



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN CONTABILIDAD MENCIÓN AUDITORÍA**  
**TESIS**

**AUDITORÍA DE DESEMPEÑO Y LA GESTIÓN  
ADMINISTRATIVA EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE  
MEDIO LIBRE DE LA OFICINA REGIONAL SUR ORIENTE  
CUSCO, INPE – CUSCO, PERÍODO 2023**

**PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN  
CONTABILIDAD MENCIÓN AUDITORÍA**

**AUTOR:**

Br. ELIZABETH MOSQUERA VALDERRAMA

**ASESOR:**

Mgt. FERNANDO AMAUT PAUCAR

**COD. ORCID:** 0000-0003-2287-561X

**CUSCO – PERÚ**

**2025**



# Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco

## INFORME DE SIMILITUD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-321-2025-UNSAAC)

El que suscribe, el Asesor MGT. FERNANDO AMAUT PAUCAR.....  
..... quien aplica el software de detección de similitud al  
trabajo de investigación/tesis titulada: AUDITORÍA DE DESEMPEÑO Y LA  
GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE MEDIO  
LIBRE DE LA OFICINA REGIONAL SUR ORIENTE CUSCO, INPE-  
CUSCO, PERÍODO 2023.....

Presentado por: ELIZABETH MOSQUERA VALDERRAMA DNI N° 70197993.....;  
presentado por: ..... DNI N°: .....  
Para optar el título Profesional/Grado Académico de MAESTRO EN CONTABILIDAD  
MENTIÓN AUDITORÍA.....

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 02... veces, mediante el  
Software de Similitud, conforme al Art. 6° del **Reglamento para Uso del Sistema Detección de**  
**Similitud en la UNSAAC** y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 10.....%.

### Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No sobrepasa el porcentaje aceptado de similitud.	<input checked="" type="checkbox"/>
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las subsanaciones.	<input type="checkbox"/>
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, conforme al reglamento, quien a su vez eleva el informe al Vicerrectorado de Investigación para que tome las acciones correspondientes; Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	<input type="checkbox"/>

Por tanto, en mi condición de Asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y **adjunto**  
las primeras páginas del reporte del Sistema de Detección de Similitud.

Cusco, 12 de noviembre..... de 20 25.....

Firma

Post firma FERNANDO AMAUT PAUCAR.....

Nro. de DNI 2398 80 24.....

ORCID del Asesor 0000-0003-2287-561X.....

### Se adjunta:

- Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
- Enlace del Reporte Generado por el Sistema de Detección de Similitud: **oid:** 27289.526042185.....

# ELIZABETH MOSQUERA VALDERRAMA

## AUDITORÍA DE DESEMPEÑO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE MEDIO LI...

 Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco

### Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::27259:526042185

Fecha de entrega

10 nov 2025, 5:01 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

10 nov 2025, 5:13 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

AUDITORÍA DE DESEMPEÑO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE ME....docx

Tamaño del archivo

5.6 MB

113 páginas

19.756 palabras

112.669 caracteres




# 10% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

## Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 25 palabras)

## Fuentes principales

- 9%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 3%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Marcas de integridad

### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO  
ESCUELA DE POSGRADO

INFORME DE LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES A TESIS

Dr. TITO LIVIO PAREDES GORDON, Director (e) General de la Escuela de Posgrado, nos dirigimos a usted en condición de integrantes del jurado evaluador de la tesis intitulada **AUDITORÍA DE DESEMPEÑO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE MEDIO LIBRE DE LA OFICINA REGIONAL SUR ORIENTE CUSCO, INPE – CUSCO, PERÍODO 2023** de la Br. Br. **ELIZABETH MOSQUERA VALDERRAMA**. Hacemos de su conocimiento que el (la) sustentante ha cumplido con el levantamiento de las observaciones realizadas por el Jurado el día **TRECE DE AGOSTO DE 2025**.

Es todo cuanto informamos a usted fin de que se prosiga con los trámites para el otorgamiento del grado académico de **MAESTRO EN CONTABILIDAD MENCIÓN AUDITORÍA**.

Cusco, 10 de noviembre del 2025

Mg. MARTA ISABEL OLARTE CABRERA  
Primer Replicante

Mg. NERY INES PEREZ HUAYANA  
Segundo Replicante

Dr. JORGE WASHINGTON ATAPAUCHAR CONDORI  
Primer Dictaminante

Dr. MANUEL VICENTE SOLIS YEPEZ  
Segundo Dictaminante

## **DEDICATORIA**

Este proyecto de investigación lo quiero dedicar, principalmente, a Dios, quien me ha permitido alcanzar una etapa fundamental en mi desarrollo profesional; agradezco tanto los logros como las dificultades que me han enseñado a valorarlo más cada día. Expreso también mi gratitud a mis padres, que han confiado en mí y me han orientado con sabiduría, brindándome siempre los mejores consejos para continuar adelante. A mi hermano y mi compañero de vida, por su amor incondicional, su apoyo permanente y por ser mi fuente de inspiración en cada momento.

Br. Elizabeth Mosquera Valderrama

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a mi asesor de tesis, por su invaluable orientación, paciencia y dedicación durante todo el proceso. Sus conocimientos y consejos han sido fundamentales para la realización de este trabajo.

A todo el personal de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco del INPE, quienes me brindaron su apoyo y facilidades para acceder a la información necesaria para mi investigación. Sin su colaboración, este proyecto no hubiera sido posible.

A mis amigos y colegas, por su constante apoyo y por compartir sus experiencias y conocimientos, lo que enriqueció mi investigación.

Br. Elizabeth Mosquera Valderrama

## ÍNDICE GENERAL

<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>ii</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>iii</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS .....</b>	<b>vi</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS .....</b>	<b>vii</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>ix</b>
<b>SUMMARY .....</b>	<b>x</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>xi</b>
<b>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>1</b>
<b>1.1. Situación problemática .....</b>	<b>1</b>
<b>1.2. Formulación del problema .....</b>	<b>3</b>
<b>a. Problema general.....</b>	<b>3</b>
<b>b. Problemas específicos .....</b>	<b>4</b>
<b>1.3. Justificación de la investigación .....</b>	<b>4</b>
<b>1.4. Objetivos de la investigación .....</b>	<b>5</b>
<b>a. Objetivo general .....</b>	<b>5</b>
<b>b. Objetivos específicos .....</b>	<b>5</b>
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL .....</b>	<b>6</b>
<b>2.1. Bases teóricas .....</b>	<b>6</b>
<b>2.1.1. Auditoria de Desempeño.....</b>	<b>6</b>
<b>2.1.1.1. Proceso de Planeamiento de la Auditoria de Desempeño .....</b>	<b>7</b>
<b>2.1.2. Dimensiones de la Auditoria de Desempeño .....</b>	<b>7</b>
<b>2.1.3. Etapas de la Auditoria de Desempeño .....</b>	<b>8</b>
<b>2.1.3.1. Etapa de Planificación .....</b>	<b>8</b>
<b>2.1.3.2. Etapa de Ejecución.....</b>	<b>10</b>
<b>2.1.3.3. Etapa de Elaboración de informe .....</b>	<b>11</b>
<b>2.1.3.4. Importancia de la auditoria de desempeño .....</b>	<b>13</b>
<b>2.1.4. Gestión Administrativa.....</b>	<b>13</b>
<b>2.1.4.1. Importancia de la gestión administrativa .....</b>	<b>14</b>
<b>2.1.4.2. Entorno de la Gestión Publica.....</b>	<b>14</b>
<b>2.1.5.1. Planeación .....</b>	<b>16</b>
<b>2.1.5.2. Organización.....</b>	<b>17</b>
<b>2.1.5.3. Dirección .....</b>	<b>17</b>
<b>2.1.5.4. Control.....</b>	<b>18</b>
<b>2.2.1. Antecedentes internacionales .....</b>	<b>18</b>

2.2.2. Antecedentes nacionales .....	20
2.2.3. Antecedentes locales .....	24
2.3. Marco conceptual .....	26
<b>CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES .....</b>	<b>28</b>
3.1. Hipótesis .....	28
a. Hipótesis general .....	28
b. Hipótesis específicas .....	28
3.2. Identificación de variables e indicadores .....	28
3.3. Operacionalización de variables .....	29
<b>CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA .....</b>	<b>31</b>
4.1. Ámbito de estudio: localización política y geográfica .....	31
4.2. Tipo y nivel de investigación .....	32
4.3. Unidad de análisis .....	34
4.4. Población de estudio .....	35
4.5. Tamaño de muestra .....	35
4.6. Técnicas de selección de muestra .....	36
4.7. Técnicas de recolección de información .....	36
4.7.1. Técnicas .....	36
4.7.2. Instrumentos .....	36
4.8. Técnicas de análisis e interpretación de la información .....	36
4.9. Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas ...	37
<b>CAPÍTULO V: RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....</b>	<b>37</b>
5.1. Procesamiento, análisis e interpretación de resultados .....	37
5.1.1. Confiabilidad del estudio .....	37
5.1.2. Análisis sobre la Auditoría de desempeño y sus dimensiones .....	38
5.1.3. Análisis sobre la gestión administrativa y sus dimensiones .....	42
5.1.4. Distribución de frecuencias. ....	47
5.2. Prueba de hipótesis .....	67
5.3. Presentación de resultados .....	71
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>75</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>77</b>
<b>BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>79</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>82</b>
a. Matriz de consistencia .....	82
b. Instrumento de recolección de información .....	85
c. Resoluciones .....	89

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Número de trabajadores .....	35
<b>Tabla 2</b> Los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE, realiza todos los esfuerzos para el cumplimiento de objetivos .....	48
<b>Tabla 3.</b> Los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE, realiza todos los esfuerzos para el cumplimiento y logro de metas .....	48
<b>Tabla 4.</b> Los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE, ha gestionado proyectos de impacto social ante diferentes Instituciones Públicas y Privadas para el beneficio de la población. ....	49
<b>Tabla 5</b> La gestión del gobierno, es eficiente ante los establecimientos de medio libre de Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE .....	50
<b>Tabla 6.</b> La Especialista de Medio Libre de la ORSOC – INPE, ha cumplido eficientemente con el número de fiscalizaciones a Establecimientos de Medio Libre.....	52
<b>Tabla 7.</b> Los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC -INPE, brinda con eficiencia la prestación de servicios .....	53
<b>Tabla 8</b> La optimización de sus recursos financieros contribuye en la gestión de los ingresos propios de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE .....	54
<b>Tabla 9</b> La eficiencia del gasto de los programas estructurados (AREE, CAPAS, FOCOS, TIM) de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE. contribuye al identificar áreas de mejora y garantizar el uso adecuado de los recursos.....	55
<b>Tabla 10</b> La correcta ejecución del presupuesto asignado a los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE, asegura la transparencia y eficiencia en el uso de los recursos.....	56
<b>Tabla 11.</b> Los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE, realiza todos los esfuerzos para el cumplimiento del Plan estratégico Institucional.....	57
<b>Tabla 12</b> Los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE, asigna recursos económicos necesarios para cumplir los objetivos y metas. ....	58
<b>Tabla 13.</b> En los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE, existe una adecuada coordinación entre áreas y unidades para lograr objetivos.....	59
<b>Tabla 14.</b> En los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE, se organizan adecuadamente para cumplir las actividades programadas. ....	60
<b>Tabla 15</b> Los Jefes de los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC - INPE promueven el trabajo en equipo para lograr objetivos y metas.....	61
<b>Tabla 16</b> Los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE, aplica estrategias de comunicación para el logro y cumplimiento de las metas planeadas. ....	62
<b>Tabla 17</b> Los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE, aplica estrategias de motivación para el logro y cumplimiento de las metas planeadas. ....	63
<b>Tabla 18</b> Reconoce usted, si se realiza a los servidores públicos de los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC - INPE la evaluación de desempeño laboral.....	64
<b>Tabla 19</b> Se realizan acciones correctivas en su área cuando, se detecta una desviación de las actividades planeadas.....	65
<b>Tabla 20</b> Tablas cruzadas – Prueba de hipótesis general chi cuadrado .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>Tabla 21</b> Prueba de chi-cuadrado de hipótesis general .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>Tabla 22</b> Prueba de chi-cuadrado de hipótesis específica 1 .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>Tabla 23</b> Prueba de chi-cuadrado de hipótesis específica 2 .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>Tabla 24</b> Prueba de chi-cuadrado de hipótesis específica 3 .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

## ÍDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> INPE Cusco .....	31
<b>Figura 2</b> Auditoria de desempeño .....	38
<b>Figura 3</b> Eficiencia.....	40
<b>Figura 4</b> .....	41
<b>Figura 5</b> Economía.....	42
<b>Figura 6</b> <i>Análisis de Gestión administrativa</i> .....	43
<b>Figura 7</b> Análisis de Planeación.....	44
<b>Figura 8</b> Análisis de Organización.....	45
<b>Figura 9</b> Análisis de Dirección .....	46
<b>Figura 10</b> Análisis de Control.....	47
<b>Figura 11</b> Los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE, realiza todos los esfuerzos para el cumplimiento de objetivos .....	48
<b>Figura 12.</b> Los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE, realiza todos los esfuerzos para el cumplimiento y logro de metas. ....	49
<b>Figura 13.</b> Los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE, ha gestionado proyectos de impacto social ante diferentes Instituciones Públicas y Privadas para el beneficio de la población. ....	50
<b>Figura 14</b> La gestión del gobierno, es eficiente ante los establecimientos de medio libre de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE .....	51
<b>Figura 15</b> . La Especialista de Medio Libre de la ORSOC – INPE, ha cumplido eficientemente con el número de fiscalizaciones a Establecimientos de Medio Libre. ....	52
<b>Figura 16.</b> Los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC -INPE, brinda con eficiencia la prestación de servicios .....	53
<b>Figura 17</b> La optimización de sus recursos financieros contribuye en la gestión de los ingresos propios de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE .....	54
<b>Figura 18</b> La eficiencia del gasto de los programas estructurados (AREE, CAPAS, FOCOS, TIM) de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE. contribuye al identificar áreas de mejora y garantizar el uso adecuado de los recursos.....	55
<b>Figura 19</b> La correcta ejecución del presupuesto asignado a los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE, asegura la transparencia y eficiencia en el uso de los recursos.....	56
<b>Figura 20.</b> Los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE, realiza todos los esfuerzos para el cumplimiento del Plan estratégico Institucional.....	57
<b>Figura 21</b> Los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE, asigna recursos económicos necesarios para cumplir los objetivos y metas. ....	58
<b>Figura 22.</b> En los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE, existe una adecuada coordinación entre áreas y unidades para lograr objetivos.....	59
<b>Figura 23.</b> En los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE, se organizan adecuadamente para cumplir las actividades programadas. ....	60
<b>Figura 24</b> Los Jefes de los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC - INPE promueven el trabajo en equipo para lograr objetivos y metas. ....	61
<b>Figura 25</b> Los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE, aplica estrategias de comunicación para el logro y cumplimiento de las metas planeadas. ....	62
<b>Figura 26</b> Los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE, aplica estrategias de motivación para el logro y cumplimiento de las metas planeadas. ....	63

<b>Figura 27</b> Reconoce usted, si se realiza a los servidores públicos de los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE, la evaluación de desempeño laboral. ....	64
<b>Figura 28</b> Se realizan acciones correctivas en su área cuando, se detecta una desviación de las actividades planeadas .....	65

## RESUMEN

El objetivo principal de este estudio fue analizar la influencia de la Auditoría de Desempeño en la Gestión Administrativa en los Establecimientos de Medio Libre pertenecientes a la Oficina Regional Sur Oriente Cusco del INPE, durante el periodo 2023. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, con un tipo de estudio básico y un nivel descriptivo-explicativo, empleando un diseño no experimental y una muestra conformada por 25 servidores públicos, incluyendo coordinadores, jefes y trabajadores administrativos. El marco normativo estuvo sustentado en las Resoluciones del INPE que estructuran el funcionamiento y la jurisdicción de la Oficina Regional Sur Oriente, la cual supervisa establecimientos en Cusco, Apurímac y Madre de Dios.

Se aplicaron métodos de revisión documental y encuestas con escalas de Likert para recopilar información relevante sobre la gestión administrativa y el impacto de la auditoría. Los resultados demostraron que la Auditoría de Desempeño contribuyó significativamente a la identificación de debilidades, permitiendo la evaluación exhaustiva de procesos y resultados. Esta intervención hizo posible la implementación de medidas correctivas y la mejora continua de los procedimientos operativos administrativos en los Establecimientos de Medio Libre bajo análisis. Así, la auditoría resultó ser un instrumento clave para optimizar la gestión interna y elevar los estándares de desempeño institucional durante el año 2023.

***Palabras clave:*** Auditoría de desempeño, Gestión administrativa, Eficiencia y eficacia.

## SUMMARY

The main objective of this study was to analyze the influence of Performance Audits on Administrative Management in Community Correctional Facilities belonging to the INPE's South-Eastern Regional Office in Cusco, during 2023. The research adopted a quantitative approach, with a basic study design and a descriptive-explanatory level, employing a non-experimental design and a sample of 25 public servants, including coordinators, supervisors, and administrative staff. The regulatory framework was based on INPE Resolutions that structure the operation and jurisdiction of the South-Eastern Regional Office, which oversees facilities in Cusco, Apurímac, and Madre de Dios.

Document review methods and Likert-scale surveys were used to gather relevant information on administrative management and the impact of the audit. The results demonstrated that the Performance Audit significantly contributed to identifying weaknesses, enabling a comprehensive evaluation of processes and outcomes. This intervention facilitated the implementation of corrective measures and the continuous improvement of administrative operating procedures in the Community-Based Juvenile Facilities under analysis. Thus, the audit proved to be a key instrument for optimizing internal management and raising institutional performance standards during 2023.

**Keywords:** *Performance Audit, Administrative management, corrective measures, effectiveness, efficiency and economy*

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general, establecer la contribución de la Auditoría de Desempeño en la Gestión Administrativa en los Establecimientos de Medio Libre de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE – Cusco, Período 2023.

Esta investigación tiene como objetivo establecer la Contribución de la Auditoría de Desempeño en la Gestión Administrativa en los Establecimientos de Medio Libre de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE – Cusco, Período 2023.

En ese sentido, la investigación se llevó a cabo en conformidad con la normativa de grados y títulos, siguiendo el detalle siguiente:

- I. Propuesta del problema: Incluye la descripción del contexto problemático, la formulación del problema y la justificación de la investigación; finalmente, se analizaron los objetivos generales y particulares de la investigación.
- II. Marco teórico conceptual: Incluye el marco teórico, las variables, dimensiones e indicadores de este estudio, además de los antecedentes y los trabajos anteriores que constituyeron la base de la presente tesis.
- III. Hipótesis y variables: Se emplearon los objetivos para formular las hipótesis generales y particulares. Además, se identificaron las variables, posteriormente se establecieron sus dimensiones e indicadores, y finalmente se llevó a cabo la operación de estas variables.
- IV. Metodología: Se detalló el entorno de investigación (localización geográfica y política), el tipo y nivel de estudio, la unidad de análisis, la población y muestra, la recopilación de datos, el análisis e interpretación de la información y los medios para probar las hipótesis propuestas.

- V. Análisis y discusión: Se llevaron a cabo los procesos de procesamiento, análisis, interpretación y discusión de los resultados obtenidos, además de la evaluación de hipótesis y la exposición de los resultados. Adicionalmente, se elaboraron conclusiones, propuestas y bibliografía

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1.Situación problemática**

En realidad, (Informe Penitenciario INPE 2006) El sistema penitenciario enfrenta un problema de larga data, ya que durante muchos años el Estado ha permitido que las cárceles se transformen en lugares caóticos, inseguros y desorganizados, exponiendo incluso a los delincuentes más peligrosos a serios riesgos. Pág. 14. El Poder Judicial también comparte la responsabilidad de la sobrepoblación carcelaria, debido a su lentitud y, en ocasiones, a su falta de eficacia al resolver los procesos judiciales. Según el INPE, la plantilla de tratamiento debería incluir profesionales de la salud, trabajo social, psicología, derecho, educación y actividad laboral. Aunque lo ideal sería que cada penal cuente con estos especialistas, en la práctica esto no se cumple.

La Constitución Política del Perú, en su artículo 139, inciso 22, establece el principio de resocialización, el cual trasciende el simple enfoque punitivo o de sanción. Este principio indica que el sistema penitenciario busca principalmente la reeducación, la rehabilitación y la reintegración de las personas privadas de libertad a la sociedad.

En el país (Atúncar 2018) Sumado a los aproximadamente 86.000 reclusos alojados en las penitenciarías del país, el Instituto Nacional Penitenciario atiende a más de 18.000 personas en situación de libertad condicional, proporcionándoles acompañamiento psicológico, social y jurídico a través de los 37 centros que conforman la Dirección de Medio Libre (INPE).

Con este propósito, el Instituto Nacional Penitenciario (INPE) desarrolla su labor de tratamiento no solamente dentro de las instalaciones carcelarias, sino también en contextos externos a estas, en espacios alternativos que resultan desconocidos para la población general y que se conocen como establecimientos de medio libre. Estos centros

han adquirido relevancia significativa en la actualidad debido a su influencia positiva en el bienestar colectivo. Pág. 1

El Decreto Legislativo N° 1191, en su artículo 3, designa al Instituto Nacional Penitenciario (INPE), específicamente a través de la Dirección de Medio Libre y sus órganos descentralizados, como la institución encargada de supervisar la ejecución de las penas de prestación de servicios comunitarios y de limitación de jornadas. Esta entidad tiene la responsabilidad de organizar, dirigir, evaluar, inspeccionar y supervisar el cumplimiento de estas sanciones, así como diseñar planes individualizados de actividades conforme a las resoluciones judiciales.

Los establecimientos de medio libre atienden a tres grupos poblacionales distintos. Primero, la población de sentenciados, que conforme al Código Penal (Decreto Legislativo N° 635) ejecuta penas limitativas de derechos. Las penas reguladas en el artículo 34° incluyen la prestación de servicios comunitarios, mediante la cual el condenado realiza trabajo gratuito en beneficio de la colectividad, reparando el daño y utilizando su trabajo como instrumento de rehabilitación. La limitación de jornadas, regulada en el artículo 35°, obliga al sentenciado a permanecer los sábados, domingos y feriados hasta diez horas semanales en una institución pública para participar en programas educativos, de capacitación laboral o culturales.

Segundo, la población de liberados, compuesta por personas que acceden a beneficios penitenciarios como semi libertad o liberación condicional. Conforme al artículo 187 del Reglamento del Código de Ejecución Penal, estas personas continúan bajo supervisión en los establecimientos de medio libre cumpliendo las normas de conducta impuestas por la autoridad judicial.

Tercero, la población de egresados con pena cumplida, que accede al programa de Asistencia Post Penitenciaria. Este programa, establecido mediante las Resoluciones Presidenciales N° 093-2023-INPE/P y N° 056-2023-INPE/GG, forma parte del Sistema Penitenciario Nacional según el Decreto Legislativo N° 1328. Brinda servicios voluntarios en tres áreas: legal (rehabilitación de antecedentes), psicológica (orientación y consejería) y social (inclusión en programas de apoyo e inserción laboral).

Los establecimientos de medio libre de la región sur oriente de Cusco enfrentan deficiencias significativas, siendo la más destacada la inadecuada administración de recursos económicos. Los servidores públicos no cumplen eficientemente sus funciones debido al desconocimiento de documentos de gestión. Existe escasa coordinación entre áreas, débil comunicación y trabajo desarticulado. La atención sentenciado es deficiente, y los establecimientos carecen de infraestructura y equipamiento adecuados para que los profesionales de psicología y trabajo social realicen sus labores apropiadamente.

La presente investigación busca determinar cómo la auditoría de desempeño contribuye a mejorar la gestión administrativa en los establecimientos de medio libre de la oficina regional sur oriente de Cusco, durante el período 2023.

## **1.2. Formulación del problema**

### **a. Problema general**

¿Cuál es la Contribución de la Auditoría de Desempeño en la Gestión Administrativa en los Establecimientos de Medio Libre de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE – Cusco, Período 2023?

## **b. Problemas específicos**

1. ¿Cuál es la Contribución de la Eficiencia de la Auditoría de Desempeño en la Gestión Administrativa en los Establecimientos de Medio Libre de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE – Cusco, Período 2023?
2. ¿Cuál es la Contribución de la Eficacia de la Auditoría de Desempeño en la Gestión Administrativa en los Establecimientos de Medio Libre de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE – Cusco, Período 2023?
3. ¿Cuál es la Contribución de la Economía de la Auditoría de Desempeño en la Gestión Administrativa en los Establecimientos de Medio Libre de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE – Cusco, Período 2023?

## **1.3. Justificación de la investigación**

### **Justificación practica**

La presente investigación que se ha propuesto se debe a la necesidad de establecer la contribución de la Auditoría de Desempeño en la Gestión Administrativa en los Establecimientos de Medio Libre de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE – Cusco.

### **Justificación teórica**

De acuerdo a la variable identificada de Auditoria de desempeño se sistematiza la información con relación a la la Gestión Administrativa en los Establecimientos de Medio Libre de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE – Cusco, teniendo en cuenta su base teórica.

### **Justificación metodológica**

Este análisis tiene justificación, ya que el procedimiento de recopilación de datos (cuestionarios y análisis documental) se llevará a cabo con el objetivo de realizar un análisis sobre la Auditoría de Desempeño en la Gestión Administrativa.

