimiento organizacional.....	23
2.2.10.	Gobiernos locales.....	24
2.3.	Definición de términos básicos.....	25
2.4.	Formulación de hipótesis .....	27
2.4.1.	Hipótesis general .....	27
2.4.2.	Hipótesis específicos .....	27
2.5.	Identificación de variables.....	27
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores.....	28

### **CAPÍTULO III**

#### **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

3.1.	Tipo de investigación .....	30
3.2.	Nivel de investigación.....	30
3.3.	Métodos de investigación. ....	30
3.4.	Diseño de investigación.....	31

3.5. Población y muestra .....	31
3.5.1. Población.....	31
3.5.2. Muestra.....	31
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. ....	32
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 .....	38
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados. ....	38
4.2.1. Uso de recursos .....	39
4.2.2. Aprovechamiento de los recursos. ....	41
4.2.3. Detección de desvíos .....	42
4.2.4. Manejo eficiente de los recursos.....	43
4.2.5. Revisión de la estructura .....	44
4.2.6. Propuestas de implementar .....	45
4.2.7. Evaluación de los objetivos estratégicos.....	46
4.2.8. Evaluación de indicadores .....	47
4.2.9. Evaluación en los procesos de gestión .....	48
4.2.10. Análisis de sostenibilidad.....	49
4.2.11. Análisis del objeto misional.....	50
4.2.12. Efectividad organizacional.....	51
4.2.13. Productividad y calidad de trabajo.....	52

4.2.14. Eficiencia en el rendimiento del trabajo.....	53
4.2.15. Revisar la formación adquirida .....	54
4.2.16. Evaluar los objetivos.....	55
4.2.17. Evaluar los procesos o tareas.....	56
4.2.18. Evaluación de métodos.....	57
4.2.19. Evaluar la planificación.....	58
4.2.20. Formas de seguimiento y medición .....	59
4.2.21. Estrategias de operación y comunicación .....	60
4.2.22. Medición de desempeño.....	61
4.2.23. Medición de desempeño ejecutivo.....	62
4.2.24. Análisis de procesos.....	63
4.3. Prueba de hipótesis .....	64
4.4. Discusión de resultados.....	71
CONCLUSIONES	
RECOMENDACIONES	
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	
ANEXOS	

## ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. <i>Uso de recursos</i> .....	40
Cuadro 2. <i>Aprovechamiento de recursos</i> .....	41
Cuadro 3. <i>Detección de desvíos</i> .....	42
Cuadro 4. <i>Manejo eficiente de los recursos</i> .....	43
Cuadro 5. <i>Revisión de la estructura</i> .....	44
Cuadro 6. <i>Propuesta de implementar</i> .....	45
Cuadro 7. <i>Evaluación de objetivos estratégicos</i> .....	46
Cuadro 8. <i>Evaluación de indicadores</i> .....	47
Cuadro 9. <i>Evaluación en los procesos de gestión</i> .....	48
Cuadro 10. <i>Análisis de sostenibilidad</i> .....	49
Cuadro 11. <i>Análisis del objeto misional</i> .....	50
Cuadro 12. <i>Efectividad organizacional</i> .....	51
Cuadro 13. <i>Productividad y calidad del trabajo</i> .....	52
Cuadro 14. <i>Eficiencia en el rendimiento del trabajo</i> .....	53
Cuadro 15. <i>Revisar la formación adquirida</i> .....	54
Cuadro 16. <i>Evaluar la revisión de los objetivos</i> .....	55
Cuadro 17. <i>Evaluar los procesos o tareas</i> .....	56
Cuadro 18. <i>Evaluación de métodos</i> .....	57
Cuadro 19. <i>Evaluar la planificación</i> .....	58
Cuadro 20. <i>Formas de seguimiento y medición</i> .....	59
Cuadro 21. <i>Estrategias de operación y comunicación</i> .....	60
Cuadro 22. <i>Medición de desempeño</i> .....	61
Cuadro 23. <i>Medición de desempeño ejecutivo</i> .....	62
Cuadro 24. <i>Análisis de procesos</i> .....	63

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. <i>Uso de recursos</i> .....	40
Gráfico 2. <i>Aprovechamiento de recursos</i> .....	41
Gráfico 3. <i>Detección de desvíos</i> .....	42
Gráfico 4. <i>Manejo eficiente de los recursos</i> .....	43
Gráfico 5. <i>Revisión de la estructura</i> .....	44
Gráfico 6. <i>Propuesta de implementar</i> .....	45
Gráfico 7. <i>Evaluación de objetivos estratégicos</i> .....	46
Gráfico 8. <i>Evaluación de indicadores</i> .....	47
Gráfico 9. <i>Evaluación en los procesos de gestión</i> .....	48
Gráfico 10. <i>Análisis de sostenibilidad</i> .....	49
Gráfico 11. <i>Análisis del objeto misional</i> .....	50
Gráfico 12. <i>Efectividad organizacional</i> .....	51
Gráfico 13. <i>Productividad y calidad del trabajo</i> .....	52
Gráfico 14. <i>Eficiencia en el rendimiento del trabajo</i> .....	53
Gráfico 15. <i>Revisar la formación adquirida</i> .....	54
Gráfico 16. <i>Evaluar la revisión de los objetivos</i> .....	55
Gráfico 17. <i>Evaluar los procesos o tareas</i> .....	56
Gráfico 18. <i>Evaluación de métodos</i> .....	57
Gráfico 19. <i>Evaluar la planificación</i> .....	58
Gráfico 20. <i>Formas de seguimiento y medición</i> .....	59
Gráfico 21. <i>Estrategias de operación y comunicación</i> .....	60
Gráfico 22. <i>Medición de desempeño</i> .....	61
Gráfico 23. <i>Medición de desempeño ejecutivo</i> .....	62
Gráfico 24. <i>Análisis de procesos</i> .....	63

## **CAPÍTULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

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

Los distritos municipales son organismos que persiguen metas a corto, mediano y largo plazo, por lo que la planificación, organización, dirección y control son indispensables en el ámbito estratégico para orientar a las diversas áreas y colaboradores en la toma de decisiones. La toma de decisiones resulta del análisis de información de distintos componentes organizacionales. Dentro de la función de control, la auditoría integral es una herramienta que evalúa aspectos financieros, normativos, legales y objetivos estratégicos organizacionales de manera holística. No obstante, en el ámbito organizacional, la auditoría financiera tradicional limita su alcance al aspecto financiero, descuidando aspectos estructurales fundamentales.

Según Rodríguez (2014), la falta de análisis en los procedimientos regulares de una organización en beneficio de enfoques financieros convencionales distorsiona la importancia de los informes financieros, necesitando complementos de análisis alternativos para una evaluación

completa. Los distritos municipales en Pasco promueven el desarrollo económico del país mediante la creación de empleos e ingresos alternativos. Igualmente, estas organizaciones se enfocan en la sostenibilidad y gestión, indispensables para su supervivencia. Sin embargo, la falta de una auditoría completa puede provocar problemas en la eficiencia de recursos, causando riesgos financieros, de gestión y estratégicos que afectan la misión de la organización. La razón de esto se debe al enfoque económico de la auditoría financiera, el cual, según Rodríguez, es insuficiente porque se enfoca solamente en revisar, evaluar y verificar aspectos medibles o cuantificables, descuidando otros factores importantes de las empresas de economía solidaria como su estructura organizativa, gestión administrativa, objetivos y presupuestos, así como sus programas de autogestión y sostenibilidad. Esto quiere decir que estas entidades muestran fallas en la gestión de los recursos, lo cual impacta en la sostenibilidad, ya que no se utilizan de manera eficaz debido a la falta de definición de los alcances de una auditoría completa que guíe hacia la mejora en diversas áreas de una entidad municipal.

Por lo tanto, es evidente que hay deficiencias en el proceso de auditoría tradicional, que resulta ser insuficiente. Por lo tanto, la implementación de la auditoría integral es necesaria, ya que tiene un enfoque completo que busca mejorar la eficacia de la organización mediante la eficiencia y la optimización de sus recursos. Dado todo lo mencionado anteriormente, surja la siguiente pregunta. ¿De qué manera se aborda la auditoría integral al evaluar el desempeño de los empleados de los municipios distritales de Pasco en términos de su rendimiento organizacional?

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

Frente a la problemática planteada en la presente investigación, metodológicamente las delimite en los siguientes aspectos:

### **a) Delimitación espacial**

El presente trabajo de investigación abarco la provincia de Pasco.

### **b) Delimitación temporal**

Es una investigación cuyo período comprendió el año 2021.

### **c) Delimitación social.**

Comprendió a los funcionarios de los gobiernos distritales.

### **d) Delimitación conceptual.**

Es el manejo del material teórico-conceptual, estará comprendido en los alcances de los siguientes conceptos:

#### **Auditoría integral.**

De acuerdo con Bravo (2003), se trata de una técnica de carácter práctico que incorpora elementos de diversas disciplinas, entre ellas la contabilidad general, el análisis de balances o análisis contable, la consolidación de estados financieros, el control interno, la organización, la gestión y la administración. Esta disciplina, conformada por un conjunto de múltiples componentes técnicos, ha sido definida, con precisión terminológica, como un conjunto de técnicas científicas.

#### **Medida del rendimiento organizacional.**

De acuerdo con Eguiguren (2020), las mediciones del rendimiento empresarial, o mediciones de rendimiento organizacional, son métricas obtenidas de diversas fuentes de información que facilitan a las empresas controlar y valorar sus distintos departamentos y actividades.

### **1.3. Formulación del problema.**

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

¿Cómo se relaciona la auditoría integral y su enfoque en la medida del rendimiento organizacional de los funcionarios de los municipios distritales de la provincia de Pasco período 2021?

#### **1.3.2. Problemas específicos**

- a) ¿Qué relación existe entre el enfoque de economía y el rendimiento del trabajo de los funcionarios de los municipios distritales de la provincia de Pasco período 2021?
- b) ¿De qué manera el enfoque de eficiencia se relaciona con el rendimiento de calidad de los funcionarios de los municipios distritales de la provincia de Pasco período 2021?
- c) ¿Cuál es la relación que existe entre el enfoque de efectividad y el desempeño organizacional de los funcionarios de los municipios distritales de la provincia de Pasco período 2021?

### **1.4. Formulación de objetivos.**

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

Determinar cómo se relaciona la auditoría integral y su enfoque en la medida del rendimiento organizacional de los funcionarios de los municipios distritales de la provincia de Pasco período 2021.

#### **1.4.2. Objetivos específicos**

- a) Determinar qué relación existe entre el enfoque de economía y el rendimiento del trabajo de los funcionarios de los municipios distritales de la provincia de Pasco período 2021.

- b) Determinar de qué manera el enfoque de eficiencia se relaciona con el rendimiento de calidad de los funcionarios de los municipios distritales de la provincia de Pasco período 2021.
- c) Determinar cuál es la relación que existe entre el enfoque de efectividad y el desempeño organizacional de los funcionarios de los municipios distritales de la provincia de Pasco período 2021.

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

### **1.5.1. Justificación teórica**

En términos teóricos, este estudio provocará reflexiones y debates sobre la auditoría integral y su impacto en la medición del desempeño de una organización.

En un mundo globalizado y con avances tecnológicos, es importante utilizar un modelo de control integral en la gestión de operaciones y recursos en entidades públicas. En ese marco, la auditoría integral ayuda a implementar un sistema de control completo que analiza la gestión de recursos en una entidad y sugiere mejoras en los procesos. Esto se basa en procedimientos que respaldan la forma en que se realiza la auditoría. Aunque la metodología se refiere a un plan de investigación para cumplir objetivos, la auditoría integral es una revisión completa de las actividades de una entidad. En resumen, la metodología de la auditoría integral busca llevar a cabo de manera coherente y ordenada los procedimientos recomendados por el auditor integral para examinar todas las actividades de la entidad.

### **1.5.2. Justificación práctica**

Igualmente relevante en el sector público, este estudio busca promover la implementación de la auditoría integral, la cual, al ser holística, evalúa aspectos

que usualmente no son considerados en auditorías financieras convencionales; por lo tanto, es crucial para las organizaciones públicas que, debido a su naturaleza, necesitan una herramienta en el control que garantice la eficiencia en el uso de recursos económicos, tecnológicos, humanos y procesales para lograr la sostenibilidad a largo plazo. En el ámbito social, la auditoría integral en las organizaciones mejora las relaciones internas y externas, ya que optimiza los recursos y contribuye al bienestar de los empleados y la comunidad.

### **1.5.3. Justificación metodológica**

Con el fin de alcanzar la meta de la investigación, se creó el instrumento: uno para la variable 1 (Auditoría integral) y otro para la variable 2 (Procesos administrativos y financieros). Antes de ser utilizado en la muestra poblacional, tres expertos, uno metodólogo y dos temáticos, revisaron este instrumento. También, aprobaron la prueba de confiabilidad y validez estadística.

Este estudio examina la auditoría integral en los procesos administrativos y financieros de los funcionarios en los gobiernos di. Para alcanzar el objetivo, se creó el instrumento: para la variable 1: Auditoría integral y para la variable 2: Medida del rendimiento organizacional. Antes de usarlo en la muestra poblacional, este instrumento será evaluado por tres expertos: un metodólogo y dos especialistas en la temática. Además, superarán la evaluación estadística de confiabilidad y validez.

De otro lado esta investigación tiene un carácter teórico, pues permite el conocimiento respecto a la auditoría integral y su aplicación metodológica en los municipios distritales.

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

### **Factor externo:**

- El contexto de crisis sanitaria provocada por la pandemia del COVID-19.

### **Factores internos:**

- Apoyo limitado por parte del especialista en contenido temático.
- Asistencia insuficiente en la revisión y edición de documentos originales.
- Carencia de un centro especializado en asesoría estadística.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de estudio**

##### **2.1.1. A nivel internacional**

- **(Ruiz Alvarado, 2018)**, Auditoría Integral de Procesos Administrativos y Financieros de Pymes. (Cruz Mario, 2008), en la Tesis “La auditoría interna integral como herramientas técnicas de control empresarial” registrada en la Universidad Centro occidental Lisandro-Alvarado, Venezuela, para optar el grado académico de magister scientiarum en contaduría, mención en auditoria, planteó las conclusiones siguientes:

La auditoría interna integral tiene como finalidad promover la eficiencia, la economía y la eficacia en la gestión de los recursos materiales y humanos de la entidad, a través de la implementación de un enfoque sinérgico.

La auditoría completa se encarga de encontrar posibles soluciones a los problemas identificados en términos

administrativos, financieros y operativos. En lo que se refiere a los procesos, la auditoría tiene metas específicas, que incluyen la planificación estratégica del trabajo para garantizar una labor completa, puntual y continua en las operaciones del sujeto bajo auditoría. Es importante señalar que al crear cuestionarios y analizar la función a auditar de las diferentes auditorías en la auditoría interna integral, se presenta como una opción para mejorar los servicios ofrecidos por el Contador Público.

- **(Michelena Valencia, 2014)**, en el trabajo “Examen de Auditoria Integral al proceso de crédito y colocaciones de la Sucursal Sur de la Fundación para el Desarrollo Integral ESPOIR, de la ciudad de Quito en el periodo 2012”, planteó la conclusión siguiente:

La evaluación de la auditoría integral debe realizarse conforme a las normas internacionales de auditoría, las cuales son pertinentes para la auditoría de estados financieros, la auditoría del control interno, la auditoría del cumplimiento normativo y la auditoría de gestión. Estos lineamientos exigen que la auditoría sea organizada y llevada a cabo de forma que se logre tranquilidad razonable acerca de la exactitud de los estados financieros libres de errores significativos; si el sistema de control interno ha sido apropiadamente diseñado y opera de manera eficaz, si se han respetado las leyes y regulaciones principales pertinentes, y si la información utilizada es confiable.

- **(Yepez Duarte, 2008)**, en su tesis “La auditoría integral como una respuesta efectiva en la lucha contra la corrupción en la Dirección

General de Afiliación y Prestaciones de dinero del IVSS”, presentada para el grado de magister en contaduría con mención en auditoría, nos presenta el resumen siguiente:

El presente trabajo de investigación efectuó un análisis de la Auditoría Integral como una estrategia eficaz para enfrentar la corrupción, y propone criterios que deben guiar su implementación. Establezca los fundamentos para evaluar los métodos, estándares y normativas necesarias para transformar la Auditoría Integral en un mecanismo eficaz en la lucha contra la corrupción y que promueva la mejora en la administración empresarial.

#### **2.1.2. Antecedente nacional**

- **(Sandoval Aliaga, 2008)** En el trabajo de investigación llamado "La auditoría integral como recurso para administrar de manera eficaz las compañías eléctricas". En la Universidad Nacional Federico Villareal se presentó una tesis para obtener el título de Doctor en Contabilidad, donde se expusieron las siguientes conclusiones:

La auditoría integral evalúa si los estados financieros cumplen con los principios contables y si se han seguido las leyes, reglamentos y decisiones. de la dirección. También analiza la eficiencia en la consecución de los objetivos fijados por la alta dirección.

Analizar el efecto ambiental causado por empresas con diversos perfiles ambientales, influenciado por riesgos de sus procesos y productos, la antigüedad de la planta, su historial y estado, así como el marco legal en el que operan.

- **Campos Gonzales** (2015) En su trabajo de investigación llamado "Propuesta de diseño de control interno para incrementar la eficacia del departamento de tesorería". La conclusión planteada en la tesis para obtener el título de contador público fue la siguiente:

El CPA Campos Gonzales Se identificarán debilidades en el control interno de las operaciones de tesorería, tales como la ausencia de conciliaciones bancarias, la autorización verbal por parte del supervisor, la inexistencia de segregación de funciones, la falta de capacitación del personal, el manejo excesivo de efectivo en la caja chica y la detección de faltantes de efectivo. Los retrasos en la liquidación de efectivo, los pagos duplicados a proveedores y las deficiencias en los pagos clave del mes también impactan la supervisión y gestión del efectivo. Se sugiere reorganizar la estructura administrativa, optimizar los procesos y establecer políticas específicas para cada operación en el departamento de tesorería con el objetivo de mejorarlo. Gracias a los modelos proporcionados para un mejor control y orden del efectivo, la eficiencia en cada actividad realizada por la organización operativa se verá mejorada.

- **(Aspajo Torres, 2014)** en su investigación llamada “El Impacto de la Auditoría Integral en la Administración de las Empresas de Venta de Autos en Lima Metropolitana 2011 - 2012”. Para obtener el título de maestro en contabilidad y finanzas con especialización en Auditoría y Control de Gestión Empresarial en la Universidad San Martín de Porres se presentará debe la siguiente conclusión:

Por último, en el ámbito de la gestión eficaz en las empresas de venta de automóviles, es aconsejable obtener datos coherentes y objetivos a través de la implementación de una auditoría integral centrada en la verificación de la información financiera, el control interno, la gestión, el cumplimiento de normativas y el medio ambiente. Con el objetivo de garantizar la confiabilidad de los informes financieros y, por consiguiente, facilitar la toma de decisiones empresariales adecuadas.

