

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

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**



**TESIS**

**LA AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO Y LA GESTIÓN DE DESEMPEÑO EN EL  
ÁREA DE TESORERÍA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OCONGATE -  
PROVINCIA DE QUISPICANCHIS – REGIÓN CUSCO - PERÍODO 2021**

**Presentada por:**

Bach. Lisbeth Condori Yucra

Bach. Elizabeth Mamani Tecse

Para optar al título de Contador Público.

**Asesor:**

Mgt. Clever Abelardo Montalvo

Loaiza.

**CUSCO-PERÚ**

**2023**

# INFORME DE ORIGINALIDAD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-303-2020-UNSAAC)

El que suscribe, **Asesor** del trabajo de investigación/tesis titulada: La auditoría de cumplimiento y la Gestión de desempeño en el Área de tesorería de la municipalidad distrital de Ocongate - Provincia de Wuispicanchis - Región cusco - periodo 2021 presentado por: Lisbeth Condori yuca con DNI Nro.: 47500576 presentado por: Elizabeth Mamani Tecse con DNI Nro.: 73975735 para optar el título profesional/grado académico de Contador Público

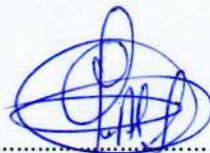
Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 2 veces, mediante el Software Antiplagio, conforme al Art. 6° del **Reglamento para Uso de Sistema Antiplagio de la UNSAAC** y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 7.....%.

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 se considera plagio.	X
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las correcciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y **adjunto** la primera página del reporte del Sistema Antiplagio.

Cusco, 20 de noviembre de 2023



Firma

Post firma Clever Abelardo Montalvo Loaiza

Nro. de DNI 23849535

ORCID del Asesor 0000-0002-0275-0695

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio: oid:27259:286089457

NOMBRE DEL TRABAJO

**TESIS FINAL ELIZABET Y LISBET 07-11-23 FINAL Para entregar.docx**

AUTOR

**Elizabeth Y Lisbeth**

RECuento DE PALABRAS

**30381 Words**

RECuento DE CARACTERES

**168334 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**127 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**1.0MB**

FECHA DE ENTREGA

**Nov 13, 2023 6:24 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Nov 13, 2023 6:27 PM GMT-5****● 7% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base

- 6% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 2% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

**● Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 25 palabras)

## DEDICATORIA

A Dios

Por habernos permitido llegar hasta este punto y guiarnos en cada paso de nuestra vida, sobre todo por la salud que nos brindó para lograr nuestros objetivos y metas trazadas.

A nuestros familiares

A nuestros padres y hermanos(as) por su amor, trabajo y sacrificio al brindarnos su apoyo incondicional en este proyecto tan importante para nosotras y por esa motivación constante para poder culminar este trabajo tan ansiado.

A todas las personas que nos han apoyado y que han hecho que este trabajo se realice con éxito y en especial a aquellos docentes que nos compartieron sus conocimientos y enseñanzas.

Gracias.

**Elizabeth y Lisbeth**

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por darnos salud y sabiduría en nuestras metas y proyectos anhelados en nuestras vidas.

A nuestras familias por la comprensión y paciencia que tuvieron en nuestra formación profesional.

Agradecemos a nuestros docentes por haber compartido sus conocimientos a lo largo de nuestra vida universitaria.

A nuestro asesor el Mgt. Clever Abelardo Montalvo Loaiza, por brindarnos sus conocimientos, experiencias, consejos y motivación para la culminación del presente trabajo de investigación.

Gracias.

**Elizabeth y Lisbeth**

## INTRODUCCIÓN

Mediante el desarrollo del trabajo de investigación intitulado “LA AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO Y LA GESTIÓN DE DESEMPEÑO EN EL ÁREA DE TESORERÍA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OCONGATE - PROVINCIA DE QUISPICANCHIS – REGIÓN CUSCO - PERÍODO 2021”, se pretendió resaltar la importancia significativa que tiene la auditoría de cumplimiento en el sistema de gestión particularmente en la gestión de desempeño en todas las unidades operativas de una entidad del Estado como es el caso de la municipalidad distrital de Ocongate, en cuanto al área de tesorería.

La auditoría de cumplimiento juega un papel importante para mantener a las legislaturas bien informadas sobre las acciones del gobierno y el resultado de sus propias decisiones. La legislatura necesita información confiable e independiente sobre los resultados y efectos de los programas y decisiones. La auditoría de cumplimiento representa una fuente única de información, ya que no representa a activistas políticos o instituciones.

La auditoría de cumplimiento proporciona incentivos para el aprendizaje y el cambio en el sector gobierno, al proporcionar nueva información y llamar la atención sobre diversos desafíos. También aborda los problemas que están más allá del mandato del auditor al incluir el tema en la agenda política.

La auditoría de cumplimiento es importante y de gran beneficio que sirve para mejorar la gestión de recursos de las entidades públicas, ya que el examen del profesional acerca de la eficiencia, eficacia, calidad y economía del servicio brindado tiene como fin proporcionar recomendaciones para mejorar las áreas críticas, procesos e inclusive el mismo sistema de control interno con el objeto de ser implementadas por el gestor de la entidad pública en el plan de acción.

Con el fin de conseguir este objetivo, el presente trabajo se ha estructurado en 5 capítulos además de los apéndices y la bibliografía, de la siguiente manera:

**Capítulo I.-** Se presenta el planteamiento del problema, capítulo que comprende, el análisis de la situación problemática, la formulación de los problemas, la justificación de la

investigación y expone la importancia de la investigación, por último, determina los objetivos generales y específicos.

**Capítulo II.-** Se presenta el marco teórico conceptual, que contiene, los antecedentes de la Investigación, de índole internacional y nacional, las bases teóricas, donde se describe diferentes conceptos involucrados en las variables independiente y dependiente que forman parte del problema de investigación, información acerca del objeto de estudio, el marco conceptual, donde se detallan los diferentes conceptos relacionados al tema de investigación que constituyen los indicadores de las dimensiones consideradas en el trabajo de investigación.

**Capítulo III.-** Que contiene la determinación de las hipótesis y variables, en donde se plasma la hipótesis tanto general y específicas, la identificación y la operacionalización de las variables independiente y dependiente a través de sus correspondientes dimensiones e indicadores.

**Capítulo IV.-** Nos muestra la metodología de la investigación, que abarca todo el sistema metodológico usado, que contiene tipo, nivel y diseño de investigación, aquí también se describe la unidad de análisis, como también la determinación de la población y la muestra, y se detalla la técnica de recolección de datos utilizada en el trabajo de campo y el análisis e interpretación de la información recabada.

**Capítulo V.-** Presenta los Resultados y Discusión, que contiene el análisis, interpretación y discusión de resultados, de toda la información recogida y analizada en el capítulo anterior, la prueba de análisis y por último la contrastación de los resultados con la hipótesis, y la descripción de los resultados obtenidos.

Finalmente, en el presente trabajo de investigación se presentan las conclusiones y las recomendaciones a las que se llegaron una vez culminada la investigación, la bibliografía, donde se detalla todos los libros, textos, revistas, páginas web y demás fuentes consultadas en el desarrollo de la investigación. Para concluir se acompaña la investigación, con los anexos, donde se evidencian los documentos relevantes relacionados al tema de investigación.



## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
INTRODUCCIÓN .....	iv
ÍNDICE .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xi
RESUMEN .....	xiii
ABSTRACT .....	xiv
<b>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>1</b>
1.1. Situación Problemática .....	1
1.2. Formulación del Problema .....	4
1.2.1. Problema General .....	4
1.2.2. Problemas Específicos.....	5
1.3. Justificación de la Investigación.....	5
1.3.1. Justificación teórica.....	5
1.3.2. Justificación práctica.....	5
1.3.3. Justificación metodológica.....	6
1.4. Objetivos de la Investigación .....	6
1.4.1. Objetivo General .....	6
1.4.2. Objetivos Específicos .....	6
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....</b>	<b>7</b>
2.1 Antecedentes de la Investigación .....	7
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	7
2.1.2. Antecedentes Nacionales .....	9
2.1.3. Antecedentes Locales .....	11
2.2. Bases Teóricas .....	12
2.2.1. Definición, Alcance y Objetivos de la Auditoría de Cumplimiento. ....	12
2.2.2. Normas de Auditoría. ....	13
2.2.3. Actividades y Responsabilidades en el Proceso de la Auditoría de Cumplimiento. .....	17