## **1.4. Objetivos de la investigación**

### **a. Objetivo general**

Establecer la Contribución de la Auditoría de Desempeño en la Gestión Administrativa en los Establecimientos de Medio Libre de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE – Cusco, Período 2023.

### **b. Objetivos específicos**

1. Establecer la contribución de la Eficiencia de la Auditoría de Desempeño en la Gestión Administrativa en los Establecimientos de Medio Libre de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE – Cusco, Período 2023.
2. Establecer la contribución de la Eficacia de la Auditoría de Desempeño en la Gestión Administrativa en los Establecimientos de Medio Libre de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE – Cusco, Período 2023.
3. Establecer la contribución de la Economía de la Auditoría de Desempeño en la Gestión Administrativa en los Establecimientos de Medio Libre de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE – Cusco, Período 2023.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL**

### **2.1. Bases teóricas**

#### **2.1.1. Auditoría de Desempeño**

Según (Directiva N° 002-2022-CG-VCSCG "AUDITORIA DE DESEMPEÑO", 2022) La auditoría de desempeño constituye un mecanismo de fiscalización posterior ejecutado por la Contraloría que se caracteriza por ser un análisis autónomo, imparcial y confiable de proyectos, sistemas, operaciones, programas, actividades u organizaciones. Su evaluación se centra en examinar el cumplimiento de criterios fundamentales tales como economía, eficiencia, eficacia, efectividad, equidad y ética. Esta herramienta de control impulsa la orientación hacia resultados, fortalece la gobernanza institucional, promueve la rendición de cuentas y garantiza la transparencia, todo ello dirigido al beneficio e interés de la ciudadanía.

Según Ceballos (2021) la Auditoría de gestión es “Verificar de forma independiente, objetiva y confiable si los programas, sistemas, operaciones, programas, actividades u organizaciones nacionales operan de acuerdo con los principios de economía, eficiencia y/o eficacia y si son posibles mejoras.”

Según Silva (2020) La auditoría de desempeño posee un enfoque centrado en la identificación de problemas, mediante la evaluación y constatación de deficiencias en diversos aspectos operativos, así como el análisis de sus orígenes. Estas causas identificadas constituyen oportunidades de mejora continua que se concertan conjuntamente con los organismos responsables de ejecutar intervenciones públicas. Bajo esta dinámica, es posible diseñar recomendaciones concretas y orientadas a que los directivos implementen acciones específicas en sus respectivas áreas de responsabilidad.

(p. 43)

En este marco de referencia, es posible concluir que conforme a los estándares establecidos en la auditoría de gestión de la Contraloría del Estado, la finalidad principal es evaluar el desempeño, la rentabilidad administrativa, la optimización de recursos y la calidad de los activos asignados a instituciones públicas. Esta supervisión garantiza que tales recursos sean utilizados de manera apropiada y efectiva, con el propósito de alcanzar resultados positivos que beneficien a la población.

#### **2.1.1.1. Proceso de Planeamiento de la Auditoría de Desempeño**

Según (Directiva N° 002-2022-CG-VCSCG "AUDITORIA DE DESEMPEÑO", 2022) La fase de planeamiento incluye los procesos de identificación y selección de los temas generales que constarán en el Plan Multianual de Auditoría de Desempeño, así como la elaboración de un diagnóstico preliminar que facilite precisar el área o materia a fiscalizar. El Plan Multianual de Auditoría de Desempeño se desarrolla mediante coordinación conjunta entre los departamentos u órganos estructurales de la Contraloría encargados de ejecutar las auditorías de desempeño. Estos mismos organismos tienen la responsabilidad de preparar el diagnóstico preliminar una vez que se les haya comunicado la materia general de análisis a desarrollar..

#### **2.1.2. Dimensiones de la Auditoría de Desempeño**

Las dimensiones de desempeño constituyen elementos de análisis que se evalúan tanto de forma independiente como integral, calculando en los datos e información disponibles, y que facilitan la formulación de conclusiones respecto al logro en la producción y distribución de bienes o servicios de carácter público. A continuación, se presenta la descripción detallada de cada una de estas dimensiones.. (Directiva N° 002-2022-CG-VCSCG "AUDITORIA DE DESEMPEÑO", 2022)

a) Eficacia : Constituye el nivel o alcance en que se logra la consecución de un objetivo específico o un resultado esperado.

b) Eficiencia : Representa la relación proporcional entre el desempeño de un bien o servicio y los insumos o recursos utilizados en su producción, pudiendo ser contrastada con estándares o referencias establecidas a nivel nacional e internacional.

c) Economía : Se refiere a la capacidad de gestionar de manera óptima y racional los recursos económicos disponibles.

d) Calidad : Se define como el nivel de satisfacción de criterios específicos establecidos para atender las expectativas de la población, considerando elementos tales como la competencia en la prestación de bienes o servicios, especificaciones técnicas, precisión, continuidad y grado de satisfacción del usuario.

Estas cuatro dimensiones resultan fundamentales para garantizar un desempeño óptimo en la auditoría de desempeño, hoy que permiten realizar un análisis exhaustivo que comprende: la evaluación de la eficacia respecto al cumplimiento de los objetivos institucionales, el análisis de la eficiencia en la ejecución de las acciones planificadas, la revisión de la capacidad para administrar racionalmente los recursos disponibles, y la verificación de que los servicios prestados se ajustan a los estándares de calidad establecidos para beneficio de la ciudadanía. (Directiva N° 002-2022-CG-VCSCG "AUDITORIA DE DESEMPEÑO", 2022)

### **2.1.3. Etapas de la Auditoría de Desempeño**

La auditoría de desempeño se estructura en tres fases fundamentales: la planificación, la ejecución y la redacción del informe final, siendo cada una de estas etapas ejecutadas por el equipo o comisión responsable de la auditoría.

#### **2.1.3.1. Etapa de Planificación**

La fase de planificación de la auditoría de desempeño define el enfoque y la metodología que orientarán la conducción del proceso auditor. Durante esta etapa, se

prepara el Plan de Auditoría, el cual integra dos componentes principales: la Matriz de Planificación, que sistematiza la información base del proceso, y el Programa de Auditoría, que detalla las actividades y procedimientos a ejecutar. (Directiva N° 002-2022-CG-VCSCG "AUDITORIA DE DESEMPEÑO", 2022)

Para ello se realizan las siguientes actividades:

- a. Acreditación de la comisión auditora:** Se inicia con la acreditación de la comisión auditora ante las entidades involucradas en la intervención pública. (Directiva N° 002-2022-CG-VCSCG "AUDITORIA DE DESEMPEÑO", 2022)
- b. Comprender la materia de control:** Facilita que el equipo auditor reconozca y priorice los temas relevantes o de mayor importancia relacionados con la materia auditada. Su propósito es lograr una comprensión profunda y exhaustiva del área o asunto objeto de control. (Directiva N° 002-2022-CG-VCSCG "AUDITORIA DE DESEMPEÑO", 2022)
- c. Plan de Auditoria:** Constituye el resultado concluyente de la fase de planificación y comprende esencialmente dos componentes: el diseño de la auditoría y la planificación de los aspectos administrativos. El componente técnico integra los objetivos generales y específicos, el alcance de la auditoría, los interrogantes que orientarán la investigación, la metodología y los enfoques a utilizar, así como los criterios de evaluación que se organizan en la matriz de planificación. El componente especifica los recursos humanos requeridos, el calendario de ejecución y las asignaciones presupuestarias necesarias para llevar a cabo el proceso auditor. (Directiva N° 002-2022-CG-VCSCG "AUDITORIA DE DESEMPEÑO", 2022)

### 2.1.3.2. Etapa de Ejecución

La fase de ejecución tiene como propósito central la recopilación y evaluación de evidencia pertinente y suficiente que posibilite la resolución de los cuestionamientos planteados en la auditoría, así como la formulación de conclusiones y recomendaciones derivadas del análisis. Para ello, se utilizan herramientas especializadas y metodologías de análisis, con el fin de comunicar oportunamente a los responsables de la gestión de los hallazgos identificados. (Directiva N° 002-2022-CG-VCSCG "AUDITORIA DE DESEMPEÑO", 2022)

Se realizan las siguientes actividades:

- a. **Recolección y análisis de información:** La recopilación de datos tiene como finalidad principal recoger información precisa, integral y comparable mediante las herramientas establecidas durante la etapa de planificación. Su procesamiento posibilita dar respuesta a los cuestionamientos formulados en la auditoría. El equipo auditor debe realizar una revisión exhaustiva de la información compilada y garantizar que los hallazgos y conclusiones de la auditoría se alineen adecuadamente con los propósitos definidos y los cuestionamientos planteados inicialmente. (Directiva N° 002-2022-CG-VCSCG "AUDITORIA DE DESEMPEÑO", 2022)
- b. **Elaboración de conclusiones y recomendaciones:** En esta actividad se tiene como propósito elaborar las conclusiones que permitan presentar un argumento conciso de los resultados desarrollados, la comisión de auditora debe aportar recomendaciones constructivas que puedan contribuir de manera considerable a abordar las debilidades o problemas identificados por la auditoría. (Directiva N° 002-2022-CG-VCSCG "AUDITORIA DE DESEMPEÑO", 2022)

**c. Elaboración y validación de matriz de resultados:** La matriz de resultados constituye una herramienta eficaz para examinar la evidencia recopilada y elaborar conclusiones y recomendaciones fundamentadas. Además, facilite la verificación de que los hallazgos y las sugerencias propuestas se sustentan en evidencia suficiente y pertinente. Representa una síntesis consolidada de los hallazgos principales, las prácticas exitosas identificadas y las recomendaciones formuladas por el equipo auditor. (Directiva N° 002-2022-CG-VCSCG "AUDITORIA DE DESEMPEÑO", 2022)

**d. Comunicación y evaluación de comentarios de los gestores:** La comisión auditora convoca a una reunión a los gestores para presentar los resultados, con el propósito de obtener sus comentarios e identificar áreas de mejora. De forma paralela comisión remite un informe preliminar que contiene el desarrollo de los resultados, conclusiones y recomendaciones a través de la casilla electrónica para que ellos puedan enviar sus comentarios de manera formal en un plazo de 7 días hábiles contados a partir de la fecha de su recepción. (Directiva N° 002-2022-CG-VCSCG "AUDITORIA DE DESEMPEÑO", 2022)

Recibidos los comentarios, la comisión evalúa con el rigor debido los argumentos expuestos y de haber recibido nueva información, considera su inclusión en los resultados finales de auditoría, dejando constancia en papeles de trabajo la evaluación realizada a fin de sustentar, cualquier cambio o permanencia de los resultados comunicados al gestor. (Directiva N° 002-2022-CG-VCSCG "AUDITORIA DE DESEMPEÑO", 2022)

### **2.1.3.3. Etapa de Elaboración de informe**

En esta etapa se realizan las siguientes actividades:

- a. Elaboración de informe de auditoría:** El informe de auditoría constituye el documento mediante el cual se presentan y comunican los resultados concluyentes de la auditoría de desempeño, debidamente fundamentados y validados. Su propósito es impulsar la ejecución de las recomendaciones identificadas con el fin de lograr la mejora en el nivel de desempeño institucional esperado. El informe de auditoría es suscrito por el Supervisor, jefe de comisión e integrantes de la comisión auditora. (Directiva N° 002-2022-CG-VCSCG "AUDITORIA DE DESEMPEÑO", 2022)
- b. Revisión y aprobación del informe de auditoría:** La revisión del informe de auditoría es realizada por un revisor ajeno al equipo auditor, lo que facilita verificar que el documento presenta una estructura coherente y lógica, así como asegurar que las conclusiones se encuentren suficientemente respaldadas. Esta función externa contribuye a garantizar la transparencia, rigor y objetividad del proceso auditor. Después de la revisión efectuada, el informe de auditoría es aprobado mediante suscripción por el responsable de la contraloría a cargo del desarrollo de la auditoría de desempeño para partir de lo cual se considera emitido. (Directiva N° 002-2022-CG-VCSCG "AUDITORIA DE DESEMPEÑO", 2022)
- c. Comunicación y publicación del informe:** El informe de auditoría finalizado se comunica al máximo representante de la institución auditada o al responsable administrativo correspondiente mediante el correo institucional habilitado por la Contraloría. Posteriormente, el documento se publica en el portal digital de la Contraloría como mecanismo de aseguramiento de la transparencia y rendición de cuentas. Además, se envía una copia del informe al jefe de la cartera sectorial o a los directivos del nivel gubernamental pertinente (nacional, regional o local) para

su información y conocimiento. (Directiva N° 002-2022-CG-VCSCG "AUDITORIA DE DESEMPEÑO", 2022)

- d. Elaboración del Resumen ejecutivo:** El resumen ejecutivo constituye una exposición concisa y precisa del informe de auditoría, que abarca de manera integrada el área alguna de control, el enfoque metodológico utilizado, los hallazgos identificados, las conclusiones derivadas y las recomendaciones propuestas. Al igual que el documento completo, la dimensión del resumen ejecutivo varía de acuerdo con la complejidad y amplitud del tema auditado; no obstante, se sugiere que su extensión no sobrepase tres páginas. (Directiva N° 002-2022-CG-VCSCG "AUDITORIA DE DESEMPEÑO", 2022)

#### **2.1.3.4. Importancia de la auditoria de desempeño**

Según Silva (2020) Este trabajo investigativo reviste relevancia significativa dado que el objetivo fundamental de una auditoría de gestión consiste en evaluar la calidad y el nivel de cumplimiento respecto a los servicios y bienes que ofrecen las instituciones públicas. Ello permite generar conclusiones que impacten positivamente en el bienestar de los ciudadanos e identificar espacios susceptibles de mejora continua.

Se sugiere que las instituciones públicas adopten medidas concretas para resolver los problemas que obstaculizan la prestación eficiente de servicios públicos de calidad. En este contexto específico, resulta relevante enfatizar la importancia de fortalecer la gestión de proyectos de inversión pública como mecanismo para optimizar el desempeño institucional. (p. 18)

#### **2.1.4. Gestión Administrativa**

Según Rivas (2020) la administración se relaciona a "los diversos procesos de planificación, organización, ejecución y control de tareas para determinar y lograr los objetivos establecidos por medio del uso de recursos humanos y otros recursos.

Por lo tanto, el término gestión hace referencia a la actividad secundaria de la disposición posterior de la serie de planificación, que guía los recursos y administra las iniciativas para alcanzar los objetivos establecidos previamente. (página 7)

Según Pionce (2018), se establece a la administración como: Un proceso que incluye las competencias y diligencias que los gerentes deben realizar para alcanzar las metas organizacionales. Por su parte, el Auditor del Estado en su Guía de Auditoría de Eficiencia señala que una actividad es: “El proceso mediante el cual una empresa asegura que los recursos se obtienen y utilizan de manera efectiva y eficiente para lograr sus objetivos.”. (p. 40)

Según Huamán (2018) Es un proceso de óptima distribución y coordinación de los recursos humanos (recursos humanos, financieros, materiales, técnicos y académicos) para el logro de metas y objetivos. Asimismo, podemos decir que es la secuencia planificada de actividades y la coordinación a largo plazo de los recursos humanos, materiales, financieros y de tiempo para lograr las metas de la organización. (p. 16)

Así, podemos estar de acuerdo y afirmar que la dirección es la administración lógica de las actividades, esfuerzos y recursos de una organización con el fin de generar algo vital para su supervivencia y desarrollo. En cuanto a administración, podemos determinar quién organiza tareas y obligaciones.

#### **2.1.4.1. Importancia de la gestión administrativa**

Según De la cruz, (2020) “El éxito de la empresa se basa en una buena gestión de los recursos humanos y materiales, los cuales, complementados, permiten que toda organización alcanzar sus objetivos.”

#### **2.1.4.2. Entorno de la Gestión Publica**

##### **i. Estado**

La Secretaría de Funciones Públicas, a cargo del Consejo de Ministros, encargada de supervisar el proceso de modernización administrativa del gobierno, ha impulsado la transición de la gestión estatal hacia una perspectiva centrada en los resultados y al servicio de la sociedad y los ciudadanos. Se aprobó la Política de Modernización de la Administración del Estado para 2021, y su plan de ejecución se corrobora a través de la resolución ministerial número 125-2013-PCM.

La actualización de la gestión pública conlleva un proceso incesante de perfeccionamiento para garantizar que las acciones del gobierno se ajusten a las demandas y aspiraciones de la ciudadanía. Esto conlleva incrementar la eficiencia del Estado, implementando prácticas más claras y eficaces, centradas en optimizar la provisión de bienes y servicios, entre otros factores. Además, se realizan monitoreos y evaluaciones de actividades para hacer las modificaciones requeridas y potenciar la implicación del Estado en todas las entidades gubernamentales, sin poner en riesgo el nivel de autonomía estipulado por la legislación.

## **ii. Gobierno Central**

La política nacional es el pilar esencial para la actualización de la gestión pública en Perú hasta el 2021. Esta política define la visión, los principios de responsabilidad y la orientación a adoptar para alcanzar una acción gubernamental conjunta y eficaz en beneficio de los ciudadanos y el progreso nacional. Su meta principal es guiar, planificar y promover el proceso de actualización de la gestión gubernamental en todas las instituciones públicas, con el propósito de producir un efecto positivo en la calidad de vida de los habitantes y en el avance del Estado.

Este proceso de actualización de la gestión pública se basa en un modelo de administración enfocado en la generación de resultados en beneficio de los ciudadanos.

### **iii. Gobierno Regional**

En el marco de la política estatal y conforme a sus competencias, el gobierno regional de Tacna intenta estructurar e instaurar municipios regionales, además de los procedimientos establecidos en la Ley de Organización Administrativa Regional, con el objetivo de fomentar la vida social y el crecimiento económico de la región. administraciones gubernamentales y departamentos para el progreso global y sostenible de la región Fomentar el crecimiento sostenible.

### **iv. Gobierno Local**

El municipio de la provincia de Tacna se centra en una administración enfocada en el ciudadano con la meta de garantizar el máximo respeto a los derechos humanos y la dignidad humana, fomentando su integración en la sociedad y ofreciendo servicios de excelente calidad de forma justa y sostenible. Igualmente, se realiza un esfuerzo por robustecer el sistema de seguridad integral en beneficio de los ciudadanos.

## **2.1.5. Dimensiones de la Gestión Administrativa**

### **2.1.5.1. Planeación**

Según Quispe & Ramos (2022) nos indica que: “Es un plan o una acción planificada. Es el proceso y resultado de las tareas simples o complejas de una organización para lograr uno o más objetivos, teniendo en cuenta factores internos y externos.”

Según Huamán (2018) nos señala que: “Se trata de definir y dirigir el proceso, así como el sentido hacia donde se instruyó a la empresa, definiendo los resultados que se esperan y las estrategias para lograrlo.”

En este contexto, la planificación es el aspecto más relevante de la Administración, pues permite organizar, establecer, renovar, analizar, asignar e identificar los objetivos para el progreso del proyecto.

#### **2.1.5.2. Organización**

Según Cutipa (2018), nos señala que: Se trata del proceso de determinar prioridades y distribuir las tareas, habilidades y recursos de los integrantes de la organización con el fin de alcanzar los objetivos de la misma. Este proceso implica la colaboración entre dos o más individuos para alcanzar una meta particular o un conjunto de metas específicas. (p. 39)

Según Quispe & Ramos (2022), nos señala que: “Es un sistema creado con la finalidad de alcanzar metas y objetivos particulares, el cual puede estar compuesto por otros sistemas interconectados que trabajan juntos para cumplir funciones específicas.”

#### **2.1.5.3. Dirección**

Según Huamán (2018), nos señala que: En un equipo, la administración es el uso real. Algunos autores afines también definen esta fase del proceso administrativo como dirección, dirigir, ordenar, realizar o participar en la ejecución. Por supuesto, la dirección es el núcleo de la administración porque hace todo el trabajo, por lo que el resto es importante. (p. 20)

Según Cutipa (2018), nos señala que: La administración conlleva la dirección, influencia y motivación de los empleados para llevar a cabo las actividades fundamentales. Las relaciones interpersonales y la gestión del tiempo son factores cruciales en la administración de las operaciones. En efecto, quienes están a cargo tienen un profundo entendimiento de la dinámica entre el líder y todas las personas con las que colabora. Estos líderes son conscientes del futuro que emerge en los pasos de

planificación y organización mientras tratan de convencer a otros para que se unan a ellos. Los gerentes ayudan a los empleados a rendir al máximo creando el entorno adecuado. (p. 39)

#### **2.1.5.4. Control**

Según Huamán (2018), nos señala que:

La fase de control marca el último paso en el proceso administrativo y se emplea para valorar el trabajo ejecutado en relación con la planificación, organización, coordinación y dirección. Según el autor de este tema, el control es un elemento indispensable en la administración. A pesar de contar con una planificación efectiva, una estructura organizativa adecuada y una dirección competente, si los gerentes no aplican el control, no es posible tener certeza sobre la situación real de la empresa. (p. 20)

Según Cutipa (2018), nos señala que: Es un proceso que asegura que las actividades reales coincidan con las actividades planificadas.

En este contexto, podemos afirmar que la dimensión de control evalúa si el trabajo se llevó a cabo conforme a la planificación y organización para alcanzar las metas establecidas.

## **2.2. Antecedentes de la investigación**

### **2.2.1. Antecedentes internacionales**

Según Trejos (2015) en su tesis titulada **“LA AUDITORÍA INTEGRAL HERRAMIENTA PARA EL DESEMPEÑO EFICIENTE EN LAS EMPRESAS O INSTITUCIONES PÚBLICAS O PRIVADA DE COLOMBIA”** – Universidad Militar Nueva Granada, concluye que:

En éste ensayo lo más relevante que se pudo establecer es la gran importancia que tiene la auditoría Integral como método y herramienta para el mejoramiento de una empresa o

entidad pública o privada, su formalismo hace que sea interesante, pues la integración de sus alcances como son la auditoría financiera, de control interno, de cumplimiento y de gestión, hace que sea una auditoria completa y la presentación de sus informes, sean confiables, verídicos y con la calidad y efectividad a la que hace referencia.

Para su desarrollo es importante conocer las bases de la empresa, con el fin de establecer el procedimiento correcto a ejercer.

El libre cumplimiento de los propósitos del estado financiero, los manejos de los recursos, la previa ejecución de las normas y objetivos de la gestión y realizar las recomendaciones a los administradores o gerentes, en la evaluación de los activos, con el fin de preservarlos.

Que el auditor debe proveer por la seguridad sobre la credibilidad del informe, manifestando claridad con un criterio ético y transparente.

Que los estados financieros se deben presentar razonablemente a la situación financiera de la entidad pública o privada.

Demostrar que la estructura del control interno en relación con la conducción ordenada de sus operaciones, sin alterar la ética y la buena moral de las personas que interviene en el acto.

Que se dispone en anular todo hecho engañoso, de corrupción y del mal manejo de los recursos económicos y estructurales de la entidad.

Las empresas que se registran en los mercados financieros sobre las NIFF, son empresas que pueden competir internacionalmente, los beneficios potenciales son claramente procesos actualizados donde la frecuencia en la comunicación puede ayudar en el avance positivamente un plan sostenible. Subestimar la planeación que implica el cambio y el

tiempo que se requiere, podría probar ser riesgoso. La auditoría integral puede servir como fuerza que guía en el posicionamiento de la empresa para lograr los beneficios estratégicos, operacionales y económicos que se derivan de la transición hacia las NIFF. Para que una auditoría funcione eficientemente es necesario un control que identifique los riesgos de la información financiera y los controles que le son relacionados a nivel de empresa y para ello es indispensable que las NIAS, ayuden al mejoramiento de los juicios y que los reglamentos a los que son expuestos los auditores, mejoren la calidad y en consideración la naturaleza de las operaciones, con el fin de dar tranquilidad en el dictamen, con el fin que sea claro y confiable.

Con la aplicación de la Ley 1607 de 2012 y 1739 de 2014 se puede estimar que la auditoría cumple una función de vital importancia para la posible evasión de impuestos de los contribuyentes de nuestro país, aunque la misma ley también garantiza los objetivos de justicia, equidad y eficiencia en la recaudación, es que la normativa y especialmente los procedimientos tributarios sean aceptados y fáciles de comprender para los contribuyentes, cumpliendo en principio de simplicidad, y así evitar fraude y evasión de impuestos. Logrando que se haga voluntariamente el pago de los mismos.

### **2.2.2. Antecedentes nacionales**

En su tesis Calle (2019) sobre la **“Aplicación de la auditoría de desempeño al Servicio de Emergencia del Hospital de la Amistad Perú Corea II-2 Santa Rosa Piura para mejorar la calidad del servicio 2017”** – Universidad Nacional de Piura concluye:

1. La aplicación de la Auditoría de desempeño en el Hospital de la Amistad Perú Corea II-2 Santa Rosa de Piura se orientó a la eficiencia, mejora de los procesos, satisfacción de los pacientes y servicio de calidad, así como una eficacia en la atención oportuna a los pacientes.