## **2.2. Bases teóricas - científicas**

### **2.2.1. Auditoría**

Según el AICPA, en relación con la historia de la auditoría, se define como un examen que busca respaldar una opinión sobre la razonabilidad, coherencia y conformidad con los principios contables aceptados de los estados financieros elaborados por una entidad para su divulgación al público u otras partes interesadas (Instituto Norteamericano de Contadores Públicos AICPA, 1983).

La American Accounting Association (AAS, 1972) define la auditoría de forma más amplia y actualizada como un proceso sistemático para obtener y evaluar de forma objetiva la evidencia relacionada con informes sobre actividades económicas y otros eventos relacionados. La finalidad del procedimiento es verificar si el contenido informativo coincide con las pruebas iniciales y si los informes cumplen con los principios establecidos.

Según la NIA 200, la meta de una auditoría de estados financieros es permitir al auditor emitir una opinión sobre si los estados financieros cumplen con un marco de referencia identificado para informes financieros. Las

expresiones utilizadas por el auditor para dar su opinión son: Mostrar de manera justa en lo que respeta a todos los aspectos importantes.

### ***Clasificación de la auditoría.***

Según se lee en el Compendio de Auditoría Financiera UPLA – Educación a Distancia Universitaria; la Auditoría se clasifica en Auditoría Interna y Auditoría Externa.

#### **Revisión interna**

Se trata de la revisión detallada y organizada de los sistemas de control de una empresa, llevada a cabo por un experto que trabaja en la misma empresa, utilizando métodos específicos con el fin de crear informes y sugerencias para su implementación y mejorar el sistema. Interno.

#### **Auditoría realizada por un tercero**

Es la revisión exhaustiva, metódica y minuciosa de un sistema de información de una entidad, realizada a cabo por un experto sin relación laboral con la entidad. La auditoría externa investiga y valora los sistemas de información antes de dar una opinión imparcial, los mismos acerca de los datos del organismo revisados. Clases de auditoría- Revisión de Finanzas- Revisión de cumplimiento normativo- Evaluación de la gestión- Revisión de gestión administrativa. - Revisión de Impacto Ambiental- Auditoría Completa- Revisión del Sistema - Revisión de Impuestos.

#### **2.2.2. Auditoría integral**

Según Blanco Luna (1996), se observa un aumento en la cantidad de auditorías, como la de cumplimiento, actuación, economía y eficiencia, operacional, administrativa, sistemas, gestión, calidad y desempeño.

En este documento (Blanco Luna, 1996), se define la auditoría integral como un enfoque comprensivo que no consiste en la suma de auditorías individuales, aunque a veces sea útil adoptar esta perspectiva por razones metodológicas. Esto implica realizar una revisión que abarca áreas similares a las auditorías financieras, de conformidad, de control interno y de gestión.

Antes de abordar la evolución histórica de la Auditoría Integral, es crucial señalar la evolución de la Auditoría en sí misma, surgida de la necesidad de evaluar y medir los logros de la empresa en un período determinado. Se vislumbra como una estrategia eficaz para estructurar los recursos de la empresa con el fin de incrementar el desempeño y la eficiencia.

El origen de la palabra Auditoría proviene de la palabra en inglés "Audit", que significa "verificar", teniendo una gran importancia en la contabilidad de auditoría. El verbo "Audire" en latín proviene de la palabra "Oír", debido a que los primeros oyentes evaluaban la autenticidad de lo que escuchaban.

Desde el inicio, se espera que el auditor identifique las deficiencias o irregularidades, lo que implica verificar la correcta ejecución de los planes y el cumplimiento de los objetivos de la empresa. La realización de auditorías es crucial para detectar y corregir eficazmente los errores en la gestión administrativa.

María MADRID SERRANO estuvo involucrada en la discusión sobre la historia de la Auditoría. El dato que ofrecemos es que la auditoría moderna se originó en Inglaterra o, al menos, tuvo su primer precedente allí. Aunque no se puede determinar la fecha exacta, existen pruebas y documentos que indican que al final del siglo XIII y principio del siglo XIV ya se llevaban a cabo auditorías

en las actividades privadas y en la gestión de funcionarios públicos responsables de los fondos estatales.

La auditoría de efectividad está diseñada para medir la marcha de una actividad en relación con sus objetivos planteados y sus riesgos vinculados u otras medidas apropiadas por rendimiento.

### **2.2.3. Enfoque de la nueva visión de la auditoría integral**

Falconi (2016) afirma que la Auditoría Integral consiste en analizar de manera imparcial la información financiera, actividad económica y gestión de una entidad en un período específico, con el fin de informar sobre su concordancia con los criterios o indicadores establecidos, o comportamientos comunes; y detalla la nueva perspectiva de su alcance.

- Auditoría Completa:
- Auditoría de cumplimiento
- Revisión medioambiental
- Inspección integral
- Auditoría de desempeño.
- Inspección de la sociedad
- Revisión interna de auditoría
- Evaluación de calidad
- Auditoría exhaustiva
- Auditoría integral reglas
- Reglas individuales
- Reglas para llevar a cabo las labores laborales.
- Reglas acerca de informes
- Directrices sobre la monitorización del riesgo detectado.

#### **2.2.4. Teoría de auditoría integral**

Dentro de las teorías vinculadas a la auditoría integral. Dados (Bautista, 2009). Es crucial que la Auditoría Integral se realice en un entorno controlado, siguiendo normas que brinden una estructura que permita prever los resultados. Esto facilitará la realización de una auditoría de alta calidad, cumpliendo con la exigencia de completar tareas complejas puntualmente y asegurando la precisión de los hallazgos y el respaldo necesario para las sugerencias.

Asimismo, (Luna, 2015). Expone que una auditoría integral debe comprender la ejecución de un trabajo con los alcances de: auditoría financiera, auditoría de cumplimiento, auditoría de gestión y auditoría de control interno.

(Ochoa, 2019). Menciona a la auditoría integral como “evaluación preventiva, permite validar los sistemas administrativos, financiero, de cumplimiento y de gestión que gobiernan una entidad, con el objeto de proponer alternativas para el logro adecuado de sus fines y/o el mejor aprovechamiento de sus recursos”. (Jasmín, 2020). Menciona que el propósito de la auditoría integral es evaluar la gestión administrativa y financiera y verificar el cumplimiento de las leyes, reglamentos y normativa aplicables a la entidad.

#### ***Marco conceptual de la auditoría integral.***

En la actualidad, la evolución de la auditoría ha hecho posible la implementación de servicios de aseguramiento integral. El aumento de las empresas a partir de los años 30 hizo evidente la necesidad de supervisar no solo las cuentas, sino también los procesos y aplicaciones de manera adecuada. En los años 70, con el desarrollo de la informática, surgió la necesidad de revisar la seguridad y confiabilidad de la información procesada electrónicamente a través de la auditoría de sistemas, lo que llevó a la creación de la auditoría operativa

para analizar los procesos en su conjunto y la auditoría administrativa centrada en la gestión empresarial.

Durante los años 80 surgieron nuevas metodologías como la auditoría de calidad y de desempeño, las cuales se vincularon con la implementación de Normas ISO 9000 en naciones avanzadas en la década siguiente. El proceso muestra histórico que los servicios mencionados han sido gradualmente incluidos en las responsabilidades de los auditores internos y externos, debido a la comprensión del entorno empresarial que han demostrado.

Por eso, la Auditoría Integral surge recientemente como resultado de la necesidad de evaluar la economía, eficacia, eficiencia y efectividad de las actividades y operaciones de una organización, ya sea pública o privada. Su campo de acción no tiene restricciones, ya que analiza las operaciones financieras, el origen de las actividades, el logro de metas, las políticas establecidas, la efectividad de los sistemas de control gestionados, y el cumplimiento de la normativa vigente del sector. Emita una opinión global y recomendaciones para posibles cambios.

#### **2.2.5. Marco legal**

##### **Auditoria integral.**

- a. La Carta Magna de Perú. El artículo 51 establece que la Constitución tiene más peso que cualquier norma legal, las leyes están por encima de las normas de menor jerarquía, y así sucesivamente.
- b. Las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas (NAGA) son creadas por el AICPA. En octubre de 1968, en Perú, se aprobó durante el II Congreso de Contadores Públicos realizado en Lima. Después, se confirmó su uso en el

III Congreso Nacional de Contadores Públicos, que tuvo lugar en 1971 en Arequipa.

#### **2.2.6. Teoría de contratación de servidores públicos.**

La Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057) establece un régimen jurídico particular para los servidores públicos, en el que se reconoce una relación especial de sujeción entre el servidor y el Estado. Esta relación se caracteriza porque los servidores no solo están sometidos al cumplimiento de normas comunes como cualquier ciudadano, sino también a deberes adicionales derivados de su función pública, orientados a garantizar la eficacia, eficiencia y calidad de los servicios estatales.

Desde una perspectiva interpretativa, esta relación especial supone que el servidor público, al asumir funciones vinculadas a la contratación estatal, tiene una responsabilidad reforzada respecto al cumplimiento de la legalidad, la transparencia y la eficiencia en el manejo de los recursos públicos. El deber funcional no se limita al cumplimiento formal de procesos administrativos, sino que incorpora la exigencia de actuar de manera proactiva para evitar irregularidades, conflictos de interés, negligencias o actos de corrupción.

Sin embargo, una crítica relevante a este modelo es que, aunque la ley establece principios rectores ambiciosos, en la práctica se observa que la omisión de deberes funcionales en el ámbito de la contratación pública persiste como un problema estructural. Las deficiencias pueden derivar no solo de conductas individuales, sino también de fallas institucionales como la falta de capacitación especializada, la debilidad en los sistemas de control interno, y los incentivos perversos que priorizan la rapidez sobre la calidad o la ética en los procesos de contratación.

Además, esta relación de sujeción, si no es adecuadamente balanceada con mecanismos efectivos de protección de derechos laborales y garantías procedimentales, puede derivar en situaciones de vulnerabilidad o presión indebida sobre los servidores públicos, especialmente en contextos donde la discrecionalidad de los superiores jerárquicos no está debidamente acotada.

(Zuleta, 2015) debe ser referenciado. Es necesario fortalecer las leyes que castigan la corrupción en la contratación de servidores públicos y también implementar programas educativos que promuevan la ética y la moral de forma integral en el proceso de aprendizaje, para que todos actúen conforme a los valores humanos y con responsabilidad hacia su país.

#### **2.2.7. Rendimiento organizacional.**

La volatilidad del entorno, los cambios imprevisibles y la consecuente incertidumbre organizacional han puesto en entredicho los enfoques estratégicos tradicionales utilizados para explicar las diferencias en el rendimiento empresarial. Los beneficios derivados de la planificación organizacional no se limitan exclusivamente a la formulación de objetivos y estrategias, sino que también provienen del aprendizaje generado a través del propio proceso de planificación. Dicho aprendizaje impulsa la gestión del conocimiento y fortalece los factores que facilitan el aprendizaje organizacional, considerándolo como un elemento clave de competitividad (Ahumada, 2002).

La teoría de recursos y capacidades (Barney, 1991) sostiene que la simple acumulación de activos estratégicos no basta para asegurar una adaptación exitosa al entorno cambiante; resulta esencial desarrollar nuevas competencias que promuevan tanto innovaciones graduales como, en determinados casos, innovaciones disruptivas (Lado, Boyd y Wright, 1992). Este

proceso se basa fundamentalmente en la gestión de los activos intangibles (Grant, 1996), los cuales a su vez permiten el surgimiento de competencias distintivas dentro de las organizaciones. Entre dichos intangibles, el aprendizaje se reconoce como una capacidad dinámica esencial (Lado y Wilson, 1994), que constituye una fuente primordial de ventajas competitivas internas (Zander y Kogut, 1995).

El aprendizaje organizacional, entendido como una metacapacidad o capacidad de orden superior (Collis, 1994; Collis y Montgomery, 1995), proporciona a las empresas no solo la posibilidad de actualizar y ampliar su conocimiento existente, sino también de mejorar sus procesos y rutinas (Lei et al., 1996; Kogut y Zander, 1992). Además, otorga a las organizaciones la habilidad de anticipar cambios en su entorno y, en ciertos casos, de influir en ellos mediante la innovación, logrando así evolucionar más rápidamente que sus competidores (Ulrich et al., 1993) y sostener una mejora continua de su desempeño y resultados.

Respecto al impacto del aprendizaje en el desempeño organizacional, existen posturas divergentes. Algunos autores sostienen que el aprendizaje conduce directamente a mejoras en los resultados empresariales: Fiol y Lyles (1985) afirman que, independientemente de su interpretación, el aprendizaje tiende a mejorar el desempeño futuro; Dodgson (1993) lo describe como el proceso mediante el cual las empresas construyen, organizan y mantienen conocimiento y rutinas dentro de su cultura organizacional para fomentar la adaptación y el aumento de la eficiencia; Slater y Narver (1995) consideran el aprendizaje como un facilitador del cambio organizacional que impulsa el mejoramiento del rendimiento; Garvin (1994) lo entiende como un proceso

acumulativo que conduce a la adquisición de habilidades que incrementan los resultados organizacionales. Asimismo, investigaciones empíricas, como las de Bontis et al. (2002), respaldan la existencia de una relación positiva entre el aprendizaje organizacional y el desempeño de las empresas.

En este contexto, el marco estratégico dirige los esfuerzos de la organización hacia el aprendizaje y hacia un aprovechamiento más efectivo del conocimiento en comparación con sus competidores. Este enfoque implica que todos los miembros de la organización compartan la convicción de que el conocimiento superior constituye una fuente esencial de ventaja competitiva, vinculando estrechamente el conocimiento con la estrategia organizacional y el rendimiento. Las organizaciones exitosas son aquellas que logran alinear su estrategia con las necesidades de capacitación, comunicación y aprendizaje de su personal, aprovechando eficazmente sus recursos y capacidades, tanto organizacionales como tecnológicos, para maximizar el valor generado (Zack, 1999; Davenport, 1999). En este sentido, Nonaka y Takeuchi (1999) destacan la importancia de integrar de manera sistemática el conocimiento en los procesos estratégicos.

#### **2.2.8. Rendimiento como una conducta dentro de la organización.**

Para entender el desempeño laboral de los empleados en una empresa, algunos autores y expertos consideran apropiado verlo como un conjunto de comportamientos en el trabajo en lugar de solo como sus resultados. En términos generales, se consideró que la productividad, excelencia, eficiencia y eficacia están relacionadas con los resultados, mientras que el rendimiento se enfoca en las acciones que llevan a alcanzar esos resultados. Desde una perspectiva conductual, aunque identificar el rendimiento en función

de las conductas que nos permitiría comprender la conexión entre las acciones y sus consecuencias, no se puede descartar a estas últimas. Los modelos conductuales explican que los resultados ofrecen información sobre el rendimiento, guiando a los empleados sobre cómo deben comportarse. Asimismo, no es eficaz enfocarse demasiado solo en el resultado y estar en el otro extremo. Por lo tanto, en la gestión del desempeño se requiere considerar tanto los logros alcanzados como las acciones llevadas a cabo, siendo esta la corriente predominante en las empresas al momento de evaluar a sus empleados.

Según Williams, (2003) nos manifiesta:

Centrarnos demasiado en la cantidad producida o los logros puede llevarnos a pasar por alto los métodos para esos alcanzar resultados. Sin embargo, centrarse demasiado en las acciones puede resultar en descuidar la relevancia de la persona detrás de esas acciones. Por consiguiente, probablemente sea preferible tener en cuenta una visión más amplia de las habilidades que reconozcan la relevancia de ciertos aspectos personales para el desempeño. Desde este punto de vista, si bien describimos una habilidad como la motivación para lograr ciertos resultados a través de acciones concretas, estas acciones son influenciadas por una mezcla de rasgos personales que podrían pasarse por alto si nos enfocamos solo en las conductas... (pág. 102).

No obstante, no debemos olvidar lo que afirma Campbell (1993):

En el ámbito laboral, los empleados no tienen control absoluto sobre las consecuencias y los resultados, debido a posibles factores externos que pueden afectar su rendimiento, como se menciona:

- Prácticas organizacionales: mala comunicación interna, capacitación inadecuada, destino inadecuado, falta de atención. a las necesidades de los

empleados, pautas de trabajo poco claras, etc.

Inquietudes vinculadas al trabajo: requisitos que varían o son ambiguos, monotonía o exceso de trabajo, escasez de posibilidades de crecimiento, conflictos con colegas, carencia de recursos, falta de habilidades necesarias, entre otros.

- Dificultades personales: conflictos familiares, problemas económicos, inestabilidad emocional, dificultades para equilibrar trabajo y familia, entre otros.
- Elementos externos: industria altamente competitiva, dilema ético del empleado frente a las exigencias del trabajo, tensiones entre sindicatos y gerencia, entre otros. (pág. 145).

### **2.2.9. Teoría del rendimiento organizacional.**

La Teoría del Rendimiento Organizacional se refiere a la capacidad de una organización para lograr sus objetivos y metas en el marco de su entorno. Es un enfoque interdisciplinario que analiza las variables dentro y fuera de la organización que pueden influir en su capacidad para alcanzar el rendimiento deseado.

#### **Factores que influyen en el rendimiento organizacional**

1. La autoridad y la delegación: La forma en que se distribuye la autoridad y se delegan tareas dentro de la organización puede afectar el rendimiento.
2. La motivación: La motivación de los empleados es fundamental para lograr el rendimiento deseado.
3. El liderazgo: El liderazgo efectivo puede influir en la toma de decisiones y la dirección de la organización.

4. El estilo de gerencia: El estilo de gerencia utilizado, como el estilo autocrático, democrático o participativo, puede afectar el rendimiento.
5. La estructura organizativa: La estructura organizativa, como la división del trabajo y la jerarquía, puede influir en la comunicación y la colaboración dentro de la organización.
6. Las tecnologías: El uso efectivo de las tecnologías puede mejorar la eficiencia y el rendimiento.
7. El cambio: La capacidad de la organización para adaptarse al cambio y ser flexible es fundamental para el rendimiento.

#### **2.2.10. Gobiernos locales.**

Los gobiernos locales, fundamentales en la estructura territorial del Estado, representan la participación ciudadana en los asuntos públicos, administrando de manera autónoma los intereses de las comunidades; Los elementos esenciales incluyen territorio, población y organización. Las municipalidades provinciales y distritales son entidades gubernamentales que impulsan el desarrollo local, con personalidad jurídica de derecho público y capacidad completa para alcanzar sus objetivos. Las autoridades locales tienen independencia en asuntos políticos, económicos y administrativos dentro de su ámbito de actuación. La independencia que las municipalidades tienen según la Constitución Política del Perú se basa en la capacidad de llevar a cabo tareas de gobierno, administrativas y de gestión, respetando las leyes establecidas. Los gobiernos municipales actúan en nombre de la comunidad, fomentan la entrega efectiva de los servicios públicos locales y el crecimiento equilibrado, sustentable y completo de su área de influencia.

Las autoridades locales fomentan el progreso económico y el desarrollo del área, así como también la prestación de servicios públicos, siguiendo las directrices de los planos nacionales y regionales de desarrollo.