2.2.4. Definición, Competencias y Objetivos de la Gestión de Desempeño.....	27
2.2.5 Gestión de Desempeño en la Administración Pública. ....	30
2.2.6 Indicadores de Gestión de Desempeño en Entidades Públicas.....	36
2.2.7. Diseño de un Sistema de Medición de Desempeño para Evaluar la Gestión Municipal.....	39
2.3. Marco Conceptual.....	56
2.3.1. Auditoría de Cumplimiento .....	56
2.3.2. Gestión de Desempeño .....	56
2.3.3. Área de Tesorería .....	56
2.3.4. Municipalidad .....	56
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	57
3.1. Hipótesis.....	57
3.1.1. Hipótesis General: .....	57
3.1.2. Hipótesis Específicas: .....	57
3.2. Identificación de Variables .....	57
3.3. Operacionalización de Variables .....	58
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA .....	61
4.1. Ámbito de Estudio: Localización Política y Geográfica .....	61
4.2. Tipo y Nivel de Investigación .....	61
4.3. Unidad de Análisis .....	62
4.4. Población de Estudio .....	62
4.5. Tamaño de la Muestra .....	63
4.6. Técnicas de Selección de la Muestra .....	63
4.7. Técnicas de Recolección de Información.....	63
4.8. Técnicas de Análisis e Interpretación de la Información.....	63
CAPÍTULO V: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS Y RESULTADOS .....	65
5.1. Resultados de las Encuestas .....	65
5.2. Contrastación de Resultados con las Hipótesis .....	86
5.3. Discusión de resultados .....	91
CONCLUSIONES .....	97

RECOMENDACIONES.....	98
BIBLIOGRAFÍA.....	100
ANEXOS .....	104

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 ¿Tiene usted tiene conocimiento acerca de la auditoría de cumplimiento? .....	65
Tabla 2 ¿Conoce usted los alcances y objetivos de la auditoría de cumplimiento? .....	66
Tabla 3 ¿Existe en la municipalidad donde labora un área o una comisión de auditoría? ....	67
Tabla 4 ¿Se realizan acciones de auditoría de cumplimiento en la municipalidad donde usted labora? .....	68
Tabla 5 ¿Considera usted que las técnicas y procedimientos de la auditoría de cumplimiento inciden en la evaluación de la gestión de desempeño en el área de tesorería de la municipalidad donde labora?.....	69
Tabla 6 ¿En la unidad donde labora actualmente, en caso de implementarse auditorías de cumplimiento, se aplican las recomendaciones emitidas en el informe de auditoría de cumplimiento?.....	70
Tabla 7 ¿Se aplican las Normas de INTOSAI durante el proceso de la ejecución de auditorías de cumplimiento en la entidad donde usted labora? .....	71
Tabla 8 ¿Existe documentación y registro en el sistema de información de la municipalidad donde labora que sustente la evaluación de la auditoría de cumplimiento?.....	72
Tabla 9 ¿El área de auditoría de la entidad donde labora asume las responsabilidades propias de su área para la ejecución de auditorías de cumplimiento? .....	73
Tabla 10 ¿Las autoridades y funcionarios de la municipalidad donde labora tienen conocimiento respecto de sus derechos y obligaciones en cuanto a la ejecución de la auditoría de cumplimiento?.....	74
Tabla 11 ¿Tiene usted conocimiento acerca de la gestión de desempeño? .....	75
Tabla 12 ¿Conoce usted sobre los roles que deben desempeñar las autoridades y funcionarios que intervienen en la gestión de desempeño?.....	76
Tabla 13 ¿La municipalidad donde usted labora desarrolló sus actividades en cumplimiento del Marco Normativo de la Administración Pública?.....	77
Tabla 14 ¿En las diferentes áreas de la municipalidad donde labora se aplicó el sistema administrativo de recursos humanos?.....	78
Tabla 15 ¿La municipalidad donde usted labora contó con indicadores de gestión de desempeño? .....	79
Tabla 16 ¿Considera usted importante el hecho de medir los indicadores de evaluación de desempeño? .....	80
Tabla 17 ¿La gestión municipal a través del área correspondiente realizó el análisis o diagnóstico organizacional? .....	81

Tabla 18 ¿En el área de tesorería de la municipalidad donde labora, se cumplieron los procedimientos de control de ejecución de ingresos y gastos de acuerdo a las normas generales de tesorería? .....	82
Tabla 19 ¿El área de tesorería de la municipalidad donde usted labora, contó con indicadores de medición de desempeño? .....	83
Tabla 20 ¿Considera usted que la auditoría de cumplimiento incidió directamente en la gestión de desempeño en el área de tesorería de la municipalidad donde labora? .....	84
Tabla 21 ¿Considera usted que existió una relación entre el informe de auditoría de cumplimiento y la gestión documentos de movimientos de fondos en el área de tesorería de la municipalidad donde labora? .....	85
Tabla 22 Prueba de normalidad .....	86
Tabla 23 Correlación de la hipótesis general .....	87
Tabla 24 Correlación de la hipótesis específica 1 .....	88
Tabla 25 Correlación de la hipótesis específica 2 .....	89
Tabla 26 Correlación de la hipótesis específica 3 .....	90

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿Tiene usted tiene conocimiento acerca de la auditoría de cumplimiento? .....	65
Figura 2 ¿Conoce usted los alcances y objetivos de la auditoría de cumplimiento?.....	66
Figura 3 ¿Existe en la municipalidad donde labora un área o una comisión de auditoría? ..	67
Figura 4 ¿Se realizan acciones de auditoría de cumplimiento en la municipalidad donde usted labora? .....	68
Figura 5 ¿Considera usted que las técnicas y procedimientos de la auditoría de cumplimiento inciden en la evaluación de la gestión de desempeño en el área de tesorería de la municipalidad donde labora?.....	69
Figura 6 ¿En la unidad donde labora actualmente, en caso de implementarse auditorías de cumplimiento, se aplican las recomendaciones emitidas en el informe de auditoría de cumplimiento? .....	70
Figura 7 ¿Se aplican las Normas de INTOSAI durante el proceso de la ejecución de auditorías de cumplimiento en la entidad donde usted labora? .....	71
Figura 8 ¿Existe documentación y registro en el sistema de información de la municipalidad donde labora que sustente la evaluación de la auditoría de cumplimiento?.....	72
Figura 9 ¿El área de auditoría de la entidad donde labora asume las responsabilidades propias de su área para la ejecución de auditorías de cumplimiento? .....	73
Figura 10 ¿Las autoridades y funcionarios de la municipalidad donde labora tienen conocimiento respecto de sus derechos y obligaciones en cuanto a la ejecución de la auditoría de cumplimiento?.....	74
Figura 11 ¿Tiene usted conocimiento acerca de la gestión de desempeño? .....	75
Figura 12 ¿Conoce usted sobre los roles que deben desempeñar las autoridades y funcionarios que intervienen en la gestión de desempeño?.....	76
Figura 13 ¿La municipalidad donde usted labora desarrolló sus actividades en cumplimiento del Marco Normativo de la Administración Pública?.....	77
Figura 14 ¿En las diferentes áreas de la municipalidad donde labora se aplicó el sistema administrativo de recursos humanos?.....	78
Figura 15 ¿La municipalidad donde usted labora contó con indicadores de gestión de desempeño? .....	79
Figura 16 ¿Considera usted importante el hecho de medir los indicadores de evaluación de desempeño? .....	80
Figura 17 ¿La gestión municipal a través del área correspondiente realizó el análisis o diagnóstico organizacional? .....	81

Figura 18 ¿En el área de tesorería de la municipalidad donde labora, se cumplieron los procedimientos de control de ejecución de ingresos y gastos de acuerdo a las normas generales de tesorería? .....	82
Figura 19 ¿El área de tesorería de la municipalidad donde usted labora, contó con indicadores de medición de desempeño? .....	83
Figura 20 ¿Considera usted que la auditoría de cumplimiento incidió directamente en la gestión de desempeño en el área de tesorería de la municipalidad donde labora? .....	84
Figura 21 ¿Considera usted que existió una relación entre el informe de auditoría de cumplimiento y la gestión documentos de movimientos de fondos en el área de tesorería de la municipalidad donde labora? .....	85

## RESUMEN

El siguiente trabajo tuvo como objetivo analizar cuál es la relación que existe entre la auditoría de cumplimiento y la gestión de desempeño en el área de tesorería de la municipalidad distrital de Ocongate, provincia de Quispicanchis de la región Cusco, período 2021. El problema general se basó en analizar “¿Cuál es la relación que existe entre la auditoría de cumplimiento y la gestión de desempeño en el área de tesorería de la municipalidad distrital de Ocongate?”, la hipótesis general se planteó como “Existe una relación directa entre la auditoría de cumplimiento y la gestión de desempeño en el área de tesorería de la municipalidad distrital de Ocongate”. La metodología aplicada fue aplicada, de nivel descriptivo correlacional, de método descriptivo, inductivo y deductivo, el diseño se basó en un trabajo no experimental; en cuanto la población se conformó de 5 regidores y 60 funcionarios y trabajadores administrativos de diferentes áreas de la municipalidad de Ocongate, la muestra fue de 7 trabajadores del área de tesorería que constituye la totalidad del cargo de esta área, se usó la técnica de la encuesta y el cuestionario fue el instrumento usado. En los hallazgos obtenidos los datos descriptivos indicaron en cuanto al conocimiento de los objetivos de la auditoría de cumplimiento, el 85.71 % manifestaron que sí tienen conocimiento y el 14.29 % indicaron que no lo tienen; la mayoría de estos sí conoce de los objetivos, en razón a la gestión de desempeño, el 85.71 % de los encuestados manifestaron si tienen conocimiento acerca de la gestión de desempeño, mientras el 14.29 % manifestaron que no tienen conocimiento acerca de la gestión de desempeño. Desde el punto inferencial, a través de la prueba de Rho de Spearman, la significancia fue de 0,041 y una relación de 0,593. A partir de este se logró concluir que existe una relación directa entre la auditoría de cumplimiento y la gestión de desempeño en el área de tesorería de la municipalidad distrital de Ocongate. Se da a conocer que hay una relación positiva moderada entre los constructos.