2. Se ha verificado que la calidad del servicio, la atención a los pacientes y las instalaciones no son adecuadas observándose que el paciente al ingresar al servicio de emergencia aumenta su grado de ansiedad y tensión al estar frente a un panorama caótico, triste y desalentador.
3. La falta de información específica, estadísticas limitan la aplicación de la auditoría de desempeño centralizando la labor en los procesos críticos que en el servicio brindado.
4. El resultado del muestreo estadístico con ocasión de la aplicación de la auditoría de desempeño dio como resultado una mejora en la calidad del servicio, accesibilidad, comodidad y oportunidad en la atención al paciente.
5. El nivel de Satisfacción al paciente no experimentó una mejora significativa debido a falta de una adecuada información y personal competente.

En su tesis Arostegui, (2019) sobre la **“Auditoría de desempeño y su incidencia en la gestión institucional de las entidades públicas: Caso Municipalidad Distrital de Paucarpata, año 2017”** – Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, señala:

**Primera:**

La auditoría de desempeño, en base de la Directiva de Contraloría General de la República N° 008-2016-CG/GPROD denominada Auditoría de Desempeño y el Manual de Auditoría de Desempeño”, la cual mediante su aplicación influye directamente y favorablemente en la Gestión Institucional en las Entidades Públicas, es decir que mediante este examen se mide la eficacia, eficiencia, economía y calidad de la producción y entrega de los bienes o servicios que realizan las entidades públicas, con el fin máximo de alcanzar resultados en beneficio del ciudadano.

**Segunda:**

El desarrollo de la auditoria de desempeño es de manera integral y se realiza mediante un examen, el cual identifica las causas que afectan el logro de los objetivos en la producción y entrega del bien o servicio público, presenta un enfoque orientado a problemas, lo cual implica que se examine y verifique la existencia de problemas específicos y se analicen sus causas, desde las distintas dimensiones de desempeño.

### **Tercera:**

Actualmente la gestión pública es inadecuada, presenta falta de planificación y programación en la elaboración del presupuesto, detentan una concepción tradicional en

infraestructura dejando de lado los programas de índole social. La Municipalidad Distrital de Paucarpata en el ejercicio 2017, tiene un déficit financiero de S/ (17 685 742) básicamente por las donaciones y transferencia otorgadas, además en la ejecución presupuestaria tiene un indicador de eficacia de gastos respecto del PIM de 75%, lo que significa que no han utilizado todo el presupuesto, esencialmente por la ineficacia en la gestión municipal.

### **Cuarta:**

Los principales resultados de la auditoria de desempeño se dan en la contribución de la mejora en la economía, la eficiencia y la efectividad en la gestión municipal mediante los informes. La auditoría de desempeño puede aportar ventajas a los gobiernos ya que promueve la buena gobernanza y la rendición de cuentas, fomenta la transparencia proporcionando información confiable e independiente y promueve incentivos para el aprendizaje, el cambio y mejores condiciones para la toma de decisiones.

### Quinta:

La auditoría de desempeño es considerada una herramienta que mide la eficacia, eficiencia, economía y calidad en la administración de los recursos públicos, proporciona

como resultado de su aplicación información relevante sobre el rendimiento de la entidad, generando propuestas de mejoras y cambios en la formulación del presupuesto con la finalidad de coadyuvar al logro de las metas y objetivos.

En su tesis Quispe & Ramos (2022) sobre **“La auditoría de desempeño, su influencia en la gestión administrativa del Gobierno Regional de Huancavelica periodo 2018.”** – Universidad Nacional de Huancavelica, señala:

1. Se ha determinado la influencia de la Auditoria de desempeño en la Gestión administrativa del Gobierno Regional de Huancavelica, esta influencia es del 0,71 que se interpreta como una influencia positiva media; en el 53,8% de casos la Auditoria de desempeño es media y el 56,2% de casos la Gestión administrativa es media; el modelo de regresión que explica la influencia de la variable independiente en la dependiente es:  $Gest\ Adm.= 4,61+0,51\times Plan+0,25\times Ejec +1,05\times Elabor +0,92\times Cier$  que es significativo  $p=0,0<0,05$ .
2. Se ha determinado que la planificación en la auditoría de desempeño influye en la gestión administrativa del Gobierno Regional de Huancavelica, la docimasia de hipótesis muestra que esta influencia es significativa  $p=0,0<0,05$ ; por cada incremento de una unidad en la percepción de la planificación en la auditoria de desempeño, el nivel de gestión administrativa se incrementa en 0,51 unidades.

3. Se ha determinado que la ejecución de la auditoría de desempeño influye en la gestión administrativa del Gobierno Regional de Huancavelica, la docimasia de hipótesis muestra que esta influencia es significativa  $p=0,0<0,05$ ; por cada incremento de una unidad en la percepción de la ejecución de la auditoría de desempeño, el nivel de gestión administrativa se incrementa en 0,25 unidades.
4. Se ha determinado que la elaboración del informe en la auditoría de desempeño influye en la gestión administrativa del Gobierno Regional de Huancavelica, la docimasia de hipótesis muestra que esta influencia es significativa  $p=0,0<0,05$ ; por cada incremento de una unidad en la percepción de la elaboración del informe en la auditoría de desempeño, el nivel de gestión administrativa se incrementa en 1,05 unidades.
5. Se ha determinado que el cierre de la auditoría de desempeño influye en la gestión administrativa del Gobierno Regional de Huancavelica, la docimasia de hipótesis muestra que esta influencia es significativa  $p=0,0<0,05$ ; por cada incremento de una unidad en la percepción del cierre de la auditoría de desempeño, el nivel de gestión administrativa se incrementa en 0,92 unidades.

### **2.2.3. Antecedentes locales**

Según Del Castillo (2019) en su tesis titulada **“Importancia de una Auditoría de Desempeño en la Gestión Administrativa y Académica del Instituto Khipu S.A.C. Cusco, periodo 2017”** – Universidad Nacional de San Antonio Abad – Cusco donde:

El propósito central del presente trabajo de investigación ha sido analizar la relación entre la Auditoría De Desempeño en la Gestión Administrativa Y Académica del Instituto KHIPU. El enfoque de investigación en cuanto a la metodología es de alcance Descriptivo Explicativo; diseño que permite establecer el nivel de relación entre ambas

variables objeto de estudio. La muestra estará representada por 20 trabajadores; el tamaño de muestra se elige por el muestreo por conveniencia. Para esta investigación las técnicas e instrumentos seleccionados son: La encuesta la cual se aplicará a través de un cuestionario de preguntas estructuradas.

En conclusión, con un nivel de confianza alta, existe relación entre la Auditoría de Desempeño en la Gestión Administrativa y Académica del INSTITUTO KHIPU , mostraremos la asociación alta y directa entre dichas variables , del que se infiere que cuanto a la utilización de la AUDITORIA DE DESEMPEÑO será la forma más eficaz en la Gestión Administrativa y Académica.

Según Huaylla & Wiliam (2023) en su tesis titulada **“La Auditoría de Desempeño y su incidencia en la Gestión de la gerencia de seguridad ciudadana de la Municipalidad Provincial del Cusco, período 2021”** - Universidad Nacional de San Antonio Abad – Cusco cumplió con los objetivos planteados, alcanzando los siguientes resultados: Cumplimiento del objetivo de Determinar si la Auditoría de Desempeño incide en la mejora en la gestión de la gerencia de seguridad ciudadana de la municipalidad provincial del Cusco, período 2021. Se demuestra. Mostrando los siguientes resultados:

El 50% del personal encuestado entre personal policial, seguridad ciudadana y la comunidad organizada que laboran en el servicio de patrullaje en los distritos del Cusco, indica que se debe realizar un planeamiento efectivo para aplicar eficientemente una Auditoría de Desempeño en la Municipalidad Provincial de Cusco. El 43% del personal encuestado entre personal policial, seguridad ciudadana y la comunidad organizada que laboran en el servicio de patrullaje en los distritos del Cusco, indica que la ejecución de la Auditoría de Desempeño en la Municipalidad Provincial de Cusco debe realizarse en forma objetiva y con personal competente y calificado. El 53% del personal encuestado

entre personal policial, seguridad ciudadana y la comunidad organizada que laboran en el servicio de patrullaje en los distritos del Cusco, indica que las sugerencias del informe de Auditoría de desempeño deben tener un seguimiento adecuado para su ejecución y puesta en práctica. El 60% del personal encuestado entre personal policial, seguridad ciudadana y la comunidad organizada que laboran en el servicio de patrullaje en los distritos del Cusco, indica que la Auditoría de Desempeño puede contribuir a mejorar el estado actual del servicio de seguridad ciudadana en la Provincia de Cusco.

### 2.3. Marco conceptual

**a. Auditoria:** Se verifica la precisión de la información. por terceros distintos de los creadores y usuarios de la información; y los resultados de dichas pruebas se publican para aumentar la utilidad de dicha información para los usuarios. (Porter & Burton, 2022)

**b. Calidad:** La habilidad de reaccionar de manera inmediata y efectiva a las demandas de la población. Los estándares utilizados para ofrecer productos y servicios pueden actuar como indicadores y referencias en lo que respecta a la disponibilidad de los servicios., facilidad de uso, precisión y continuidad, satisfacción del usuario, etc. (Paquiyauri & Durand, 2022)

**c. Control:** Verifique que las cosas vayan según lo planeado y tome las medidas correctivas necesarias para las desviaciones encontradas. (Paquiyauri & Durand, 2022)

**d. Desempeño:** Es una medida de acción, y estas son acciones encaminadas a regular, medir, evaluar, ajustar las acciones que realiza el sujeto. Para auditorías operativas y generales. (Falconi & Jaime, 2019)

**e. Dirección:** la fase inicial del proceso administrativo tiene como objetivo lograr los objetivos organizacionales establecidos. (Falconi & Jaime, 2019)

**f. Economía:** Contar con la habilidad para gestionar de manera efectiva los recursos económicos. (Roque & Cueto, 2022)

**g. Gestión pública:** Es una profesión que involucra la gestión adecuada de los recursos de un país para satisfacer las necesidades de su gente y promover el desarrollo del país. (Paquiyaury & Durand, 2022)

**h. Metas:** En este sentido, las metas expresan el nivel de desempeño que debe lograrse y deben medirse con indicadores. (Aquilino et al., 2019)

**i. Planeación:** es una decisión sobre qué hacer e incluye decisiones importantes como la política, el establecimiento de objetivos, la redacción de procedimientos, métodos específicos, la definición de procedimientos y la creación de unidades de trabajo. (Ja Kuri, 2018).

**j. Medio Libre:** es la Dirección encargada de promover, intervenir y acompañar el proceso de reinserción social de la Población Penitenciaria extramuros. (Penitenciario, s.f.)

## **CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **3.1. Hipótesis**

#### **a. Hipótesis general**

La Auditoría de Desempeño contribuye en la Gestión Administrativa en los Establecimientos de Medio Libre de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE – Cusco, Período 2023.

#### **b. Hipótesis específicas**

1. Eficiencia de la Auditoría de Desempeño contribuye en la Gestión Administrativa en los Establecimientos de Medio Libre de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE – Cusco, Período 2023.

2. La Eficacia de la Auditoría de Desempeño contribuye en la Gestión Administrativa en los Establecimientos de Medio Libre de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE – Cusco, Período 2023.

3. La Economía de la Auditoría de Desempeño contribuye en la Gestión Administrativa en los Establecimientos de Medio Libre de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE – Cusco, Período 2023.

### **3.2. Identificación de variables e indicadores**

#### **3.2.1. Variable independiente**

**X:** AUDITORIA DE DESEMPEÑO

#### **3.2.2. Variable dependiente**

**Y:** GESTION ADMINISTRATIVA

### 3.3. Operacionalización de variables

Variables de Investigación	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
<b>Variable independiente</b> <b>X:</b> Auditoría de Desempeño	Constituye un mecanismo de fiscalización posterior ejecutado por la Contraloría que se caracteriza por efectuar un análisis independiente, imparcial y confiable de proyectos, sistemas, operaciones, programas, actividades u organismos. Su evaluación examina que estas iniciativas cumplen con los estándares establecidos en las dimensiones de economía, eficiencia, eficacia, efectividad, equidad y ética (NGCG 2024)	La auditoría de desempeño constituye un análisis integral de la efectividad, eficiencia, optimización de recursos y calidad con que se producen y distribuyen bienes o servicios de carácter público, con la intención de generar conclusiones que impacten positivamente en el bienestar del ciudadano. En consecuencia, este tipo de auditoría no tiene como propósito atribuir responsabilidades de naturaleza administrativa, funcional, penal o civil. Por el contrario, funciona como un instrumento colaborativo entre el equipo auditor y las instituciones públicas proveedoras de tales bienes o servicios, permitiendo identificar oportunidades de sinergia e impulsar espacios de optimización en los procesos de gestión institucional. (CGR 2016)	<b>X1</b> Eficiencia	1.1 Cumplimiento de objetivos 1.2 Cumplimiento y logro de metas logradas 1.3 Gestión de proyectos de impacto social
			<b>X2</b> Eficacia	2.1 Gestión de gobierno eficiente 2.2 Cumplimiento de fiscalizaciones 2.3 Prestación eficiente de servicios
			<b>X3</b> Economía	3.1 Gestión de ingresos propios 3.2 Gasto eficiente en proyectos de infraestructura 3.3 Ejecución del presupuesto asignado
<b>Variable dependiente</b> <b>Y:</b> Gestión administrativa	Conjunto de labores y actividades que se coordinan para hacer uso de los recursos de una empresa de la manera más eficaz posible.	Constituye un proceso orientado a la distribución óptima y articulación efectiva de los diversos recursos institucionales incluyendo talento humano, asignaciones presupuestarias, insumos materiales, capacidad técnica y recursos académicos con el propósito	<b>Y1</b> Planeación	1.1 Cumplimiento del plan estratégico institucional 1.2 Asignación de los recursos necesarios 1.3 Conocimiento de manual de organización y funciones
			<b>Y2</b> Organización	2.1 Coordinación entre áreas y unidades 2.2 Organización de actividades programadas.

		<p>de alcanzar las metas y los objetivos propuestos.</p> <p>Complementariamente, puede definirse como el conjunto de actividades cuidadosamente planificadas y secuenciadas, cuya coordinación sostenida en el tiempo de los recursos humanos, materiales, económicos y temporales facilita la consecución de los propósitos estratégicos de la organización. (Huamán 2018)</p>	<b>Y3 Dirección</b>	<p>3.1 Trabajo en equipo</p> <p>3.2 Estrategias de comunicación</p> <p>3.3 Estrategias de motivación</p>
			<b>Y4 Control</b>	<p>4.1 Evaluación de desempeño laboral</p> <p>4.2 Implementación de acción correctiva</p>



*Fuente: Google Maps*

<https://es.wikipedia.org/wiki/Per%C3%BA>

## **4.2. Tipo y nivel de investigación**

### **4.2.1. Tipo de investigación**

Carrasco (2019), señalo que “el tipo de investigación básica solo busco ampliar y profundizar al caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad, su objetivo de estudio lo constituyen las teorías científicas, las mismas que las analizo para perfeccionar sus contenidos de tal forma que se pueda dar alternativas de solución” (p.43).

La investigación fue categorizada como investigación fundamental o pura, caracterizándose por su propósito de generar saberes innovadores aplicables a la solución de problemáticas concretas del contexto.

En este marco, el propósito cardinal de la investigación consistió en profundizar y fortalecer el conocimiento disponible respecto a la auditoría de desempeño y los procesos de gestión administrativa en los establecimientos de medio libre dependientes de la Oficina Regional Suroriental del INPE en Cusco.

Con el fin de lograr este propósito, la investigación se fundamentó en la consulta y análisis de Múltiples fuentes documentales y académicas, incluyendo textos especializados, documentos de carácter científico, plataformas digitales de reconocida confiabilidad y resultados de investigaciones anteriormente desarrolladas por la comunidad académica.

### **4.2.2. Nivel de investigación**

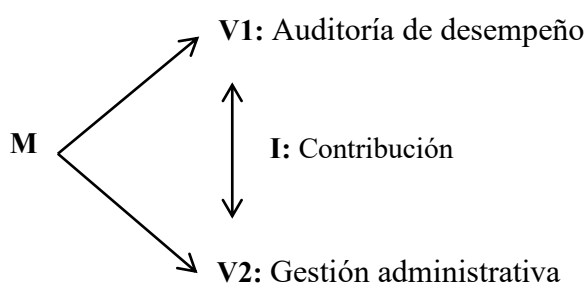
La investigación es de Nivel Descriptiva – Explicativa; Descriptiva porque es una investigación de segundo nivel, inicial, cuyo objetivo principal es recopilar datos e informaciones sobre las características, propiedades, aspectos o dimensiones, clasificación de los objetos, personas, agentes e instituciones, o de los procesos naturales

o sociales; y Explicativa porque es de nivel más complejo, más profundo y más riguroso, de la investigación básica, cuyo objetivo principal es la verificación de hipótesis causales o explicativas; el descubrimiento de nuevas leyes científico-sociales, de nuevas micro teorías sociales que expliquen las relaciones causales de las propiedades o dimensiones de los hechos, eventos del sistema y de los procesos sociales. Trabajan con hipótesis causales, es decir que explican las causas de los hechos, fenómenos, eventos y procesos naturales o sociales. (Ñaupas et al., 2018, pp. 134-135).

Por último, la investigación se fundamenta en un análisis de corte transversal o transaccional, dado que la información recopilada corresponde a un momento específico en el continuo temporal. En el presente caso, el análisis hace referencia a los informes de hitos de control y control concurrente generados durante el año 2020.

### Gráfico1

Nivel descriptivo explicativa



Nota el gráfico representa el nivel de la investigación

**Dónde:**

M: Muestra de estudio

### 4.2.3. Diseño de investigación

Hernández et al (2014), definió a la investigación no experimental como “la investigación que se realizó sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trató de estudios en los que se hizo variar en forma intencional las variables” (p. 152). En el

presente proceso investigativo, se implementó un enfoque no experimental. El objetivo fundamental se centra en el análisis descriptivo de cómo la auditoría de desempeño incide en la mejora de la gestión administrativa. Dentro de este diseño metodológico, se evitaron las modificaciones intencionales de las variables objeto de estudio, puesto que el propósito fue alcanzar una comprensión clara y veraz del fenómeno sin alterar las dinámicas naturales propias del entorno evaluado..

Hernández et al. (2014) señalaron que “los diseños de investigación transaccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. (p.154). La información compilada para los propósitos de la investigación fue recabada en un punto específico en el continuo temporal y dentro de un lapso preestablecido. El objetivo consistió en obtener un registro fijo o una instantánea temporal que permitiera evidenciar la forma en que ambas variables se vinculaban entre sí en ese momento preciso.

#### **4.3. Unidad de análisis**

Para efectos del presente estudio investigativo, se constituyó como unidad de análisis los establecimientos de medio libre pertenecientes a la Oficina Regional Suroriental del INPE en Cusco durante el año 2023.

La Oficina Regional Suroriental del INPE en Cusco inició sus operaciones en enero de 1985. Mediante el Decreto Legislativo N° 330, promulgado el 6 de marzo de 1985, se establece el Código de Ejecución Penal. Posteriormente, mediante el Decreto Supremo N° 012, promulgado el 12 de junio del mismo año, se aprueba el reglamento de dicho código, los mismos que están conformados por los Establecimiento de Cusco, Abancay y Madre de Dios; conforme lo establece el Manual de Organizaciones y Funciones y la Resolución de Consejo Nacional Penitenciario N° 070-2015-INPE/P-CNP

Así mismo según la Resolución de Consejo Nacional Penitenciario N° 070-2015-INPE/P-CNP, donde resuelve formalizar la apertura de los nuevos establecimientos penitenciarios, Establecimientos Transitorios y Establecimiento de Asistencia Post Penitenciaria y de Ejecución de Penas Limitativas de derecho (Medio Libre), donde la Oficina Regional Sur Oriente Cusco abarca los establecimientos de medio libre de Abancay, Andahuaylas, Cusco y Puerto Maldonado.

#### 4.4. Población de estudio

El universo de la investigación comprende a 25 servidores públicos de los Establecimiento de Cusco, Abancay y Madre de Dios los mismos que se encuentran comprendidos dentro de la **Oficina Regional Sur Oriente Cusco**; conforme lo establece el Manual de Organizaciones y Funciones y la Resolución de Consejo Nacional Penitenciario N° 070-2015-INPE/P-CNP.

**Tabla 1** *Número de trabajadores*

<b>ÁREA</b>	<b>CANTIDAD</b>
Establecimiento de Medio Libre Cusco	20
Establecimiento de Medio Libre Abancay	02
Establecimiento de Madre de Dios	02
Establecimiento de Medio Libre de Andahuaylas	01
<b>TOTAL, DE TRABAJADORES</b>	<b>25</b>

#### 4.5. Tamaño de muestra

La muestra adoptó un carácter censal, ya que se incorporó la totalidad de la población por considerarla una cantidad operativamente viable de participantes. Dado que el volumen de la población resultaba reducido, se optó por incluir a la totalidad de sus integrantes en el proceso investigativo, estrategia metodológica conocida como muestra censal.

#### **4.6. Técnicas de selección de muestra**

En la presente investigación, se adopta una muestra censal ya que se eligió la totalidad de la población al ser un número de sujetos fácilmente manejable. (Roberto, 2014)

#### **4.7. Técnicas de recolección de información**

##### **4.7.1. Técnicas**

Hernández et al (2014), Las técnicas constituyen el conjunto de recursos y estrategias de que dispone el investigador para la ejecución de su labor investigativa. Estas técnicas requieren del apoyo de instrumentos específicos para su implementación y operacionalización.

La técnica empleada para copiar información en la presente investigación fue la encuesta, fundamentada en la aplicación de un conjunto sistemático y estandarizado de procedimientos metodológicos mediante los cuales se recopilaron, procesaron y analizaron los datos de manera ordenada y estructurada.

##### **4.7.2. Instrumentos**

Hernández et al (2014) Señalo que el instrumento es cuando en la investigación disponemos de múltiples tipos de instrumentos para medir las variables de interés y en algunos casos llegan a combinarse varias técnicas de recolección de los datos. (p.217). El instrumento implementado en la investigación fue el cuestionario, compuesto por un conjunto de preguntas ordenadas y sistematizadas dirigidas a obtener información de los participantes.

#### **4.8. Técnicas de análisis e interpretación de la información**

Las técnicas utilizadas para procesar e interpretar la información compilada se llevaron a cabo mediante los siguientes:

- Microsoft office Word.
- Microsoft office Excel.

SPSS 27

#### 4.9. Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas

La comprobación de la hipótesis se realizará mediante el contraste de la hipótesis nula, que constituye la proposición a evaluar en el estudio. Para ello, se aplicarán intervalos de confianza como procedimiento estadístico que permita validar o refutar la hipótesis, utilizando la estimación de los parámetros correspondientes obtenidos a partir de la muestra analizada. En este método de prueba estadística, se calcula la media de la muestra y se compara con el error estándar, lo que permite determinar si se justifica la aceptación de la hipótesis nula. Dicho procedimiento permite cuantificar el grado de seguridad o confianza respecto a la hipótesis evaluada, estableciendo así el nivel de confiabilidad de los resultados obtenidos. (Roberto, 2014)

### CAPÍTULO V: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 5.1. Procesamiento, análisis e interpretación de resultados

##### 5.1.1. Confiabilidad del estudio

*Cuadro 1 Estadística de fiabilidad de las variables*

Variables	Alfa de Cronbach	N de elementos
Auditoria de desempeño	0.724	25
Gestión administrativa	0.715	25

Nota el cuadro representa el análisis sobre la auditoria de desempeño

#### Interpretación

Hernandez et al (2014) “la confiabilidad del instrumento consiste en una fórmula que determine el grado de consistencia y precisión que poseen los instrumentos de medición” (p.348). De este modo, para garantizar un grado adecuado de confiabilidad en la

evaluación realizada, se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach. Esta estadística permite medir la consistencia interna de los instrumentos de registro de información, y valores cercanos a 1 que reflejan una alta confiabilidad en los datos obtenidos a través del cuestionario.

Los resultados obtenidos indican que, respecto a la variable Auditoría de desempeño, se alcanzó un coeficiente de 0.724, mientras que para la variable Gestión administrativa se obtuvo un valor de 0.715. Dado que estos valores son próximos a 1, ello evidencia un alto nivel de confiabilidad en las mediciones. En consecuencia, se reconoce que el cuestionario aplicado fue efectivo para evaluar de manera confiable las variables planteadas en el estudio.