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

#### **Auditoría**

Una auditoría consiste en revisar las cuentas de una empresa o entidad para determinar si cumplen con las normas establecidas y corregir posibles errores en su registro. La auditoría proviene del término latino "audire", siendo un análisis objetivo, sistemático, profesional y selectivo de las operaciones, con el fin de comprobar, evaluar, y luego emitir comentarios, observaciones, conclusiones y recomendaciones aplicables.

#### **Evaluación**

Se trata de examinar de manera sistemática los impactos de una política o programa, en comparación con un conjunto de criterios implícitos o explícitos, con el fin de realizar el programa o la política ya establecida.

#### **Eficiencia**

Habilidad para alcanzar los objetivos y/o resultados establecidos.

#### **Eficacia**

Habilidad para lograr resultados favorables utilizando la menor cantidad de recursos, energía y tiempo.

#### **Administración**

La gestión se define como la adecuada administración de los recursos disponibles en una organización específica.

### **Auditoría integral**

Se trata de un estudio objetivo, metódico y experto de pruebas, llevado a cabo para ofrecer una evaluación completa e imparcial del rendimiento de una entidad, programa o proyecto con el fin de mejorar la eficacia, eficiencia y economía en el cumplimiento de objetivos previamente establecidos. y en el uso de los recursos públicos para facilitar la toma de decisiones por parte de aquellos responsables de implementar medidas correctivas y mejorar su rendición de cuentas ante la sociedad.

### **Enfoque**

El término "Enfoque" en español se utiliza para señalar la acción y resultado de enfocar. El verbo tiene cuatro definiciones diferentes según la Real Academia Española (RAE): hacer que la imagen de un objeto en el foco de una lente sea clara en un plano específico; lograr que la imagen deseada quede en el centro del visor de una cámara; proyectar luz o partículas sobre un punto específico; y dirigir la atención hacia un tema desde premisas previamente establecidas para resolverlo correctamente.

### **Desempeño**

El concepto de rendimiento se relaciona con la relación entre los recursos utilizados para lograr algo y el logro obtenido. El rendimiento es el beneficio que algo o alguien proporciona.

### **Empleados**

Un empleado público es alguien que ocupa un cargo en el gobierno. Es un empleado que desempeña tareas en una entidad gubernamental.

## **2.4. Formulación de hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis general**

Existe una relación entre la auditoría integral y su enfoque en la medida del rendimiento organizacional de los funcionarios de los municipios distritales de la provincia de Pasco período 2021.

### **2.4.2. Hipótesis específicos**

- a.** Existe una relación entre el enfoque de economía y el rendimiento del trabajo de los funcionarios de los municipios distritales de la provincia de Pasco período 2021.
- b.** Existe una relación entre el enfoque de eficiencia se relaciona con el rendimiento de calidad de los funcionarios de los municipios distritales de la provincia de Pasco período 2021.
- c.** Existe una relación entre el enfoque de efectividad y el desempeño organizacional de los funcionarios de los municipios distritales de la provincia de Pasco período 2021.

## **2.5. Identificación de variables**

### **Primera variable.**

Auditoría integral.

### **Segunda variable.**

Medida del rendimiento organizacional.

## 2.6. Definición operacional de variables e indicadores.

VARIABLE	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES
Auditoría Integral	Es una evaluación completa y objetiva de una organización, sus procesos y recursos, realizada por profesionales con el objetivo de mejorar la gestión empresarial a través de recomendaciones.	Economía	X1 Evalúa el uso de los recursos permanentemente.
			X2 Aprovechamiento de los recursos siempre.
			X3 Detección de desvíos constantemente.
			X4 Manejo eficiente de recursos siempre.
		Eficiencia	X5 Revisa la estructura de funcionamiento siempre.
			X6 Propone implementar mejorar los procesos siempre.
			X7 Evalúa los objetivos estratégicos organizacionales permanentemente.
			X8 Evaluación operatoria global de la organización siempre.
		Eficacia	X9 Evalúa los procesos de gestión periódicamente.
			X10 Analiza la sostenibilidad de la organización periódicamente.
			X11 Analiza el objeto misional de las organizaciones siempre.
			X12 Analiza la efectividad organizacional periódicamente.

Medida del rendimiento organizacional	Las métricas de desempeño empresarial, también llamadas métricas de desempeño organizacional, son datos recopilados de varias fuentes que permiten a las compañías monitorear y evaluar sus distintos departamentos y operaciones.	Rendimiento del trabajo	<p>Y1 Revisa la productividad y calidad del trabajo permanentemente.</p> <p>Y2 Analiza la eficiencia siempre.</p> <p>Y3 Revisa la formación adquirida periódicamente.</p> <p>Y4 Evalúa los objetivos conseguidos siempre.</p>
		Rendimiento de calidad	<p>Y5 Evalúa los procesos o tareas periódicamente.</p> <p>Y6 Evalúa los métodos a usar permanentemente.</p> <p>Y7 Evalúa la planificación permanentemente.</p> <p>Y8 Analiza las formas de seguimiento y medición siempre.</p>
		Desempeño organizacional	<p>Y9 Evalúa las estrategias de operación y comunicación periódicamente.</p> <p>X10 Realiza la medición de desempeño operativo periódicamente.</p> <p>X11 Aplica la medición del desempeño ejecutivo siempre.</p> <p>X12 Evalúa el análisis de procesos oportunamente.</p>

### **CAPÍTULO III**

#### **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

##### **3.1. Tipo de investigación**

La investigación es de índole aplicada y tiene objetivos prácticos. Está interesado en aplicar los conocimientos teóricos para resolver problemas concretos de la vida diaria, contribuyendo al bienestar de la sociedad.

##### **3.2. Nivel de investigación.**

El trabajo actual de investigación es de naturaleza correlacional, ya que su objetivo es identificar la relación o conexión que pueda existir entre dos variables.

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

Se utilizó el método analítico. El método analítico es de gran relevancia en la investigación, ya que permite descomponer un fenómeno complejo en sus componentes más simples para analizarlos de manera detallada. Este enfoque es fundamental para identificar relaciones, patrones y causas subyacentes que pueden pasar desapercibidas cuando se observa el fenómeno de manera general.

### **3.4. Diseño de investigación.**

El diseño del estudio fue un diseño transversal no experimental. El diseño transversal no experimental es una de las metodologías más utilizadas en investigaciones sociales y en ciencias aplicadas, particularmente cuando se busca examinar la relación entre variables en un momento específico, sin la manipulación directa de las mismas. Este enfoque tiene varias ventajas y aplicaciones clave en estudios donde no es posible o ético intervenir directamente en los factores en estudio, como en el análisis de rendimiento organizacional o auditorías públicas.

### **3.5. Población y muestra**

#### **3.5.1. Población**

La población está conformada por 60 funcionarios de los trece municipios distritales de la provincia de Pasco periodo 2021.

#### **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 los trece municipios distritales.

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

#### **Técnicas de investigación**

La encuesta. Porque es una herramienta fundamental en la investigación social, económica y organizacional, especialmente cuando se busca recopilar información directa de un grupo de personas o una población específica. Su relevancia radica en la capacidad que tiene para obtener datos cuantitativos y cualitativos de manera estructurada y eficiente, lo que la convierte en una técnica ideal para estudios relacionados con auditoría, evaluación de desempeño y medición de percepciones.

#### **Instrumentos de investigación**

El cuestionario. Porque es un instrumento clave en la recolección de datos en investigaciones sociales, empresariales y científicas. Consiste en un conjunto estructurado de preguntas diseñadas para obtener información de

manera sistemática y uniforme de los encuestados. Su importancia radica en su capacidad para obtener datos directos, comparables y organizados, lo que lo convierte en una herramienta ideal para estudios sobre auditoría, desempeño organizacional y medición de percepciones en diferentes contextos.

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

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

Juicio de expertos.

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

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 medida del rendimiento organizacional.**

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 integral

### 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	12

### 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:

De acuerdo con los resultados del análisis de confiabilidad, el coeficiente es de 0.928, lo que indica que el dispositivo evaluador muestra una coordinación interna excepcionalmente alta según los valores de Cronbach.

### Confiabilidad del instrumento medida del rendimiento organizacional

#### 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	12

### Tabla de valores de Cronbach

Coeficiente	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:

De acuerdo con el análisis de confiabilidad, se obtiene un coeficiente de 0.952 puntos, lo que indica una alta consistencia interna del instrumento de medición según el rango de valores de Cronbach.

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

Las técnicas de procesamiento y análisis de datos son fundamentales en cualquier investigación, ya que permiten transformar los datos crudos en información útil y significativa. Estas técnicas ayudan a extraer conclusiones, identificar patrones, y tomar decisiones basadas en evidencia. A continuación, detallo las principales razones que destacan la importancia de estas técnicas en la investigación, especialmente en estudios relacionados con la auditoría integral y la evaluación del rendimiento organizacional:

- Transformación de datos en información significativa.
- Detección de patrones y tendencias.
- Apoyo a la toma de decisiones basadas en datos.

- Validación de hipótesis y resultados.
- Facilitación de la comparación de datos.
- Generación de indicadores clave de rendimiento.
- Identificación de problemas y oportunidades.
- Optimización de recursos y procesos.
- Mejora de la calidad y la transparencia.
- Automatización y agilidad en los procesos.

### **3.9. Tratamiento estadístico**

Prueba de Chi cuadrada de Pearson. Es una de las técnicas estadísticas más utilizadas para analizar la relación entre variables categóricas, es decir, aquellas que se agrupan en categorías o clases. Esta prueba es especialmente útil en la investigación en ciencias sociales, auditoría, estudios de mercado y otras áreas donde se busca determinar si existe una asociación significativa entre dos o más variables cualitativas.

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

La orientación ética en la investigación es fundamental para garantizar la integridad, la honestidad y el respeto en los procesos científicos, asegurando que los métodos y procedimientos sean justos, responsables y transparentes. La ética en la investigación no solo protege a los sujetos implicados, sino que también asegura la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos. A continuación, se detalló las principales razones que destacan la importancia de la orientación ética en la investigación:

- Protección de los derechos y bienestar de los participantes.
- Promoción de la honestidad y transparencia.
- Fomento de la responsabilidad social.

- Confidencialidad y privacidad.
- Garantía de la calidad y validez científica.
- Prevención de conflictos de intereses.
- Consentimiento informado.
- Evitar la manipulación y explotación de sujetos vulnerables.
- Credibilidad y confianza pública.
- Contribución al bien común.

## **CAPITULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

#### **4.1. Descripción del trabajo de campo**

Previo al uso de la técnica e instrumento de recolección de datos, decidió crear y validar el instrumento de recopilación de información de acuerdo a los procedimientos necesarios para una investigación rigurosa e imparcial, con el fin de probar las hipótesis alineadas con los objetivos del estudio. Por lo tanto, expongo de forma detallada y metodológica el trabajo realizado.

**Encuesta.** Durante el año 2021, se realizaron encuestas a los empleados de los tres distritos municipales de Pasco, con preguntas organizadas de manera lógica para asegurar imparcialidad en los resultados y en el tamaño de la muestra.

Los métodos y herramientas utilizados en este estudio fueron escogidos de acuerdo con la metodología de investigación empleada en este proyecto.

#### **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 del trabajo denominado “LA

## AUDITORÍA INTEGRAL Y SU ENFOQUE EN LA MEDIDA DEL RENDIMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LOS MUNICIPIOS DISTRITALES DE LA PROVINCIA DE PASCO PERIODO 2021”.

Este capítulo comprende el cumplimiento de los siguientes objetivos:

- a. Determinar qué relación existe entre el enfoque de economía y el rendimiento del trabajo de los funcionarios de los municipios distritales de la provincia de Pasco período 2021.
- b. Determinar de qué manera el enfoque de eficiencia se relaciona con el rendimiento de calidad de los funcionarios de los municipios distritales de la provincia de Pasco período 2021.
- c. Determinar cuál es la relación que existe entre el enfoque de efectividad y el desempeño organizacional de los funcionarios de los municipios distritales de la provincia de Pasco período 2021.

Los éxitos logrados en la consecución de cada meta particular nos acercan al logro del propósito general de la investigación; Dado que cada meta específica forma parte de este estudio y nos facilitará verificar la hipótesis de trabajo con un nivel de importancia significativa.

### **AUDITORIA INTEGRAL**

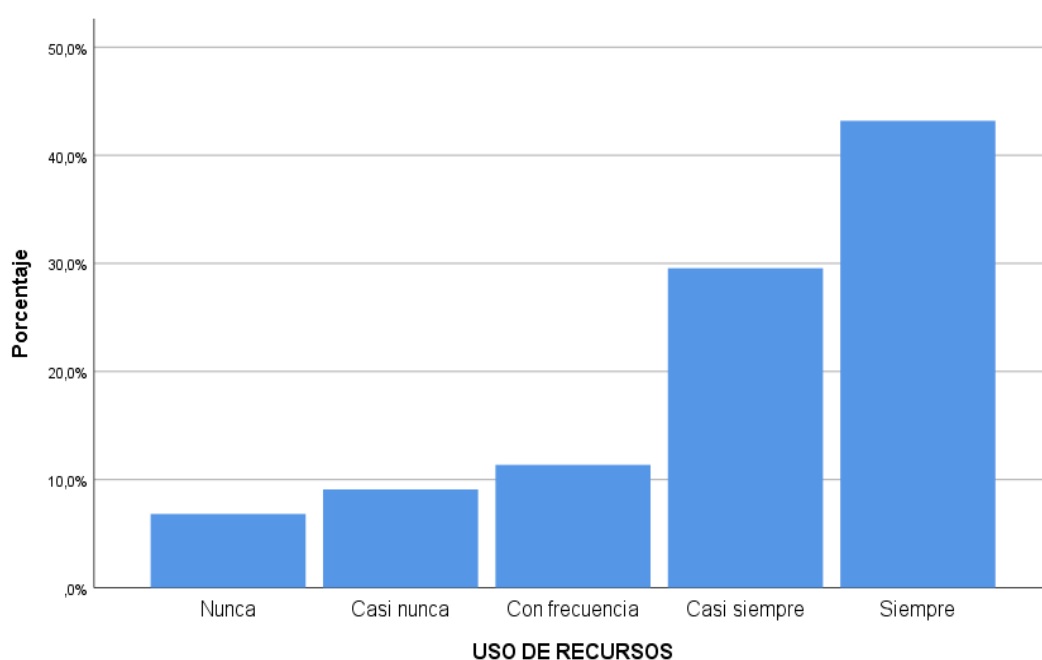
#### **4.2.1. Uso de recursos**

A la pregunta: ¿Evalúa el uso de los recursos permanentemente el enfoque de economía en los municipios distritales?

**Cuadro 1.** *Uso de recursos*

		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	5	11,4	11,4	27,3
	Casi siempre	13	29,5	29,5	56,8
	Siempre	19	43,2	43,2	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

**Gráfico 1.** *Uso de recursos*



**Interpretación:**

Según el trabajo de campo realizado en los tres municipios distritales de la provincia de Pasco durante 2021, se desarrolló que el 43% de los funcionarios señalaron que siempre se evalúa el uso de los recursos en el enfoque de economía en los municipios, mientras que el 30% lo indicaron casi siempre, el 11% con frecuencia, el 09% casi nunca y el 07% nunca.

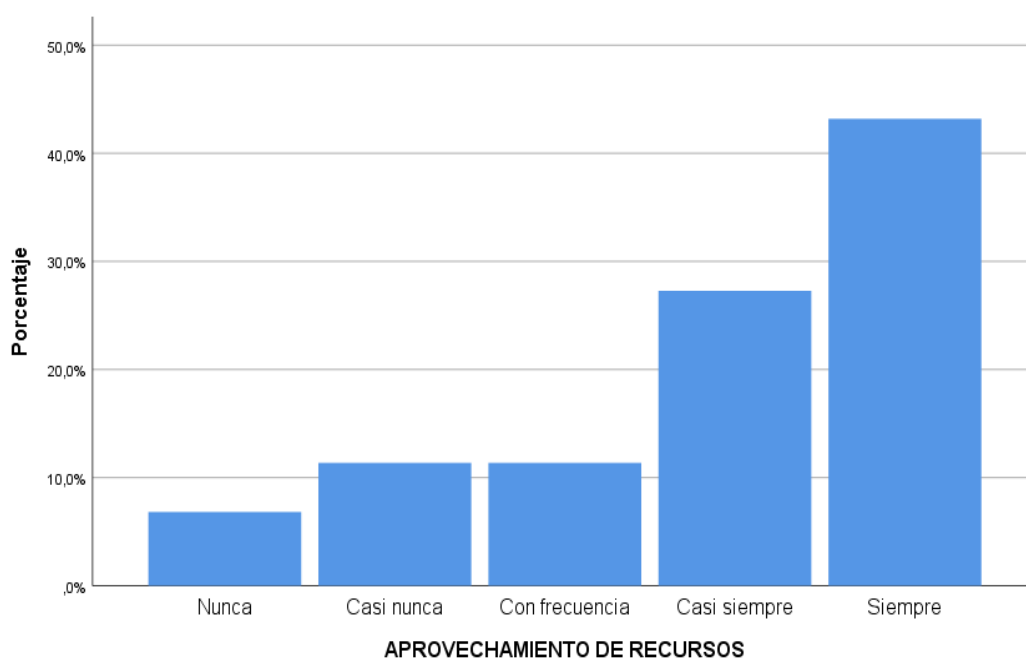
#### 4.2.2. Aprovechamiento de los recursos.

A la pregunta ¿Evalúa el aprovechamiento de los recursos del enfoque de economía en los municipios distritales?

**Cuadro 2.** *Aprovechamiento de recursos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	6,8	6,8	6,8
	Casi nunca	5	11,4	11,4	18,2
	Con frecuencia	5	11,4	11,4	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 2.** *Aprovechamiento de recursos*



#### **Interpretación:**

Según el trabajo de campo en los tres municipios distritales de Pasco en 2021, se destacó que el 43% de los funcionarios señalaron que siempre se evalúa el aprovechamiento de los recursos en el enfoque de economía, el 27%

indicó que casi siempre, el 11 % con frecuencia, otro 11% casi nunca y el 7% nunca lo hace.