**Palabras clave:** Auditoría de cumplimiento, diagnostico organizacional, Gestión de desempeño, Normas de Auditoría.



## ABSTRACT

The following work was aimed at analyzing the relationship between compliance auditing and performance management in the treasury area of the district municipality of Ocongate, province of Quispicanchis, Cusco region, period 2021. The general problem was based on analyzing "What is the relationship between compliance auditing and performance management in the treasury area of the district municipality of Ocongate?", the general hypothesis was stated as "There is a direct relationship between compliance auditing and performance management in the treasury area of the district municipality of Ocongate". The methodology applied was descriptive correlational, descriptive, inductive and deductive, the design was based on a non-experimental work; the population consisted of 5 councilors and 60 officials and administrative workers from different areas of the municipality of Ocongate, the sample consisted of 7 workers in the treasury area that constitutes the entire position of this area, the survey technique was used and the questionnaire was the instrument used. In the findings obtained, the descriptive data indicated that 85.71 % of the respondents stated that they were aware of the objectives of the compliance audit, while 14.29 % stated that they were not; most of them were aware of the objectives; in relation to performance management, 85.71 % of the respondents stated that they were aware of performance management, while 14.29 % stated that they were not aware of performance management. From the inferential point of view, through Spearman's Rho test, the significance was 0.041 and a relationship of 0.593. From this it was possible to conclude that there is a direct relationship between compliance auditing and performance management in the treasury area of the district municipality of Ocongate. It was found that there is a moderate positive relationship between the constructs.

**Key words:** Compliance Audit, Performance Management, Auditing Standards, Organizational Diagnostics.

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

### **1.1. Situación Problemática**

Antes de comenzar a dar a conocer la problemática, se da a conocer la conceptualización de las variables, sustentada con autores. En cuanto la auditoría de cumplimiento, de acuerdo a la Contraloría (2021), este es un análisis minucioso, técnico y profesional de las operaciones, procesos y actividades financieras, presupuestarias y administrativas que tiene por objeto determinar el grado en que las entidades comprendidas en el Sistema han cumplido las leyes pertinentes, las políticas internas y los requisitos contractuales establecidos en el desempeño de sus funciones. En razón a la gestión de desempeño, Browning (2009), indica que es la práctica de evaluar metódica y rutinariamente la eficacia de un empleado con respecto a los requisitos del trabajo, se conoce como evaluación del rendimiento.

Se da a conocer la problemática en América Latina y el Caribe, la mayoría de los habitantes no perciben los progresos y sienten desconfianza hacia sus gobiernos. Los escándalos de corrupción, que afectaron a casi todos los países del continente en los últimos años, han contribuido a fortalecer esta creciente brecha entre la población y sus gobiernos. Un dato preocupante es que el 75% de los latinoamericanos percibe que sus países están siendo dirigidos por unos pocos grupos poderosos que buscan su propio beneficio, muchos de estos casos están vinculados a una mala gestión de desempeño de los trabajadores internos de las distintas entidades (OCDE, 2019).

En un estudio llevado a cabo en Colombia sobre el Modelo de Evaluación del Desempeño Basado en Competencias de trabajadores municipales de distintas áreas, se señala que, mediante una evaluación adecuada del rendimiento del personal, es factible detectar tanto áreas de mejora como fortalezas en el desempeño del personal. Esto permite determinar la calidad de los subordinados, evaluar el nivel de cumplimiento de las responsabilidades administrativas, identificar la eficacia y eficiencia en el desempeño de las tareas, establecer los criterios para un programa de selección, definir las funciones de un

cargo específico, establecer una base lógica para recompensar el buen rendimiento y determinar las necesidades de capacitación (Marín & Delgado, 2020).

En Perú, la gravedad de los casos de corrupción de los últimos años ha implicado a la clase política, empresarial y al sistema judicial. Sin embargo, también se observa corrupción en diversas regiones y municipios del país, lo que pone en serio peligro la estabilidad del gobierno, la prestación de servicios esenciales y, en última instancia, los derechos de los ciudadanos. Las municipalidades no han escapado de esta problemática. La existencia de cientos de alcaldes que están siendo procesados y sancionados, así como municipalidades en situaciones financieras precarias o con numerosos conflictos legales y proyectos detenidos, es una clara muestra de ello (Vega & Elías, 2020).

A nivel nacional, en cuanto la gestión de desempeño, los trabajadores en nuestro país se ven impactada por el estrés experimentado por los trabajadores, las dificultades familiares que enfrentan en sus hogares y la reticencia de los superiores para asignar responsabilidades. Asimismo, se ve influenciada por la falta de conexión con la organización que representan, y muchos proyectos significativos se ven frustrados debido a la incapacidad para colaborar de manera efectiva en equipo. Este problema afecta al 70% de las empresas en el país, tanto del sector privado como del sector público. No obstante, son pocas las compañías que implementan medidas para abordar esta situación (Marín & Delgado, 2020).

A nivel local, la unidad de análisis estará determinada por la Municipalidad Distrital de Ocongate de la provincia de Quispicanchis de la región Cusco, específicamente en el área de tesorería. En cuanto el diagnóstico, se pudo percibir que en la municipalidad de Ocongate, la falta de definición de roles y responsabilidades claras, este supone ambigüedad en cuanto la responsabilidad de cada fase de un proyecto, lo que dificulta determinar quién debe ser evaluado por el cumplimiento de ciertos objetivos, también se observó desafíos en la asignación de tareas, ausencia de indicadores de desempeño específicos, falta de seguimiento y retroalimentación efectiva, no se sienten identificados con la entidad donde laboran, algunos trabajadores no conocen los alcances y objetivos de la auditoría de

cumplimiento, del mismo se vio que no hay una comisión de auditoría en la municipalidad, y no se dan acciones de auditoría de cumplimiento, entre otros problemas más.

En cuanto a la descripción de la unidad de estudio, el área de tesorería está conformado por un funcionario de confianza denominado jefe de Unidad quien es el encargado de administrar los recursos financieros de ingresos y egresos, también es el responsable de conducir el normal funcionamiento del proceso de manejo de fondos, también está integrado por un técnico especialista en SIAF quien se encarga del girado de las planillas y encargado de caja chica, un Asistente administrativo encargado de girado de bienes y servicios como también de la impresión de comprobantes de pago y archivamiento de documentos, un personal de apoyo administrativo que se encarga del control de las penalidades detracciones y retenciones, un Auxiliar administrativo que se encarga de acervo documentario, un personal de apoyo que se encarga de archivar documentos y hacer seguimiento de los informes emitidos a las diferentes oficinas y otro personal de apoyo que se encarga de la foliación de archivos de los comprobantes de pago.

En lo que respecta al pronóstico, la falta de definición de roles y responsabilidades claras, así como los desafíos en la asignación de tareas, probablemente llevará a una menor eficiencia en la ejecución de proyectos y actividades cotidianas. Esto podría repercutir en la calidad de los servicios ofrecidos por la municipalidad. La ambigüedad en las responsabilidades dificultará la evaluación de qué individuos o equipos son responsables del cumplimiento de objetivos específicos. Esto podría afectar la capacidad de la municipalidad para reconocer y premiar el buen desempeño, así como para identificar y abordar las áreas que requieren mejora. La ausencia de indicadores de desempeño específicos y de acciones de auditoría de cumplimiento puede resultar en una menor transparencia en la gestión financiera. Esto podría dar lugar a un mayor riesgo de irregularidades y una menor confianza por parte de la comunidad y los órganos de supervisión. La falta de identificación de los trabajadores con la entidad y la falta de conocimiento sobre los alcances y objetivos de la auditoría de cumplimiento puede llevar a una menor motivación y compromiso por parte del personal. La falta de una comisión de auditoría y de acciones de auditoría de cumplimiento

podría dejar a la municipalidad vulnerable a posibles riesgos financieros y legales. La falta de controles internos sólidos puede abrir la puerta a malos manejos o incluso a fraudes.