### 5.1.2. Análisis sobre la Auditoría de desempeño y sus dimensiones

*Variable 01 – Auditoría de desempeño*

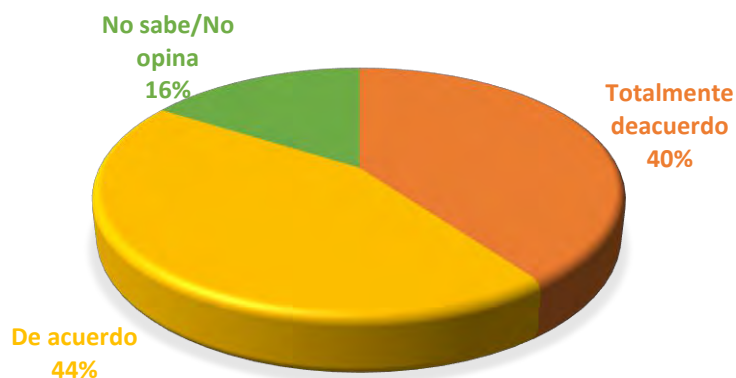
**Cuadro 2** Análisis de la Auditoría de desempeño

#### **Auditoría de desempeño**

<b>Escala</b>	<b>Fi</b>	<b>Hi%</b>
Totalmente de acuerdo	10	40%
De acuerdo	11	44%
No sabe/No opina	4	16%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaboración propia

**Figura 2** Auditoría de desempeño



Nota: Elaboración propia

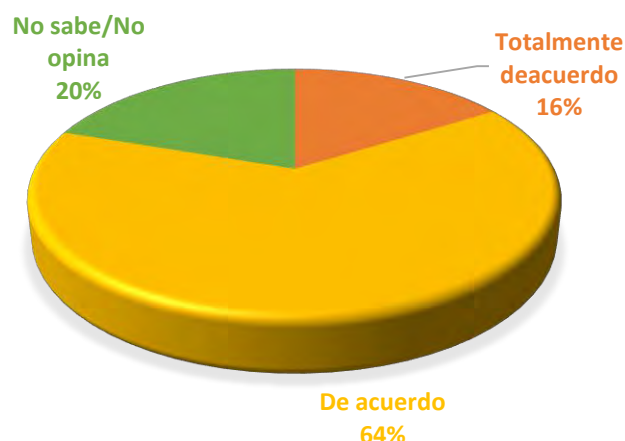
### Interpretación:

El examen exhaustivo del Cuadro N° 2 y la Figura N° 2 permite observar que la variable 01, identificada como “Auditoría de desempeño”, presenta percepciones heterogéneas entre los colaboradores de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, donde un 16% de ellos la califica en un no sabe/no opina, mientras que el 40% la considera en un nivel que están de acuerdo y el 44% restante la evalúa como Totalmente de acuerdo, esto desde la perspectiva de los colaboradores de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, con estos resultados se puede decir que el análisis sobre la auditoría de desempeño es que están de acuerdo. Este resultado sugiere que las acciones vinculadas a la auditoría de desempeño no pueden ser categorizadas como exclusivamente positivas o negativas.

### Dimensión 01 – Eficiencia

#### *Cuadro 3 Eficiencia*

Eficiencia		
Escala	Fi	Hi%
Totalmente de acuerdo	9	36%
De acuerdo	13	52%
No sabe/No opina	4	16%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

**Figura 3 Eficiencia**

Nota: Elaboración propia

**Interpretación:**

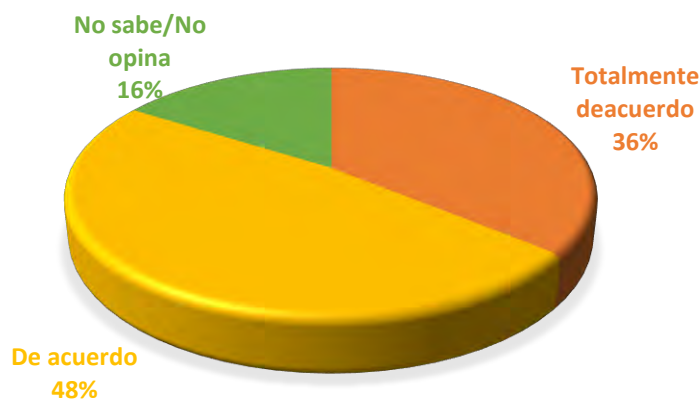
El análisis minucioso del Cuadro N° 3 y la Figura N° 3 permite advertir que la Dimensión 01, correspondiente a “Eficiencia”, presenta percepciones distintas entre los colaboradores de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, donde un 16% de ellos la califica en un no sabe/no opina, mientras que el 52% la considera en un nivel que están de acuerdo y el 36% restante la evalúa como Totalmente de acuerdo, esto desde la perspectiva de los colaboradores de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, con estos resultados se puede decir que el análisis sobre la Eficiencia es que están de acuerdo. Este resultado sugiere que las acciones vinculadas a la Eficiencia no pueden ser categorizadas como exclusivamente positivas o negativas.

**Dimensión 02 – Eficacia****Cuadro 4 Eficacia**

Eficacia		
Escala	Fi	Hi%
Totalmente de acuerdo	9	36%
De acuerdo	12	48%
No sabe/No opina	4	16%

<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>
Nota: Elaboración propia		

**Figura 4 Eficacia**



Nota: Elaboración propia

### **Interpretación:**

El examen detallado del Cuadro N° 4 y la Figura N° 4 revela que la Dimensión 02, identificada como “Eficacia”, es percibida de manera heterogénea por los colaboradores de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, donde un 16% de ellos la califica en un no sabe/no opina, mientras que el 48% la considera en un nivel que están de acuerdo y el 36% restante la evalúa como Totalmente de acuerdo, esto desde la perspectiva de los colaboradores de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, con estos resultados se puede decir que el análisis sobre la Eficacia es que están de acuerdo. Este resultado sugiere que las acciones vinculadas a la Eficacia no pueden ser categorizadas como exclusivamente positivas o negativas.

### **Dimensión 03 –Economía**

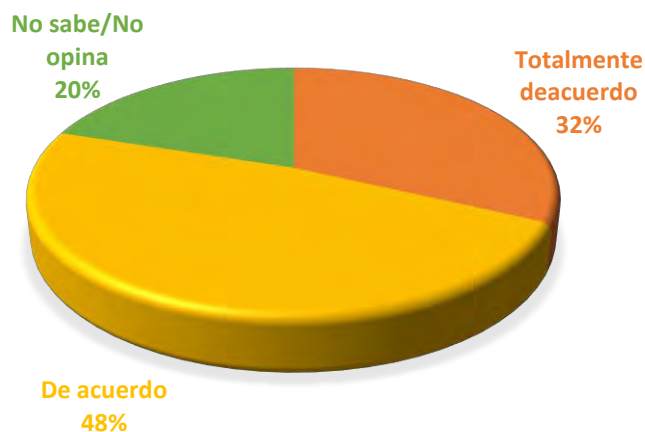
**Cuadro 5 Economía**

<b>Economía</b>		
<b>Escala</b>	<b>Fi</b>	<b>Hi%</b>
Totalmente de acuerdo	8	32%
De acuerdo	12	48%

No sabe/No opina	5	20%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaboración propia

**Figura 5 Economía**



Nota: Elaboración propia

### Interpretación

El examen detallado del Cuadro N° 5 y la Figura N° 5 pone en evidencia que la Dimensión 03, correspondiente a “Economía”, es interpretada de manera diversa por los colaboradores de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, donde un 20% de ellos la califica en un no sabe/no opina, mientras que el 48% la considera en un nivel que están de acuerdo y el 32% restante la evalúa como Totalmente de acuerdo, esto desde la perspectiva de los colaboradores de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, con estos resultados se puede decir que el análisis sobre la Economía es que están de acuerdo. Este resultado sugiere que las acciones vinculadas a la Economía no pueden ser categorizadas como exclusivamente positivas o negativas.

### 5.1.3. Análisis sobre la gestión administrativa y sus dimensiones

#### Variable 02 – Gestión administrativa

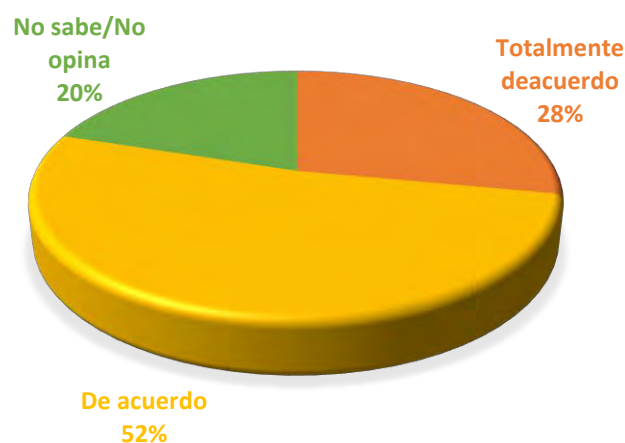
#### Cuadro 6 Gestión administrativa

Gestión administrativa		
Escala	Fi	Hi%

Totalmente de acuerdo	7	28%
De acuerdo	13	52%
No sabe/No opina	5	20%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaboración propia

**Figura 6** *Análisis de Gestión administrativa*



Nota: Elaboración propia

### Interpretación

El análisis detallado del Cuadro N° 6 y la Figura N° 6 permite observar que la variable 02, referida a “Gestión administrativa”, es interpretada de manera diversa por los colaboradores de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, donde un 20% de ellos la califica en un no sabe/no opina, mientras que el 52% la considera en un nivel que están de acuerdo y el 28% restante la evalúa como Totalmente de acuerdo, esto desde la perspectiva de los colaboradores de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, con estos resultados se puede decir que el análisis sobre la Gestión administrativa es que están de acuerdo. Este resultado sugiere que las acciones vinculadas a la Gestión administrativa no pueden ser categorizadas como exclusivamente positivas o negativas.

### Dimensión 01 – Planeación

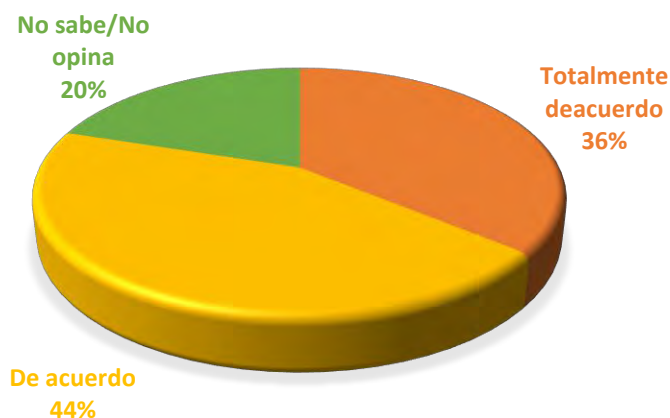
#### Cuadro 7 Análisis de Planeación

#### Planeación

<b>Escala</b>	<b>Fi</b>	<b>Hi%</b>
Totalmente de acuerdo	9	36%
De acuerdo	11	44%
No sabe/No opina	5	20%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaboración propia

**Figura 7** Análisis de Planeación



Nota: Elaboración propia

### Interpretación

El análisis pormenorizado del Cuadro N° 7 y la Figura N° 7 permite evidenciar que la Dimensión 01, denominada “Planeación”, es interpretada de forma heterogénea por los colaboradores de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, donde un 20% de ellos la califica en un no sabe/no opina, mientras que el 44% la considera en un nivel que están de acuerdo y el 36% restante la evalúa como Totalmente de acuerdo, esto desde la perspectiva de los colaboradores de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, con estos resultados se puede decir que el análisis sobre la Planeación es que están de acuerdo. Este resultado sugiere que las acciones vinculadas a la Planeación no pueden ser categorizadas como exclusivamente positivas o negativas.

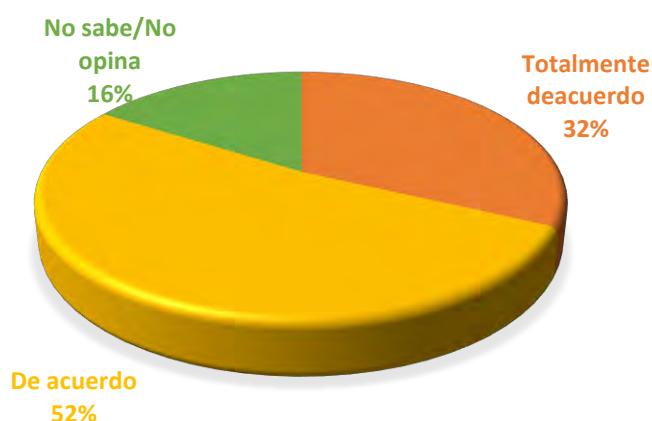
### Dimensión 02 – Organización

#### Cuadro 8 Análisis de Organización

Organización		
Escala	Fi	Hi%
Totalmente de acuerdo	8	32%
De acuerdo	13	52%
No sabe/No opina	4	16%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaboración propia

**Figura 8** Análisis de Organización



Nota: Elaboración propia

### Interpretación

El análisis detallado del Cuadro N° 8 y la Figura N° 8 pone de manifiesto que la Dimensión 02, denominada “Organización”, es interpretada de manera heterogénea por los colaboradores de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, donde un 16% de ellos la califica en un no sabe/no opina, mientras que el 52% la considera en un nivel que están de acuerdo y el 32% restante la evalúa como Totalmente de acuerdo, esto desde la perspectiva de los colaboradores de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, con estos resultados se puede decir que el análisis sobre la Organización es que están de acuerdo. Este resultado sugiere que las acciones vinculadas a la Organización no pueden ser categorizadas como exclusivamente positivas o negativas.

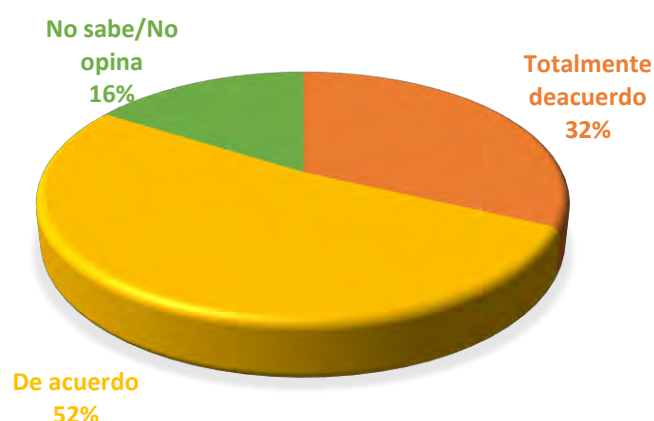
### Dimensión 03 – Dirección

#### Cuadro 9 Análisis de Dirección

<b>Dirección</b>		
<b>Escala</b>	<b>Fi</b>	<b>Hi%</b>
Totalmente de acuerdo	8	32%
De acuerdo	13	52%
No sabe/No opina	4	16%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaboración propia

**Figura 9** Análisis de Dirección



Nota: Elaboración propia

### Interpretación

El examen minucioso del Cuadro N° 9 y la Figura N° 9 indica que la Dimensión 03, denominada “Dirección”, es interpretada de manera heterogénea por los colaboradores de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, donde un 16% de ellos la califica en un no sabe/no opina, mientras que el 52% la considera en un nivel que están de acuerdo y el 32% restante la evalúa como Totalmente de acuerdo, esto desde la perspectiva de los colaboradores de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, con estos resultados se puede decir que el análisis sobre la Dirección es que están de acuerdo. Este resultado sugiere que las acciones vinculadas a la Dirección no pueden ser categorizadas como exclusivamente positivas o negativas.

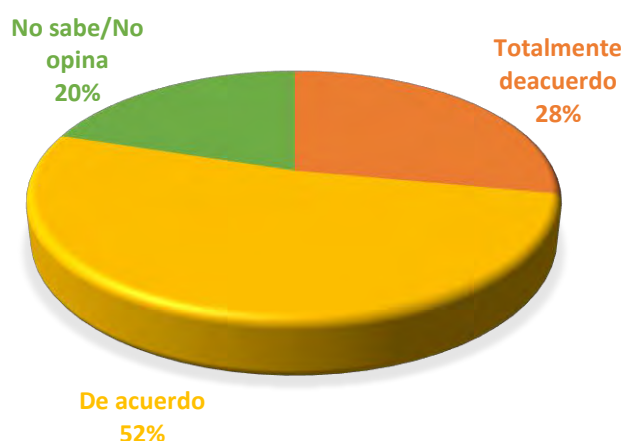
### Dimensión 04 – Control

#### Cuadro 10 Análisis de Control

Control			
Escala	Fi	Hi%	
Totalmente de acuerdo	7	28%	1 3
De acuerdo	13	52%	
No sabe/No opina	5	20%	
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>	

Nota: Elaboración propia

**Figura 10** Análisis de Control



Nota: Elaboración propia

### Interpretación

El análisis detallado del Cuadro N° 10 y la Figura N° 10 permite identificar que la Dimensión 04, referida a “Control”, es interpretada de manera diversa por los colaboradores de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, donde un 20% de ellos la califica en un no sabe/no opina, mientras que el 52% la considera en un nivel que estan de acuerdo y el 28% restante la evalúa como Totalmente de acuerdo, esto desde la perspectiva de los colaboradores de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, con estos resultados se puede decir que el análisis sobre el control es que estan de acuerdo. Este resultado sugiere que las acciones vinculadas a el control no pueden ser categorizadas como exclusivamente positivas o negativas.

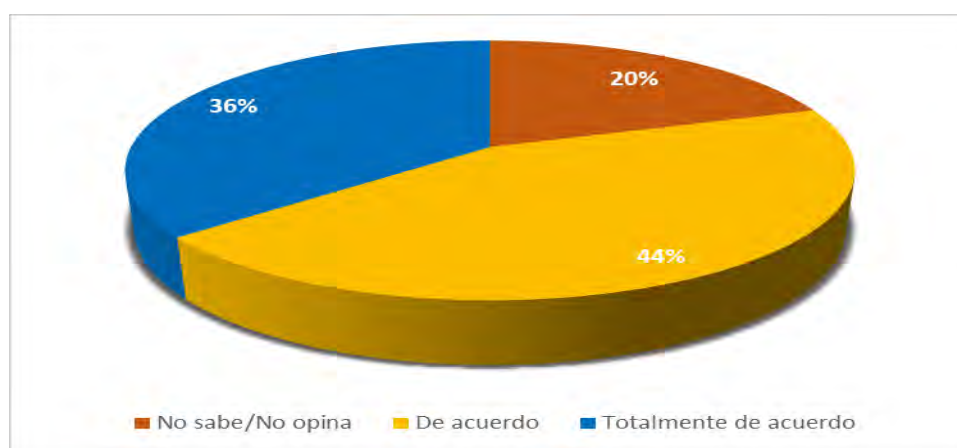
#### 5.1.4. Distribución de frecuencias.

**Tabla 2** *Los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE, realiza todos los esfuerzos para el cumplimiento de objetivos*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
No sabe/No opina	5	20%
De acuerdo	11	44%
Totalmente de acuerdo	9	36%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100,0%</b>

*Nota:* Cuestionario aplicado y procesado en elaboración propia

**Figura 11** *Los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE, realiza todos los esfuerzos para el cumplimiento de objetivos*



*Nota:* Cuestionario aplicado y procesado de elaboración propia

### Interpretación

De acuerdo con los datos presentados en la Tabla 2 y la Figura 2, el 44% de los encuestados manifestó estar de acuerdo y el 36% declaró estar totalmente de acuerdo, respectivamente, respecto a los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE, realiza todos los esfuerzos para el cumplimiento de objetivos; mientras que, el 20% de los encuestados no saben ni opinan.

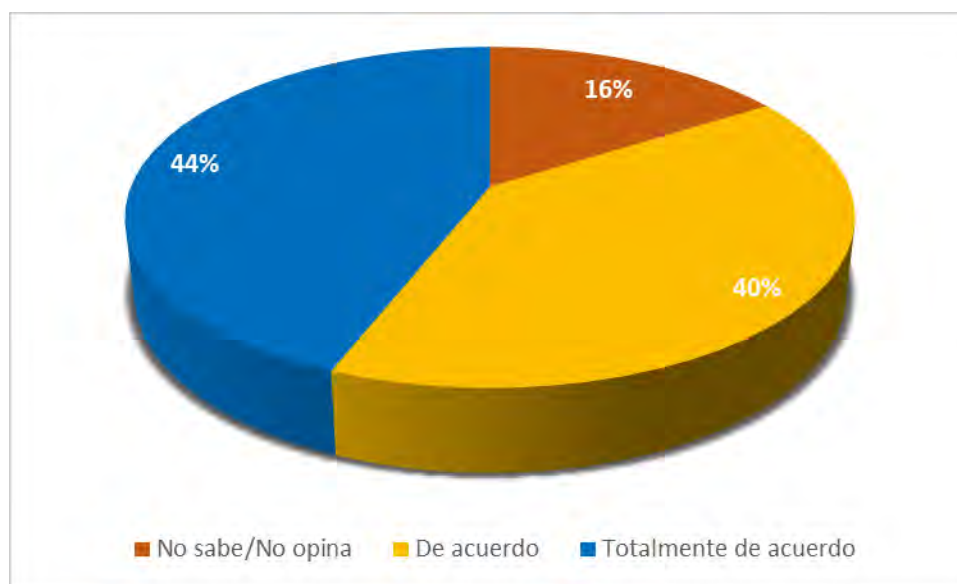
**Tabla 3.** *Los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE, realiza todos los esfuerzos para el cumplimiento y logro de metas*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
No sabe/No opina	4	16%

De acuerdo	10	40%
Totalmente de acuerdo	11	44%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100,0%</b>

*Nota:* Cuestionario aplicado y procesado en elaboración propia

**Figura 12.** *Los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE, realiza todos los esfuerzos para el cumplimiento y logro de metas.*



*Nota:* Cuestionario aplicado y procesado de elaboración propia

### Interpretación

Según los resultados presentados en la Tabla 3 y la Figura 3, el 40% de los encuestados manifestó estar de acuerdo y el 44% indicó estar totalmente de acuerdo con que los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE realizan todos los esfuerzos necesarios para el cumplimiento y logro de metas. Por otro lado, el 16% de los participantes señaló no saber o no tener opinión al respecto.

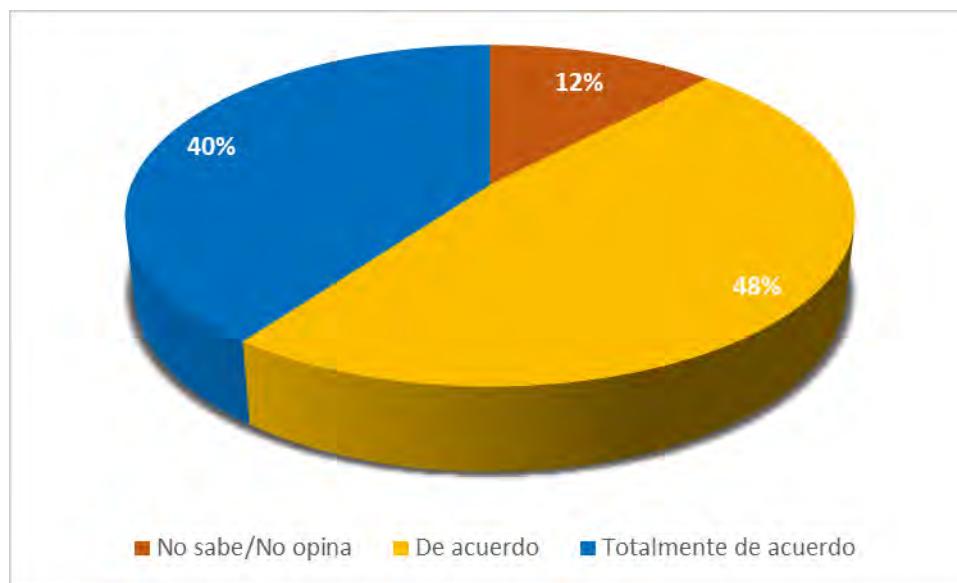
**Tabla 4.** *Los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE, ha gestionado proyectos de impacto social ante diferentes Instituciones Públicas y Privadas para el beneficio de la población.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
No sabe/No opina	3	12%

De acuerdo	12	48%
Totalmente de acuerdo	10	40%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100,0%</b>

*Nota:* Cuestionario aplicado y procesado en elaboración propia

**Figura 13.** Los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE, ha gestionado proyectos de impacto social ante diferentes Instituciones Públicas y Privadas para el beneficio de la población.



*Nota:* Cuestionario aplicado y procesado de elaboración propia

### Interpretación

De acuerdo con la información presentada en la Tabla 4 y la Figura 4, el 48% de los encuestados indicó estar de acuerdo y el 40% manifestó estar totalmente de acuerdo en que los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE han gestionado proyectos de impacto social ante diversas instituciones públicas y privadas en beneficio de la población. Por otro lado, el 12% de los encuestados señaló no tener opinión o no saber al respecto.