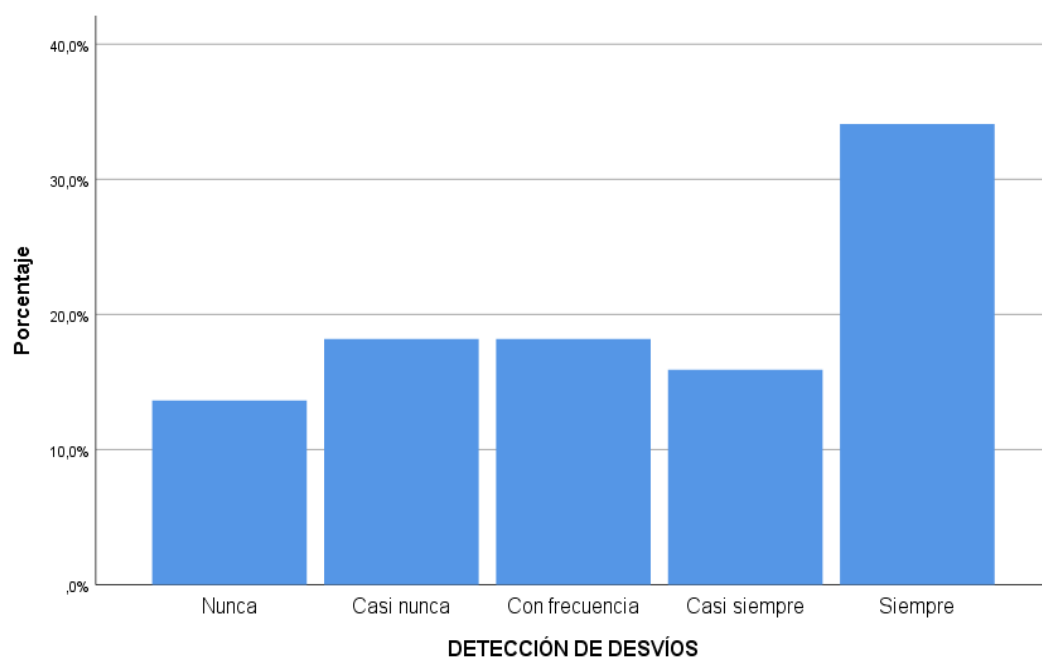
#### 4.2.3. Detección de desvíos

A la pregunta ¿Considera importante la detección de desvíos constantemente en los municipios distritales?

**Cuadro 3.** *Detección de desvíos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	13,6	13,6	13,6
	Casi nunca	8	18,2	18,2	31,8
	Con frecuencia	8	18,2	18,2	50,0
	Casi siempre	7	15,9	15,9	65,9
	Siempre	15	34,1	34,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

**Gráfico 3.** *Detección de desvíos*



#### Interpretación:

La investigación de campo realizada nos ayudó a establecer, según autoridades de los tres municipios distritales de Pasco en 2021; el 34% afirmó

mayormente siempre priorizar la detección de desviaciones en los municipios, el 16% dijo casi siempre, el 18% mencionó con frecuencia, el 18% señaló casi nunca y el 14% mencionó nunca.

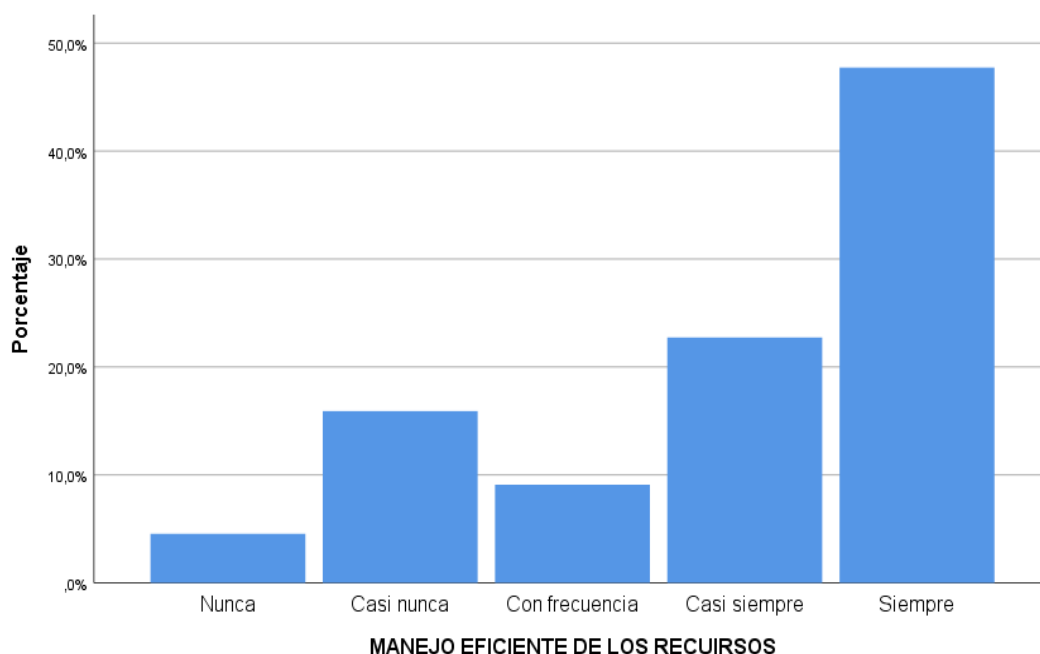
#### 4.2.4. Manejo eficiente de los recursos.

A la pregunta ¿Considera el manejo eficiente de los recursos siempre en los municipios distritales?

**Cuadro 4.** *Manejo eficiente de los recursos*

		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	4	9,1	9,1	29,5
	Casi siempre	10	22,7	22,7	52,3
	Siempre	21	47,7	47,7	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

**Gráfico 4.** *Manejo eficiente de los recursos*



### Interpretación:

Según los funcionarios de los trece municipios distritales de la provincia de Pasco en 2021, el estudio de campo realizado reveló que el 48% demostró siempre el manejo eficiente de los recursos en los municipios, mientras que el 23% lo indicó casi siempre. El 09% lo mencionó con frecuencia, el 16% casi nunca y el 04% nunca.

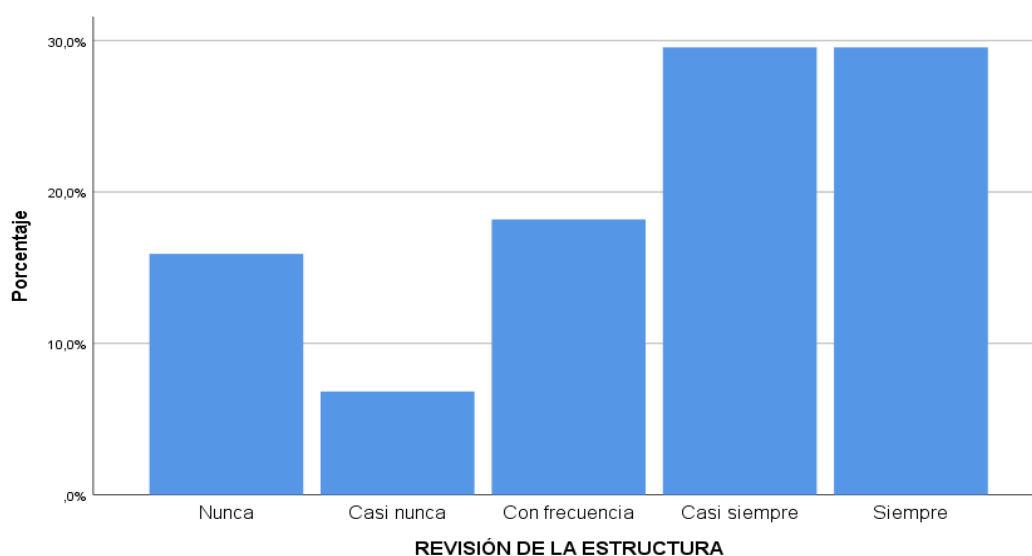
#### 4.2.5. Revisión de la estructura

A la pregunta ¿Considera importante la revisión de la estructura de funcionamiento siempre en los municipios distritales?

**Cuadro 5.** *Revisión de la estructura*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	15,9	15,9	15,9
	Casi nunca	3	6,8	6,8	22,7
	Con frecuencia	8	18,2	18,2	40,9
	Casi siempre	13	29,5	29,5	70,5
	Siempre	13	29,5	29,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

**Gráfico 5.** *Revisión de la estructura*



### Interpretación:

La investigación de campo reveló que, según los funcionarios de los trece municipios distritales de Pasco en 2021, el 30% considera importante la revisión de la estructura de funcionamiento siempre, el 29% casi siempre, el 18% con frecuencia, el 7% casi nunca y el 16% nunca..

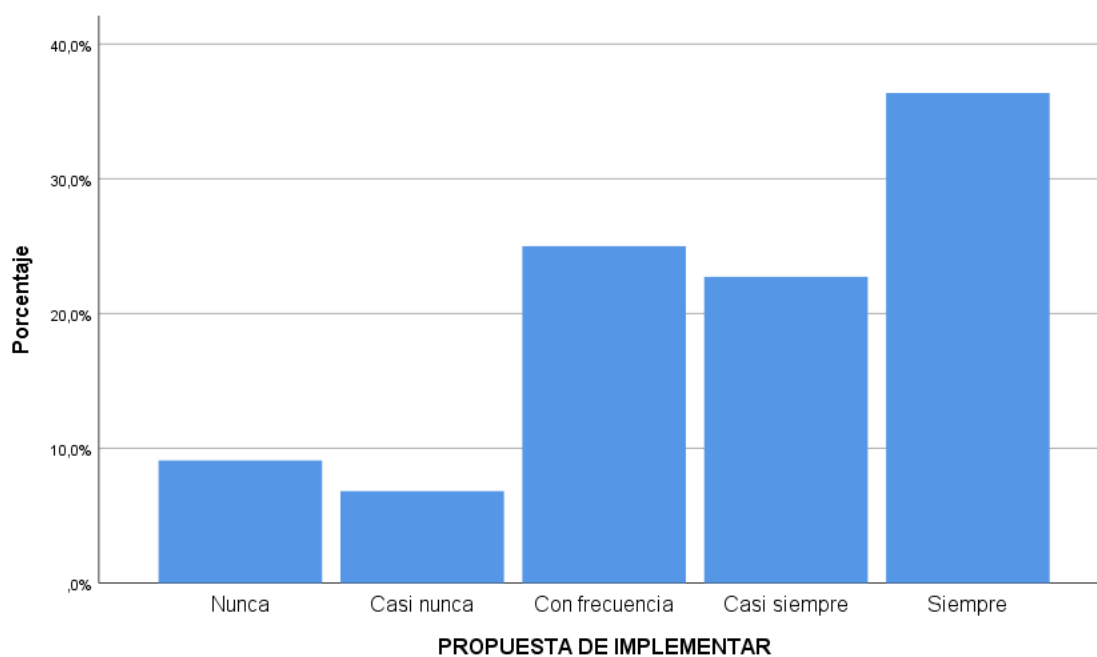
#### 4.2.6. Propuestas de implementar

A la pregunta ¿Contribuye la propuesta de implementar, mejorar los procesos siempre en los municipios distritales?

**Cuadro 6.** *Propuesta de implementar*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	9,1	9,1	9,1
	Casi nunca	3	6,8	6,8	15,9
	Con frecuencia	11	25,0	25,0	40,9
	Casi siempre	10	22,7	22,7	63,6
	Siempre	16	36,4	36,4	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

**Gráfico 6.** *Propuesta de implementar*



### Interpretación:

La investigación de campo realizada a cabo ha revelado que, según los funcionarios de los trece municipios distritales de la provincia de Pasco en 2021; el 36% mencionó que la propuesta de implementar y mejorar procesos siempre contribuye mayoritariamente, el 23% dijo que casi siempre, el 25% dijo con frecuencia, el 07% dijo casi nunca y el 09% dijo nunca.

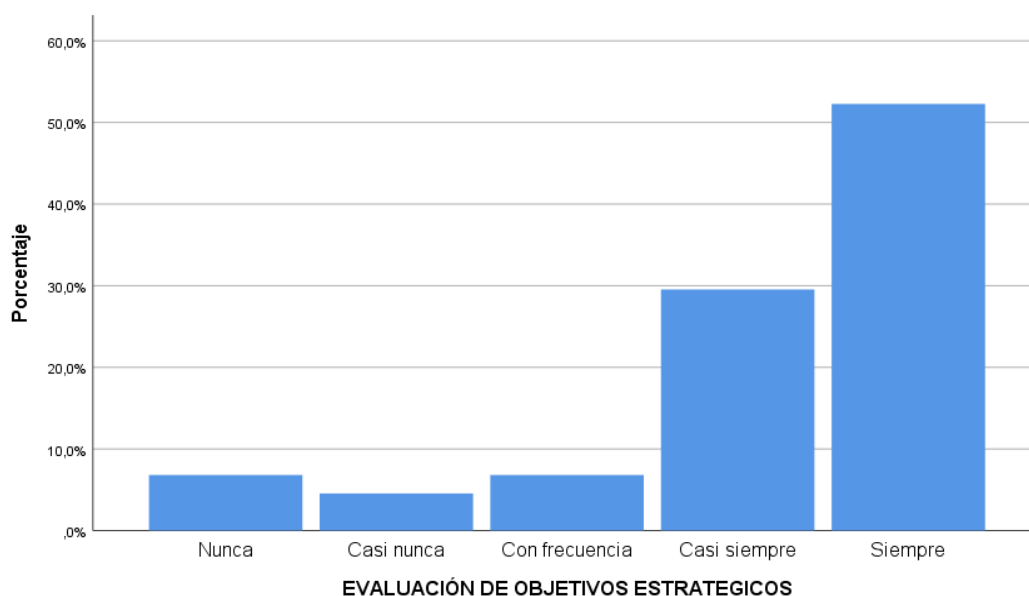
#### 4.2.7. Evaluación de los objetivos estratégicos

A la pregunta: ¿Es importante la evaluación de los objetivos estratégicos en los municipios distritales?

**Cuadro 7.** *Evaluación de objetivos estratégicos*

		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	3	6,8	6,8	18,2
	Casi siempre	13	29,5	29,5	47,7
	Siempre	23	52,3	52,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

**Gráfico 7.** *Evaluación de objetivos estratégicos*



### Interpretación:

Según el trabajo de campo en los tres municipios de Pasco en 2021, el 52% mencionó que es muy importante evaluar los objetivos estratégicos en los municipios distritales, el 29% dijo que es bastante importante, mientras que el 7% lo mencionó con frecuencia, el 4% rara vez lo hace y el 7% nunca lo hace.

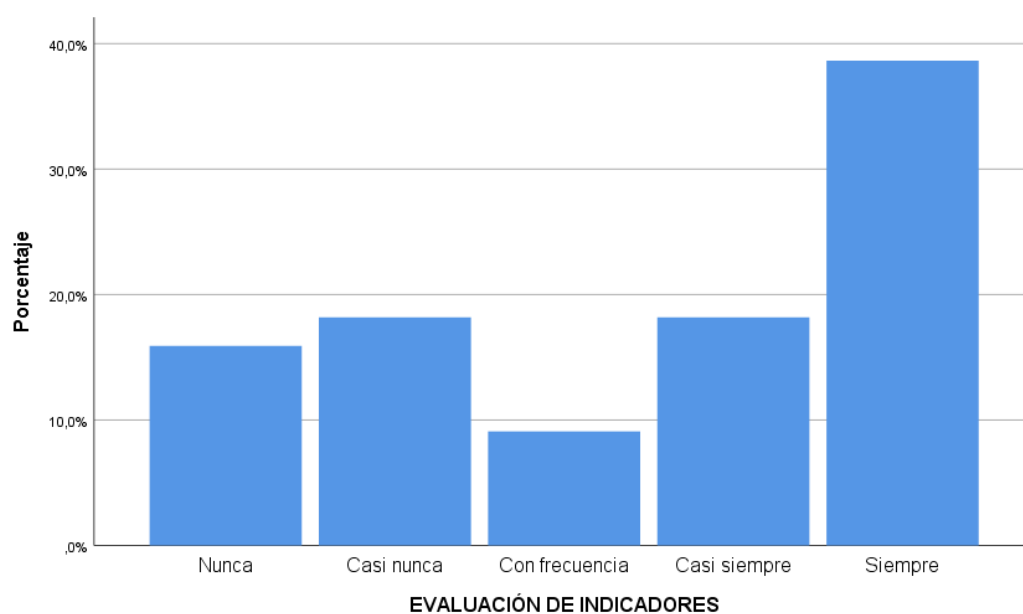
#### 4.2.8. Evaluación de indicadores

A la pregunta ¿Contribuye el enfoque de eficacia al proponer la evaluación de indicadores siempre en su organización?

**Cuadro 8.** *Evaluación de indicadores*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	15,9	15,9	15,9
	Casi nunca	8	18,2	18,2	34,1
	Con frecuencia	4	9,1	9,1	43,2
	Casi siempre	8	18,2	18,2	61,4
	Siempre	17	38,6	38,6	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

**Gráfico 8.** *Evaluación de indicadores*



### Interpretación:

La investigación de campo mostró que en 2021, los funcionarios de trece municipios distritales de Pasco opinaron sobre el enfoque de eficacia en la evaluación de indicadores: 39% siempre lo consideran crucial, 18% casi siempre, 09% con frecuencia, 18% casi nunca y 16% nunca.

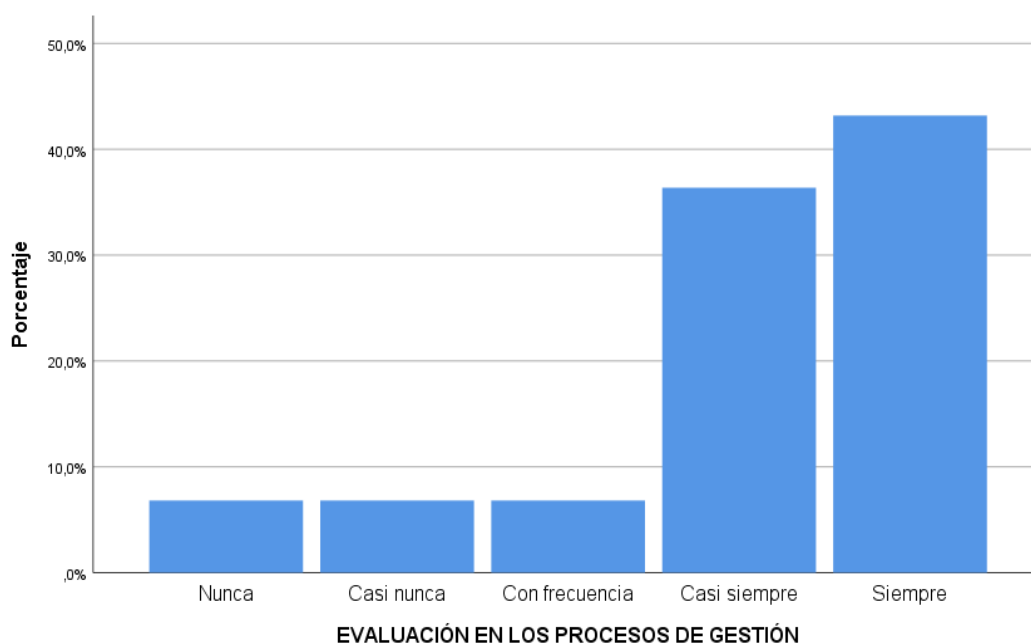
#### 4.2.9. Evaluación en los procesos de gestión

A la pregunta ¿Contribuye la evaluación en los procesos de gestión periódicamente en los municipios distritales?

**Cuadro 9.** *Evaluación en los procesos de gestión*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	6,8	6,8	6,8
	Casi nunca	3	6,8	6,8	13,6
	Con frecuencia	3	6,8	6,8	20,5
	Casi siempre	16	36,4	36,4	56,8
	Siempre	19	43,2	43,2	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

**Gráfico 9.** *Evaluación en los procesos de gestión*



### Interpretación:

Según el trabajo de campo en los trece municipios distritales de Pasco en 2021, se encontró que el 43% de los funcionarios afirmaron que la evaluación contribuye mayormente en los procesos de gestión de manera periódica en los municipios distritales, mientras que el 36% menciona que lo hace casi siempre. El 07% indicó con frecuencia, el 07% indicó rara vez y el 07% indicó nunca.