En cuanto el control, es necesario que la Municipalidad Distrital de Ocongate realice una revisión y actualización de las descripciones de cargos para clarificar responsabilidades, establecer reuniones periódicas para asegurarse de que todos los miembros del equipo comprendan sus roles y responsabilidades, establecer indicadores de desempeño específicos para cada área y proyecto, implementar sistemas de seguimiento y reporte para evaluar el cumplimiento de objetivos y metas, desarrollar procesos formales para la asignación de tareas, asegurándose de que se asignen de manera clara y basada en las habilidades y capacidades de los miembros del equipo, implementar un sistema de seguimiento que permita medir el rendimiento y los resultados de manera cuantitativa y cualitativa, establecer reuniones regulares de seguimiento para proporcionar retroalimentación y orientación a los miembros del equipo, fomentar la participación y el compromiso de los empleados en la toma de decisiones y actividades de la municipalidad, ofrecer capacitaciones y talleres sobre los alcances y objetivos de la auditoría de cumplimiento, proporcionar recursos y materiales informativos para que los empleados puedan acceder a esta información de manera autónoma, estructurar una comisión de auditoría interna que supervise y asegure la legalidad y eficiencia de las operaciones, e implementar procesos y protocolos para llevar a cabo acciones de auditoría de cumplimiento de manera regular. Estas acciones pueden ser consideradas por cualquier municipalidad que tenga problemas de auditoría, de cumplimiento y gestión de desempeño, de este modo las metas municipales mejoren.

A partir de la problemática descrita se formularon los problemas necesarios.

## **1.2. Formulación del Problema**

### **1.2.1. Problema General**

¿Cuál es la relación que existe entre la auditoría de cumplimiento y la gestión de desempeño en el área de tesorería de la municipalidad distrital de Ocongate, provincia de Quispicanchis de la región Cusco, período 2021?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

- a. ¿Qué relación existe entre la planificación de la auditoría de cumplimiento y la gestión de ingresos y egresos de la municipalidad distrital de Ocongate, provincia de Quispicanchis de la región Cusco, período 2021?
- b. ¿Qué relación existe entre la ejecución de la auditoría de cumplimiento y la gestión de rendiciones de cuentas en la municipalidad distrital de Ocongate, provincia de Quispicanchis de la región Cusco, período 2021?
- c. ¿Qué relación existe entre la elaboración del informe de auditoría de cumplimiento y la gestión de documentos de movimientos de fondos en la municipalidad distrital de Ocongate, provincia de Quispicanchis de la región Cusco, período 2021?

### **1.3. Justificación de la Investigación**

#### **1.3.1. Justificación teórica**

En razón a la justificación teórica, se tuvo en cuenta la base teórica sustentada por distintos autores y documentos de instituciones públicas, se tomó en cuenta para las variables auditoría de cumplimiento a la La Contraloría (2021), quien señala que este es un análisis minucioso, técnico y profesional de las operaciones, procesos y actividades financieras, presupuestarias y administrativas que tiene por objeto determinar el grado en que las entidades han cumplido las leyes pertinentes. En razón a la gestión de desempeño, Browning (2009), indica que es la práctica de evaluar metódica y rutinariamente la eficacia de un empleado con respecto a los requisitos del trabajo, se conoce como evaluación del rendimiento.

#### **1.3.2. Justificación práctica**

La finalidad de la investigación fue proponer algunas acciones que busquen una solución para mitigar los actos de corrupción en la administración pública, a partir de los resultados, que permitan hacer más eficiente el ejercicio del control gubernamental y que coadyuve al ejercicio de la gestión pública bajo las mejores condiciones de eficacia, eficiencia, economía y transparencia en el uso y destino de los recursos del Estado. Estas acciones

serían mejorar su control mediante la actualización de descripciones de cargos, reuniones para aclarar roles, establecimiento de indicadores de desempeño, y sistemas de seguimiento. También se sugiere una asignación de tareas clara y basada en habilidades, junto con reuniones regulares de seguimiento para brindar orientación.

### **1.3.3. Justificación metodológica**

La presente investigación tiene una justificación a nivel metodológico, debido a que la investigación se basó en un tipo de estudio aplicada, de nivel descriptivo-correlacional, de método descriptivo, inductivo, deductivo; también se realizaron instrumentos enfocados en las dimensiones e indicadores, a partir de estos se recolectó la información pertinente para responder los objetivos planteados.

## **1.4. Objetivos de la Investigación**

### **1.4.1. Objetivo General**

Analizar cuál es la relación que existe entre la auditoría de cumplimiento y la gestión de desempeño en el área de tesorería de la municipalidad distrital de Ocongate, provincia de Quispicanchis de la región Cusco, período 2021.

### **1.4.2. Objetivos Específicos**

- a. Identificar qué relación existe entre la planificación de la auditoría de cumplimiento y la gestión de ingresos y egresos de la municipalidad distrital de Ocongate, provincia de Quispicanchis de la región Cusco, período 2021.
- b. Determinar qué relación existe entre la ejecución de la auditoría de cumplimiento y la gestión de rendiciones de cuentas en la municipalidad distrital de Ocongate, provincia de Quispicanchis de la región Cusco, período 2021.
- c. Describir qué relación existe entre la elaboración del informe de auditoría de cumplimiento y la gestión de documentos de movimientos de fondos en la municipalidad distrital de Ocongate, provincia de Quispicanchis de la región Cusco, período 2021.



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

### **2.1 Antecedentes de la Investigación**

Tomando en cuenta que existe bastante información acerca del tema, se ha tomado en cuenta los siguientes trabajos, tal como se muestra a continuación.

#### **2.1.1. Antecedentes Internacionales**

Vélez (2018), en su tesis tuvo como fin evaluar la incidencia de la auditoría de cumplimiento en la gestión de la contratación pública Municipal de Quinsaloma, la metodología fue descriptiva, explicativa, de diagnóstico, evaluativa y de método deductivo, inductivo, sintético y descriptivo, la población fue de 52 trabajadores de la municipalidad. En sus hallazgos en relación con el acatamiento de las disposiciones legales en los procedimientos de contratación pública del GAD Municipal, se constató que el Departamento de Obras Públicas presenta deficiencias, lo que resultó en observaciones sobre los requisitos planteados. Asimismo, se evidenció que las Comisiones Técnicas designadas para los procesos de contratación pública carecen de la capacitación necesaria para llevar a cabo sus responsabilidades de manera adecuada.

G van der (2013), en su artículo sobre los retos de aplicación de los sistemas de gestión del rendimiento en municipios sudafricanos. La metodología es cualitativa, y descriptiva, la población constó de tres municipios del lugar. Se logró identificar los municipios disponen de sistemas de gestión del rendimiento informatizados, bien diseñados y dirigidos por consultores. El principal reto clave sigue siendo la aplicación satisfactoria del sistema existente. Por lo tanto, se recomienda encarecidamente que los municipios diseñen intervenciones con un conjunto claro de responsabilidades y objetivos. Esto ayudará a establecer, en primer lugar, una cultura del rendimiento en todo el municipio; en segundo lugar, a diseñar intervenciones destinadas a desarrollar la capacidad de las personas; y en tercer lugar, a tomar las institucionales necesarias y establecer procedimientos operativos procedimientos operativos adecuados, con el objetivo de institucionalizar la gestión del rendimiento en el municipio.

Zamora et al. (2023), en su artículo, tuvo como fin analizar la relación entre el control interno y la gestión de tesorería en una municipalidad. El diseño metodológico fue cuantitativo, no experimental, descriptiva, transversal y correlacional. Cuando el control interno presenta deficiencias, se observa una disminución del 78,8% en la eficacia de la gestión de tesorería, así como en sus diferentes dimensiones. Además, se obtuvo un valor de  $p=0,000<0,05$ , lo cual respalda la aceptación de la alternativa. Asimismo, se registró un coeficiente Rho de Spearman de 0,554. En términos de implicaciones para la investigación, las prácticas y la sociedad, no adherirse a las directrices operativas en las etapas de gestión de tesorería resulta en un proceso ineficaz, lo que a su vez conduce a una utilización inadecuada de los recursos públicos al no contar con los fondos suficientes para cubrir las necesidades del municipio. Se puede concluir que existe una correlación entre el control interno y la administración de tesorería en el municipio analizado.

Baez & Enrico (2018), en su tesis, tuvo como propósito determinar como la auditoría interna incide en la gestión municipal de la localidad de Seeber, Córdoba. El estudio se basó más en un enfoque descrito, donde determinaron que la Auditoría Interna proporciona una gama de herramientas para asesorar de manera continua y constante a las empresas actuales. Esto les permite gestionar sus operaciones de manera más eficiente y lograr sus metas en el menor tiempo posible, optimizando el uso de todos los recursos disponibles. De esta forma, los directivos y todo el personal de la organización estarán más satisfechos con los resultados. Para la Municipalidad de Seeber, una entidad pública, la implementación de esta Unidad de Auditoría Interna representa un paso significativo. Esto le permitirá obtener una visión más precisa de los resultados obtenidos en sus gestiones.

Mpho (2020), en su tesis sobre la gestión del rendimiento del municipio Metropolitano de Tshwane, este dado a partir de un análisis cuantitativo. En sus hallazgos identificó falencias asociadas con la planificación y asignación de recursos para el rendimiento, la ausencia de informes detallados y precisos sobre el desempeño, así como la falta de alineación entre las actividades estratégicas y operativas para garantizar una gestión efectiva del rendimiento. Según el estudio, el municipio nunca ha alcanzado un nivel de cumplimiento

del 100% de sus objetivos, incluso con la implementación de un sistema de gestión del rendimiento.