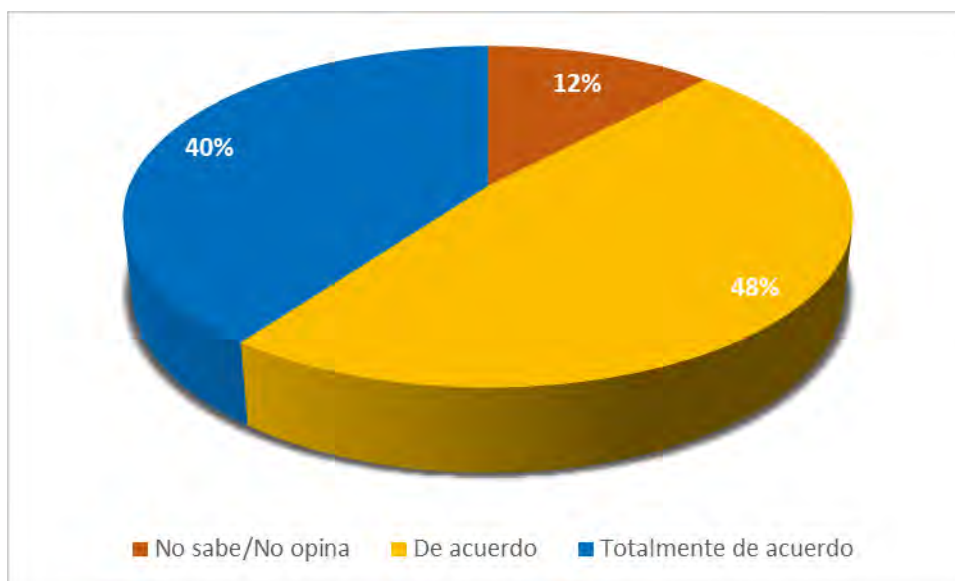
**Tabla 5** La gestión del gobierno, es eficiente ante los establecimientos de medio libre de Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
-------	------------	------------

No sabe/No opina	3	12%
De acuerdo	12	48%
Totalmente de acuerdo	10	40%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100,0%</b>

*Nota:* Cuestionario aplicado y procesado en elaboración propia

**Figura 14** *La gestión del gobierno, es eficiente ante los establecimientos de medio libre de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE*



*Nota:* Cuestionario aplicado y procesado de elaboración propia

### Interpretación

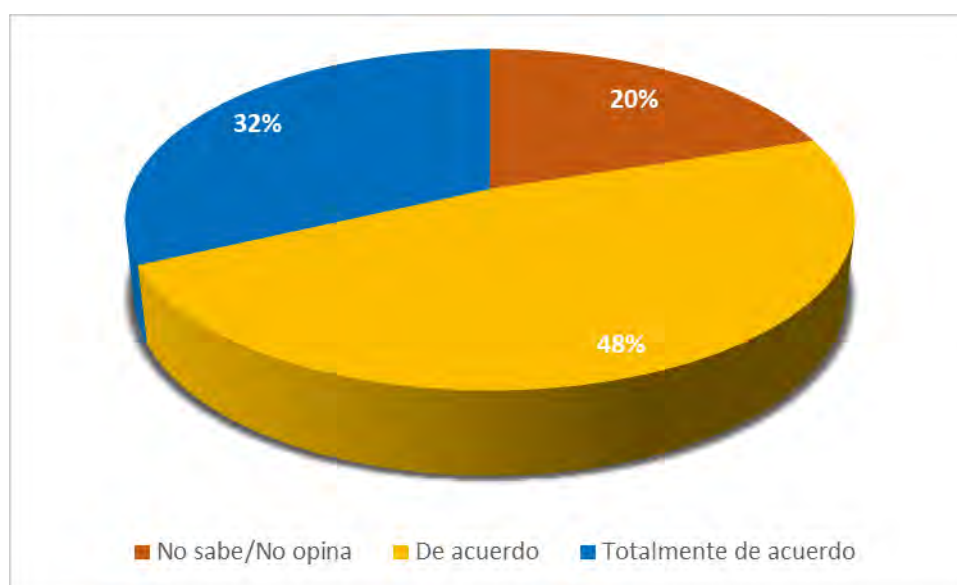
De acuerdo con los datos de la Tabla 5 y la Figura 5, el 48% de los encuestados expresó estar de acuerdo y el 40% manifestó estar totalmente de acuerdo en que la gestión del gobierno es eficiente respecto a los Establecimientos de Medio Libre de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE. Por su parte, el 12% de los encuestados indicó no saber o no tener opinión al respecto.

**Tabla 6.** *La Especialista de Medio Libre de la ORSOC – INPE, ha cumplido eficientemente con el número de fiscalizaciones a Establecimientos de Medio Libre.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
No sabe/No opina	5	20%
De acuerdo	12	48%
Totalmente de acuerdo	8	32%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100,0%</b>

*Nota:* Cuestionario aplicado y procesado en elaboración propia

**Figura 15.** *La Especialista de Medio Libre de la ORSOC – INPE, ha cumplido eficientemente con el número de fiscalizaciones a Establecimientos de Medio Libre.*



*Nota:* Cuestionario aplicado y procesado de elaboración propia

### Interpretación

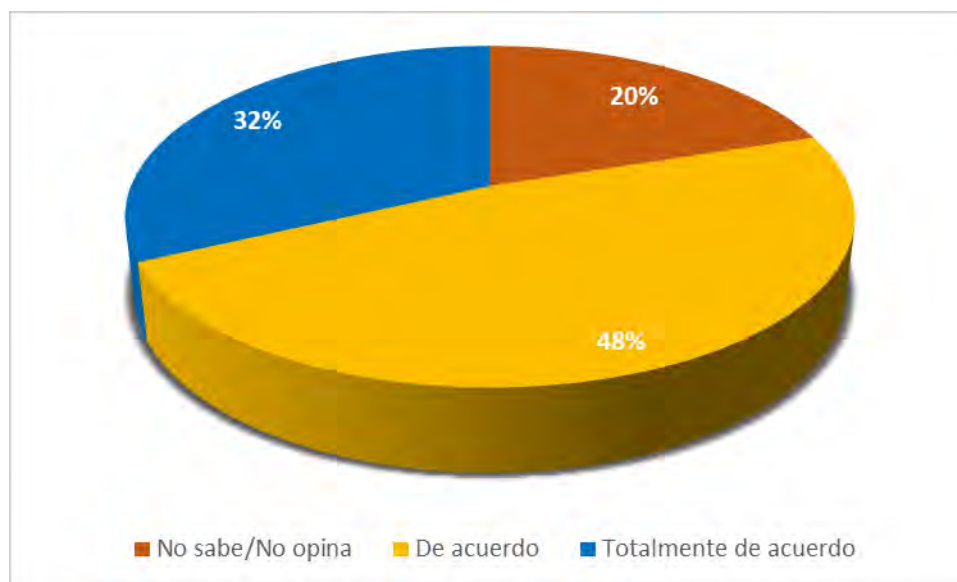
Según la información de la Tabla 6 y la Figura 6, el 48% de los encuestados manifestó estar de acuerdo y el 32% expresó estar totalmente de acuerdo en que el Especialista de Medio Libre de la ORSOC – INPE ha cumplido de manera eficiente con el número de fiscalizaciones a los Establecimientos de Medio Libre. En contraste, el 20% de los participantes indicó no saber o no tener opinión sobre este aspecto.

**Tabla 7.** Los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC -INPE, brinda con eficiencia la prestación de servicios

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
No sabe/No opina	5	20%
De acuerdo	12	48%
Totalmente de acuerdo	8	32%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100,0%</b>

*Nota:* Cuestionario aplicado y procesado en elaboración propia

**Figura 16.** Los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC -INPE, brinda con eficiencia la prestación de servicios



*Nota:* Cuestionario aplicado y procesado de elaboración propia

### Interpretación

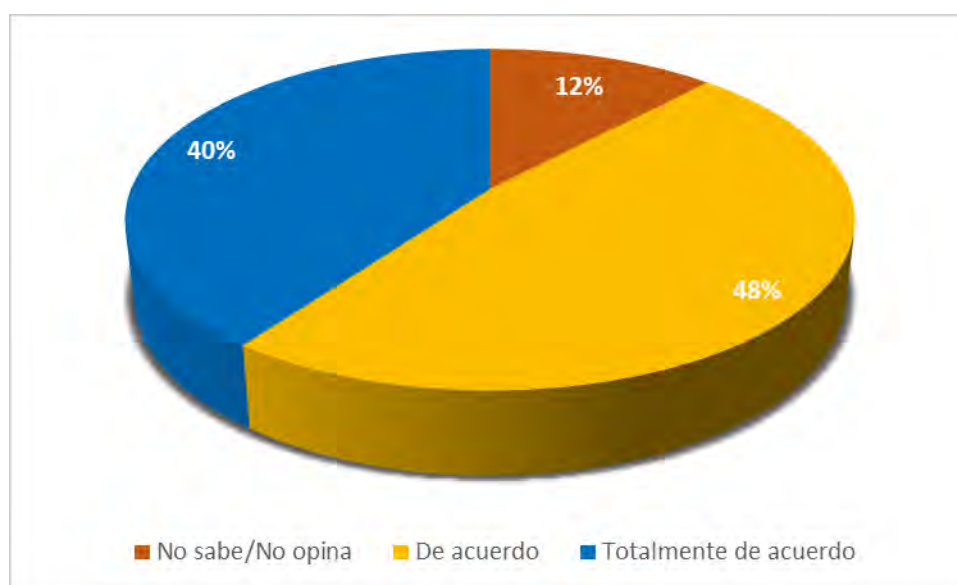
Según los datos consignados en la Tabla 7 y la Figura 7, el 48% de los encuestados señaló estar de acuerdo y el 32% manifestó estar totalmente de acuerdo en que los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC - INPE brindan de manera eficiente la prestación de servicios. A su vez, el 20% de los participantes indicó no saber o no emitir opinión al respecto.

**Tabla 8** *La optimización de sus recursos financieros contribuye en la gestión de los ingresos propios de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
No sabe/No opina	3	12%
De acuerdo	12	48%
Totalmente de acuerdo	10	40%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100,0%</b>

*Nota:* Cuestionario aplicado y procesado en elaboración propia

**Figura 17** *La optimización de sus recursos financieros contribuye en la gestión de los ingresos propios de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE*



*Nota:* Cuestionario aplicado y procesado de elaboración propia

### Interpretación

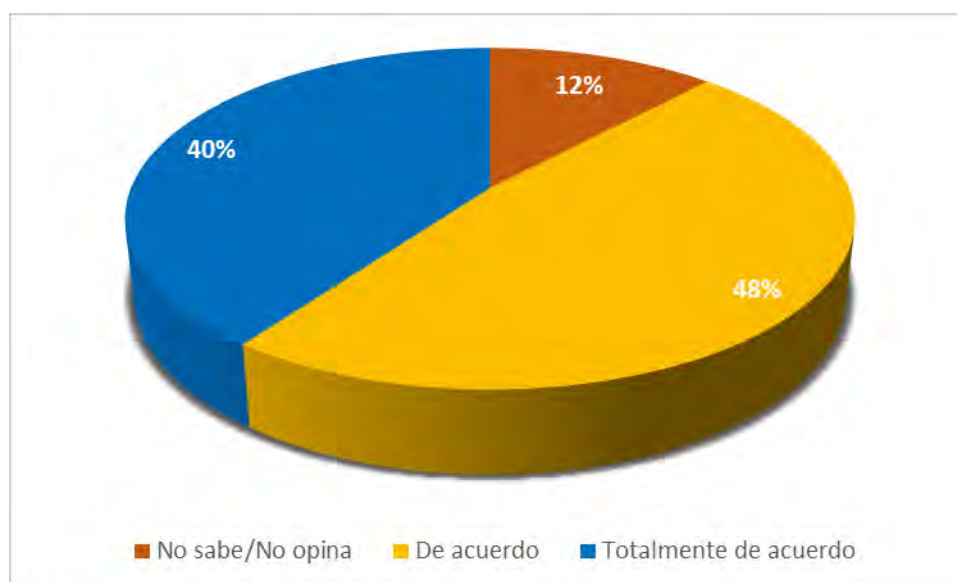
Según los resultados consignados en la Tabla 8 y la Figura 8, el 48% de los encuestados expresó estar de acuerdo y el 40% manifestó estar totalmente de acuerdo en que la optimización de los recursos financieros contribuye positivamente a la gestión de los ingresos propios de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE. A su vez, el 12% de los participantes indicó no saber o no tener opinión respecto a este aspecto.

**Tabla 9** La eficiencia del gasto de los programas estructurados (AREE, CAPAS, FOCOS, TIM) de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE. contribuye al identificar áreas de mejora y garantizar el uso adecuado de los recursos

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
No sabe/No opina	3	12%
De acuerdo	12	48%
Totalmente de acuerdo	10	40%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100,0%</b>

*Nota:* Cuestionario aplicado y procesado en elaboración propia

**Figura 18** La eficiencia del gasto de los programas estructurados (AREE, CAPAS, FOCOS, TIM) de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE. contribuye al identificar áreas de mejora y garantizar el uso adecuado de los recursos



*Nota:* Cuestionario aplicado y procesado de elaboración propia

### Interpretación

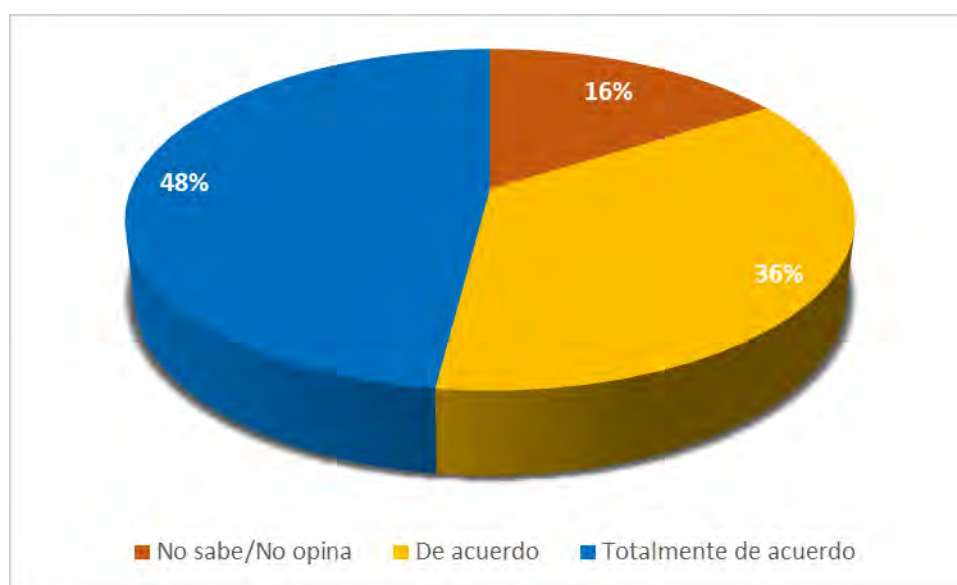
Según la información proveniente de la Tabla 9 y la Figura 9, el 48% de los encuestados señaló estar de acuerdo y el 40% manifestó estar totalmente de acuerdo en que la eficiencia del gasto en los programas estructurados (AREE, CAPAS, FOCOS, TIM) de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE, contribuye a identificar áreas de mejora y garantizar el uso adecuado de los recursos. En tanto, el 12% de los encuestados indicó no saber o no emitir una opinión sobre este aspecto.

**Tabla 10** *La correcta ejecución del presupuesto asignado a los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE, asegura la transparencia y eficiencia en el uso de los recursos.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
No sabe/No opina	4	12%
De acuerdo	9	36%
Totalmente de acuerdo	12	48%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100,0%</b>

*Nota:* Cuestionario aplicado y procesado en elaboración propia

**Figura 19** *La correcta ejecución del presupuesto asignado a los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE, asegura la transparencia y eficiencia en el uso de los recursos.*



*Nota:* Cuestionario aplicado y procesado de elaboración propia

### Interpretación

Según los datos contenidos en la Tabla 10 y la Figura 10, el 36% de los encuestados manifestó estar de acuerdo y el 48% expresó estar totalmente de acuerdo en que la correcta ejecución del presupuesto asignado a los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE garantiza transparencia y eficiencia en el uso de los recursos. Por

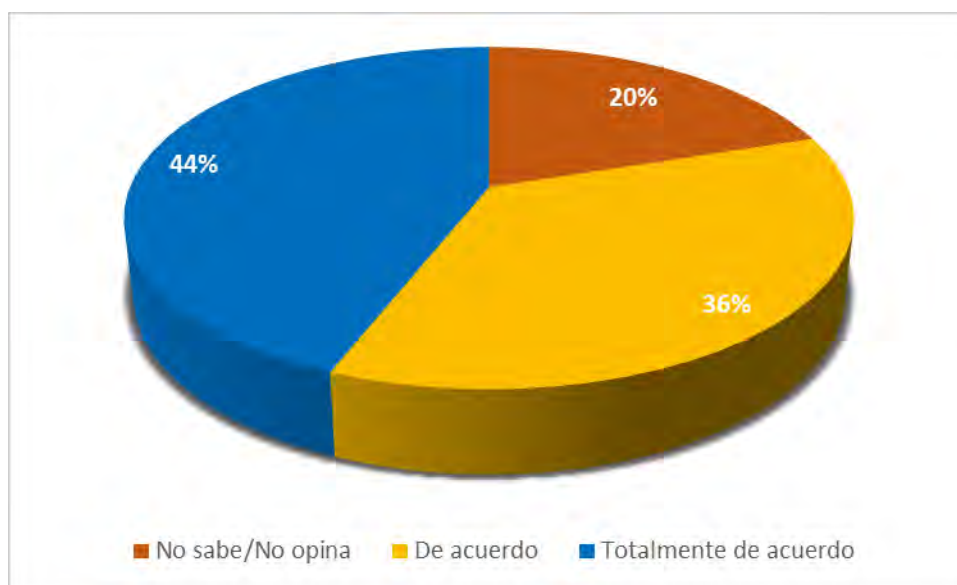
otro lado, el 16% de los participantes indicó no saber o no tener opinión sobre este aspecto.

**Tabla 11.** *Los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE, realiza todos los esfuerzos para el cumplimiento del Plan estratégico Institucional.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
No sabe/No opina	5	20%
De acuerdo	9	44%
Totalmente de acuerdo	11	36%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100,0%</b>

*Nota:* Cuestionario aplicado y procesado en elaboración propia

**Figura 20.** *Los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE, realiza todos los esfuerzos para el cumplimiento del Plan estratégico Institucional.*



*Nota:* Cuestionario aplicado y procesado de elaboración propia

### Interpretación

Según los resultados presentados en la Tabla 11 y la Figura 11, el 36% de los encuestados manifestó estar de acuerdo y el 44% indicó estar totalmente de acuerdo en que los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE realizan todos los

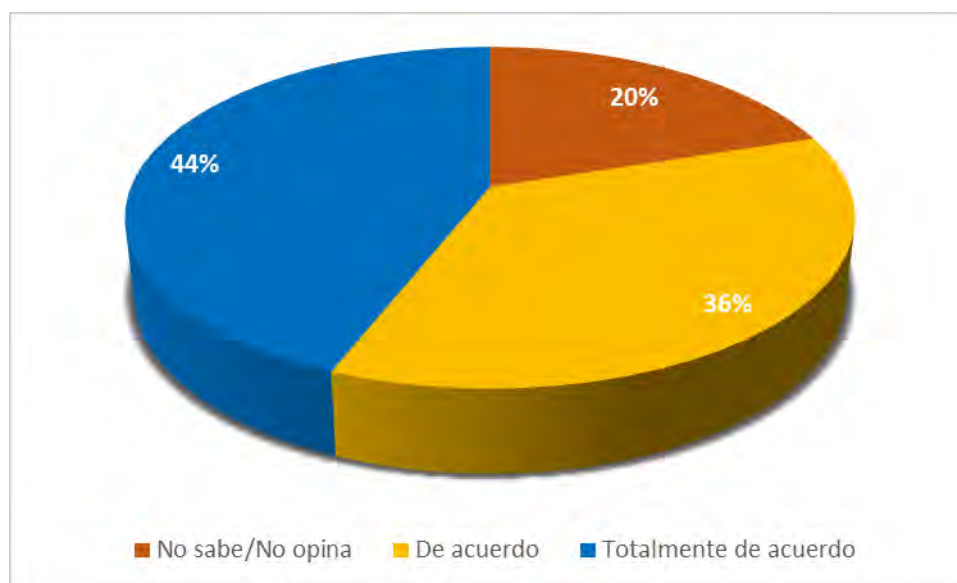
esfuerzos necesarios para el cumplimiento del Plan Estratégico Institucional. Por otro lado, el 20% de los participantes señaló no saber o no emitir opinión sobre este aspecto.

**Tabla 12** *Los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE, asigna recursos económicos necesarios para cumplir los objetivos y metas.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
No sabe/No opina	5	20%
De acuerdo	9	44%
Totalmente de acuerdo	11	36%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100,0%</b>

*Nota:* Cuestionario aplicado y procesado en elaboración propia

**Figura 21** *Los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE, asigna recursos económicos necesarios para cumplir los objetivos y metas.*



*Nota:* Cuestionario aplicado y procesado de elaboración propia

### Interpretación

Según la información presentada en la Tabla 12 y la Figura 12, el 36% de los encuestados manifestó estar de acuerdo y el 44% expresó estar totalmente de acuerdo en que los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE asignan los recursos

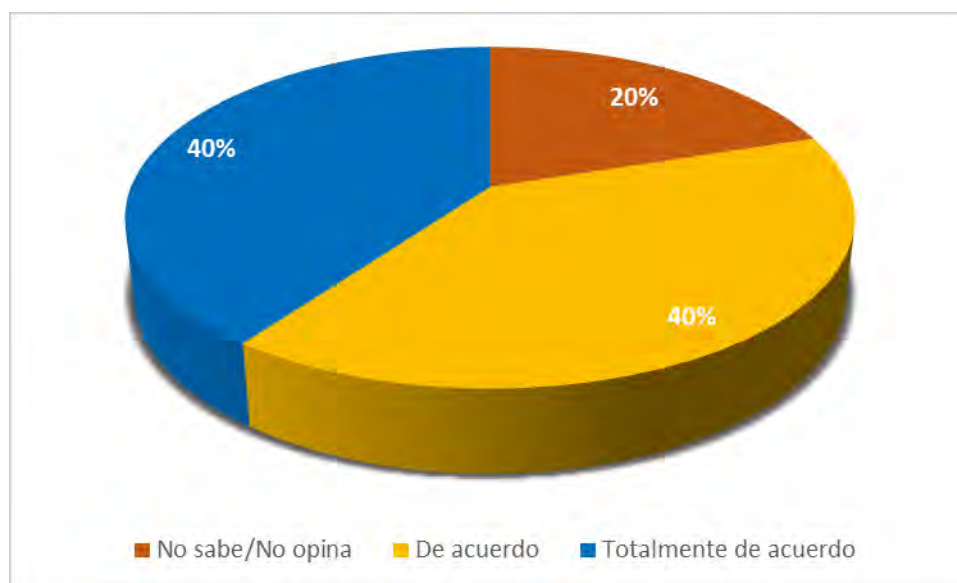
económicos necesarios para cumplir con sus objetivos y metas. A su vez, el 20% de los encuestados indicó no saber o no tener una opinión al respecto.

**Tabla 13.** *En los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE, existe una adecuada coordinación entre áreas y unidades para lograr objetivos.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
No sabe/No opina	5	20%
De acuerdo	10	44%
Totalmente de acuerdo	10	36%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100,0%</b>

*Nota:* Cuestionario aplicado y procesado en elaboración propia

**Figura 22.** *En los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE, existe una adecuada coordinación entre áreas y unidades para lograr objetivos.*



*Nota:* Cuestionario aplicado y procesado de elaboración propia

### Interpretación

Según la Tabla 13 y la Figura 13, el 40% de los encuestados señaló estar de acuerdo y otro 40% manifestó estar totalmente de acuerdo en que existe una adecuada coordinación entre áreas y unidades de los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC

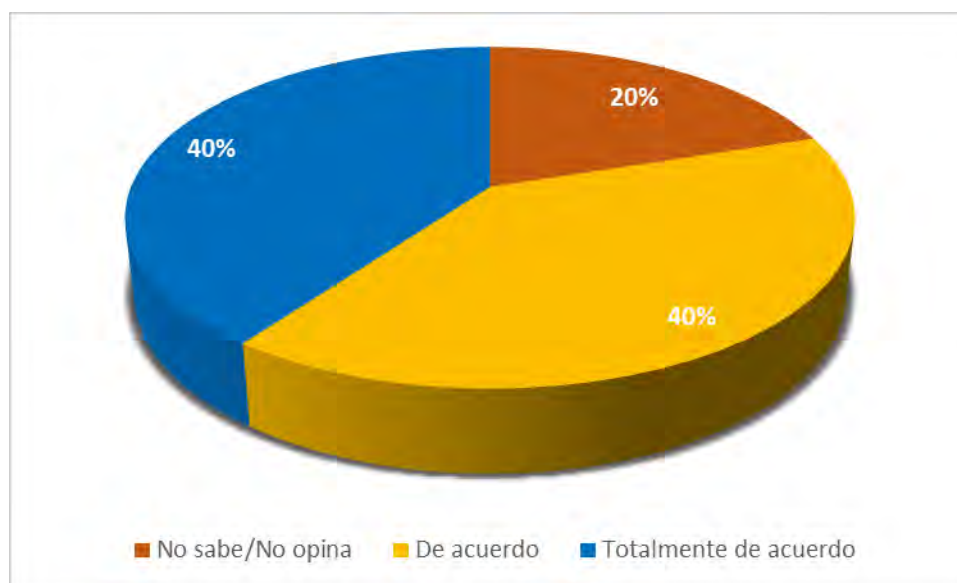
– INPE para el logro de objetivos. Por otro lado, el 20% de los participantes indicó no saber o no tener opinión respecto a este aspecto.