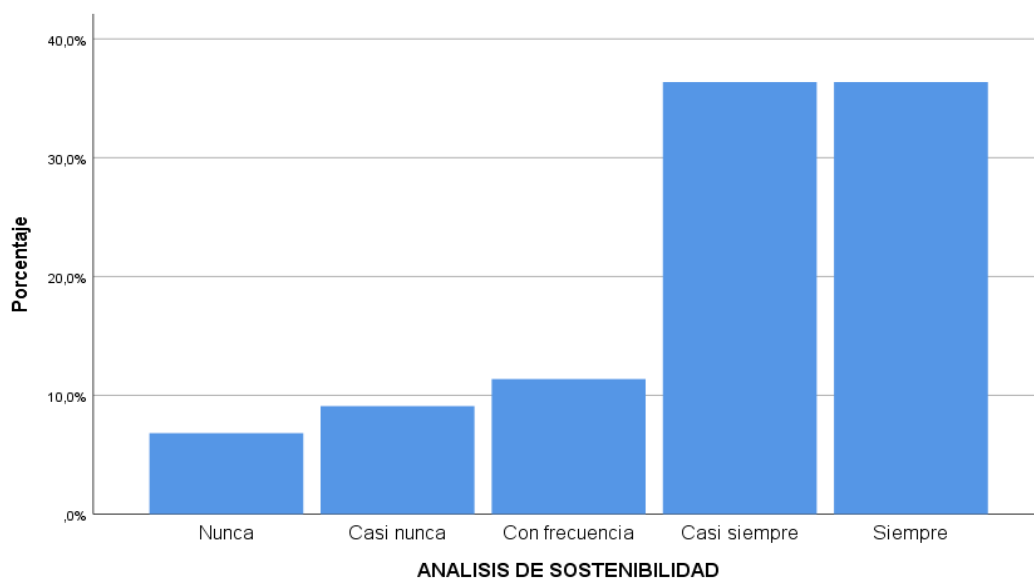
#### 4.2.10. Análisis de sostenibilidad

A la pregunta ¿Contribuyen el análisis de sostenibilidad periódicamente en los municipios distritales?

**Cuadro 10.** *Análisis de sostenibilidad*

		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	5	11,4	11,4	27,3
	Casi siempre	16	36,4	36,4	63,6
	Siempre	16	36,4	36,4	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

**Gráfico 10.** *Análisis de sostenibilidad*



### Interpretación:

La investigación de campo reveló que, según los funcionarios de los trece municipios distritales de la provincia de Pasco en 2021, el 36% afirmó que en su mayoría siempre contribuyen con el análisis de sostenibilidad de forma periódica en los municipios distritales, el 36% en su mayoría señaló que casi siempre lo hacen, el 11% indicó con frecuencia, el 09% mencionó casi nunca y el 07% dijo que nunca lo hacen.

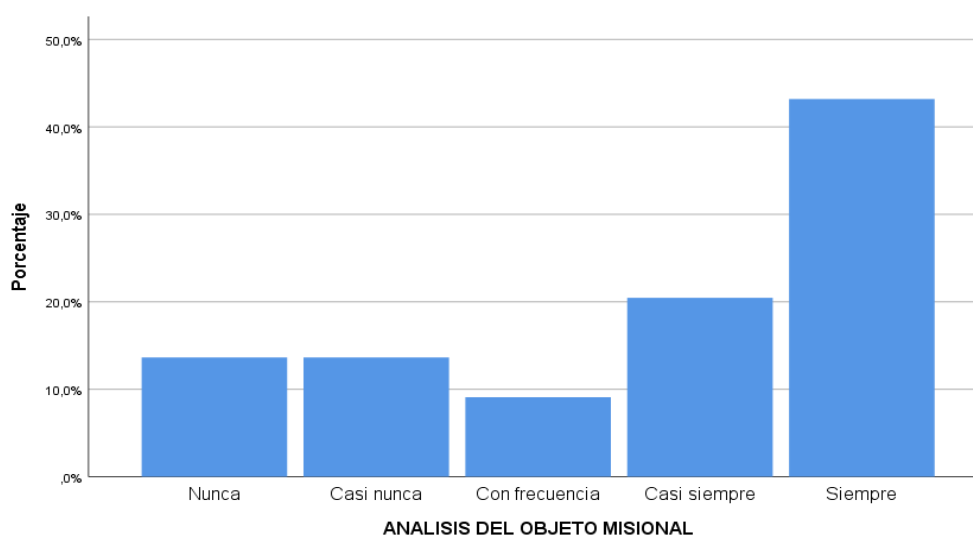
#### 4.2.11. Análisis del objeto misional

A la pregunta: ¿Contribuyen el análisis del objeto misional de las organizaciones siempre en los municipios distritales?

**Cuadro 11.** *Análisis del objeto misional*

		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	4	9,1	9,1	36,4
	Casi siempre	9	20,5	20,5	56,8
	Siempre	19	43,2	43,2	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

**Gráfico 11.** *Análisis del objeto misional*



### Interpretación:

Según el informe del trabajo de campo en los trece municipios distritales de Pasco en 2021, se encontró que la mayoría de los funcionarios (43%) siempre contribuyen al análisis del objeto misional de las organizaciones en los municipios. Otro 20% indicó que lo hacen casi siempre, mientras que un 09% lo hacen con frecuencia, 14% casi nunca y 14% nunca lo hacen.

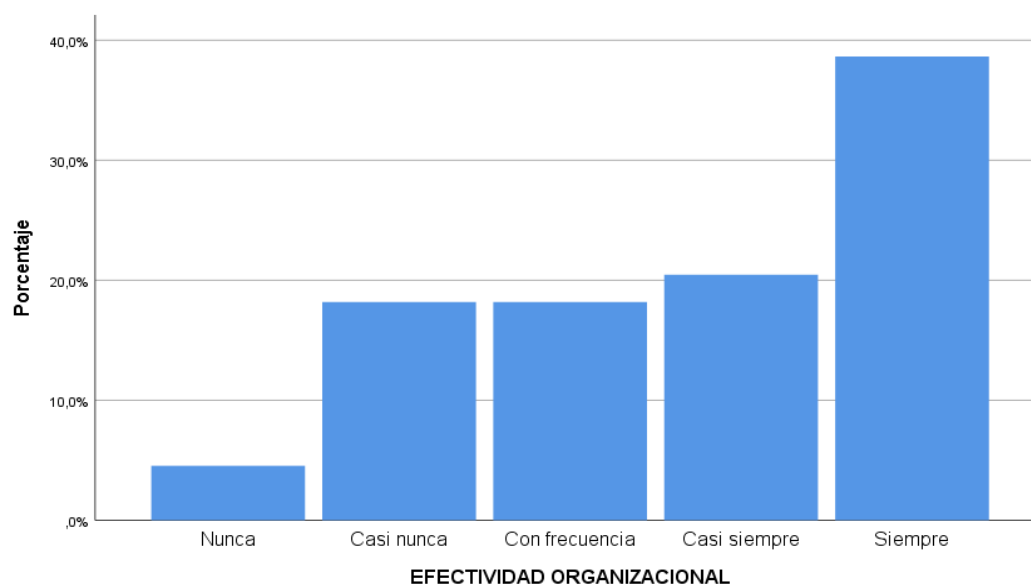
#### 4.2.12. Efectividad organizacional

A la pregunta ¿Contribuye el análisis de la efectividad organizacional periódicamente en los municipios distritales?

**Cuadro 12.** *Efectividad organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4,5	4,5	4,5
	Casi nunca	8	18,2	18,2	22,7
	Con frecuencia	8	18,2	18,2	40,9
	Casi siempre	9	20,5	20,5	61,4
	Siempre	17	38,6	38,6	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

**Gráfico 12.** *Efectividad organizacional*



### Interpretación:

A través del trabajo de campo se pudo determinar que, según los funcionarios de los trece municipios distritales de Pasco en 2021, el 39% manifestó principalmente que siempre contribuyente al cumplimiento de la gestión al evaluar cambios en el reglamento de forma periódica en su organización. El 21% dijo que casi siempre, el 18% con frecuencia, el 18% casi nunca y el 5% nunca.

### MEDIDA DEL RENDIMIENTO ORGANIZACIONAL

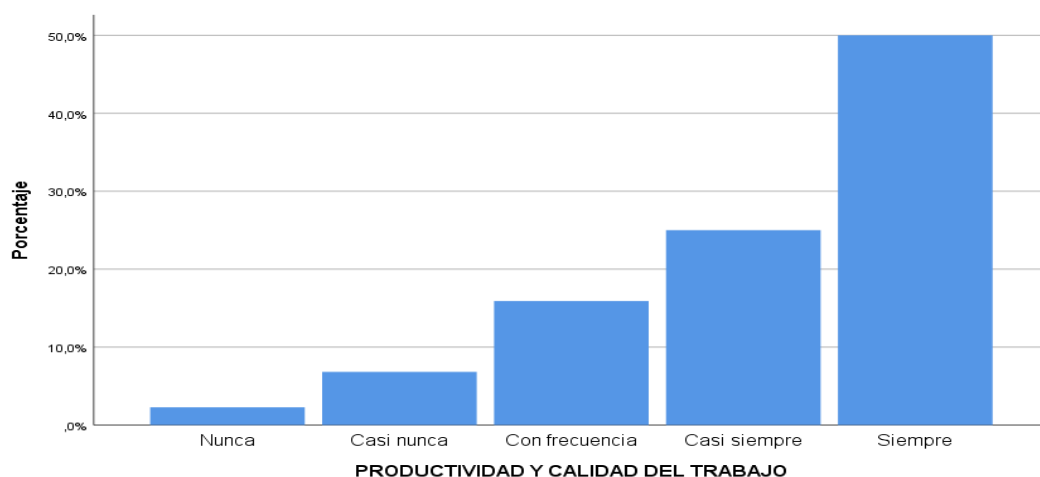
#### 4.2.13. Productividad y calidad de trabajo

A la pregunta ¿Considera importante revisar la productividad y calidad de trabajo permanente en los municipios distritales?

**Cuadro 13.** *Productividad y calidad del trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,3	2,3	2,3
	Casi nunca	3	6,8	6,8	9,1
	Con frecuencia	7	15,9	15,9	25,0
	Casi siempre	11	25,0	25,0	50,0
	Siempre	22	50,0	50,0	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

**Gráfico 13.** *Productividad y calidad del trabajo*



### Interpretación:

El estudio de campo realizado por funcionarios de los trece municipios distritales de la provincia de Pasco en 2021 reveló que la mayoría, equivalente al 50%, considera fundamental revisar regularmente la productividad y calidad del trabajo en los municipios. Por otro lado, el 25% indicó que esto ocurre casi siempre, el 16% con frecuencia, el 7% casi nunca y el 2% nunca.

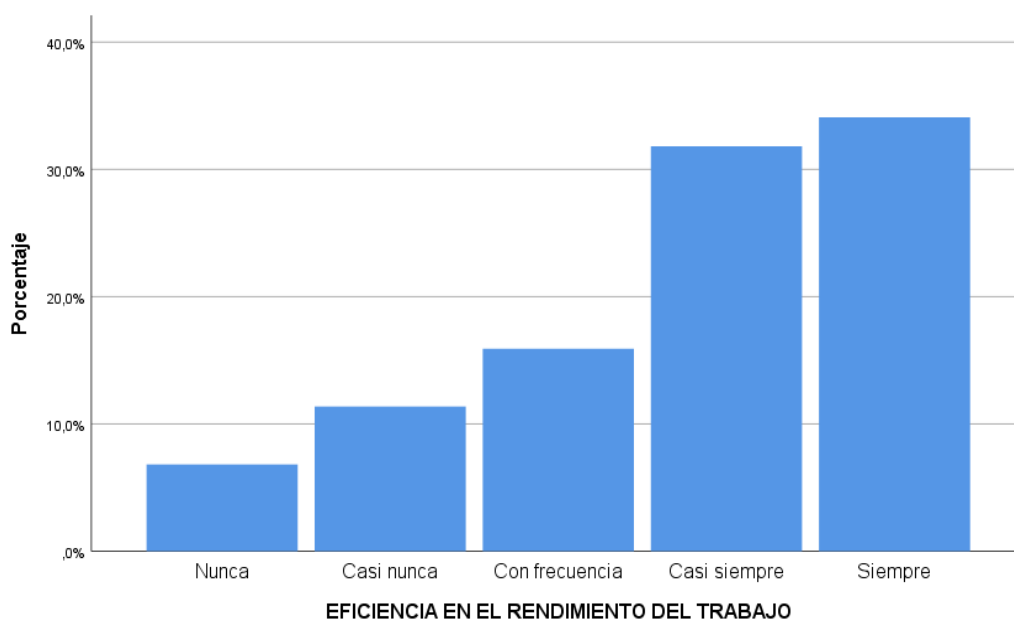
#### 4.2.14. Eficiencia en el rendimiento del trabajo

A la pregunta ¿Es importante revisar la eficiencia en el rendimiento del trabajo en los municipios distritales?

**Cuadro 14.** *Eficiencia en el rendimiento del trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	6,8	6,8	6,8
	Casi nunca	5	11,4	11,4	18,2
	Con frecuencia	7	15,9	15,9	34,1
	Casi siempre	14	31,8	31,8	65,9
	Siempre	15	34,1	34,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

**Gráfico 14.** *Eficiencia en el rendimiento del trabajo*



### Interpretación:

El estudio en terreno realizado reveló que, de acuerdo a los funcionarios de los trece municipios distritales de Pasco en 2021, el 34% considera fundamental revisar la eficacia del rendimiento laboral en los municipios, mientras que el 32% lo mencionó casi siempre, el 16 % con frecuencia, el 11% casi nunca y el 7% nunca.

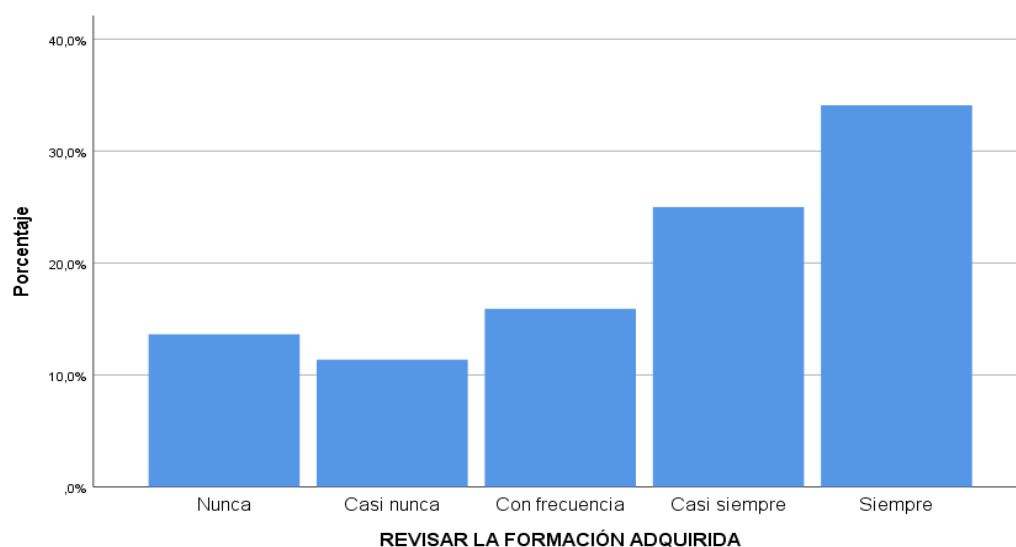
#### 4.2.15. Revisar la formación adquirida

A la pregunta ¿Considera ventajoso revisar la formación adquirida periódicamente en los municipios distritales?

**Cuadro 15.** *Revisar la formación adquirida*

		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	7	15,9	15,9	40,9
	Casi siempre	11	25,0	25,0	65,9
	Siempre	15	34,1	34,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

**Gráfico 15.** *Revisar la formación adquirida*



### Interpretación:

Nuestro trabajo de campo permitió determinar esto, según los funcionarios de los trece municipios distritales de la provincia de Pasco durante 2021; 34% señaló en su mayoría siempre considera ventajoso revisar la formación adquirida periódicamente en los municipios distritales, 25% indico casi siempre, 16% indico con frecuencia, 11% indico casi nunca y el 14% indico casi nunca.

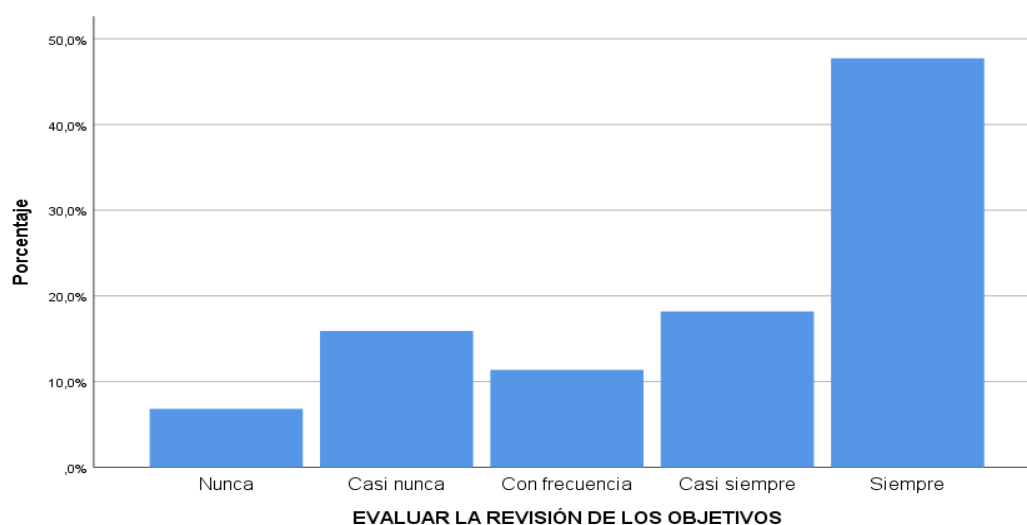
#### 4.2.16. Evaluar los objetivos

A la pregunta ¿Considera necesario evaluar los objetivos conseguidos siempre en los municipios distritales?

**Cuadro 16.** *Evaluar la revisión de los objetivos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	6,8	6,8	6,8
	Casi nunca	7	15,9	15,9	22,7
	Con frecuencia	5	11,4	11,4	34,1
	Casi siempre	8	18,2	18,2	52,3
	Siempre	21	47,7	47,7	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

**Gráfico 16.** *Evaluar la revisión de los objetivos*



### Interpretación:

Nuestro trabajo de campo nos permitió determinar esto, según funcionarios de los trece municipios distritales de la provincia de Pasco durante 2021; el 48% señaló en su mayoría considera necesario evaluar los objetivos conseguidos siempre en los municipios distritales, 18% indico casi siempre, el 11% indicio casi siempre, el 16% dijo casi nunca y el 07% dijo nunca.