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

Huaranga & Rosales (2018) tesis “La auditoría de cumplimiento y su incidencia en la gestión de desempeño de la unidad de contabilidad y finanzas de la Municipalidad provincial Daniel A. Carrión – Pasco, 2018. Presentó una metodología aplicada, descriptivo, explicativo, de método analítico y sintético, y correlacional. En sus hallazgos, el 45,5 % de los encuestados indicaron que la municipalidad sí cumple las normativas correspondientes, el 9,1 % señaló que no se da, el 36,6 % indicó que la evaluación y revisión se vincula con la gestión de desempeño, la prueba de Rho de Spearman dio un dato de 0,542 y una Sig. de 0.001. Concluyen que el análisis de la de datos de la estadística inferencial nos permitió determinar que el trabajo realizado por la comisión auditora incide alta y significativamente con el financiamiento del desempeño de la unidad de contabilidad y finanzas.

Cabezas (2015), en su tesis “La Auditoría de Cumplimiento y su Incidencia en la Gestión Pública del Centro Vacacional Huampaní - Chosica – Lima 2014” tuvo como meta determinar como la auditoría de cumplimiento se relaciona en la gestión del Centro vacacional, en cuanto el enfoque metodológico, este fue aplicada, descriptivo explicativo, la población fue de 57 y la muestra de 47 ejecutivos y funcionarios. En su análisis determinó que 62 % de la muestra consideran que la auditoría de cumplimiento índice de manejar óptima en la gestión del centro, el 36 % señaló que no, el 76 % señaló que los procedimientos y técnicas inciden en la evaluación de gestión, el 13 % considera que no, el 74 % manifestó que el sistema de control interno y riesgos se vincula con la gestión de la entidad, y el 11 % no tuvieron esta apreciación. En sus resultados se demostró a través de la prueba de Ji-Cuadrado, donde existe incidencia a la auditoría de cumplimiento y el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.

Zárate (2021) , en su tesis, tuvo como fin analizar cómo influye la auditoría de cumplimiento en la gestión administrativa de la división económica de la PNP de Trujillo. La metodología fue aplicada, de método deductivo, y correlacional, fue no experimental,

transversal y cuantitativo; la muestra fue de 100 trabajadores de la división de economía. En su desenlace, el 29 % señaló que la auditoría influye en un nivel alto en la gestión administrativa, el 35 % indicó que es medio y el 36 % es bajo, el 27 % manifestó que la auditoría permite corregir faltas administrativas en un nivel alto, el 36 % de nivel medio y el 37 % bajo, a través de la prueba de Rho de Spearman, demostró que la significancia fue de 0,000 y un vínculo de 0,708. Concluyendo que la auditoría de cumplimiento y la gestión administrativa presentan una relación positiva alta.

Pillaca (2020), en su tesis tuvo como meta analizar la relación entre la auditoría de cumplimiento y la gestión presupuestal en el Gobierno Regional de Ayacucho. La metodología fue cuantitativa, aplicada, correlacional, no experimental, la muestra se constituyó de 75 trabajadores de la entidad mencionada. Se pudo evidenciar que 26,67 % indicaron que es mala la auditoría de cumplimiento, el 73,3 % señaló que es regular, el 26,67 % manifestó que la gestión presupuestaria es mala y el 73,33 % lo ubicó como regular. Los datos estadísticos demostraron que la prueba de Rho de Spearman fue de 0,908 y el P-valor fue de 0.000. Finalmente llegando a concluir que la auditoría de cumplimiento se relaciona significativamente con la gestión presupuestal.

Carbajal (2022), en su tesis, tuvo como objetivo analizar la relación entre la auditoría de cumplimiento y la gestión del proyecto Haku Wiñay en Ayacucho. Se utilizó una metodología basada en enfoques cuantitativos, abarcando diversos tipos de aplicaciones, niveles de correlación, diseños transversales no experimentales y una muestra compuesta por 30 individuos que son beneficiarios. En los hallazgos el 33,33 % señaló que la auditoría de cumplimiento es buena, el 30,00 % señaló que es regular, el 20 % indicó que es excelente y el 16,7 % la ubicó como mala, por otro lado, la planificación de auditoría es buena con un 73,3 %, mala con un 16,7 % y excelente con un 10 %. Según el análisis estadístico de Rho de Spearman, los resultados indican una correlación significativa ( $Rho= 0.690$ ,  $p\text{-valor}=0.033 < 0.05$ ) entre la auditoría de cumplimiento y la gestión del proyecto de grado. Infiriendo que ambas variables se relacionan favorablemente.

### **2.1.3. Antecedentes Locales**

Huarancca (2019) en su tesis tuvo como meta establecer que las sugerencias derivadas de la Auditoría de Cumplimiento contribuyen a la optimización de la Gestión de Tesorería en la Municipalidad Distrital de Pichari, Cuzco. La metodología fue deductiva, explicativa, correlacional-descriptiva, y no experimental, la muestra fue de 30 servidores profesionales y técnicos. En su desenlace, el 90 % señalaron que la auditoría de cumplimiento si examina la gestión de tesorería, el 10 % indicó que no, para el 92 % la auditoría es un servicio de control posterior, el 8 % indico que este no es posterior, el 17 % señaló que si se emplean las normas y el 83 % manifestó que no se emplean bien. Concluyendo que la Auditoría de Cumplimiento realiza una revisión objetiva y profesional de la Gestión del Sistema de Tesorería en la Municipalidad Distrital de Pichari. Cabe destacar que este tipo de auditoría se enfoca en el control posterior. Sin embargo, es importante señalar que los auditores no aplican adecuadamente las normas generales de control gubernamental durante la realización de estas auditorías.

Roque (2022), en su artículo, tuvo como fin analizar la influencia entre el control interno y la gestión de tesorería municipal provincial de Canas. En cuanto el enfoque metodológico, fue cuantitativo, analítico, de relación y no experimental, la muestra fue de 63 trabajadores. En el desenlace la gestión de tesorería estuvo en un nivel adecuado con un 74,6 % y las medias fue de 8,95 para la planeación, 8,03 para la organización, 8,03 para el control y 6,81 para la dirección; se usó la correlación de Rho de Spearman, donde la Sig. fue de 0,000 y un nivel de relación de 0,669, esto enfocado a los dos constructos, que son el control interno y la gestión de tesorería. Se logró inferir que estos se relacionan moderadamente. Debido a la existencia de un entorno de control apropiado, así como a la evaluación de riesgos, implementación de actividades de control y supervisión adecuada, sin embargo, es pertinente fortalecer estos, para un mejor desenlace.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Definición, Alcance y Objetivos de la Auditoría de Cumplimiento.**

#### **2.2.1.1. Definición de la Auditoría de Cumplimiento.**

De acuerdo a La Contraloría (2021), es un examen objetivo, técnico y profesional de las operaciones, procesos y actividades financieras, presupuestales y administrativas, que tiene como propósito determinar en qué medida las entidades sujetas al ámbito del Sistema, han observado la normativa aplicable, disposiciones internas y las estipulaciones contractuales establecidas, en el ejercicio de la función o la prestación del servicio público y en el uso y gestión de los recursos del Estado. Tiene como finalidad fortalecer la gestión, transparencia, rendición de cuentas y buen gobierno de las entidades, mediante las recomendaciones incluidas en el informe de auditoría, que permitan optimizar sus sistemas administrativos, de gestión y de control interno. La auditoría de cumplimiento se origina como resultado del proceso de planeamiento desarrollado conforme a las disposiciones establecidas por la Contraloría, el mismo que señala las entidades y materias a ser examinadas con base al análisis de riesgo y prioridades derivadas; las denuncias, pedidos de las entidades, servicio de control efectuados, seguimiento de medidas correctivas, entre otros. Excepcionalmente, puede iniciarse por indicación de la Alta Dirección de la Contraloría en el marco de sus atribuciones y ante alguna situación imprevista, a solicitud de alguna fuente externa.

#### **2.2.1.2. Alcance de la Auditoría de Cumplimiento.**

En razón a El Peruano (2017), comprende la revisión y evaluación de una muestra selectiva de las operaciones, procesos y actividades de la entidad, así como de los actos y resultados de la gestión pública, respecto a la captación, uso y destino de los recursos y bienes públicos, por un período determinado y en cumplimiento a la normativa aplicable, disposiciones internas y las estipulaciones contractuales establecidas. Es de aplicación obligatoria para el personal de las unidades orgánicas de la Contraloría, los OCI y las Sociedades de Auditoría, de acuerdo con su

competencia funcional y que presten servicio bajo cualquier modalidad contractual, y que tengan participación en el desarrollo de la auditoría de cumplimiento (Numeral modificado por Resolución de Contraloría N° 362-2017-CG).

### **2.2.1.3. Objetivos de la Auditoría de Cumplimiento.**

Según La Contraloría (2021) ,son objetivos de la auditoría de cumplimiento:

- Determinar la conformidad en la aplicación de la normativa, disposiciones internas y las estipulaciones contractuales establecidas, en la materia a examinar de la entidad sujeta a control.
- Determinar el nivel de confiabilidad de los controles internos implementados por la entidad en los procesos, sistemas administrativos y de gestión, vinculados a la materia a examinar.