**Tabla 14.** *En los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE, se organizan adecuadamente para cumplir las actividades programadas.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
No sabe/No opina	5	20%
De acuerdo	10	44%
Totalmente de acuerdo	10	36%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100,0%</b>

*Nota:* Cuestionario aplicado y procesado en elaboración propia

**Figura 23.** *En los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE, se organizan adecuadamente para cumplir las actividades programadas.*



*Nota:* Cuestionario aplicado y procesado de elaboración propia

### Interpretación

De acuerdo con los datos de la Tabla 14 y la Figura 14, el 40% de los encuestados manifestó estar de acuerdo y otro 40% indicó estar totalmente de acuerdo en que los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE se organizan de manera adecuada

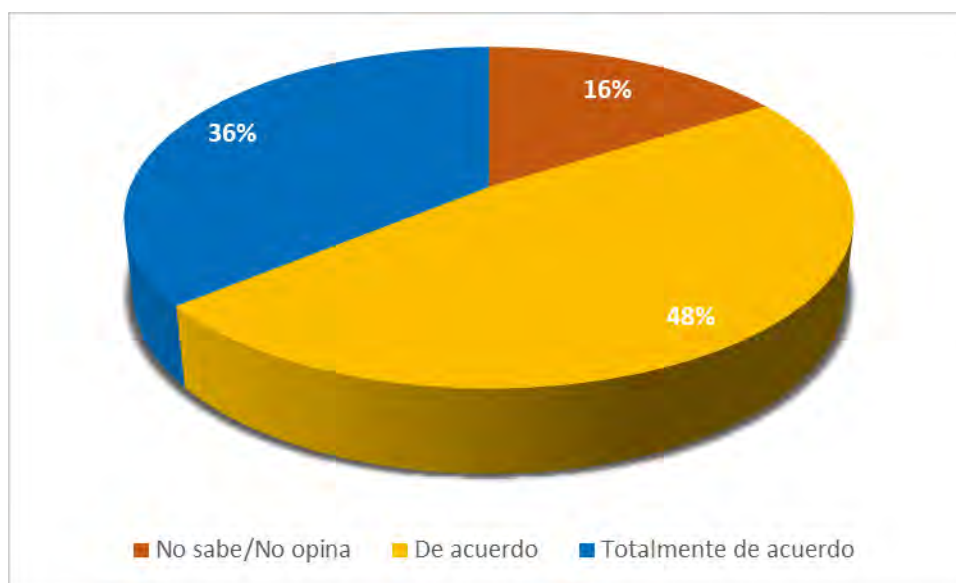
para cumplir con las actividades programadas. Por su parte, el 20% de los encuestados señaló no saber o no tener opinión al respecto.

**Tabla 15** *Los Jefes de los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC - INPE promueven el trabajo en equipo para lograr objetivos y metas.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
No sabe/No opina	4	16%
De acuerdo	12	48%
Totalmente de acuerdo	9	36%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100,0%</b>

*Nota:* Cuestionario aplicado y procesado en elaboración propia

**Figura 24** *Los Jefes de los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC - INPE promueven el trabajo en equipo para lograr objetivos y metas.*



*Nota:* Cuestionario aplicado y procesado de elaboración propia

### Interpretación

De acuerdo con la información proveniente de la Tabla 15 y la Figura 15, el 48% de los encuestados manifestó estar de acuerdo y el 36% expresó estar totalmente de acuerdo en que los jefes de los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE

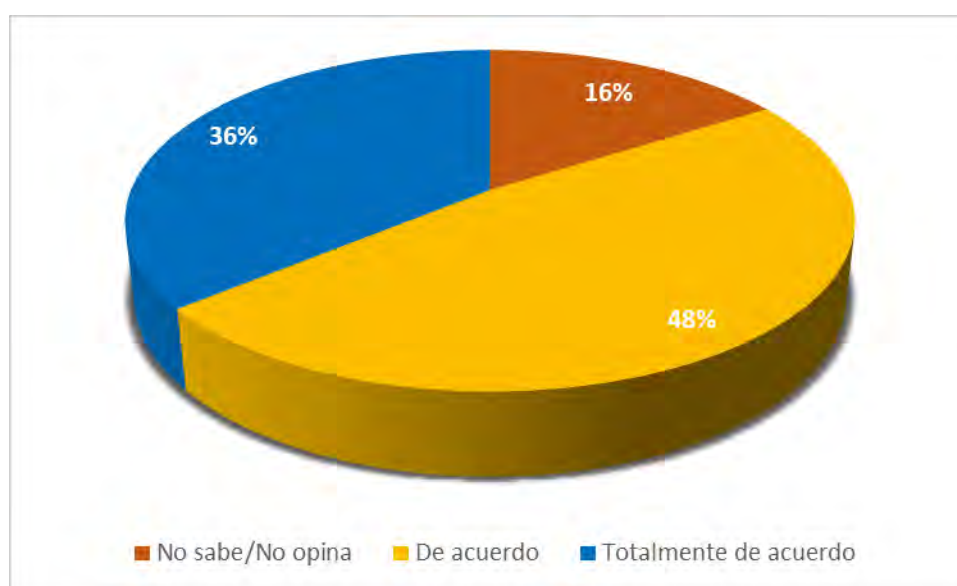
promueven el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos y metas propuestos. Por otro lado, el 16% de los encuestados indicó no saber o no emitir opinión sobre este aspecto.

**Tabla 16** *Los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE, aplica estrategias de comunicación para el logro y cumplimiento de las metas planeadas.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
No sabe/No opina	4	16%
De acuerdo	12	48%
Totalmente de acuerdo	9	36%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100,0%</b>

*Nota:* Cuestionario aplicado y procesado en elaboración propia

**Figura 25** *Los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE, aplica estrategias de comunicación para el logro y cumplimiento de las metas planeadas.*



*Nota:* Cuestionario aplicado y procesado de elaboración propia

### Interpretación

Según los datos de la Tabla 16 y la Figura 16, el 48% de los encuestados indicó estar de acuerdo y el 36% manifestó estar totalmente de acuerdo en que los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE aplican estrategias de

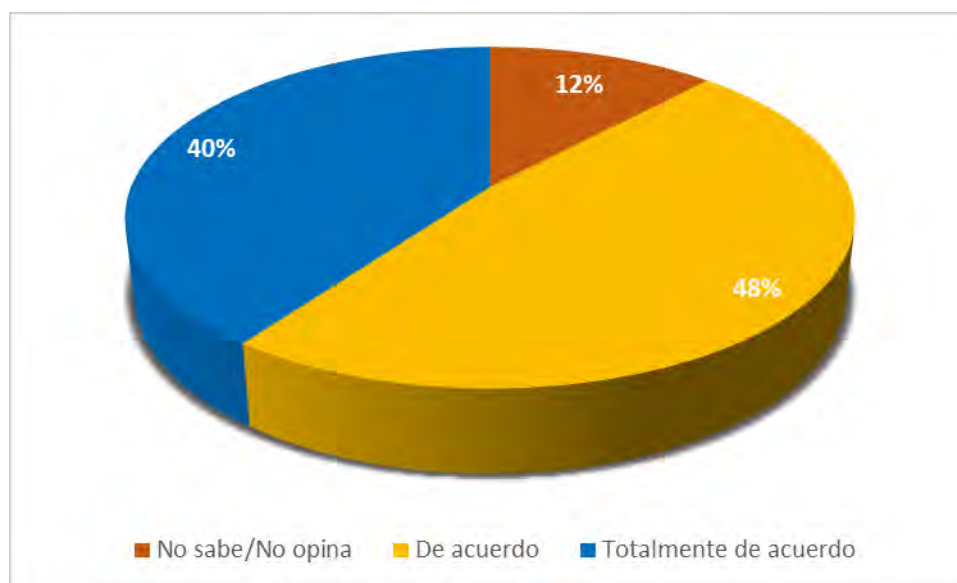
comunicación orientadas al logro y cumplimiento de las metas planificadas. Por su parte, el 16% de los encuestados señaló no saber o no tener opinión al respecto.

**Tabla 17** *Los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE, aplica estrategias de motivación para el logro y cumplimiento de las metas planeadas.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
No sabe/No opina	3	12%
De acuerdo	12	48%
Totalmente de acuerdo	10	40%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100,0%</b>

*Nota:* Cuestionario aplicado y procesado en elaboración propia

**Figura 26** *Los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE, aplica estrategias de motivación para el logro y cumplimiento de las metas planeadas.*



*Nota:* Cuestionario aplicado y procesado de elaboración propia

### Interpretación

Según los resultados de la Tabla 17 y la Figura 17, el 48% de los encuestados indicó estar de acuerdo y el 40% manifestó estar totalmente de acuerdo en que los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE implementan estrategias de

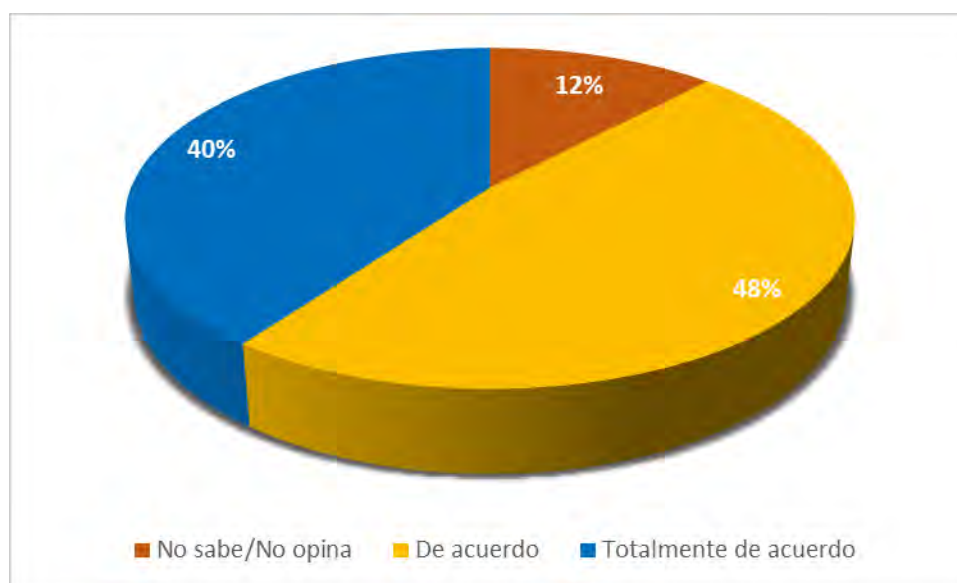
motivación orientadas al logro y cumplimiento de las metas planeadas. Por otro lado, el 12% de los encuestados señaló no saber o no tener opinión al respecto.

**Tabla 18** *Reconoce usted, si se realiza a los servidores públicos de los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC - INPE la evaluación de desempeño laboral.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
No sabe/No opina	3	12%
De acuerdo	12	48%
Totalmente de acuerdo	10	40%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100,0%</b>

*Nota:* Cuestionario aplicado y procesado en elaboración propia

**Figura 27** *Reconoce usted, si se realiza a los servidores públicos de los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE, la evaluación de desempeño laboral.*



*Nota:* Cuestionario aplicado y procesado de elaboración propia

### Interpretación

Según los resultados presentados en la Tabla 18 y la Figura 18, el 48% de los encuestados manifestó estar de acuerdo y el 40% expresó estar totalmente de acuerdo en que se realiza evaluación del desempeño laboral a los servidores públicos de los

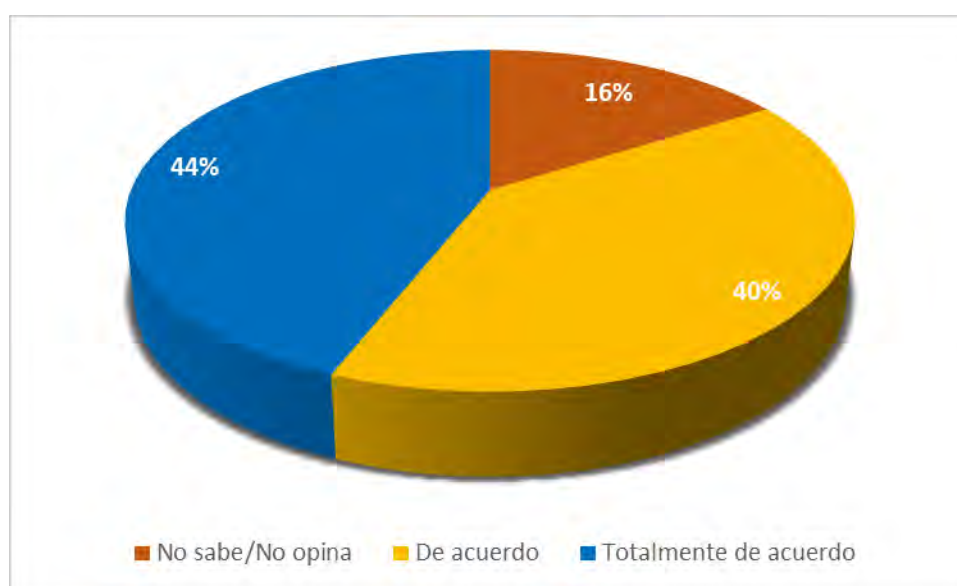
Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE. Por su parte, el 12% de los encuestados indicó no saber o no tener opinión respecto a este aspecto.

**Tabla 19** *Se realizan acciones correctivas en su área cuando, se detecta una desviación de las actividades planeadas*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
No sabe/No opina	4	16%
De acuerdo	10	40%
Totalmente de acuerdo	11	44%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100,0%</b>

*Nota:* Cuestionario aplicado y procesado en elaboración propia

**Figura 28** *Se realizan acciones correctivas en su área cuando, se detecta una desviación de las actividades planeadas*



*Nota:* Cuestionario aplicado y procesado de elaboración propia

### Interpretación

Según los resultados reflejados en la Tabla 19 y la Figura 19, el 40% de los encuestados indicó estar de acuerdo y el 44% expresó estar totalmente de acuerdo en que se realiza evaluación de desempeño laboral a los funcionarios de la Oficina Regional Sur

Oriente Cusco, INPE. Por su parte, el 16% de los encuestados señaló no saber o no tener opinión respecto a este aspecto.

## 5.2. Prueba de hipótesis

La contrastación y prueba de hipótesis es un proceso estadístico utilizado para evaluar si una afirmación o suposición acerca de una población es verdadera o falsa, basándose en los datos obtenidos de una muestra. Este proceso se emplea para tomar decisiones o hacer inferencias sobre parámetros poblacionales.

### *Hipótesis general planteada*

La Auditoría de Desempeño contribuye en la Gestión Administrativa en los Establecimientos de Medio Libre de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE – Cusco, Período 2023.

### **Hipótesis estadística general:**

**H<sub>0</sub>:** La Auditoría de Desempeño no contribuye en la Gestión Administrativa en los Establecimientos de Medio Libre de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE – Cusco, Período 2023.

**H<sub>a</sub>:** La Auditoría de Desempeño contribuye en la Gestión Administrativa en los Establecimientos de Medio Libre de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE – Cusco, Período 2023.

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	150,000 <sup>a</sup>	48	,001
Razón de verosimilitud	75,252	48	,007
Asociación lineal por lineal	23,738	1	,000
N de casos válidos	25		

a. 63 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,04.

**Nota.** Procesamiento de datos SPSS 27

### **Análisis e interpretación**

Dado que el nivel de significancia obtenido es inferior a 0.05 ( $0.001 < 0.05$ ), corresponde rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Por lo tanto, a un nivel de significancia de 0.001, se concluye que la Auditoría de Desempeño tiene un impacto significativo en la Gestión Administrativa de los Establecimientos de Medio Libre de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE – Cusco, correspondiente al periodo 2023.

#### ***Primera hipótesis específica***

La Eficiencia de la Auditoría de Desempeño contribuye en la Gestión Administrativa en los Establecimientos de Medio Libre de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE – Cusco, Período 2023.

#### **Primera hipótesis estadística:**

**H0:** La Eficiencia de la Auditoría de Desempeño no contribuye en la Gestión Administrativa en los Establecimientos de Medio Libre de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE – Cusco, Período 2023.

**Ha:** La Eficiencia de la Auditoría de Desempeño contribuye en la Gestión Administrativa en los Establecimientos de Medio Libre de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE – Cusco, Período 2023.

#### **Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	150,000 <sup>a</sup>	36	,001
Razón de verosimilitud	75,252	36	,000
Asociación lineal por lineal	23,935	1	,000
N de casos válidos	25		

a. 49 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,04.

***Fuente:*** *Procesamiento de datos SPSS 27*

### **Análisis e interpretación**

Puesto que el nivel de significancia obtenido es menor a 0.05 ( $0.001 < 0.05$ ), se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Por consiguiente, a un nivel de significancia de 0.001, se concluye que la eficiencia en la Auditoría de Desempeño contribuye significativamente a la Gestión Administrativa en los Establecimientos de Medio Libre de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE – Cusco, correspondiente al periodo 2023.

#### ***Segunda hipótesis específica***

La Eficacia de la Auditoría de Desempeño contribuye en la Gestión Administrativa en los Establecimientos de Medio Libre de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE – Cusco, Período 2023.

#### **Segunda hipótesis estadística:**

**H0:** La Eficacia de la Auditoría de Desempeño no contribuye en la Gestión Administrativa en los Establecimientos de Medio Libre de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE – Cusco, Período 2023.

**Ha:** La Eficacia de la Auditoría de Desempeño contribuye en la Gestión Administrativa en los Establecimientos de Medio Libre de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE – Cusco, Período 2023.

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	86,111 <sup>a</sup>	24	,001
Razón de verosimilitud	63,205	24	,000
Asociación lineal por lineal	22,580	1	,000
N de casos válidos	25		

a. 35 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,08.

***Fuente:*** *Procesamiento de datos SPSS 27*

### **Análisis e interpretación**

Al evidenciarse que el nivel de significancia es menor a 0.05 ( $0.001 < 0.05$ ), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por consiguiente, se concluye que, con un nivel de significancia de 0.001, la eficacia de la Auditoría de Desempeño tiene una contribución relevante en la Gestión Administrativa de los Establecimientos de Medio Libre de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE – Cusco, durante el periodo 2023.

### ***Tercera hipótesis específica***

La Auditoría de Desempeño contribuye en la Gestión Administrativa en los Establecimientos de Medio Libre de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE – Cusco, Período 2023.

### **Tercera hipótesis estadística:**

**H0:** La Auditoría de Desempeño no contribuye en la Gestión Administrativa en los Establecimientos de Medio Libre de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE – Cusco, Período 2023.

**Ha:** La Auditoría de Desempeño contribuye en la Gestión Administrativa en los Establecimientos de Medio Libre de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE – Cusco, Período 2023.

#### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	86,420 <sup>a</sup>	24	,001
Razón de verosimilitud	59,699	24	,000
Asociación lineal por lineal	23,076	1	,000
N de casos válidos	25		

a. 35 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,04.

**Fuente:** *Procesamiento de datos SPSS 27*

#### **Análisis e interpretación**

Considerando que el nivel de significancia es menor a 0.05 ( $0.001 < 0.05$ ), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por lo tanto, se concluye que, con un nivel de significancia de 0.001, la Auditoría de Desempeño contribuye de manera significativa a la Gestión Administrativa en los Establecimientos de Medio Libre de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE – Cusco, durante el periodo 2023.

### **5.3. Presentación de resultados**

El presente trabajo de investigación tuvo como propósito determinar la contribución de la auditoría de desempeño en las gestión administrativa en los Establecimientos de Medio Libre de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE – Cusco, Período 2023.

Durante la discusión de los resultados, se realizó un análisis interpretativo de los datos recolectados. Para asegurar la confiabilidad del estudio, se empleó la prueba Alfa de Cronbach, obteniendo coeficientes de 0.724 y 0.715 en cada unidad de análisis, lo que respalda la viabilidad y consistencia de la información. La normalidad de los datos fue

evaluada aplicando la prueba de Shapiro-Wilk; los valores de significancia inferiores a 0.05 demostraron un comportamiento no paramétrico de la muestra. En consecuencia, se adoptó la prueba Tau\_b de Kendall para contrastar tanto las hipótesis generales como específicas, lo que permitió además describir el nivel de influencia existente entre las distintas unidades estudiadas.

El análisis descriptivo de la gestión administrativa evidencia una situación preocupante, ya que refleja un nivel que fluctúa entre regular y deficiente, lo que sugiere la existencia de debilidades significativas en los procesos de gestión. Para revertir estas limitaciones y alcanzar mejoras sustanciales, resulta fundamental centrar la atención en los ejes de planeación, organización, dirección y control. El fortalecimiento de estos aspectos permitirá optimizar la gestión regional, traducándose en una mayor eficiencia y efectividad en los procedimientos institucionales. En este sentido, es imprescindible adoptar medidas proactivas que atiendan las debilidades detectadas y fomenten una gestión capaz de reducir riesgos, así como de promover la integridad y la transparencia en todas las actividades administrativas.

Asimismo, el análisis puntual revela que la gestión administrativa de los Establecimientos de Medio Libre de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE – Cusco, periodo 2023, se sitúa entre regular y malo, evidenciando la necesidad de implementar mejoras y reforzar los procesos para alcanzar los estándares deseados de eficacia organizacional.

La eficiencia en la gestión administrativa implica definir objetivos claros y diseñar estrategias adecuadas para su logro. Por su parte, la eficacia requiere liderar y coordinar los esfuerzos para alcanzar dichas metas, garantizando la correcta asignación de recursos y la implementación de acciones de manera eficiente. El enfoque de economía exige el monitoreo constante del desempeño financiero, la identificación de desviaciones respecto

a lo planificado y la adopción de medidas correctivas oportunas. Al integrar los elementos de planeación, organización, dirección y control, la Oficina Regional fortalecerá la eficiencia, eficacia y economía en su gestión administrativa, asegurando así un proceso institucional adecuado.

Para la comprobación de la hipótesis general, se aplicó la prueba Tau<sub>b</sub> de Kendall, la cual arrojó un valor de significancia inferior a 0.05. Asimismo, el coeficiente de determinación registrado fue de 0.001, lo que demuestra una influencia positiva alta entre las variables analizadas.

Se concluye que la auditoría de desempeño en los Establecimientos de Medio Libre de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE, presenta un nivel de confianza elevado de 84% y un riesgo asociado del 16% en los controles aplicados. Este hallazgo refleja que la auditoría de desempeño ha generado un efecto positivo en los procesos operativos y transaccionales de dichos establecimientos, traducido en mejoras de eficiencia, eficacia y economía.

Para verificar la hipótesis específica 01, se empleó la prueba Tau<sub>b</sub> de Kendall, obteniendo un valor de significancia menor a 0.05. Además, el grado de influencia evaluado mediante el coeficiente de variación arrojó un valor de 0.001, lo que señala la existencia de una influencia positiva alta.

Para corroborar la hipótesis específica 02, se utilizó la prueba Tau<sub>b</sub> de Kendall, obteniendo un valor de significancia inferior a 0.05. Asimismo, el coeficiente de estimación alcanzó un valor de 0.001, lo que evidencia un nivel de influencia positiva alta.

En el caso de la hipótesis específica 03, también se recurrió a la prueba Tau<sub>b</sub> de Kendall, reportando un valor de significancia menor a 0.05. El análisis del coeficiente

de evaluación arrojó igualmente un valor de 0.001, confirmando una influencia positiva alta en el vínculo entre las variables evaluadas.

## CONCLUSIONES

1. Los datos obtenidos mediante la recolección y análisis de información permitieron determinar que la Auditoría de Desempeño contribuye en la Gestión Administrativa en los Establecimientos de Medio Libre de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE – Cusco, Período 2023, a través de la evaluación exhaustiva de los procesos y resultados, la auditoría ha permitido identificar debilidades y áreas críticas dentro de la gestión administrativa, lo que ha llevado a la implementación de medidas correctivas y a la mejora de los procedimientos operativos. Este proceso de auditoría no solo contribuye a la identificación de deficiencias, sino que también facilita la asignación eficiente de recursos y la implementación de políticas que aseguran el cumplimiento de los objetivos institucionales del INPE.
2. Los datos obtenidos mediante la recolección y análisis de información permitieron determinar que la Eficiencia de la Auditoría de Desempeño contribuye en la Gestión Administrativa en los Establecimientos de Medio Libre de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE – Cusco, Período 2023, a través de un enfoque sistemático y detallado, esta auditoría permite evaluar de manera precisa los procesos, recursos y resultados de la gestión administrativa, lo que facilita la identificación de áreas de mejora y la implementación de acciones correctivas oportunas. Al centrarse en la efectividad y el rendimiento de las actividades administrativas, la Auditoría de Desempeño contribuye a la optimización de recursos, la mejora de la productividad y la maximización del impacto de las políticas públicas en el contexto penitenciario.
3. Los datos obtenidos mediante la recolección y análisis de información permitieron determinar que la Eficacia de la Auditoría de Desempeño contribuye en la Gestión

Administrativa en los Establecimientos de Medio Libre de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE – Cusco, Período 2023; al aplicar un enfoque en los resultados y la evaluación detallada de los procesos administrativos, la auditoría permite medir el grado en que las actividades realizadas cumplen con los objetivos establecidos y las normativas institucionales, asegurando que se alcancen los resultados esperados en términos de eficiencia operativa y uso adecuado de los recursos. La eficacia de la Auditoría de Desempeño facilita la identificación de posibles desajustes o deficiencias en la gestión administrativa, lo que permite la implementación de medidas correctivas que optimizan las operaciones diarias.

4. Los datos obtenidos mediante la recolección y análisis de información permitieron determinar que la Economía de la Auditoría de Desempeño contribuye en la Gestión Administrativa en los Establecimientos de Medio Libre de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE – Cusco, Período 2023; ya que permite garantizar que los recursos públicos sean utilizados de manera eficiente, minimizando los costos innecesarios y optimizando la asignación de fondos. A través de un análisis detallado de los procesos administrativos y operativos, la auditoría identifica áreas donde se pueden realizar ajustes para reducir gastos, mejorar el rendimiento y asegurar que el presupuesto asignado se emplee de manera óptima.