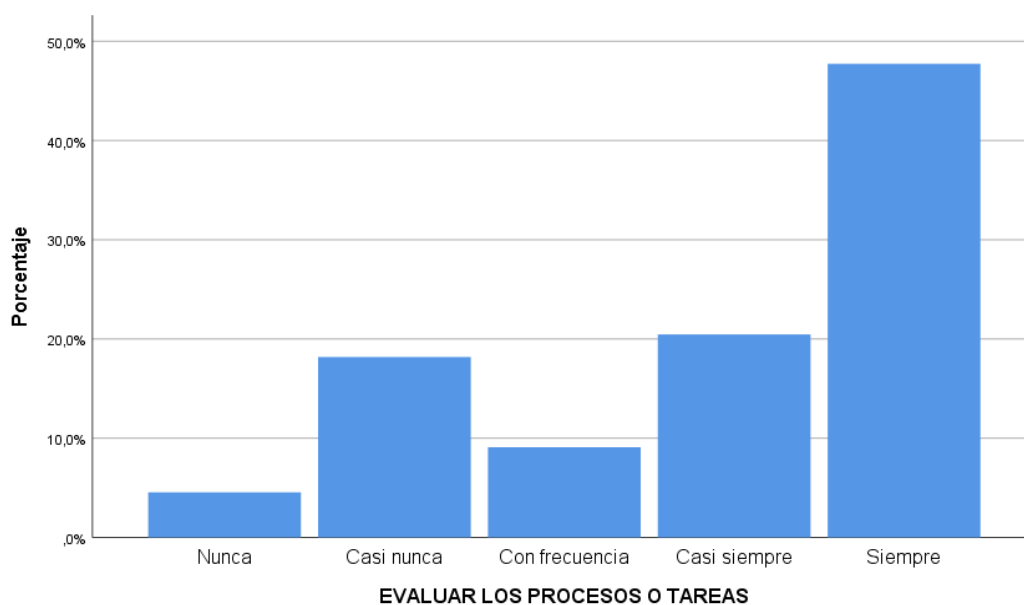
#### 4.2.17. Evaluar los procesos o tareas

A la pregunta: ¿Considera prioritario evaluar los procesos o tareas periódicamente en los municipios distritales?

**Cuadro 17.** *Evaluar los procesos o tareas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4,5	4,5	4,5
	Casi nunca	8	18,2	18,2	22,7
	Con frecuencia	4	9,1	9,1	31,8
	Casi siempre	9	20,5	20,5	52,3
	Siempre	21	47,7	47,7	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

**Gráfico 17.** *Evaluar los procesos o tareas*



### Interpretación:

El trabajo de campo permitió determinar esto, según funcionarios de los trece municipios distritales de la provincia de Pasco durante 2021; el 48% en su mayoría señalaron siempre considera prioritario evaluar los procesos o tareas periódicamente en los municipios distritales, el 21% de los encuestados dijo casi siempre, el 09% dijo con frecuencia, el 18% dijo casi nunca y el 05% dijo nunca.

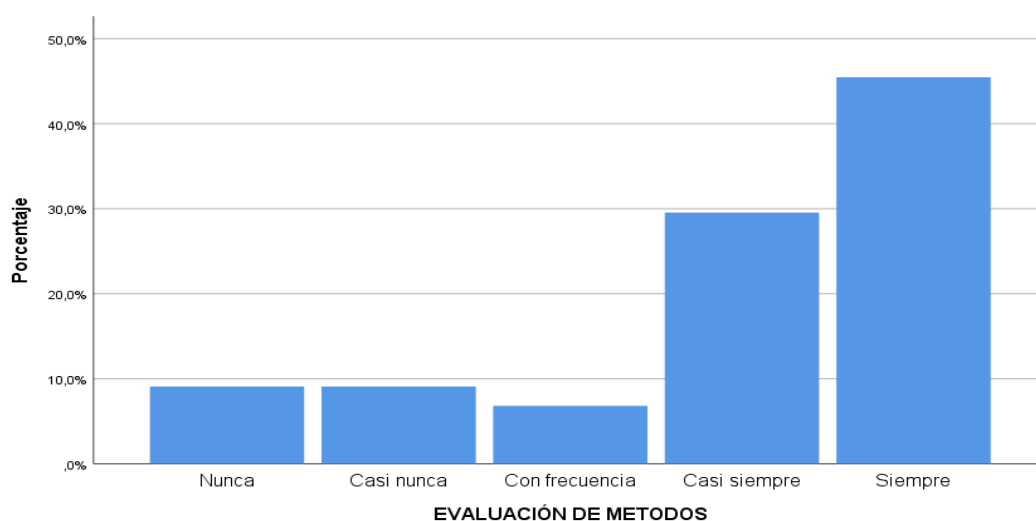
#### 4.2.18. Evaluación de métodos

A la pregunta ¿Considera necesario evaluar los métodos a usar permanentemente en los municipios distritales?

**Cuadro 18.** *Evaluación de métodos*

		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	3	6,8	6,8	25,0
	Casi siempre	13	29,5	29,5	54,5
	Siempre	20	45,5	45,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

**Gráfico 18.** *Evaluación de métodos*



### Interpretación:

El trabajo de campo que realizamos permitió determinar esto, según funcionarios de los trece municipios distritales de la provincia de Pasco durante 2021; el 46% señaló en su mayoría siempre el 30% indico que casi siempre, el 07% indico frecuentemente, el 09% indico casi nunca y el 09% indico nunca.

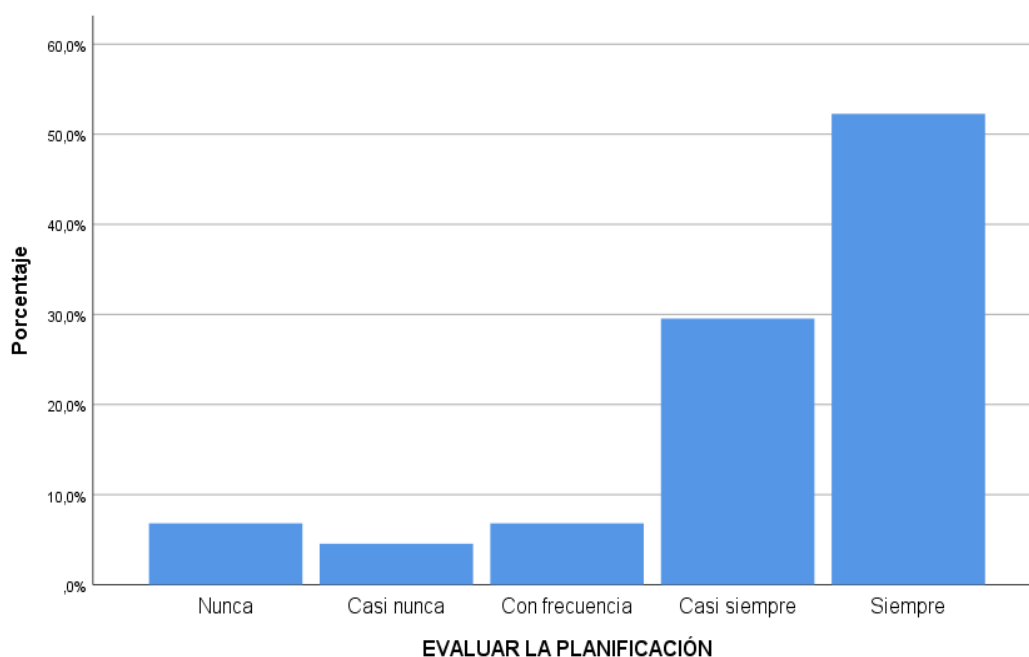
#### 4.2.19. Evaluar la planificación

A la pregunta ¿Considera necesario evaluar la planificación permanentemente en los municipios distritales?

**Cuadro 19.** *Evaluar la planificación*

		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	3	6,8	6,8	18,2
	Casi siempre	13	29,5	29,5	47,7
	Siempre	23	52,3	52,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

**Gráfico 19.** *Evaluar la planificación*



### Interpretación:

El trabajo de campo permitió determinar, según funcionarios de los trece municipios distritales de la provincia de Pasco durante 2021; el 52 % señalo en su mayoría siempre considera necesario evaluar la planificación permanentemente en los municipios distritales, el 29 % indico casi siempre, el 07% indico con frecuencia, el 04% indico casi nunca y el 07% indico nunca.

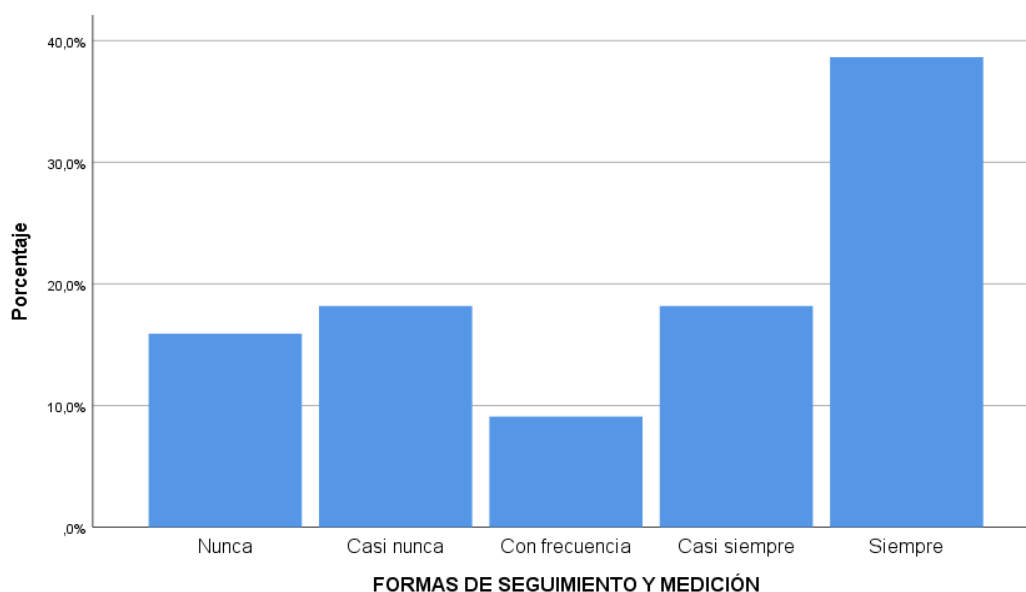
#### 4.2.20. Formas de seguimiento y medición

A la pregunta ¿Considera necesario analizar las formas de seguimiento y medición siempre en los municipios distritales?

**Cuadro 20.** *Formas de seguimiento y medición*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	15,9	15,9	15,9
	Casi nunca	8	18,2	18,2	34,1
	Con frecuencia	4	9,1	9,1	43,2
	Casi siempre	8	18,2	18,2	61,4
	Siempre	17	38,6	38,6	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

**Gráfico 20.** *Formas de seguimiento y medición*



### Interpretación:

El trabajo de campo permitió determinar, según funcionarios de los trece municipios distritales de la provincia de Pasco durante 2021, el 39% señaló en su mayoría siempre considera necesario analizar las formas de seguimiento y medición siempre en los municipios distritales, el 18% indico casi siempre, el 09% indico frecuentemente, el 18% indico casi nunca y el 16% indico nunca.

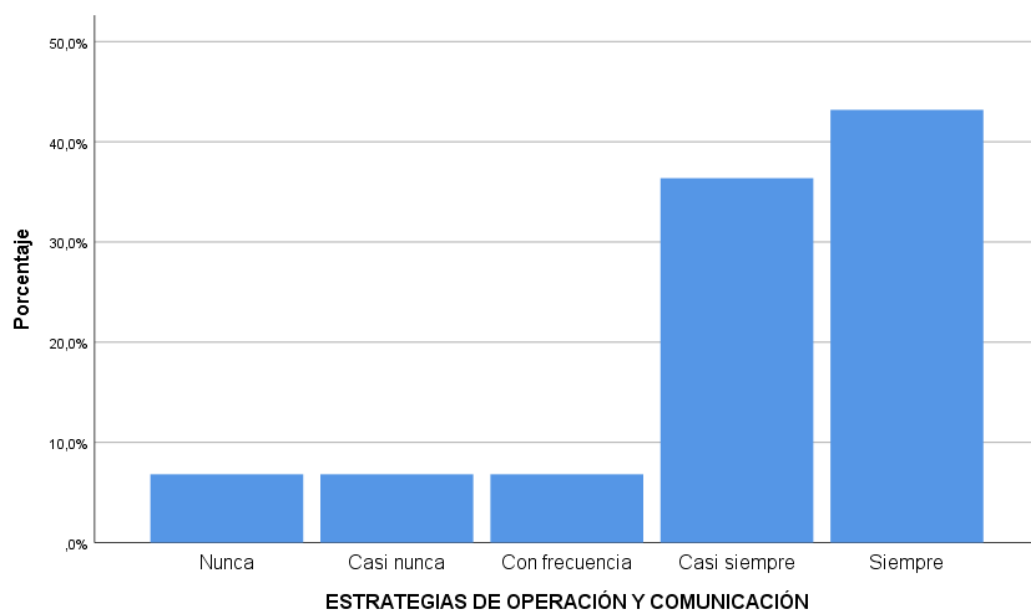
#### 4.2.21. Estrategias de operación y comunicación

A la pregunta ¿Considera importante evaluar las estrategias de operación y comunicación periódica en los municipios distritales?

**Cuadro 21.** *Estrategias de operación y comunicación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	6,8	6,8	6,8
	Casi nunca	3	6,8	6,8	13,6
	Con frecuencia	3	6,8	6,8	20,5
	Casi siempre	16	36,4	36,4	56,8
	Siempre	19	43,2	43,2	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

**Gráfico 21.** *Estrategias de operación y comunicación*



### Interpretación:

El trabajo de campo permitió confirmar, según funcionarios de los trece municipios distritales de la provincia de Pasco durante 2021; el 43% señaló en su mayoría considera importante evaluar las estrategias de operación y comunicación periódica en los municipios distritales, el 36% indico casi siempre, el 07% indico con frecuencia, el 07% indico casi nunca y el 07% indico nunca.

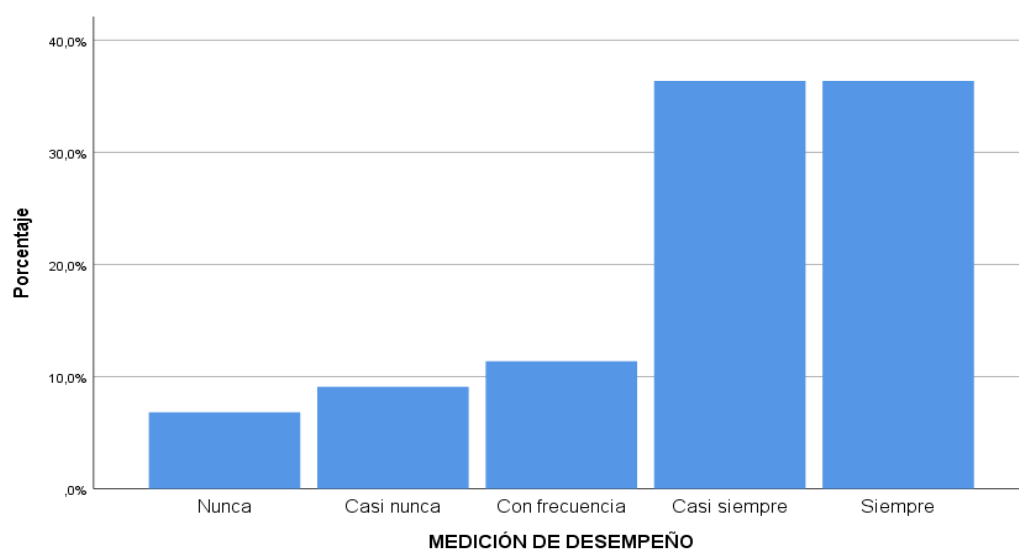
#### 4.2.22. Medición de desempeño

A la pregunta ¿Contribuye la realización de la medición de desempeño en los municipios distritales?

**Cuadro 22.** *Medición de desempeño*

		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	5	11,4	11,4	27,3
	Casi siempre	16	36,4	36,4	63,6
	Siempre	16	36,4	36,4	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

**Gráfico 22.** *Medición de desempeño*



### Interpretación:

El trabajo de campo realizado permitió determinar, según funcionarios de los trece municipios distritales de la provincia de Pasco durante 2021, el 36% señaló en su mayoría siempre contribuye la realización de la medición de desempeño en los municipios, el 36% indico casi siempre, 11% indico con frecuencia, el 09% indico casi nunca y el 07% indico nunca.

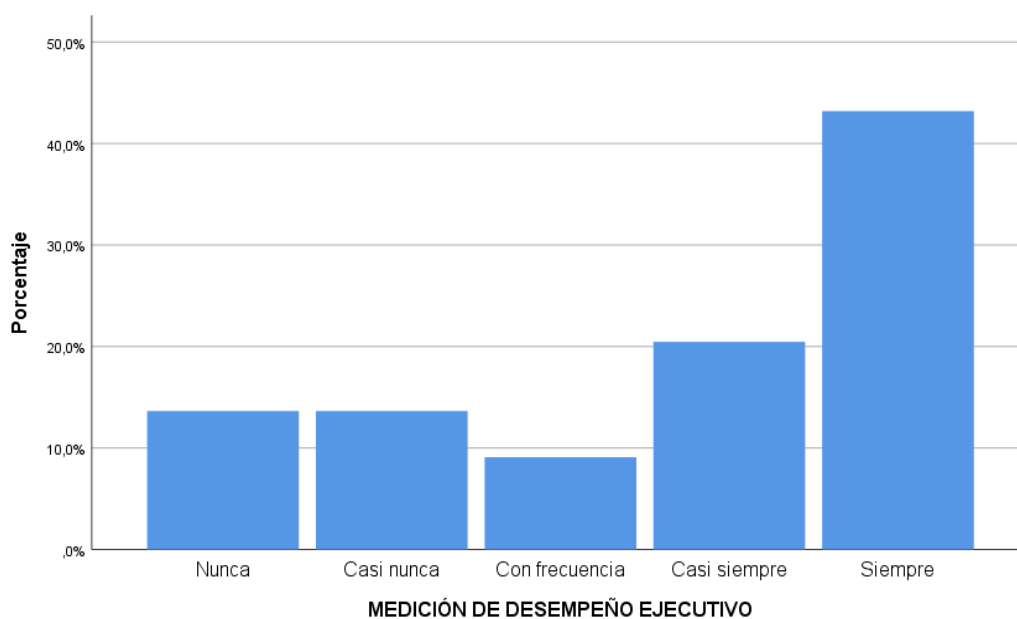
#### 4.2.23. Medición de desempeño ejecutivo

A la pregunta ¿Contribuye aplicar la medición del desempeño ejecutivo en los municipios distritales?

**Cuadro 23.** *Medición de desempeño ejecutivo*

		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	4	9,1	9,1	36,4
	Casi siempre	9	20,5	20,5	56,8
	Siempre	19	43,2	43,2	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

**Gráfico 23.** *Medición de desempeño ejecutivo*



### Interpretación:

El trabajo de campo permitió establecer, según funcionarios de los trece municipios distritales de la provincia de Pasco durante 2021; el 43% señaló en su mayoría contribuye aplicar la medición del desempeño ejecutivo en los municipios distritales, el 20% indico casi siempre, el 09 % indico con frecuencia, 14% indico casi nunca y 14% indico nunca.