## **2.2.2. Normas de Auditoría.**

### **2.2.2.1. Trabajo Realizado por la Comisión de Auditoría.**

La comisión auditora, es el equipo de auditores gubernamentales encargado de realizar la auditoría, de conformidad con las disposiciones y procedimientos técnicos aprobados por la Contraloría, asignando los roles de supervisor, jefe de la comisión e integrante(s) de la comisión (abogado o técnico). Para la designación de los roles de la comisión auditora, debe asegurarse que estos cumplan con los perfiles de cada rol establecidos por la Contraloría (La Contraloría, 2021).

Las auditorías pueden requerir de habilidades, conocimiento y experiencia en un campo particular distinto del control gubernamental, en cuyo caso se puede contar con la participación de expertos.

Para el ejercicio de la auditoría de cumplimiento se debe cumplir con las NGCG emitidas por la Contraloría, en su calidad de ente técnico rector, las mismas que han tomado como fuentes a las normas de auditoría aprobadas por la INTOSAI y la IFAC<sup>4</sup>.

### **2.2.2.2. Desempeño Profesional.**

La comisión auditora a cargo de realizar la auditoría de cumplimiento, debe cumplir con las normas de desempeño profesional desarrolladas en las NGCG:



independencia, entrenamiento y competencia, diligencia profesional y confidencialidad, así como, con el Código de Ética del Auditor Gubernamental aprobado por la Contraloría y el Código de Ética (ISSAI 30) aprobado por la INTOSAI (La Contraloría, 2021).

#### **2.2.2.3. Participación de Expertos.**

De ser necesario, la comisión auditora puede contar con la participación de una persona natural o jurídica que posee habilidades, conocimiento y experiencia en un campo particular distinto al de control gubernamental. Los informes técnicos que emitan son utilizados por la comisión auditora como evidencia suficiente y apropiada que respalde las opiniones o conclusiones del informe de auditoría (La Contraloría, 2021).

#### **2.2.2.4. Supervisión de la Auditoría.**

En razón a La Contraloría (2021), la auditoría de cumplimiento debe ser supervisada de forma periódica, sistemática y oportuna, durante todas sus etapas por los niveles competentes.

La supervisión es un proceso técnico que consiste en dirigir y controlar las actividades desarrolladas por los integrantes de la comisión auditora, desde que se dispone su ejecución hasta la aprobación del informe de auditoría por el nivel gerencial competente; dicha supervisión es ejercida por el jefe de la comisión, el supervisor y los niveles gerenciales vinculados con la auditoría, de acuerdo a lo establecido en el presente manual.

Los niveles de supervisión de la comisión auditora, deben garantizar durante las etapas de la auditoría, el cumplimiento de los objetivos y procedimientos establecidos en el programa de auditoría, así como las NGCG, la directiva y manual de la auditoría de cumplimiento, dejando evidencia documentada de dicha labor.

#### **2.2.2.5. La Seguridad en la Auditoría de Cumplimiento.**

Del mismo modo La Contraloría (2021) señala que la seguridad en la auditoría de cumplimiento obliga a entender la materia a examinar y a obtener evidencia

suficiente y apropiada para fundamentar la conclusión del auditor (informe de auditoría).

El auditor lleva a cabo procedimientos para reducir o manejar el riesgo de presentar conclusiones incorrectas, reconociendo que, debido a las limitaciones inherentes a todas las auditorías, ninguna auditoría puede proporcionar una seguridad absoluta sobre la condición de la materia examinada. Esto debe manifestarse en forma transparente. En la mayoría de los casos, una auditoría de cumplimiento no cubre todos los elementos de la materia a examinar, pero se apoya en muestreos cualitativos o cuantitativos.

La auditoría de cumplimiento que se lleva a cabo obteniendo seguridad, incrementa la confianza de los usuarios previstos en la información que proporciona el auditor.

En la auditoría de cumplimiento existen dos niveles de aseguramiento:

- Seguridad razonable, que indica que, en opinión del auditor, la materia a examinar cumple o no, en todos los aspectos importantes, con los criterios establecidos; además, comprende el análisis de riesgos, la aplicación de procedimientos para hacer frente a los riesgos analizados y una valoración de la suficiencia e idoneidad de la evidencia obtenida.
- Seguridad limitada, que indica que nada ha llamado la atención del auditor para que considere que el asunto no cumple con los criterios.

Los auditores emplean su juicio profesional para establecer la naturaleza, el calendario y el alcance de los procedimientos aplicados tanto en las auditorías de cumplimiento con niveles de seguridad razonable como seguridad limitada.

#### **2.2.2.6. Términos de la Auditoría.**

En el proceso de acreditación, la comisión auditora hace de conocimiento al titular de la entidad, la realización de una auditoría de cumplimiento a efecto que el personal a cargo de las diferentes unidades orgánicas de la institución brinde o

proporcionen la información requerida por la comisión auditora para el desarrollo eficaz de la auditoría. En ausencia del titular de la entidad, la acreditación se realiza ante el funcionario encargado. El inicio del proceso de comunicación de desviaciones de cumplimiento es puesto oportunamente en conocimiento del titular de la entidad auditada, con el propósito que este disponga que las áreas correspondientes, brinden las facilidades pertinentes que puedan requerir las personas comunicadas para fines de la presentación de sus comentarios documentados. Para tal efecto, la comunicación cursada por la comisión auditora sirve como acreditación. Aprobado el informe de auditoría se remite al titular de la entidad auditada con el fin que este inicie el proceso de implementación de las recomendaciones derivadas del informe de auditoría, a efectos de propiciar la mejora de la gestión de la entidad. Igualmente, de corresponder se remite el informe al OCI para el seguimiento de la implementación de las recomendaciones (La Contraloría, 2021).

Emitido el informe por el OCI, lo remite a la unidad orgánica a cargo de la revisión de oficio de la Contraloría, de conformidad con los criterios establecidos por la Contraloría. De haber sido seleccionado el informe por esta unidad orgánica, procede a su revisión, y de ser el caso es devuelto al OCI para su reformulación. Realizado los ajustes de conformidad con la normativa de control, se remite la nueva versión del informe a la unidad orgánica correspondiente, quien otorga la conformidad para el trámite de presentación al titular de la entidad e instancias competentes. En el caso que el informe no resulta ser seleccionado, el OCI lo remite al titular de la entidad e instancias correspondientes para la implementación de las recomendaciones (La Contraloría, 2021).

#### **2.2.2.7. Aplicación de la Normas del INTOSAI.**

El Manual de Auditoría de Cumplimiento (MAC) ha incluido en su contenido los requisitos, principios fundamentales y directrices para las auditorías de cumplimiento y guías para las normas de control interno, a utilizar para el desarrollo de las auditorías:

- ISSAI 40 - Control de Calidad para la EFS.
- ISSAI 400 – Principios Fundamentales de la Auditoría de Cumplimiento.
- ISSAI 4100 – Directrices para las auditorías de cumplimiento realizadas separadamente de la auditoría de estados financieros.
- INTOSAI GOV 9100 - Guía para las normas de control interno del sector público.
- ISSAI. - Las ISSAI son las normas internacionales autorizadas en materia de auditoría del sector público.
- EFS. -Son Entidades Fiscalizadoras Superiores.

### **2.2.3. Actividades y Responsabilidades en el Proceso de la Auditoría de Cumplimiento.**

#### **2.2.3.1. Actividades Previas a la Auditoría de Cumplimiento.**

Según La Contraloría, (2021) El proceso de planeamiento permite identificar las entidades y las materias a examinar, comprender su estructura de negocio, control interno y el entorno, establecer los objetivos, criterios y recursos para la ejecución de la auditoría, y elaborar el plan de auditoría inicial y el programa con procedimientos mínimos o esenciales, que se comunican a la comisión auditora en reunión programada para tal efecto.

El responsable de planeamiento de la Contraloría elabora la carpeta de servicio, en coordinación con la unidad orgánica a cargo de la auditoría. La carpeta de servicio contiene lo siguiente:

- a) El plan de auditoría inicial, que describe los objetivos, materia a examinar y alcance; criterios de auditoría aplicables; costos y recursos de la auditoría; procedimientos de auditoría mínimos o esenciales; cronograma y plazos de entrega del informe.
- b) Documentación e información relacionada con los antecedentes de la entidad.
- c) Proyecto de oficio de acreditación (apéndice 1 – Oficio de acreditación de supervisor y jefe de comisión auditora). El responsable del planeamiento elabora el proyecto de oficio de acreditación, el mismo que se adjunta a la carpeta de servicio,

con la finalidad que la unidad orgánica a cargo de la auditoría, gestione el trámite de aprobación del mencionado documento.