## RECOMENDACIONES

Se recomienda al Presidente del Instituto Nacional Penitenciario, solicite a la Contraloría General de la República y/o al Órgano de Control Institucional del INPE:

1. Fortalecer el proceso de Auditoría de Desempeño en los Establecimientos de Medio Libre de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE – Cusco, con el fin de asegurar una evaluación más continua y sistemática de los procesos administrativos. Es fundamental que las auditorías se realicen de manera periódica, con el fin de identificar oportunamente cualquier debilidad o área crítica que pueda afectar la eficiencia operativa y el logro de los objetivos institucionales. Además, se sugiere que los resultados de la auditoría se utilicen para desarrollar planes de acción más específicos y detallados, orientados a la mejora continua de los procedimientos operativos, la asignación de recursos y la implementación de políticas correctivas.
2. Fortalecer el enfoque sistemático y detallado de la Auditoría de Desempeño en los Establecimientos de Medio Libre de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE – Cusco, para continuar optimizando los procesos administrativos y mejorar la eficiencia operativa. Es fundamental que la auditoría se enfoque no solo en la evaluación de los resultados, sino también en la identificación proactiva de áreas de mejora, a fin de implementar acciones correctivas oportunas que permitan maximizar el uso de los recursos disponibles. Además, se sugiere implementar un sistema de monitoreo y seguimiento que permita evaluar de forma continua la efectividad de las acciones correctivas y la optimización de recursos en tiempo real.
3. Fortalecer la aplicación de la Auditoría de Desempeño en los Establecimientos de Medio Libre de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE – Cusco,

enfocándose en la evaluación constante de los resultados alcanzados y en la medición detallada del cumplimiento de los objetivos institucionales. Es fundamental que la auditoría no solo se limite a la identificación de deficiencias, sino que también se utilice como herramienta para optimizar la eficacia operativa, promoviendo la toma de decisiones basadas en datos objetivos que permitan ajustar las estrategias administrativas a las necesidades reales de la institución.

4. Fortalecer la implementación de la Auditoría de Desempeño en los Establecimientos de Medio Libre de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE – Cusco, con un enfoque particular en la optimización de los recursos y la reducción de costos innecesarios. Para ello, es crucial llevar a cabo un análisis exhaustivo y periódico de los procesos administrativos y operativos, identificando áreas de oportunidad para mejorar el uso de los fondos públicos asignados. Además, se sugiere implementar un sistema de control y seguimiento continuo que permita evaluar en tiempo real el uso de los recursos y los resultados obtenidos, asegurando que se mantenga una asignación eficiente y efectiva de los presupuestos.

## BIBLIOGRAFIA

- Carrasco, S. (2019). *Metodologia de la Investigacion Cientifica* (Vol. 2da Edicion). Lima Peru: San Marcos. Obtenido de [https://www.academia.edu/26909781/Metodologia\\_de\\_La\\_Investigacion\\_Cientifica\\_Carrasco\\_Diaz\\_1\\_](https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_)
- Del castillo, A. (2019). *repisitorio.unsaac*. Obtenido de <https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/4265/253T20191052.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Directiva N° 002-2022-CG-VCSCG "AUDITORIA DE DESEMPEÑO". (9 de enero de 2022). *Contraloria General de la Republica*. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2717969/Resoluci%C3%B3n%20de%20Contralor%C3%ADa%20N%C2%BA%20002-2022-CG.pdf?v=1641914979>
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodologia de la Investigacion 6TA Edicion*. Mexico: McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodologia de la Investigacion 6TA Edición*. Mexico: McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Huaylla, B., & Wiliam, C. (2023). *repositorio.unsaac*. Obtenido de [https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/7379/253T20230127\\_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/7379/253T20230127_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Penitenciario, I. N. (s.f.). <https://experience.arcgis.com/experience/88ef55199e914e1081ca6ee766bb72d1/>.
- Trejos, C. P. (2015). *repositorio.unimilitar*. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/server/api/core/bitstreams/70715918-01e3-4438-b8bc-8786d8eae19c/content>
- Aquilino, N., Arena, E., & Gutiérrez, M. (2019). ¿CÓMO DISEÑAR METAS E INDICADORES PARA EL MONITOREO Y EVALUACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS? <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:hf0IJnq7gxkJ:https://www.cippec.org/wpcontent/uploads/2019/03/MEGuia4.pdf&cd=12&hl=es&ct=clk&gl=pe>
- Arostegui, V. (2019). Auditoría de desempeño y su incidencia en la gestión institucional de las entidades públicas: Caso Municipalidad Distrital de Paucarpata, año 2017. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3156877>
- Calle, K. (2019). Aplicación de la auditoría de desempeño al Servicio de Emergencia del Hospital de la Amistad Perú Corea II-2 Santa Rosa Piura para mejorar la calidad del servicio 2017. <https://cc.bingj.com/cache.aspx?q=APLICACI%C3%93N+DE+LA+AUDITOR%C3%8dA+DE+DESEMPE%C3%91O+AL+SERVICIO+DE+EMERGENCIA+DEL+HOSP>

ITAL+DE+LA+AMISTAD+PER%3%9a+COREA+II- 91  
2+SANTA+ROSA+PIURA+PARA+MEJORAR+LA+CALIDAD+DEL+SERVICIO

- Ceballos, S. P. (2021). Auditoría de desempeño en los emprendimientos: Siete dimensiones analíticas. ECA Sinergia.  
[https://www.academia.edu/77114849/Auditor%C3%ADa\\_de\\_desempe%C3%B1o\\_en\\_los\\_emprendimientos\\_siete\\_dimensiones\\_anal%C3%ADticas](https://www.academia.edu/77114849/Auditor%C3%ADa_de_desempe%C3%B1o_en_los_emprendimientos_siete_dimensiones_anal%C3%ADticas)
- Cutipa, Y. (2018). La Ética Profesional y su Relación con la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2016. Universidad Privada de Tacna.  
<http://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/536>
- De la cruz, I. (2020). La gestión administrativa y su influencia en la modernización del estado en la gerencia de administración de la Municipalidad Distrital de Campo Verde Ucayali 2019. <https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12990/>
- Falconi, N., & Jaime, Y. (2019). Auditoría de desempeño a la ejecución de obras públicas y a la liquidación financiera, su evaluación a través de los indicadores de gestión en la Municipalidad Provincial de Cangallo. Universidad Peruana Los Andes.  
<http://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/1489>
- Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta. Mc Graw Hill educación.  
<http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>
- Huamán, E. (2018). La gestión administrativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público – Cajamarca, 2018. Repositorio Institucional - UPN.  
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3216458>
- Ja Kuri, A. (2018). II.1 Definición del Concepto de Planeación.  
<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:tREmTfYTSdYJ:dicyg.fic.unam.mx:8080/sistemas/publicaciones/TEMAIL.1.pdf&cd=18&hl=es&ct=clnk&gl=pe>
- Roque, R., & Cueto, C. (2022). Auditoría de Desempeño y Gestión Pública en las Municipalidades Distritales de la Provincia de Satipo 2021. Universidad Peruana Los Andes. <http://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/4200>
- Rivas, S. (2020). Repositorio. <http://repositorio.ups.edu.pe/handle/UPS/242>
- Porter, W., & Burton, J. (2022). TECH Perú—Blog TECH Universidad Tecnológica.  
[https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:gCL\\_MsitciIJ:https://www.techtitute.com/pe/escuela-de-negocios/blog/conceptoauditoria&cd=13&hl=es&ct=clnk&gl=pe](https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:gCL_MsitciIJ:https://www.techtitute.com/pe/escuela-de-negocios/blog/conceptoauditoria&cd=13&hl=es&ct=clnk&gl=pe)
- Quispe, D., & Ramos, A. (2022). La auditoría de desempeño, su influencia en la gestión administrativa del Gobierno Regional de Huancavelica periodo 2018.  
<http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/4768>
- RESOLUCIÓN DE CONTRALORÍA N° 122-2016-CGrectiva N° 002-2022-CG-VCSCG 5 de mayo de 2016). Contraloría General de la República. Obtenido de  
[https://www.inen.sld.pe/portal/documentos/pdf/normas\\_legales/resoluciones\\_contraloria/2016/13052016RES%20N%20122-2016-CG.pdf](https://www.inen.sld.pe/portal/documentos/pdf/normas_legales/resoluciones_contraloria/2016/13052016RES%20N%20122-2016-CG.pdf)

RESOLUCIÓN DE CONTRALORÍA N° 295-2021-CG y modificatorias de 24 de diciembre de 2021.

Contraloria General de la Republica. Obtenido de

<https://www.studocu.com/pe/document/universidad-tecnologica-del-peru/proyecto-de-inversion/4301933-texto-integrado-normas-generales-de-control-gubernamental/96828291>

## ANEXOS

## a. Matriz de consistencia

**Título: AUDITORÍA DE DESEMPEÑO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE MEDIO LIBRE DE LA OFICINA REGIONAL SUR ORIENTE CUSCO, INPE – CUSCO, PERÍODO 2023**

I. Problema	II. Objetivos	III. Hipótesis	IV. Variables/ Dimensiones	V. Tipo y Nivel de Investigación	VI. Técnica e instrumento de investigación
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>	<b>Variable Independiente</b>	<b>Enfoque</b>	<b>Técnica:</b> Revisión Documental Encuesta <b>Instrumento:</b> Formato de revisión documental Cuestionario con preguntas cerradas en escala Likert
¿Cuál es la Contribución de la Auditoría de Desempeño en la Gestión Administrativa en los Establecimientos de Medio Libre de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE – Cusco, Período 2023?	Establecer la Contribución de la Auditoría de Desempeño en la Gestión Administrativa en los Establecimientos de Medio Libre de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE – Cusco, Período 2023.	La Auditoría de Desempeño contribuye en la Gestión Administrativa en los Establecimientos de Medio Libre de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE – Cusco, Período 2023.	X: Auditoría de Desempeño <b>Dimensiones:</b> X1: Eficiencia X2: Eficacia X3: Economía	Cuantitativo <b>Tipo</b> Básico <b>Nivel</b> Descriptivo - Explicativo <b>Diseño</b> No experimental Transversal	
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Específicos</b>	<b>Variable Dependiente</b>	<b>Población:</b>	
a) ¿Cuál es la Contribución de la Eficiencia de la Auditoría de	Establecer la contribución de la Eficiencia de la Auditoría de	La Eficiencia de la Auditoría de Desempeño contribuye en la Gestión	Y: Gestión Administrativa	25 trabajadores administrativos (20)	

Desempeño en la Gestión Administrativa en los Establecimientos de Medio Libre de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE – Cusco, Período 2023?	Desempeño en la Gestión Administrativa en los Establecimientos de Medio Libre de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE – Cusco, Período 2023.	Administrativa en los Establecimientos de Medio Libre de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE – Cusco, Período 2023.	Dimensiones: Y1: Planeación Y2: Organización Y3: Dirección Y4: Control	trabajadores del Establecimiento Cusco, 02 trabajadores del Establecimiento de Abancay, 02 trabajadores del Establecimiento de Madre de Dios y 01 trabajador administrativo del Establecimiento de Andahuaylas de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE, Período 2023.)	
b) ¿Cuál es la Contribución de la Eficacia de la Auditoría de Desempeño en la Gestión Administrativa en los Establecimientos de Medio Libre de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE – Cusco, Período 2023?	Establecer la contribución de la Eficacia de la Auditoría de Desempeño en la Gestión Administrativa en los Establecimientos de Medio Libre de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE – Cusco, Período 2023.	La Eficacia de la Auditoría de Desempeño contribuye en la Gestión Administrativa en los Establecimientos de Medio Libre de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE – Cusco, Período 2023.		<b>Muestra:</b>  25 trabajadores administrativos (20 trabajadores del Establecimiento Cusco, 02 trabajadores del Establecimiento de Abancay, 02 trabajadores del Establecimiento de Madre de Dios y 01 trabajador administrativo del Establecimiento de Andahuaylas de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE, Período 2023.)	
c) ¿Cuál es la Contribución de la Economía de la Auditoría de Desempeño en la Gestión	Establecer la contribución de la Economía de la Auditoría de Desempeño en la Gestión Administrativa	La Economía de la Auditoría de Desempeño contribuye en la Gestión Administrativa en los Establecimientos de			

Administrativa en los Establecimientos de Medio Libre de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE – Cusco, Período 2023?	en los Establecimientos de Medio Libre de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE – Cusco, Período 2023.	Medio Libre de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE – Cusco, Período 2023.			
---	---	--	--	--	--

**b. Instrumento de recolección de información**

**CUESTIONARIO**

**ENCUESTA N° 01**

**Instrucciones:**

La presente encuesta tiene por finalidad buscar información relacionada con el trabajo de Investigación “**AUDITORÍA DE DESEMPEÑO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE MEDIO LIBRE DE LA OFICINA REGIONAL SUR ORIENTE CUSCO, INPE – CUSCO, PERÍODO 2023**”.

En las preguntas que a continuación se lleva a cabo, se le pide responder con sinceridad y con letra clara; se agradece su colaboración, que será de gran importancia para el trabajo de investigación que se está desarrollando.

Con las afirmaciones que a continuación se exponen, algunos encuestados estarán de acuerdo y otros en desacuerdo. Por favor, exprese con sinceridad marcando “X” en una sola casilla de las siguientes alternativas:

3. Totalmente de acuerdo.

2. De acuerdo.

1. No sabe/No opina.

**VARIABLE 1: AUDITORÍA DE DESEMPEÑO**

N°	PREGUNTAS	5	4	3	2	1
	<b>Dimensión 1. Eficiencia</b>					

1	Los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE, realiza todos los esfuerzos para el cumplimiento de objetivos.					
2	Los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE, realiza todos los esfuerzos para el cumplimiento y logro de metas.					
3	Los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE, ha gestionado proyectos de impacto social ante diferentes Instituciones Públicas y Privadas para el beneficio de la población.					
	<b>Dimensión 2. Eficacia</b>					
4	La gestión del gobierno, es eficiente ante los Establecimientos de Medio Libre de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE.					
5	La Especialista de Medio Libre de la ORSOC – INPE, ha cumplido eficientemente con el número de fiscalizaciones a Establecimientos de Medio Libre.					
6	Los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC -INPE, brinda con eficiencia la prestación de servicios.					
	<b>Dimensión 3. Economía</b>					
7	La optimización de sus recursos financieros contribuye en la gestión de los ingresos propios de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE.					
8	La eficiencia del gasto de los programas estructurados (AREE, CAPAS, FOCOS, TIM) de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, INPE. contribuye al identificar áreas de mejora y garantizar el uso adecuado de los recursos.					
9	La correcta ejecución del presupuesto asignado a los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE, asegura la transparencia y eficiencia en el uso de los recursos.					

**VARIABLE 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

N°	PREGUNTAS	5	4	3	2	1
	<b>Dimensión 1. Planeación</b>					
10	Los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE, realiza todos los esfuerzos para el cumplimiento del Plan estratégico Institucional.					
11	La Coordinación de Medio Libre de la ORSOC – INPE, asigna recursos económicos necesarios para cumplir los objetivos y metas.					
	<b>Dimensión 2. Organización</b>					
12	En los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE, existe una adecuada coordinación entre áreas y unidades para lograr objetivos.					
13	En los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE, se organizan adecuadamente para cumplir las actividades programadas.					
	<b>Dimensión 3. Dirección</b>					
14	Los Jefes de los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE, promueven el trabajo en equipo para lograr objetivos y metas.					
15	Los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE, aplica estrategias de comunicación para el logro y cumplimiento de las metas planeadas.					
16	Los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC – INPE, aplica estrategias de motivación para el logro y cumplimiento de las metas planeadas.					
	<b>Dimensión 4. Control</b>					
17	Reconoce usted, si se realiza a los servidores públicos de los Establecimientos de Medio Libre de la ORSOC - INPE la evaluación de desempeño laboral.					

18	Se realizan acciones correctivas en su área cuando, se detecta una desviación de las actividades planeadas.					
----	---	--	--	--	--	--

### c. Resoluciones

- **Manual de Organización y Funciones de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco – INPE.**



*Resolución Presidencial*  
*Instituto Nacional Penitenciario N° 879-2009-INPE/P*

Lima, 1994, 1995, 1996, 1997, 1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025, 2026, 2027, 2028, 2029, 2030, 2031, 2032, 2033, 2034, 2035, 2036, 2037, 2038, 2039, 2040, 2041, 2042, 2043, 2044, 2045, 2046, 2047, 2048, 2049, 2050, 2051, 2052, 2053, 2054, 2055, 2056, 2057, 2058, 2059, 2060, 2061, 2062, 2063, 2064, 2065, 2066, 2067, 2068, 2069, 2070, 2071, 2072, 2073, 2074, 2075, 2076, 2077, 2078, 2079, 2080, 2081, 2082, 2083, 2084, 2085, 2086, 2087, 2088, 2089, 2090, 2091, 2092, 2093, 2094, 2095, 2096, 2097, 2098, 2099, 2100, 2101, 2102, 2103, 2104, 2105, 2106, 2107, 2108, 2109, 2110, 2111, 2112, 2113, 2114, 2115, 2116, 2117, 2118, 2119, 2120, 2121, 2122, 2123, 2124, 2125, 2126, 2127, 2128, 2129, 2130, 2131, 2132, 2133, 2134, 2135, 2136, 2137, 2138, 2139, 2140, 2141, 2142, 2143, 2144, 2145, 2146, 2147, 2148, 2149, 2150, 2151, 2152, 2153, 2154, 2155, 2156, 2157, 2158, 2159, 2160, 2161, 2162, 2163, 2164, 2165, 2166, 2167, 2168, 2169, 2170, 2171, 2172, 2173, 2174, 2175, 2176, 2177, 2178, 2179, 2180, 2181, 2182, 2183, 2184, 2185, 2186, 2187, 2188, 2189, 2190, 2191, 2192, 2193, 2194, 2195, 2196, 2197, 2198, 2199, 2200, 2201, 2202, 2203, 2204, 2205, 2206, 2207, 2208, 2209, 2210, 2211, 2212, 2213, 2214, 2215, 2216, 2217, 2218, 2219, 2220, 2221, 2222, 2223, 2224, 2225, 2226, 2227, 2228, 2229, 2230, 2231, 2232, 2233, 2234, 2235, 2236, 2237, 2238, 2239, 2240, 2241, 2242, 2243, 2244, 2245, 2246, 2247, 2248, 2249, 2250, 2251, 2252, 2253, 2254, 2255, 2256, 2257, 2258, 2259, 2260, 2261, 2262, 2263, 2264, 2265, 2266, 2267, 2268, 2269, 2270, 2271, 2272, 2273, 2274, 2275, 2276, 2277, 2278, 2279, 2280, 2281, 2282, 2283, 2284, 2285, 2286, 2287, 2288, 2289, 2290, 2291, 2292, 2293, 2294, 2295, 2296, 2297, 2298, 2299, 2300, 2301, 2302, 2303, 2304, 2305, 2306, 2307, 2308, 2309, 2310, 2311, 2312, 2313, 2314, 2315, 2316, 2317, 2318, 2319, 2320, 2321, 2322, 2323, 2324, 2325, 2326, 2327, 2328, 2329, 2330, 2331, 2332, 2333, 2334, 2335, 2336, 2337, 2338, 2339, 2340, 2341, 2342, 2343, 2344, 2345, 2346, 2347, 2348, 2349, 2350, 2351, 2352, 2353, 2354, 2355, 2356, 2357, 2358, 2359, 2360, 2361, 2362, 2363, 2364, 2365, 2366, 2367, 2368, 2369, 2370, 2371, 2372, 2373, 2374, 2375, 2376, 2377, 2378, 2379, 2380, 2381, 2382, 2383, 2384, 2385, 2386, 2387, 2388, 2389, 2390, 2391, 2392, 2393, 2394, 2395, 2396, 2397, 2398, 2399, 2400, 2401, 2402, 2403, 2404, 2405, 2406, 2407, 2408, 2409, 2410, 2411, 2412, 2413, 2414, 2415, 2416, 2417, 2418, 2419, 2420, 2421, 2422, 2423, 2424, 2425, 2426, 2427, 2428, 2429, 2430, 2431, 2432, 2433, 2434, 2435, 2436, 2437, 2438, 2439, 2440, 2441, 2442, 2443, 2444, 2445, 2446, 2447, 2448, 2449, 2450, 2451, 2452, 2453, 2454, 2455, 2456, 2457, 2458, 2459, 2460, 2461, 2462, 2463, 2464, 2465, 2466, 2467, 2468, 2469, 2470, 2471, 2472, 2473, 2474, 2475, 2476, 2477, 2478, 2479, 2480, 2481, 2482, 2483, 2484, 2485, 2486, 2487, 2488, 2489, 2490, 2491, 2492, 2493, 2494, 2495, 2496, 2497, 2498, 2499, 2500, 2501, 2502, 2503, 2504, 2505, 2506, 2507, 2508, 2509, 2510, 2511, 2512, 2513, 2514, 2515, 2516, 2517, 2518, 2519, 2520, 2521, 2522, 2523, 2524, 2525, 2526, 2527, 2528, 2529, 2530, 2531, 2532, 2533, 2534, 2535, 2536, 2537, 2538, 2539, 2540, 2541, 2542, 2543, 2544, 2545, 2546, 2547, 2548, 2549, 2550, 2551, 2552, 2553, 2554, 2555, 2556, 2557, 2558, 2559, 2560, 2561, 2562, 2563, 2564, 2565, 2566, 2567, 2568, 2569, 2570, 2571, 2572, 2573, 2574, 2575, 2576, 2577, 2578, 2579, 2580, 2581, 2582, 2583, 2584, 2585, 2586, 2587, 2588, 2589, 2590, 2591, 2592, 2593, 2594, 2595, 2596, 2597, 2598, 2599, 2600, 2601, 2602, 2603, 2604, 2605, 2606, 2607, 2608, 2609, 2610, 2611, 2612, 2613, 2614, 2615, 2616, 2617, 2618, 2619, 2620, 2621, 2622, 2623, 2624, 2625, 2626, 2627, 2628, 2629, 2630, 2631, 2632, 2633, 2634, 2635, 2636, 2637, 2638, 2639, 2640, 2641, 2642, 2643, 2644, 2645, 2646, 2647, 2648, 2649, 2650, 2651, 2652, 2653, 2654, 2655, 2656, 2657, 2658, 2659, 2660, 2661, 2662, 2663, 2664, 2665, 2666, 2667, 2668, 2669, 2670, 2671, 2672, 2673, 2674, 2675,

**VISTO**, el proyecto de Manual de Organización y Funciones (MOF) de la Oficina Regional Sur Oriente – Cusco del Instituto Nacional Penitenciario.

**CONSIDERANDO:**

Que, el Instituto Nacional Penitenciario cuenta con una nueva organización de acuerdo con su Reglamento de Organización y Funciones - ROF, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2007-JUS, emitido de acuerdo a las disposiciones de la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, con la finalidad de brindar un servicio de calidad a los usuarios, sobre la base de las políticas de gestión por resultados;

Que, mediante Resolución Suprema N° 139-2008-JUS, de fecha 06 de agosto de 2008, se aprobó el Cuadro para Asignación de Personal - CAP del Instituto Nacional Penitenciario, el mismo que requiere ser implementado con los correspondientes Manuales de Organización y Funciones (MOF) de los órganos de la entidad;

Que, el numeral 5.7 de la Directiva Nº 003-2008-INPE, "Guía para la elaboración y aprobación del Manual de Organización y Funciones (MOF) en el Instituto Nacional Penitenciario" aprobada por Resolución Presidencial Nº 093-2008-INPE/P de fecha 07 de febrero de 2008, establece que los Manuales de Organización y Funciones de los Órganos del INPE, serán aprobados por Resolución del Titular del Pliego, contando para ello con la opinión favorable de la Unidad de Organización y Métodos de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto;

Que, la Oficina Regional Sur Oriente – Cusco, ha elaborado y presentado su proyecto de Manual de Organización y Funciones (MOF), el mismo que cuenta con el informe favorable de la Unidad de Organización y Métodos de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, y que es necesario aprobar;

Estando a lo opinado por la Unidad de Organización y Métodos de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, y con las visaciones de la Secretaría General, y de las Oficinas de Asesoría Jurídica y de Planeamiento y Presupuesto; y,



16 JUN 2009

EN COPIA DEL: ORIGINAL



ERIC FERNÁNDEZ SANCHEZ  
 Director General  
 INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

De conformidad con lo establecido en la Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado; Decreto Legislativo N° 654, Código de Ejecución Penal; y el Decreto Supremo N° 009-2007-JUS, Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Nacional Penitenciario; en uso de las facultades conferidas en la Resolución Suprema N° 064-2009-JUS;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1°.- APROBAR**, el Manual de Organización y Funciones de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, cuyo texto forma parte adjunta de la presente Resolución, el cual entra en vigencia a partir de la fecha.

**ARTÍCULO 2°.- DISPONER**, la publicación de la presente resolución y del texto del Manual de Organización y Funciones de la Oficina Regional Sur Oriente - Cusco, en el Portal Institucional del Instituto Nacional Penitenciario ([www.inpe.gob.pe](http://www.inpe.gob.pe)) y en el Portal del Estado Peruano ([www.peru.gob.pe](http://www.peru.gob.pe)).