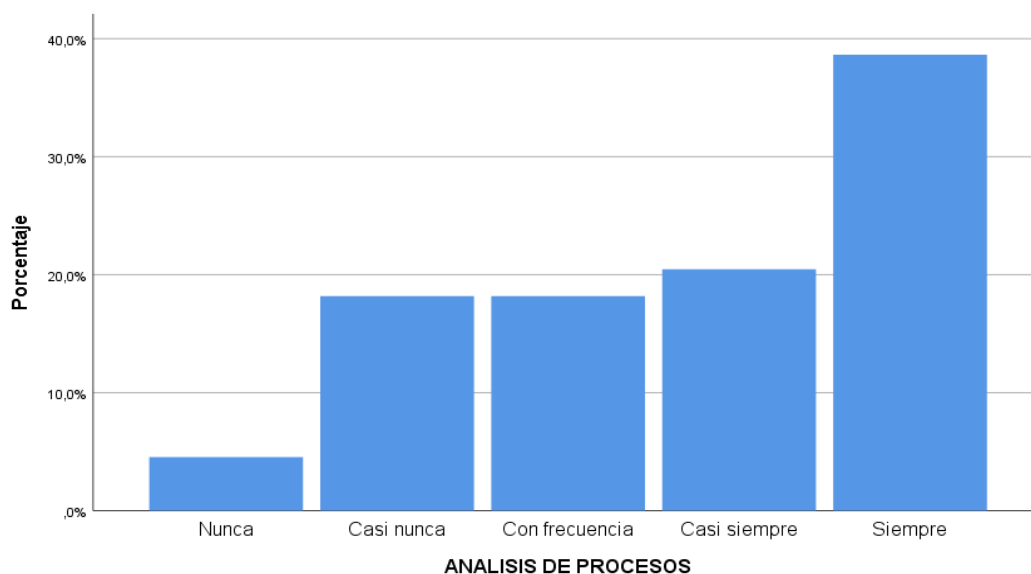
#### 4.2.24. Análisis de procesos

A la pregunta ¿Contribuye la propuesta evaluar el análisis de procesos oportunamente en los municipios?

**Cuadro 24.** *Análisis de procesos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4,5	4,5	4,5
	Casi nunca	8	18,2	18,2	22,7
	Con frecuencia	8	18,2	18,2	40,9
	Casi siempre	9	20,5	20,5	61,4
	Siempre	17	38,6	38,6	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

**Gráfico 24.** *Análisis de procesos*



### **Interpretación:**

El trabajo de campo permitió determinar, según funcionarios de los trece municipios distritales de la provincia de Pasco durante 2021; el 39% señaló en su mayoría siempre contribuye la propuesta evaluar el análisis de procesos oportunamente en los municipios, el 21% indico casi siempre, el 18% indico con frecuencia, el 18 % indico casi nunca y el 05% indico nunca.

### **4.3. Prueba de hipótesis**

Para que la interpretación de los resultados estadísticos sea precisa, es necesario cumplir con ciertos requisitos previos, de lo contrario se pueden obtener conclusiones incorrectas. No obstante, frecuentemente empleamos conjuntos de datos muy particulares, como en este ejemplo, que no siguen una distribución específica, con variaciones diferentes y mediciones en una escala ordinal.

Teniendo en cuenta la creación de preguntas amplias y detalladas, y los objetivos establecidos en este estudio, los resultados obtenidos pueden ser empleados para respaldar, contrastar y confirmar las hipótesis iniciales. Se realiza la tabulación y procesamiento de la información recolectada en el trabajo de investigación, representada en tablas estadísticas en el capítulo 4.2. El chi-cuadrado se emplea en la prueba de hipótesis debido a la distribución de los datos por frecuencia absoluta u observada. El uso de las estadísticas de chi-cuadrado es más conveniente en este estudio debido a que las variables son de naturaleza cualitativa.

### Hipótesis general:

Ho: No existe una relación entre la auditoría integral y su enfoque en la medida del rendimiento organizacional de los funcionarios de los municipios distritales de la provincia de Pasco período 2021.

H1: Existe una relación entre la auditoría integral y su enfoque en la medida del rendimiento organizacional de los funcionarios de los municipios distritales de la provincia de Pasco período 2021.

		MEDIDA DEL RENDIMIENTO ORGANIZACIONAL					Total
		Nunca	Casi nunca	Con frecuencia	Casi siempre	Siempre	
AUDITORÍA INTEGRAL	Nunca	3	0	0	0	0	3
	Casi nunca	0	2	0	2	1	5
	Con frecuencia	0	0	1	3	1	5
	Casi siempre	0	1	3	4	4	12
	Siempre	0	2	3	5	9	19
Total		3	5	7	14	15	44

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	52,662 <sup>a</sup>	16	,000
Razón de verosimilitud	30,148	16	,017
Asociación lineal por lineal	10,497	1	,001
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. Cálculo de la estadística de pruebas. Al desarrollar la formula tenemos:

$$x^2 = \sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} = 52,662$$

6. Decisión estadística: Dado que  $52,662 > 26.296$ , se rechaza  $H_0$ .
7. Conclusión: Existe una relación entre la auditoría integral y su enfoque en la medida del rendimiento organizacional de los funcionarios de los municipios distritales de la provincia de Pasco período 2021.

#### **Hipótesis a:**

$H_0$ : No existe una relación entre el enfoque de economía y el rendimiento del trabajo de los funcionarios de los municipios distritales de la provincia de Pasco período 2021.

$H_1$ : Existe una relación entre el enfoque de economía y el rendimiento del trabajo de los funcionarios de los municipios distritales de la provincia de Pasco período 2021.

		RENDIMIENTO DEL TRABAJO					Total
		Nunca	Casi nunca	Con frecuencia	Casi siempre	Siempre	
ENFOQUE DE ECONOMÍA	Nunca	0	0	0	1	5	6
	Casi nunca	0	0	0	4	4	8
	Con frecuencia	0	0	4	3	1	8
	Casi siempre	2	2	2	0	1	7
	Siempre	1	3	1	6	4	15
Total		3	5	7	14	15	44

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	32,141 <sup>a</sup>	16	,010
Razón de verosimilitud	34,875	16	,004
Asociación lineal por lineal	7,532	1	,006
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:

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

3. Distribución de la estadística de prueba: cuando  $H_0$  es verdadera,  $\chi^2$  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  $\chi^2$  es mayor o igual a 26.296.
5. Cálculo de la estadística de pruebas. Al desarrollar la formula tenemos:

$$x^2 = \sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} \quad 32,141$$

6. Decisión estadística: Dado que  $32,141 > 26.296$ , se rechaza  $H_0$ .
7. Conclusión: *Existe una relación entre el enfoque de economía y el rendimiento del trabajo de los funcionarios de los municipios distritales de la provincia de Pasco período 2021.*

### Hipótesis b:

$H_0$ : No existe una relación entre el enfoque de eficiencia se relaciona con el rendimiento de calidad de los funcionarios de los municipios distritales de la provincia de Pasco período 2021.

$H_1$ : Existe una relación entre el enfoque de eficiencia se relaciona con el rendimiento de calidad de los funcionarios de los municipios distritales de la provincia de Pasco período 2021.

		RENDIMIENTO DE CALIDAD					Total
		Nunca	Casi nunca	Con frecuencia	Casi siempre	Siempre	
ENFOQUE DE EFICIENCIA	Nunca	0	0	0	1	1	2
	Casi nunca	0	5	0	1	1	7
	Con frecuencia	0	0	1	1	2	4
	Casi siempre	0	0	0	1	9	10
	Siempre	3	2	4	4	8	21
Total		3	7	5	8	21	44

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	31,287 <sup>a</sup>	16	,012
Razón de verosimilitud	30,145	16	,017
Asociación lineal por lineal	,156	1	,693
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. Cálculo de la estadística de pruebas. Al desarrollar la formula tenemos:

$$x^2 = \sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} : 31,287$$

6. Decisión estadística: Dado que  $31,287 > 26.296$ , se rechaza  $H_0$ .
7. Conclusión: Existe una relación entre el enfoque de eficiencia con la dirección de los funcionarios de los gobiernos distritales de la provincia de Pasco período 2021.

### **Hipótesis c:**

$H_0$ : No existe una relación entre el enfoque de efectividad y el desempeño organizacional de los funcionarios de los municipios distritales de la provincia de Pasco período 2021.

H1: Existe una relación entre el enfoque de efectividad y el desempeño organizacional de los funcionarios de los municipios distritales de la provincia de Pasco período 2021.

		DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL					Total
		Nunca	Casi nunca	Con frecuencia	Casi siempre	Siempre	
ENFOQUE DE EFECTIVIDAD	Nunca	3	0	0	0	0	3
	Casi nunca	0	4	0	0	0	4
	Con frecuencia	0	0	5	0	0	5
	Casi siempre	0	0	0	16	0	16
	Siempre	0	0	0	0	16	16
Total		3	4	5	16	16	44

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	176,000 <sup>a</sup>	16	,000
Razón de verosimilitud	121,787	16	,000
Asociación lineal por lineal	43,000	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. Cálculo de la estadística de pruebas. Al desarrollar la formula tenemos:

$$x^2 = \sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} : 176,000$$

6. Decisión estadística: Dado que  $176,000 > 26.296$ , se rechaza  $H_0$ .
7. Conclusión: Existe una relación entre el enfoque de efectividad y el desempeño organizacional de los funcionarios de los municipios distritales de la provincia de Pasco período 2021

#### **4.4. Discusión de resultados**

El estudio de la auditoría integral y su enfoque en la medida del rendimiento organizacional de los funcionarios de los municipios distritales de la provincia de Pasco periodo 2021 arrojó los siguientes resultados:

Existe correlación entre la auditoría integral y la medida del rendimiento organizacional, con una prueba estadística no paramétrica de chi-cuadrado de Pearson de 52,662 y una significación estadística de 0,000. Se concluyó que existe una correlación directa y significativa entre la auditoría integral y la medida del rendimiento organizacional. También existe correlación en las dimensiones enfoque de economía y rendimiento de trabajo, con una prueba estadística no paramétrica de chi-cuadrado de Pearson de 32,141 y una significación estadística de 0,010. La conclusión es que existe un vínculo directo entre el enfoque de economía y rendimiento de trabajo. También existe relación dentro de las dimensiones de eficiencia y rendimiento y calidad, lo que se demuestra con la prueba estadística no paramétrica Chi-cuadrado de Pearson de 31,287 y significancia estadística de 0,012. La conclusión es que existe una

correlación directa entre el enfoque de eficiencia y el rendimiento de calidad. En las dimensiones de efectividad y desempeño organizacional también se demostró mediante la prueba estadística no paramétrica Chi-cuadrado de Pearson 176.000 y significancia estadística 0,000. Se concluye que existe correlación entre el enfoque de efectividad y el desempeño organizacional. A continuación, presentaré algunos puntos clave que considero al discutir los resultados:

Los resultados indican que la implementación de auditorías integrales tuvo un impacto positivo en la mejora de la eficiencia operativa de los funcionarios municipales. Este hallazgo es consistente con la literatura que subraya cómo una auditoría integral, al abarcar aspectos financieros, operativos y de cumplimiento, puede ayudar a identificar áreas clave de mejora en la gestión de recursos y procesos. Los funcionarios mostraron una mayor consciencia de las normas y procedimientos, lo que a su vez contribuyó a una mejor planificación y ejecución de sus tareas.

Específicamente, los municipios que implementaron recomendaciones derivadas de la auditoría presentaron mejoras significativas en la asignación de recursos y reducción de tiempos en la toma de decisiones, lo que se tradujo en una mayor productividad y cumplimiento de metas organizacionales. Sin embargo, se observó que, en los municipios con menor grado de implementación, las mejoras fueron marginales, lo que sugiere una relación directa entre el grado de adopción de las recomendaciones y los resultados obtenidos.

En relación con la gestión financiera y el control interno, la auditoría integral demostró ser una herramienta efectiva para fortalecer los sistemas de control existentes. Los hallazgos revelan que, antes de la intervención de la

auditoría, los funcionarios enfrentaban dificultades relacionadas con la falta de seguimiento y control en la ejecución presupuestaria, así como debilidades en los mecanismos de supervisión. La auditoría permitió detectar irregularidades en los procedimientos financieros y en el manejo de los fondos municipales.

Tras la auditoría, los funcionarios adoptaron mejores prácticas en cuanto a la rendición de cuentas y el uso de recursos, logrando reducir los márgenes de error y la posibilidad de malversación de fondos. Estos resultados apoyan las teorías que postulan que la auditoría integral no solo mejora la transparencia, sino que también promueve la eficiencia en el uso de los recursos públicos.

Un aspecto relevante del estudio fue el análisis del impacto de la auditoría en la calidad del servicio brindado por los municipios a los ciudadanos. Los resultados muestran que los municipios que aplicaron de manera rigurosa las recomendaciones de la auditoría integral presentaron una mejora en la calidad de sus servicios, evidenciada en una mayor satisfacción de los ciudadanos y en la reducción de quejas y reclamos.

Este hallazgo sugiere que la auditoría integral, al promover una cultura de mejora continua y cumplimiento normativo, tiene un efecto indirecto en la mejora de los servicios públicos. No obstante, también se identificaron algunos municipios en los que la implementación de la auditoría fue parcial o deficiente, lo que resultó en una menor satisfacción ciudadana y un menor impacto en la calidad de los servicios ofrecidos.

Otro hallazgo importante está relacionado con la resistencia al cambio por parte de algunos funcionarios, quienes mostraron reticencias a adoptar las recomendaciones propuestas por la auditoría. Este fenómeno fue más evidente en los municipios con estructuras organizativas más tradicionales y menos

flexibles. A pesar de la resistencia inicial, los municipios que invirtieron en capacitación continua de su personal lograron una mayor asimilación de las nuevas prácticas y mejoras sostenibles en el tiempo.

Estos resultados destacan la importancia de complementar la auditoría integral con programas de capacitación y formación de los funcionarios, a fin de asegurar una adecuada comprensión de los procedimientos y fomentar una actitud proactiva frente al cambio.

A pesar de los avances observados, la auditoría integral presentó ciertas limitaciones. Por un lado, la falta de recursos técnicos y humanos especializados en algunos municipios dificultó la correcta implementación de las recomendaciones. Además, los cambios en el entorno político y la rotación de personal generaron discontinuidades en la aplicación de las mejoras propuestas. Estas limitaciones reflejan la necesidad de una planificación más estratégica para la implementación de auditorías integrales, así como un mayor apoyo técnico y financiero a los municipios que enfrentan mayores restricciones.

## **CONCLUSIONES**

### **Conclusión general:**

El estudio demuestra que la auditoría integral, al abarcar aspectos financieros, operativos y de cumplimiento, tiene un impacto positivo en la mejora del rendimiento organizacional de los funcionarios en los municipios distritales de la provincia de Pasco. Los funcionarios mostraron mejoras significativas en la eficiencia, el control de los recursos y el cumplimiento de metas organizacionales tras la implementación de las recomendaciones derivadas de las auditorías.

### **Conclusiones específicas:**

1. El estudio demuestra que la auditoría integral, al abarcar aspectos financieros, operativos y de cumplimiento, tendrá un impacto positivo en la mejora del rendimiento organizacional de los funcionarios en los municipios distritales de la provincia de Pasco. Los funcionarios mostraron mejoras significativas en la eficiencia, el control de los recursos y el cumplimiento de metas organizacionales tras la implementación de las recomendaciones derivadas de las auditorías.
2. La auditoría integral también influirá en la mejora de la calidad del servicio brindado a la ciudadanía. Los municipios que aplicaron de manera completa las recomendaciones de la auditoría experimentaron un aumento en la satisfacción de los ciudadanos, evidenciado en la reducción de quejas y reclamos. Esto confirma que el impacto de la auditoría integral va más allá del rendimiento interno, afectando positivamente la percepción de la ciudadanía sobre los servicios municipales.
3. La auditoría integral es una herramienta eficaz para fortalecer la gestión financiera y los sistemas de control interno de los municipios. Los hallazgos del estudio señalan que, tras la auditoría, los municipios lograron una mayor transparencia y

eficiencia en la ejecución presupuestaria, lo que redujo los errores y las posibilidades de malversación de fondos.

## **RECOMENDACIONES**

### **Recomendación general.**

Se recomienda que todos los municipios distritales de la provincia de Pasco adopten la auditoría integral como una herramienta regular de gestión, abarcando no solo los aspectos financieros, sino también los operativos y de cumplimiento. Esta estrategia ayudará a identificar debilidades en los procesos y a implementar mejoras que impacten directamente en el rendimiento organizacional de los funcionarios.

### **Recomendaciones específicas**

1. Es esencial fomentar una cultura organizacional basada en la transparencia y la rendición de cuentas. Se recomienda que los municipios implementen políticas internas que promuevan la rendición de cuentas por parte de los funcionarios, así como mecanismos que incentiven la transparencia en la ejecución de los presupuestos y en el manejo de los recursos públicos.
2. Finalmente, se recomienda que los municipios adopten herramientas tecnológicas avanzadas para facilitar los procesos de auditoría, incluyendo software de gestión de auditorías y plataformas para la supervisión en tiempo real de los recursos. La digitalización de los procesos no solo mejorará la eficiencia de la auditoría, sino que también incrementará la transparencia y reducirá los errores humanos.
3. Para mejorar la eficacia de la auditoría integral, es fundamental que los municipios dispongan de recursos humanos capacitados y herramientas tecnológicas adecuadas para llevar a cabo auditorías exhaustivas. Se recomienda al gobierno regional y nacional que brinden apoyo financiero y técnico a los municipios más pequeños o con limitaciones, para que puedan implementar las auditorías de manera efectiva.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Burga, M. E. F. (2019). *Auditoría Integral Utilizando el Sistema Coso.I en la Gestión de la Asociación de Comerciantes Santa Elena Distrito de Comas Lima Año 2017*. Universidad Peruana los Andes.
- BLANCO LUNA, Yanel. *Proceso De La Auditoría Integral En El Sector Privado*. Seminario Regional Interamericano de Contabilidad: Reinventando la Auditoría – los retos de la Auditoría Moderna. Arequipa-Perú. 1996. PP. 125.
- BAUTISTA, Ernesto. *La Auditoría Integral*. Argentina: El Cid Editor, Apuntes, 2009. PP. 4
- Contreras Portocarrero, J. del P., Huárac Quispe, Y., Blas Ghiggo, F. G., & Morillo Pereda, S. C. (2021). Auditoría Integral En La Contratación De Servidores Públicos En El Gobierno Regional De Amazonas Periodo 2020. *Revista Iberoamericana de Educación*. <https://doi.org/10.31876/ie.vi.119>
- Definición de enfoque - Definicion.de*. (n.d.). Definición.de. Retrieved October 19, 2022, from <https://definicion.de/enfoque/>
- Definición de funcionario - Definicion.de*. (n.d.). Definición.de. Retrieved October 19, 2022, from <https://definicion.de/funcionario/>
- Definición de rendimiento - Definicion.de*. (n.d.). Definición.de. Retrieved October 19, 2022, from <https://definicion.de/rendimiento/>
- GUEVARA GUERRA, Juan. *Propósitos De La Auditoría Integral En Una Entidad Pública*. Tesis para optar el grado de maestro en Contabilidad y Finanzas, mención: Auditoría. Universidad San Martin de Porres. Lima – Perú, 2008.PP. 145.
- LOUFFAT OLIVARES, José. *administración: fundamentos del proceso administrativo*. Argentina: CENGAGE Learning, Ediciones ESAN, 2da. Edición, 2011. PP. 290.