Si como resultado de la elaboración de la carpeta de servicio, se señala como objetivo de auditoría de cumplimiento establecer si las operaciones de obras públicas por contrata, contrataciones del Estado, entre otras especializadas, se realizan de acuerdo a la normativa aplicable, disposiciones internas y estipulaciones contractuales establecidas; para ello se debe considerar la aplicación de los procedimientos consignados en las guías especializadas de auditoría creadas para tal fin y otras emitidas por la Contraloría posteriores a la emisión del presente MAC.

El responsable del planeamiento gestiona una reunión de coordinación con la comisión auditora y el gerente o jefe de la unidad orgánica competente, en donde expone el resultado del planeamiento. Posteriormente, solicita a la comisión auditora la evaluación del plan de auditoría inicial con la finalidad de sugerir mejoras al contenido del documento.

Excepcionalmente y de manera justificada, se complementa o modifica los objetivos o procedimientos de auditoría inicialmente planteados, según opinión de la comisión auditora, y el gerente o jefe de la unidad orgánica competente u OCI respectivo, debiendo dejar constancia de dicha modificación.

El responsable del planeamiento hace la entrega de la "Carpeta de Servicio" a la comisión auditora. Ulteriormente, envía y solicita al gerente o jefe de la unidad orgánica competente u OCI respectivo, inicie el trámite de aprobación del proyecto de oficio o documento de acreditación.

La comisión auditora debe registrar en el sistema informático establecido por la Contraloría, todos los documentos y archivos que evidencien esta actividad.

#### **2.2.3.2. Proceso de la Auditoría de Cumplimiento.**

La auditoría de cumplimiento comprende las etapas de planificación, ejecución y elaboración de informe. Se inicia con la acreditación e instalación de la comisión auditora en la entidad sujeta a control, tomando como base principalmente la carpeta

de servicio; en el caso del OCI, las actividades referidas a la acreditación e instalación de la comisión auditora no son aplicables, solo es suficiente comunicar por escrito el inicio de la auditoría al titular de la entidad; para ambos casos, culmina este proceso, con la aprobación y remisión del informe de auditoría a las instancias competentes (La Contraloría, 2021).

### **2.2.3.3. Documentación y Registro en el Sistema de Información para la Gestión de la Auditoría.**

De acuerdo a La Contraloría (2021), la comisión auditora, según los roles asignados, debe documentar, organizar y registrar oportunamente en el sistema establecido por la Contraloría para la gestión de la auditoría, los procedimientos de auditoría desarrollados, las evidencias obtenidas, las conclusiones resultantes del servicio de control realizado (en las cédulas de auditoría). Además, se debe dejar constancia en la documentación de la auditoría, la aplicación de las técnicas de auditoría, criterios empleados, revisiones efectuadas y conclusiones a las que llegó el auditor. La documentación de la auditoría debe ser firmada por el personal encargado de su preparación, revisión y supervisión.

La comisión auditora debe completar la documentación y registro de auditoría antes de la emisión del informe respectivo. La documentación de la auditoría debe cumplir con los requisitos siguientes: completa, clara, comprensible, detallada, legible, ordenada y contener información apropiada.

El resultado de las conclusiones como consecuencia del desarrollo de los procedimientos de auditoría, será registrado en las cédulas de auditoría, las mismas que deben incluir las fuentes de información; consignando en el lado derecho la sigla del archivo correspondiente, en el lado izquierdo se incluye las iniciales, código personal, post firma y fecha del desarrollo del procedimiento por parte del elaborador y revisor. Las precitadas cédulas serán firmadas por el supervisor en señal de conformidad.

Las cédulas de auditoría deben tener referencia cruzada con otra documentación de la auditoría, asimismo, con relación a la documentación obtenida mediante fotocopias cuando corresponda deben estar debidamente autenticadas por el fedatario de la institución. Para ser consideradas como documentación de la auditoría deben contar con: marcas de auditoría, leyenda de las mismas, comentarios y conclusiones del auditor, además deben estar codificadas, referenciadas, firmadas o visadas por los auditores que efectuaron el trabajo.

La revisión de la documentación de la auditoría en la etapa de ejecución, por parte del jefe de comisión al integrante de la comisión debe considerar lo siguiente:

- Conformidad con la aplicación de las normas y criterios de auditoría, así como también del plan de auditoría.
- Que la información contenida esté limitada al objetivo de la auditoría.
- Que las evidencias obtenidas sean suficientes y apropiadas.
- Que la documentación de la auditoría sea legible, comprensible, completa, precisa y pulcra; con la finalidad de proporcionar un respaldo adecuado para las desviaciones de cumplimiento, conclusiones y recomendaciones.
- Que los archivos estén organizados, referenciados y firmados por el auditor que los elaboró. Asimismo, que no sean voluminosos, a fin de facilitar su manipulación y evitar su rápido deterioro.

La revisión de la documentación de la auditoría por parte del supervisor debe contemplar lo siguiente:

- Que el trabajo de auditoría esté adecuadamente planificado, a fin de asegurar la realización de una auditoría de alta calidad.
- Que la ejecución de la auditoría se efectúa de conformidad con las normas, criterios y procedimientos establecidos.
- Que las evidencias obtenidas sean suficientes y apropiadas.
- Que el informe de auditoría se elabore de acuerdo a las normas y criterios técnicos respectivos.



Así mismo, una adecuada supervisión debe ser puntual, incluyendo como cada una de sus tareas la revisión periódica y progresiva de la documentación de la auditoría a medida que se desarrolla el servicio de control. Además, es necesario que el supervisor efectúe una revisión completa de la documentación de la auditoría, cuando la etapa de ejecución concluya.

El objetivo principal de efectuar una correcta supervisión de la documentación de la auditoría, es asegurarse que el proceso de auditoría fue ejecutado adecuadamente y está documentado y sustentado correctamente; este proceso requiere que la documentación de la auditoría contenga la evidencia que sustente las opiniones o conclusiones del trabajo realizado que fueron descritos, verificados y evaluados oportunamente. Se considera que una cédula de auditoría está terminada, cuando podemos afirmar que, de su revisión, no surgirán preguntas o comentarios que requieran respuestas o trabajo adicional.

De estimarlo necesario, el gerente de la unidad orgánica o jefe del OCI correspondiente puede revisar la documentación de la auditoría con la finalidad de cerciorarse, que cuente con evidencia suficiente y apropiada, que respalde los resultados de la auditoría; cautelando de esta manera, el cumplimiento de las disposiciones establecidas para la documentación de auditoría.

La responsabilidad de guardar debida reserva y confidencialidad de la documentación y resultados corresponde a todo el personal involucrado en la auditoría, durante su ejecución e inclusive después de haber cesado en sus funciones. En el caso que dicha documentación sea citada en las desviaciones de cumplimiento y no obre en los archivos de la entidad, debe ser entregada a los auditados para la presentación de los comentarios, conforme a lo establecido en la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República y las NGCG. Bajo ningún motivo o circunstancia, salvo la indicada, la comisión auditora debe divulgar el contenido de la documentación de la auditoría. Su uso no autorizado o pérdida genera responsabilidad.

La documentación de la auditoría es propiedad de la Contraloría y del OCI, la comisión auditora cautela la integridad de la documentación de auditoría debiendo asegurar en todo momento y bajo cualquier circunstancia el carácter reservado de la información contenida en la misma. Para evitar que personas ajenas tengan acceso a la documentación de auditoría deben tener en cuenta las precauciones siguientes:

- Asegurarse que la instalación proporcionada por la entidad para la realización de la auditoría, sea apropiada, segura y que cuente con los recursos logísticos necesarios.
- Guardar la documentación de auditoría en credenciales o armarios bajo llave.
- Concluida la auditoría (remitido el informe), la documentación de la auditoría debidamente organizada debe remitirse al archivo de la unidad orgánica a cargo de la auditoría, de conformidad a lo establecido en la normativa interna, utilizando los medios informáticos implementados para tal efecto.

#### **2.2.3.4. Responsabilidades de la Entidad para la Ejecución de la Auditoría de Cumplimiento.**

Cuando se advierta el incumplimiento de lo dispuesto en los literales a), c), d), f), h), e i) del artículo 42° de la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, el jefe y supervisor de la comisión auditora o jefe del OCI deben comunicar dicha situación a la instancia superior, con la finalidad que inicie las acciones correspondientes ante el órgano a cargo del procedimiento sancionador de la Contraloría. De ser el caso, la comisión auditora puede solicitar la intervención del Ministerio Público, para la adopción de las acciones que correspondan, situación que debe ser puesta de conocimiento del Procurador Público de la Contraloría, o de la instancia que corresponda (La Contraloría, 2021).