**ARTÍCULO 3°.- DECLARAR**, inaplicable los alcances de la Resolución Presidencial N° 045-2009-INPE/P de fecha 27 de enero de 2009, para la Oficina Regional Sur Oriente - Cusco, debiendo dicho órgano regirse por el presente Manual.

**ARTÍCULO 4°.- REMITIR**, copia del presente Manual de Organización y Funciones de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco, para su distribución entre el personal de dicha jurisdicción regional y velar por su cumplimiento; así como a las instancias correspondientes, para los fines de Ley.









**Regístrese, comuníquese y publíquese.**



## INDICE

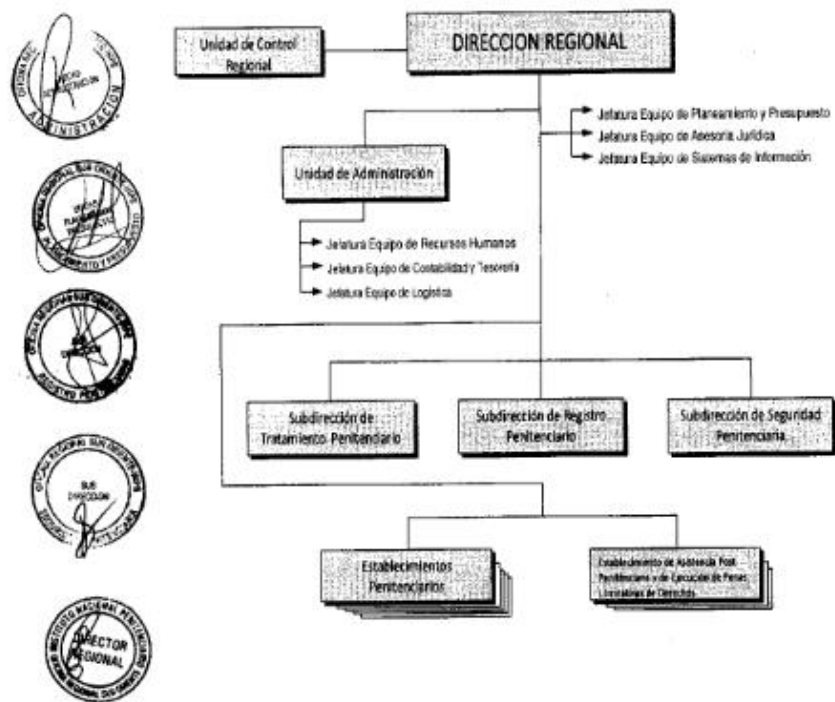
	Contenido	Página
	Introducción	004
<b>Título I</b>	Finalidad, Base Legal y Alcance	005
<b>Título II</b>	Denominación del Órgano, Objetivo, Estructura Orgánica, Organigrama Y Cuadro Orgánico de Cargos	006
<b>Título III</b>	Identificación del Cargo Orgánico, Funciones, Responsabilidades, Línea de Autoridad y Requisitos Mínimos del Cargo	009
 <b>Subtítulo I</b>	<b>Sede Regional - Sur Oriente Cusco</b>	010
<b>Capítulo I</b>	Dirección Regional	010
<b>Capítulo II</b>	Unidad de Control Regional	025
<b>Capítulo III</b>	Unidad de Administración	032
<b>Capítulo IV</b>	Subdirección de Tratamiento Penitenciario	065
<b>Capítulo V</b>	Subdirección de Registro Penitenciario	077
<b>Capítulo VI</b>	Subdirección de Seguridad Penitenciaria	085
 <b>Subtítulo II</b>	<b>Establecimiento Penitenciario de Cusco -Tipo "B"</b>	096
<b>Capítulo I</b>	Denominación, Objetivo, Estructura Orgánica, Organigrama y Cuadro Orgánico de Cargos	097
<b>Capítulo II</b>	Dirección	101
<b>Capítulo III</b>	Consejo Técnico de Penitenciario	105
<b>Capítulo IV</b>	Área de Administración	108
<b>Capítulo V</b>	División de Tratamiento Penitenciario	114
<b>Capítulo VI</b>	División de Registro Penitenciario	137
<b>Capítulo VII</b>	División de Seguridad Penitenciaria	141
 <b>Subtítulo III</b>	<b>Establecimiento Penitenciario de Puerto Maldonado -Tipo "C"</b>	157
<b>Capítulo I</b>	Denominación, Objetivo, Estructura Orgánica, Organigrama y Cuadro Orgánico de Cargos	158
<b>Capítulo II</b>	Dirección	161
<b>Capítulo III</b>	Consejo Técnico de Penitenciario	164
<b>Capítulo IV</b>	Área de Administración	168
<b>Capítulo V</b>	Departamento de Tratamiento Penitenciario	170
<b>Capítulo VI</b>	Departamento de Seguridad Penitenciaria	174
 <b>Subtítulo IV</b>	<b>Establecimiento Penitenciario de Abancay -Tipo "D"</b>	180
<b>Capítulo I</b>	Denominación, Objetivo, Estructura Orgánica, Organigrama y Cuadro Orgánico de Cargos	181
<b>Capítulo II</b>	Dirección	185
<b>Capítulo III</b>	Consejo Técnico de Penitenciario	191
<b>Capítulo IV</b>	Sección de Tratamiento Penitenciario	195
<b>Capítulo V</b>	Sección de Seguridad Penitenciaria	209
 <b>Subtítulo V</b>	<b>Establecimiento Penitenciario de Andahuaylas -Tipo "D"</b>	223
<b>Capítulo I</b>	Denominación, Objetivo, Estructura Orgánica, Organigrama y Cuadro Orgánico de Cargos	224
<b>Capítulo II</b>	Dirección	228
<b>Capítulo III</b>	Consejo Técnico de Penitenciario	233
<b>Capítulo IV</b>	Sección de Tratamiento Penitenciario	236
<b>Capítulo V</b>	Sección de Seguridad Penitenciaria	242



	Contenido	Página
	<b>Subtítulo VI Establecimiento Penitenciario de Mujeres Cusco -Tipo "D"</b>	254
	<b>Capítulo I</b> Denominación, Objetivo, Estructura Orgánica, Organigrama y Cuadro Orgánico de Cargos	255
	<b>Capítulo II</b> Dirección	259
	<b>Capítulo III</b> Consejo Técnico de Penitenciario	266
	<b>Capítulo IV</b> Sección de Tratamiento Penitenciario	270
	<b>Capítulo V</b> Sección de Seguridad Penitenciaria	283
	<b>Subtítulo VII Establecimiento Penitenciario de Quillabamba -Tipo "D"</b>	299
	<b>Capítulo I</b> Denominación, Objetivo, Estructura Orgánica, Organigrama y Cuadro Orgánico de Cargos	300
	<b>Capítulo II</b> Dirección	303
	<b>Capítulo III</b> Consejo Técnico de Penitenciario	305
	<b>Capítulo IV</b> Sección de Tratamiento Penitenciario	307
	<b>Capítulo V</b> Sección de Seguridad Penitenciaria	310
	<b>Subtítulo VIII Establecimiento Penitenciario de Sicuani -Tipo "D"</b>	312
	<b>Capítulo I</b> Denominación, Objetivo, Estructura Orgánica, Organigrama y Cuadro Orgánico de Cargos	313
	<b>Capítulo II</b> Dirección	316
	<b>Capítulo III</b> Sección de Tratamiento Penitenciario	318
	<b>Capítulo IV</b> Sección de Seguridad Penitenciaria	319
	<b>Subtítulo IX Establecimiento Penitenciario de Urco -Tipo "D"</b>	323
	<b>Capítulo I</b> Denominación, Objetivo, Estructura Orgánica, Organigrama y Cuadro Orgánico de Cargos	324
	<b>Capítulo II</b> Dirección	327
	<b>Capítulo III</b> Consejo Técnico de Penitenciario	330
	<b>Capítulo IV</b> Sección de Tratamiento Penitenciario	333
	<b>Capítulo V</b> Sección de Seguridad Penitenciaria	337
	<b>Subtítulo X Establecimiento Penitenciario de Chumbivilcas -Tipo "D"</b>	345
	<b>Capítulo I</b> Denominación, Objetivo, Estructura Orgánica, Organigrama y Cuadro Orgánico de Cargos	346
	<b>Capítulo II</b> Dirección	349
	<b>Capítulo III</b> Sección de Tratamiento Penitenciario	351
	<b>Capítulo IV</b> Sección de Seguridad Penitenciaria	353
	<b>Subtítulo XI Establecimiento Penitenciario de Cotabamba -Tipo "D"</b>	355
	<b>Capítulo I</b> Denominación, Objetivo, Estructura Orgánica, Organigrama y Cuadro Orgánico de Cargos	356
	<b>Capítulo II</b> Dirección	359
	<b>Capítulo III</b> Sección de Seguridad Penitenciaria	361
	<b>Subtítulo XII Establecimiento Penitenciario de Yauri -Tipo "D"</b>	363
	<b>Capítulo I</b> Denominación, Objetivo, Estructura Orgánica, Organigrama y Cuadro Orgánico de Cargos	364
	<b>Capítulo II</b> Dirección	367
	<b>Capítulo III</b> Sección de Seguridad Penitenciaria	369
	<b>Subtítulo XIII Establecimiento de Asistencia Post Penitenciaria y de Ejecución de Penas Limitativas de Derechos de Cusco</b>	372

## 2.4 Organigrama

### Organigrama estructural de la Oficina Regional Sur Oriente - Cusco



## 2.5 Cuadro Orgánico de Cargos



- Resolución de formalización de establecimientos de Medio Libre de la Oficina Regional Sur Oriente Cusco - INPE

Medio Libre

REPUBLICA DEL PERU

INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO  
DIRECCION DE MEDIO LIBRE

20 FEB. 2015

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Mrs. MARTA BEATRIZ ARALCO PADILLA  
Secretaria General (a)  
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

*Resolución de*  
**Consejo Nacional Penitenciario N° 070-2015-INPE/P-CNP**

Lima, 20 FEB 2015

Vistos, el Informe N° 039-2014-INPE/07 de fecha 04 de diciembre de 2014, de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y el Acta de fecha 13 de febrero de 2015, del Consejo Nacional Penitenciario; y,

**CONSIDERANDO:**

Que, los artículos 133° y 134° del Decreto Legislativo N° 654, Código de Ejecución Penal, establece que el Instituto Nacional Penitenciario es un organismo público descentralizado, rector del Sistema Penitenciario Nacional que integra el Sector Justicia, con autonomía normativa, económica, financiera y administrativa y pliego presupuestal propio; así como, dirige y controla técnica y administrativamente el Sistema Penitenciario Nacional, asegurando una adecuada política penitenciaria;

Que, mediante Informe N° 039-2014-INPE/07 de fecha 04 de diciembre de 2014, la Jefa de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto ha remitido el Informe N° 111-2014-INPE/07.03 de fecha 03 de diciembre de 2014, de la Unidad de Organización y Métodos, donde informa que, a nivel nacional, se ha efectuado el levantamiento de información de los Establecimientos Penitenciarios, Establecimientos Transitorios y Establecimientos de Asistencia Post Penitenciaria y de Ejecución de Penas Limitativas de Derecho (Medio Libre), con la finalidad de determinar la carga laboral de los cargos adscritos a la Ley N° 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria, en el marco de la aprobación de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y su Reglamento; indica que del levantamiento de información se han identificado que, en la actualidad, el Instituto Nacional Penitenciario tiene: (i) Setenta y ocho (78) Establecimientos Penitenciarios a nivel nacional, de los cuales sesenta y siete (67) se encuentra activos, cinco (05) están inactivos y seis (06) en construcción; (ii) Cuatro (04) Establecimientos Transitorios activos, los cuales se ubican en el departamento de Lima; (iii) sesenta y cinco (65) Establecimientos de Asistencia Post Penitenciaria y de Ejecución de Penas Limitativas de Derecho (Medio Libre), de los cuales treinta y siete (37) se encuentran en funcionamiento y veintiocho (28) están inactivos al haberse cerrado por limitado número de población atendida, falta de seguridad de los locales, infraestructura inadecuada, entre otros; por lo que, se requiere la adecuación de los documentos de gestión, que rigen el accionar de la entidad. Proponiendo que a través de un único acto administrativo se formalice el funcionamiento de los establecimientos que se encuentran activos, como el cierre definitivo de los establecimientos que se encuentran inactivos;

Que, al respecto, mediante Resolución Suprema N° 101-2007-JUS de fecha 19 de mayo de 2007, se estableció la denominación de los Establecimientos Penitenciarios de la República en función a su ubicación geográfica, así como actualizó la relación de los mismos;

Que, dada la sobrepoblación de los establecimientos penitenciarios, se hizo necesario continuar con la política de mejoramiento de la infraestructura penitenciaria, ampliando, remodelando o construyendo nuevos establecimientos que tengan una mayor capacidad de albergue. Implicando ello que, a su vez, se tenga que cerrar aquellos



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

20 FEB 2015

MAY. MARTA BEATRIZ GARCIA RIGALLA  
Secretaria General (a)  
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

establecimientos cuya infraestructura resultaba insuficiente o inadecuada para brindar los servicios de asistencia penitenciaria, educativa, de salud o trabajo vinculados con el tratamiento penitenciario que se les brinda a los internos y en óptimas condiciones de seguridad, necesarias para salvaguardar la integridad de los internos y de los servidores que laboran en dichos recintos;



Que, en el marco de lo señalado en los considerandos precedentes, el Consejo Nacional Penitenciario, mediante Acta de fecha 13 de febrero de 2015, ha acordado formalizar la apertura de los nuevos Establecimientos Penitenciarios, Establecimientos Transitorios y Establecimientos de Asistencia Post Penitenciaria y de Ejecución de Penas Limitativas de Derecho (Medio Libre), y actualizar la relación de los mismos, los cuales se encontrarán bajo la competencia de las Oficinas Regionales. Asimismo, clausurar los Establecimientos Penitenciarios y Establecimientos de Asistencia Post Penitenciaria y de Ejecución de Penas Limitativas de Derecho, que a la fecha se encuentran con cierre temporal o inactivo;



Que, la Cuarta Disposición Complementaria Final del Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Nacional Penitenciario, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2007-JUS, establece que "La apertura, clausura, cierre temporal y cambio de denominación de los establecimientos penitenciarios se efectuará mediante Resolución del Titular del Pliego, por acuerdo del Consejo Nacional Penitenciario";



Contando con las visaciones de los miembros del Consejo Nacional Penitenciario, de la Secretaría General, Oficina de Planeamiento y Presupuesto, Oficina de Asesoría Jurídica, Dirección de Seguridad Penitenciaria, Dirección de Tratamiento Penitenciario y Dirección de Medio Libre; y,



De conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 654, Código de Ejecución Penal y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 015-2003-JUS, Decreto Supremo N° 009-2007-JUS, Reglamento de Organización y Funciones del INPE; Resolución Suprema N° 170-2011-JUS, Resolución Suprema N° 149-2014-JUS, y en uso de las facultades conferidas en el tercer párrafo del artículo 7° del Decreto Supremo N° 009-2007-JUS;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1°.- FORMALIZAR**, la apertura de los nuevos Establecimientos Penitenciarios, Establecimientos Transitorios y Establecimientos de Asistencia Post Penitenciaria y de Ejecución de Penas Limitativas de Derecho (Medio Libre), y actualizar la relación de dichos establecimientos, de la siguiente manera:

ESTABLECIMIENTOS PENITENCIARIOS				
Nº	OFICINA REGIONAL	DENOMINACIÓN	UBICACIÓN	
			DEPARTAMENTO	PROVINCIA
1	O. R. NORTE CHICLAYO	EP. DE TUMBES	Tumbes	Tumbes
2	O. R. NORTE CHICLAYO	EP. DE PIURA	Piura	Piura
3	O. R. NORTE CHICLAYO	EP. DE HUANCABAMBA		Huancabamba
4	O. R. NORTE CHICLAYO	EP. DE SULLANA	Piura	Sullana
5	O. R. NORTE CHICLAYO	EP. DE CHICLAYO	Lambayeque	Chiclayo
6	O. R. NORTE CHICLAYO	EP. TRUJILLO	La Libertad	Trujillo
7	O. R. NORTE CHICLAYO	EP. DE MUJERES DE TRUJILLO		Trujillo





20 FEB. 2015



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL  
 May. MARTA SEATIBZ ÁRAUJO PADILLA  
 Secretaria General (a)  
 INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

*Resolución de*  
*Consejo Nacional Penitenciario N° 070-2015-INPEP-CNP*

8	O. R. NORTE CHICLAYO	EP. DE CAJAMARCA	Cajamarca	Cajamarca
9	O. R. NORTE CHICLAYO	EP. DE CHOTA		Chota
10	O. R. NORTE CHICLAYO	EP. DE JAÉN		Jaén
11	O. R. NORTE CHICLAYO	EP. DE SAN IGNACIO		San Ignacio
12	O. R. LIMA	EP. DE HUARAZ	Ancash	Huaraz
13	O. R. LIMA	EP. DE CHIMBOTE		Santa
14	O. R. LIMA	EP. DEL CALLAO	Callao	Callao
15	O. R. LIMA	EP. DE CHORRILLOS	Lima	Lima
16	O. R. LIMA	EP. DE ANEXO CHORRILLOS		Lima
17	O. R. LIMA	EP. DE LURIGANCHO		Lima
18	O. R. LIMA	EP. DE MIGUEL CASTRO CASTRO		Lima
19	O. R. LIMA	EP. DE VIRGEN DE FATIMA		Lima
20	O. R. LIMA	EP. DE ANCON		Lima
21	O. R. LIMA	EP. DE BARBADILLO		Lima
22	O. R. LIMA	EP. DE ANCON II		Lima
23	O. R. LIMA	EP. VIRGEN DE LA MERCED		Lima
24	O. R. LIMA	EP. DE HUACHO	Huara	Lima
25	O. R. LIMA	EP. DE CAÑETE	Cañete	Huaura
26	O. R. LIMA	EP. DE HUARAL	Huara	Cañete
27	O. R. LIMA	EP. DE ICA	Ica	Ica
28	O. R. LIMA	E.P. CHINCHA	Ica	Chincha



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Mag. MARTA BEATRIZ ARALUCO PADILLA  
Subdirectora General (a)  
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

20 FEB. 2015

29	O. R. SUR AREQUIPA	EP. DE AREQUIPA	Arequipa	Arequipa
30	O. R. SUR AREQUIPA	EP. DE MUJERES AREQUIPA		Arequipa
31	O. R. SUR AREQUIPA	EP. DE CAMANA		Camana
32	O. R. SUR AREQUIPA	EP. DE MOQUEGUA	Moquegua	Mrcal. Nieto
33	O. R. SUR AREQUIPA	EP. DE TACNA	Tacna	Tacna
34	O. R. SUR AREQUIPA	EP. DE MUJERES TACNA		
35	O. R. CENTRO HUANCAYO	EP. HUANCAYO	Junín	Chupaca
36	O. R. CENTRO HUANCAYO	EP. DE JAUJA MUJERES		Chanchamayo
37	O. R. CENTRO HUANCAYO	EP. DE CHANCHAMAYO		Jauja
38	O. R. CENTRO HUANCAYO	EP. DE SATIPO		Satipo
39	O. R. CENTRO HUANCAYO	EP. DE TARMA		Tarma
40	O. R. CENTRO HUANCAYO	EP. DE OROYA		Oroya
41	O. R. CENTRO HUANCAYO	EP. DE HUANCABELICA	Huancavelica	Huancavelica
42	O. R. CENTRO HUANCAYO	EP. DE AYACUCHO	Ayacucho	Huamanga
43	O. R. CENTRO HUANCAYO	EP. DE HUANTA		Huanta
44	O. R. CENTRO HUANCAYO	EP. MUJERES DE CONCEPCIÓN	Junín	Concepción
45	O. R. NOR ORIENTE SAN MARTIN	EP. DE MOYOBAMBA	San Martín	Moyobamba
46	O. R. NOR ORIENTE SAN MARTIN	EP. DE JUANJUÍ		Mcal. Cáceres
47	O. R. NOR ORIENTE SAN MARTIN	EP. DE TARAPOTO		San Martín
48	O. R. NOR ORIENTE SAN MARTIN	EP. DE SANANGUILLO		San Martín
49	O. R. NOR ORIENTE SAN MARTIN	EP. DE IQUITOS	Loreto	Maynas
50	O. R. NOR ORIENTE SAN MARTIN	EP. MUJERES DE IQUITOS		Maynas
51	O. R. NOR ORIENTE SAN MARTIN	EP. DE YURIMAGUAS		Alto Amazonas
52	O. R. NOR ORIENTE SAN MARTIN	EP. DE CHACHAPOYAS	Amazonas	Chachapoyas
53	O. R. NOR ORIENTE SAN MARTIN	EP. DE BAGUA GRANDE		Utcubamba



20 FEB. 2015



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL  
Mig. MARTA BEATRIZ ARAUJO PADILLA  
Subdirectora General (a)  
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

*Resolución de*  
*Consejo Nacional Penitenciario N° 070-2015-INPEP-CNP*

54	O. R. NOR ORIENTE SAN MARTIN	EP. DE ABANCAY	Apurímac	Abancay
55	O. R. NOR ORIENTE SAN MARTIN	EP. DE ANDAHUAYLAS		Andahuaylas
56	O. R. NOR ORIENTE SAN MARTIN	EP. CUSCO	Cusco	Cusco
57	O. R. NOR ORIENTE SAN MARTIN	EP. DE MUJERES CUSCO		Cusco
58	O. R. NOR ORIENTE SAN MARTIN	EP. DE SÍCUANI		Canchis
59	O. R. NOR ORIENTE SAN MARTIN	EP. DE QUILLABAMBA		La Convención
60	O. R. NOR ORIENTE SAN MARTIN	EP. DE PUERTO MALDONADO	Madre de Dios	Tambopata
61	O. R. ORIENTE HUÁNUCO	EP. DE HUÁNUCO	Huánuco	Huánuco
62	O. R. ORIENTE HUÁNUCO	EP. DE CERRO DE PASCO	Cerro de Pasco	Cerro de Pasco
63	O. R. ORIENTE HUÁNUCO	EP. DE PUCALLPA	Ucayali	Cnel. Portillo
64	O. R. ALTIPLANO PUNO	EP. DE PUNO	Puno	Puno
65	O. R. ALTIPLANO PUNO	EP. DE LAMPA		Lampa
66	O. R. ALTIPLANO PUNO	EP. DE JULIACA		Juliaca
67	O. R. ALTIPLANO PUNO	EP. DE CHALLAPALCA	Tacna	Tacna

ESTABLECIMIENTOS DE ASISTENCIA POST PENITENCIARIA Y DE EJECUCIÓN DE PENAS LIMITATIVAS DE DERECHO – EAPPyEPLD				
Nº	OFICINA REGIONAL	EAPPyEPLD	UBICACIÓN	
			DEPARTAMENTO	PROVINCIA
1	O. R. CHICLAYO	EAPPyEPLD. TUMBES	Tumbes	Tumbes
2	O. R. CHICLAYO	EAPPyEPLD. PIURA	Piura	Piura
3	O. R. CHICLAYO	EAPPyEPLD. SULLANA		Sullana
4	O. R. CHICLAYO	EAPPyEPLD. CAJAMARCA	Cajamarca	Cajamarca
5	O. R. CHICLAYO	EAPPyEPLD. CHOTA		Chota
6	O. R. CHICLAYO	EAPPyEPLD. JAÉN		Jaén

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL  
 20 FEB. 2015  
 MAG. MARTA BEATRIZ ARAUCO PADILLA  
 SECRETARÍA GENERAL (S.G.)  
 CONSEJO NACIONAL PENITENCIARIO

21	O. R. CUSCO	EAPPyEPLD. PAUCARTAMBO	DESACTIVADO
22	O. R. CUSCO	EAPPyEPLD. SICUANI	DESACTIVADO
23	O. R. CUSCO	EAPPyEPLD. TAMBORAMBA	DESACTIVADO
24	O. R. SAN MARTIN	EAPPyEPLD. YURIMAGUAS	DESACTIVADO
25	O. R. SAN MARTIN	EAPPyEPLD. JUANJUI	DESACTIVADO
26	O. R. PUNO	EAPPyEPLD. AZANGARO	DESACTIVADO
27	O. R. PUNO	EAPPyEPLD. HUANCANE	DESACTIVADO
28	O. R. PUNO	EAPPyEPLD. MACUSANI	DESACTIVADO

**ARTÍCULO 3°.- PRECISAR**, que la Administración, Tratamiento y Seguridad de los establecimientos detallados en el artículo 1° de la presente Resolución, estarán bajo la competencia de las Oficinas Regionales del Instituto Nacional Penitenciario.

**ARTÍCULO 4°.- Dejar sin efecto**, las disposiciones que se opongan a la presente Resolución.

**ARTÍCULO 5°.- DISTRIBUIR**, copia de la presente Resolución a las Oficinas Regionales, Dirección de Seguridad Penitenciaria, Dirección de Tratamiento Penitenciario, Dirección de Medio Libre y a las instancias pertinentes para los fines consiguientes.

Regístrese y comuníquese.

  
 JUNIO CÉSAR MAGAN ZAVALLLOS  
 PRESIDENTE (S.P.)  
 CONSEJO NACIONAL PENITENCIARIO