## **ANEXOS**

## **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.

### **AUDITORÍA INTEGRAL**

1) ¿Evalúa el uso de los recursos permanentemente el enfoque de economía en los municipios distritales?

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

2) ¿Evalúa el aprovechamiento de los recursos del enfoque de economía en los municipios distritales?

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

3) ¿Considera importante la detección de desvíos constantemente en los municipios distritales?

- a) Siempre (5) ( )
- b) Casi siempre (4) ( )
- c) Con frecuencia (3) ( )

d) Casi nunca (2) ( )

e) Nunca (1) ( )

4) ¿Considera el manejo eficiente de los recursos siempre en los municipios distritales?

a) Siempre (5) ( )

b) Casi siempre (4) ( )

c) Con frecuencia (3) ( )

d) Casi nunca (2) ( )

e) Nunca (1) ( )

5) ¿Considera importante la revisión de la estructura de funcionamiento siempre en los municipios distritales?

a) Siempre (5) ( )

b) Casi siempre (4) ( )

c) Con frecuencia (3) ( )

d) Casi nunca (2) ( )

e) Nunca (1) ( )

6) ¿Contribuye la propuesta de implementar, mejorar los procesos siempre en los municipios distritales?

a) Siempre (5) ( )

b) Casi siempre (4) ( )

c) Con frecuencia (3) ( )

d) Casi nunca (2) ( )

e) Nunca (1) ( )

7) ¿Es importante la evaluación de los objetivos estratégicos en los municipios distritales?

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

8) ¿Contribuye la evaluación operativa global de la organización en los municipios distritales?

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

9) ¿Contribuye la evaluación en los procesos de gestión periódicamente en los municipios distritales?

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

10) ¿Contribuyen el análisis de sostenibilidad periódicamente en los municipios distritales?

- a) Siempre (5) ( )
- b) Casi siempre (4) ( )

- c) Con frecuencia (3) ( )
- d) Casi nunca (2) ( )
- e) Nunca (1) ( )

11) ¿Contribuyen el análisis del objeto misional de las organizaciones siempre en los municipios distritales?

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

12) ¿Contribuye el análisis de la efectividad organizacional periódicamente en los municipios distritales?

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

### **MEDIDA DEL RENDIMIENTO ORGANIZACIONAL**

13) ¿Considera importante revisar la productividad y calidad de trabajo permanente en los municipios distritales?

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

e) Nunca (1) ( )

14) ¿Es importante revisar la eficiencia en el rendimiento del trabajo en los municipios distritales?

a) Siempre (5) ( )

b) Casi siempre (4) ( )

c) Con frecuencia (3) ( )

d) Casi nunca (2) ( )

e) Nunca (1) ( )

15) ¿Considera ventajoso revisar la formación adquirida periódicamente en los municipios distritales?

a) Siempre (5) ( )

b) Casi siempre (4) ( )

c) Con frecuencia (3) ( )

d) Casi nunca (2) ( )

e) Nunca (1) ( )

16) ¿Considera necesario evaluar los objetivos conseguidos siempre en los municipios distritales?

a) Siempre (5) ( )

b) Casi siempre (4) ( )

c) Con frecuencia (3) ( )

d) Casi nunca (2) ( )

e) Nunca (1) ( )

17) ¿Considera prioritario evaluar los procesos o tareas periódicamente en los municipios distritales?

a) Siempre (5) ( )

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

18)¿Considera necesario evaluar los métodos a usar permanentemente en los municipios distritales?

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

19)¿Considera necesario evaluar la planificación permanentemente en los municipios distritales?

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

20)¿Considera necesario analizar las formas de seguimiento y medición siempre en los municipios distritales?

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

21)¿Considera importante evaluar las estrategias de operación y comunicación periódica en los municipios distritales?

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

22)¿Contribuye la realización de la medición de desempeño en los municipios distritales?

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

23)¿Contribuye aplicar la medición del desempeño ejecutivo en los municipios distritales?

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

24)¿Contribuye la propuesta evaluar el análisis de procesos oportunamente en los municipios?

- a) Siempre (5) ( )

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

**Muchas Gracias**



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN  
MAESTRIA EN CIENCIAS CONTABLES  
ESPECIALIDAD DE MENCION AUDITORIA INTEGRAL - PASCO



VALIDACIÓN DE CONTENIDO MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

FICHA PARA EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS

I.- DATOS DEL EXPERTO:

Apellidos y Nombres del experto: YUPANQUI VILLANUEVA LUIS ENRIQUE / METODÓLOGO.

Título y/o Grado académico: Doctor (X) Magister ( ) Otros ( )

Institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

II. DATOS DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN:

Nombre del instrumento: Cuestionario aplicado a los funcionarios de los Municipios Distritales de la Provincia de Pasco.

Población o Muestra de investigación:

Título de investigación: "AUDITORÍA INTEGRAL Y SU ENFOQUE EN LA MEDIDA DEL RENDIMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LOS MUNICIPIOS DISTRITALES DE LA PROVINCIA DE PASCO PERÍODO 2021".

Fecha: 14 de junio 2024

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: AUDITORIA INTEGRAL**

Nº	Dimensiones/Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: ECONOMÍA								
01	Evalúa el uso de los recursos permanentemente el enfoque de economía en los municipios distritales.	X		X		X		
02	Evalúa el aprovechamiento de los recursos del enfoque de economía en los municipios distritales	X		X		X		
03	Considera importante la detección de desvíos constantemente en los municipios distritales.	X		X		X		
04	Considera el manejo eficiente de los recursos siempre en los municipios distritales	X		X		X		
DIMENSIÓN: EFICIENCIA								
05	Considera importante la revisión de la estructura de funcionamiento siempre en los municipios distritales	X		X		X		

06	Contribuye la propuesta de implementar, mejorar los procesos siempre en los municipios distritales	X		X		X		
07	Es importante la evaluación de los objetivos estratégicos en los municipios distritales	X		X		X		
08	Contribuye la evaluación operativa global de la organización en los municipios distritales	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: EFICACIA</b>								
09	Contribuye la evaluación en los procesos de gestión periódicamente en los municipios distritales	X		X		X		
10	Contribuyen el análisis de sostenibilidad periódicamente en los municipios distritales	X		X		X		
11	Contribuyen el análisis del objeto misional de las organizaciones siempre en los municipios distritales	X		X		X		
12	Contribuye el análisis de la efectividad organizacional periódicamente en los municipios distritales	X		X		X		

VARIABLE: MEDIDA DEL RENDIMIENTO ORGANIZACIONAL								
DIMENSION: RENDIMIENTO DEL TRABAJO								
13	Considera importante revisar la productividad y calidad de trabajo permanente en los municipios distritales	X		X		X		
14	Es importante revisar la eficiencia en el rendimiento del trabajo en los municipios distritales.	X		X		X		
15	Considera ventajoso revisar la formación adquirida periódicamente en los municipios distritales	X		X		X		
16	Considera necesario evaluar los objetivos conseguidos siempre en los municipios distritales	X		X		X		
DIMENSIÓN: RENDIMIENTO DE CALIDAD								
17	Considera prioritario evaluar los procesos o tareas periódicamente en los municipios distritales	X		X		X		
18	Considera necesario evaluar los métodos a usar permanentemente en los municipios distritales	X		X		X		

19	Considera necesario evaluar la planificación permanentemente en los municipios distritales.	X		X		X		
20	Considera necesario analizar las formas de seguimiento y medición siempre en los municipios distritales	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL</b>								
21	Considera importante evaluar las estrategias de operación y comunicación periódica en los municipios distritales	X		X		X		
22	Contribuye la realización de la medición de desempeño en los municipios distritales	X		X		X		
23	Contribuye aplicar la medición del desempeño ejecutivo en los municipios distritales	X		X		X		
24	Contribuye la propuesta evaluar el análisis de procesos oportunamente en los municipios	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA.

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

## III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21 – 50%	BUENO 51 – 70%	MUY BUENO 71 – 80%	EXCELENTE 81 – 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguajes apropiado.				X	
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conducta observable.					X
ACTUALIDAD	Es adecuado el avance de la ciencia y tecnología.				X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de claridad y calidad.				X	
CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos acordes a la tecnología.					X
COHERENCIA	Existe relación entre las dimensiones e indicadores de sus variables.					X

## IV. OBSERVACIONES:

NINGUNA

## V. RECOMENDACIONES:

NINGUNA



Dr. Luis E. Yupanqui Villanueva  
CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO  
MAT. 10 - 379

FIRMA DEL EXPERTO

Apellidos y nombres del Juez Validador

Dr. YUPANQUI VILLANUEVA LUIS ENRIQUE.

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad en enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Cerro de Pasco 14 de junio de 2024.



Dr. Luis E. Yupanqui Villanueva  
CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO  
R.M.C. 16 - 399



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN  
MAESTRIA EN CIENCIAS CONTABLES  
ESPECIALIDAD DE MENCION AUDITORIA INTEGRAL - PASCO



VALIDACIÓN DE CONTENIDO MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

FICHA PARA EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS

I.- DATOS DEL EXPERTO:

Apellidos y Nombres del experto: *Mg. De la Cruz Ramos Ross Mary / TERPICO.*

Título y/o Grado académico: Doctor ( )      Magister ( ☒ )      Otros ( )

Institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

II. DATOS DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN:

Nombre del instrumento: Cuestionario aplicado a los funcionarios de los Municipios Distritales de la Provincia de Pasco.

Población o Muestra de investigación:

Título de investigación: "AUDITORÍA INTEGRAL Y SU ENFOQUE EN LA MEDIDA DEL RENDIMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LOS MUNICIPIOS DISTRITALES DE LA PROVINCIA DE PASCO PERÍODO 2021".

Fecha: 14 de junio 2024

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: AUDITORIA INTEGRAL**

Nº	Dimensiones/Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: ECONOMÍA								
01	Evalúa el uso de los recursos permanentemente el enfoque de economía en los municipios distritales.	X		X		X		
02	Evalúa el aprovechamiento de los recursos del enfoque de economía en los municipios distritales	X		X		X		
03	Considera importante la detección de desvíos constantemente en los municipios distritales.	X		X		X		
04	Considera el manejo eficiente de los recursos siempre en los municipios distritales	X		X		X		
DIMENSIÓN: EFICIENCIA								
05	Considera importante la revisión de la estructura de funcionamiento siempre en los municipios distritales	X		X		X		

06	Contribuye la propuesta de implementar, mejorar los procesos siempre en los municipios distritales	X		X		X		
07	Es importante la evaluación de los objetivos estratégicos en los municipios distritales	X		X		X		
08	Contribuye la evaluación operativa global de la organización en los municipios distritales	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: EFICACIA</b>								
09	Contribuye la evaluación en los procesos de gestión periódicamente en los municipios distritales	X		X		X		
10	Contribuyen el análisis de sostenibilidad periódicamente en los municipios distritales	X		X		X		
11	Contribuyen el análisis del objeto misional de las organizaciones siempre en los municipios distritales	X		X		X		
12	Contribuye el análisis de la efectividad organizacional periódicamente en los municipios distritales	X		X		X		

VARIABLE: MEDIDA DEL RENDIMIENTO ORGANIZACIONAL								
DIMENSION: RENDIMIENTO DEL TRABAJO								
13	Considera importante revisar la productividad y calidad de trabajo permanente en los municipios distritales	X		X		X		
14	Es importante revisar la eficiencia en el rendimiento del trabajo en los municipios distritales.	X		X		X		
15	Considera ventajoso revisar la formación adquirida periódicamente en los municipios distritales	X		X		X		
16	Considera necesario evaluar los objetivos conseguidos siempre en los municipios distritales	X		X		X		
DIMENSIÓN: RENDIMIENTO DE CALIDAD								
17	Considera prioritario evaluar los procesos o tareas periódicamente en los municipios distritales	X		X		X		
18	Considera necesario evaluar los métodos a usar permanentemente en los municipios distritales	X		X		X		

19	Considera necesario evaluar la planificación permanentemente en los municipios distritales.	X		X		X		
20	Considera necesario analizar las formas de seguimiento y medición siempre en los municipios distritales	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL</b>								
21	Considera importante evaluar las estrategias de operación y comunicación periódica en los municipios distritales	X		X		X		
22	Contribuye la realización de la medición de desempeño en los municipios distritales	X		X		X		
23	Contribuye aplicar la medición del desempeño ejecutivo en los municipios distritales	X		X		X		
24	Contribuye la propuesta evaluar el análisis de procesos oportunamente en los municipios	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNO

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

## III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21 – 50%	BUENO 51 – 70%	MUY BUENO 71 – 80%	EXCELENTE 81 – 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguajes apropiado.				X	
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conducta observable.					X
ACTUALIDAD	Es adecuado el avance de la ciencia y tecnología.				X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de claridad y calidad.					X
CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos acordes a la tecnología.					X
COHERENCIA	Existe relación entre las dimensiones e indicadores de sus variables.					X

## IV. OBSERVACIONES:

NINGUNA

## V. RECOMENDACIONES:

NINGUNA

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO  
FACULTAD DE CIENCIAS EXACTAS Y INGENIERÍA  
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA EN SISTEMAS  
Mg. ROSS M. DE LA CRUZ RAMOS  
DOCENTE

FIRMA DEL EXPERTO

**Apellidos y nombres del Juez Validador**

Mg. De la Cruz Ramos Ros Hery

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad en enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Cerro de Pasco 14 de junio de 2024.

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALOPES CARRIÓN  
ESQUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD  
Mg. ROSS M. DE LA CRUZ RAMOS  
DOCENTE



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN  
MAESTRIA EN CIENCIAS CONTABLES  
ESPECIALIDAD DE MENCIÓN AUDITORIA INTEGRAL - PASCO



VALIDACIÓN DE CONTENIDO MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

FICHA PARA EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS

I.- DATOS DEL EXPERTO:

Apellidos y Nombres del experto: Mg. MARTIN ARZAPALO Edwin Fredy / TEMATICO

Título y/o Grado académico: Doctor ( )      Magister ( X )      Otros ( )

Institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

II. DATOS DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN:

Nombre del instrumento: Cuestionario aplicado a los funcionarios de los Municipios Distritales de la Provincia de Pasco.

Población o Muestra de investigación:

Título de investigación: "AUDITORÍA INTEGRAL Y SU ENFOQUE EN LA MEDIDA DEL RENDIMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LOS MUNICIPIOS DISTRITALES DE LA PROVINCIA DE PASCO PERÍODO 2021".

Fecha: 14 de junio 2024

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: AUDITORIA INTEGRAL**

N°	Dimensiones/Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: ECONOMÍA								
01	Evalúa el uso de los recursos permanentemente el enfoque de economía en los municipios distritales.	X		X		X		
02	Evalúa el aprovechamiento de los recursos del enfoque de economía en los municipios distritales	X		X		X		
03	Considera importante la detección de desvíos constantemente en los municipios distritales.	X		X		X		
04	Considera el manejo eficiente de los recursos siempre en los municipios distritales	X		X		X		
DIMENSIÓN: EFICIENCIA								
05	Considera importante la revisión de la estructura de funcionamiento siempre en los municipios distritales	X		X		X		

06	Contribuye la propuesta de implementar, mejorar los procesos siempre en los municipios distritales	X		X		X		
07	Es importante la evaluación de los objetivos estratégicos en los municipios distritales	X		X		X		
08	Contribuye la evaluación operativa global de la organización en los municipios distritales	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: EFICACIA</b>								
09	Contribuye la evaluación en los procesos de gestión periódicamente en los municipios distritales	X		X		X		
10	Contribuyen el análisis de sostenibilidad periódicamente en los municipios distritales	X		X		X		
11	Contribuyen el análisis del objeto misional de las organizaciones siempre en los municipios distritales	X		X		X		
12	Contribuye el análisis de la efectividad organizacional periódicamente en los municipios distritales	X		X		X		

VARIABLE: MEDIDA DEL RENDIMIENTO ORGANIZACIONAL							
DIMENSION: RENDIMIENTO DEL TRABAJO							
13	Considera importante revisar la productividad y calidad de trabajo permanente en los municipios distritales	X		X		X	
14	Es importante revisar la eficiencia en el rendimiento del trabajo en los municipios distritales.	X		X		X	
15	Considera ventajoso revisar la formación adquirida periódicamente en los municipios distritales	X		X		X	
16	Considera necesario evaluar los objetivos conseguidos siempre en los municipios distritales	X		X		X	
DIMENSIÓN: RENDIMIENTO DE CALIDAD							
17	Considera prioritario evaluar los procesos o tareas periódicamente en los municipios distritales	X		X		X	
18	Considera necesario evaluar los métodos a usar permanentemente en los municipios distritales	X		X		X	

19	Considera necesario evaluar la planificación permanentemente en los municipios distritales.	X		X		X		
20	Considera necesario analizar las formas de seguimiento y medición siempre en los municipios distritales	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL</b>								
21	Considera importante evaluar las estrategias de operación y comunicación periódica en los municipios distritales	X		X		X		
22	Contribuye la realización de la medición de desempeño en los municipios distritales	X		X		X		
23	Contribuye aplicar la medición del desempeño ejecutivo en los municipios distritales	X		X		X		
24	Contribuye la propuesta evaluar el análisis de procesos oportunamente en los municipios	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

### III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21 – 50%	BUENO 51 – 70%	MUY BUENO 71 – 80%	EXCELENTE 81 – 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguajes apropiado.					X
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conducta observable.				X	
ACTUALIDAD	Es adecuado el avance de la ciencia y tecnología.					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de claridad y calidad.					X
CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos acordes a la tecnología.				X	
COHERENCIA	Existe relación entre las dimensiones e indicadores de sus variables.					X

### IV. OBSERVACIONES:

NINGUNA

### V. RECOMENDACIONES:

NINGUNA


**GOBIERNO REGIONAL DE PASCO**  
 G. R. PLAN. PPTD. Y A.  
 M. ENRIQUE MARTÍN ACAPALO  
 SUB GERENTE DE PRESUPUESTO Y TRIBUTACIÓN  
 CIP 213448

FIRMA DEL EXPERTO

**Apellidos y nombres del Juez Validador**

Mg. MARTIN ARZAPALO Edwin Fredy

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad en enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Cerro de Pasco 14 de junio de 2024.

  
GOBIERNO REGIONAL DE PASCO  
G.R. PLAN, PPTC. Y AT  
Mg. Edwin Fredy MARTIN ARZAPALO  
SU GERENTE DE PROYECTO Y TRIBUTACIÓN  
CIP 21.944