#### **2.2.3.5. Derechos y Obligaciones del Auditado.**

Como establece La Contraloría, (2021), para una mejor comprensión del auditado, se ha distribuido los derechos y obligaciones durante las tres etapas por las que discurre una auditoría de cumplimiento. Dichas etapas son:

**Durante la planificación:**

- Una vez aprobado el encargo correspondiente, la comisión auditora premunida de un oficio o documento de acreditación dirigido al titular de la entidad bajo la auditoría, debe presentarse para iniciar sus actividades. Este documento, debe considerar los aspectos siguientes:
  - Tipo de la auditoría a efectuar
  - Nombres y apellidos del supervisor y jefe de la comisión auditora
- El oficio o documento de acreditación debe estar firmado por el titular de la Contraloría o el funcionario que se designe.
- A la recepción del oficio o documento de acreditación, es obligación de los funcionarios de la entidad bajo auditoría, realizar lo siguiente:
  - Comprobar la identidad de los miembros de la comisión auditora.
  - De estimar necesario, verificar autenticidad del oficio de acreditación.
  - Conceder a la comisión una entrevista para que el jefe de la comisión y el supervisor expliquen el motivo de su visita. Asimismo, de acuerdo al alcance previsto, coordinar una reunión con los funcionarios a cargo de las áreas a examinar. También, durante esta reunión la entidad bajo la auditoría puede dar a conocer las áreas o transacciones que, a su criterio, conviene que sean examinadas.
  - Paralelamente, la entidad debe disponer un ambiente adecuado para instalar a la comisión considerando lo siguiente:
    - ✓ Amplitud y mobiliario en función al número de sus integrantes. Por lo menos un armario, archivador o similar dotado con llave para la salvaguarda de la documentación de auditoría y documentos que proporcione la entidad.
    - ✓ De solo acceso a la comisión auditora.
    - ✓ Privacidad para el trabajo.

- ✓ Según disponibilidad, equipo básico de oficina en calidad de préstamo y útiles de oficina mínimos.
- Si la comisión auditora lo solicita, coordinar un recorrido por las instalaciones de la entidad, incidiendo en las áreas que son motivo de auditoría. La persona designada debe tener conocimiento suficiente de las actividades y personal para las explicaciones y presentaciones que le son requeridas.
- De acuerdo con las circunstancias (tamaño de la entidad, dispersión de sus instalaciones, turnos de actividades) puede la entidad bajo la auditoría circularizar internamente el oficio de acreditación, requiriendo se preste a la comisión auditora las facilidades necesarias para el cumplimiento de su trabajo.
- Es conveniente, para la entidad auditada, designar un coordinador que centralice y coordine todas las solicitudes de la comisión auditora, así como las devoluciones de documentos y otros.
- También debe hacer conocer a la comisión auditora los procedimientos para fotocopias, ingreso a zonas restringidas, uso de vehículos y otros equipos, así como los horarios de trabajo y otros.
- La comisión auditora no está autorizada a requerir:
  - Apoyo a tiempo completo de personal de la entidad.
  - Vehículos a tiempo completo, para uso personal o fuera del horario normal de actividades, salvo para uso oficial de la auditoría.
  - Servicio telefónico a larga distancia, excepto llamadas oficiales previamente convenidas.
  - Alojamiento o alimentación, excepto cuando las condiciones así lo ameriten, en cuyo caso abonarán a la administración el precio regular de los mismos.
- La entidad auditada proporciona a la comisión auditora toda la documentación requerida, previa solicitud de esta al coordinador designado, de ser el caso.

Asimismo, facilita los servicios de fotocopiado, cuyas órdenes deben estar firmadas por el jefe de la comisión.

- La entidad facilita el acceso de la comisión auditora a los registros e informes y proporciona la información adicional requerida. El acceso a la información contenida en el sistema de cómputo, es previamente coordinado para la obtención de copia de los archivos digitales o físicos.
- Cuando se requiera, la comisión auditora brinda a la entidad auditada las explicaciones, orales o escritas necesarias para satisfacer las solicitudes de información.
- La demora o negativa a facilitar la información requerida significa una limitación al alcance de la auditoría, correspondiendo a la comisión auditora evaluar la aplicación del Reglamento de Infracciones y Sanciones - RIS; sin perjuicio de revelar este aspecto en el informe de auditoría.

**Durante la Ejecución:**

- La entidad auditada debe continuar facilitando a la comisión auditora, la documentación requerida, como consecuencia de la aplicación de sus pruebas a la materia a examinar determinada en la planificación.
- La entidad auditada recibe el documento con el cual se inicia la comunicación de desviaciones de cumplimiento a las personas comprendidas en los mismos para que, en el plazo fijado, presenten sus aclaraciones documentadas para su evaluación; obligándose a brindar las facilidades de acceso a la documentación e información a las personas comunicadas, para la presentación de sus comentarios documentados respectivos.
- La entidad auditada y los funcionarios comprendidos en las desviaciones de cumplimiento deben tener en cuenta que estas pueden ser desvirtuadas por la comisión auditora, como resultado de la evaluación a los comentarios y pruebas presentadas, de acuerdo a lo establecido por la Contraloría.

- Brindar las facilidades para la publicación de los edictos a ser solicitados por el OCI en el desarrollo de la auditoría.
- La entidad auditada debe cautelar la devolución de la documentación original y los equipos de oficina concedidos en calidad de préstamo a la comisión auditora al concluir esta etapa.

#### **A la Recepción del Informe:**

- La entidad auditada debe implementar las recomendaciones formuladas en el informe de auditoría.

#### **2.2.3.6. Control y Aseguramiento de la Calidad.**

En la auditoría de cumplimiento se debe efectuar el control y aseguramiento de calidad al proceso y al producto de acuerdo con lo establecido en las NGCG. La comisión auditora y los niveles gerenciales deben aplicar los conceptos del control de la calidad al proceso de la auditoría de cumplimiento referidos al plan de auditoría definitivo, matriz de desviaciones de cumplimiento, documentación, informes de auditoría y resumen ejecutivo.

La responsabilidad del control de calidad de la auditoría corresponde a la comisión auditora y unidades orgánicas de la Contraloría u OCI a cargo de la auditoría, como parte inherente a su gestión y de acuerdo a sus funciones y atribuciones en la conducción, ejecución y evaluación de la auditoría.

La responsabilidad del aseguramiento de la calidad corresponde a personas o unidades orgánicas distintas a las que ejecutan los servicios de control y relacionados, y es efectuado de manera selectiva, de conformidad a los procedimientos emitidos por la Contraloría.

La revisión selectiva de los informes emitidos por el OCI, está a cargo de la unidad orgánica competente, de conformidad con sus funciones y atribuciones definidas en el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Contraloría y la normativa aplicable emitida por la Contraloría.

## **2.2.4. Definición, Competencias y Objetivos de la Gestión de Desempeño.**

### **2.2.4.1. Definición de Gestión de Desempeño.**

De acuerdo a Videguren (2020), la gestión del desempeño es una de las principales herramientas que utilizan las empresas actualmente para promover el talento entre sus empleados. El objetivo de esta función es mejorar los resultados que los diferentes equipos de trabajo puedan obtener, mejorar la satisfacción y motivar el talento de los trabajadores.

Es un proceso continuo para planificar, monitorizar, evaluar y potenciar el desempeño de las personas en el ámbito laboral. La evaluación del desempeño de una persona se realiza en base a competencias organizacionales y objetivos personalizados.

La importancia de esta herramienta (la gestión y la evaluación del desempeño), reside en la posibilidad de identificar y retener ese talento, al mismo tiempo que se mejora la comunicación en la empresa y el desarrollo del personal, al posibilitarles una formación constante y establecer objetivos y metas.

Actualmente, hay muchas empresas que pueden mejorar el desempeño aplicando diferentes métodos y a través de un buen sistema de gestión del desempeño. Por ejemplo, establecer los objetivos de cada departamento, las responsabilidades de cada puesto de trabajo y de cada perfil, conocer las competencias que requiere cada puesto, compartir ideas o establecer un feedback continuo.

Sin embargo, una de las fases más importantes de la gestión del desempeño es el seguimiento. En este momento, la empresa ha de analizar las tareas que el empleado ha llevado a cabo, su progresión y posible mejora del trabajo que sea incorrecto. Para que triunfe, esta tarea ha de ser constante y concienzuda ya que habrá que tener en cuenta la evolución de cada periodo de tiempo.

En resumen, el responsable de llevar a cabo esta gestión ha de interesarse completamente por los objetivos y el desarrollo de los empleados, tanto los

relacionados con la organización como con los personales. Tras ello, se han de establecer una serie de estrategias para conseguir que el desempeño de los empleados sea completo y se encuentren, además, satisfechos con su trabajo.

#### **2.2.4.2. Competencias de la Gestión de Desempeño.**

Videguren (2020), menciona las siguientes competencias en cuanto a la gestión de desempeño:

- Hacen referencia a cualidades, capacidades o actitudes de la persona, independientemente de cualquier conocimiento técnico que ésta pudiera tener.
- Son definidas a nivel organización y deben estar alineadas con la misión, visión y valores de la dicha organización.
- Se espera que todos los colaboradores pertenecientes a la organización tengan un nivel de excelencia en las competencias que la organización considera importantes.
- Siempre que se inicie un nuevo Ciclo de Desempeño, éste debe tomar todas las competencias vigentes en la organización al momento.
- El grado de cumplimiento de una competencia es evaluado por el propio colaborador (autoevaluación) y por su superior, utilizando los niveles de la escala ordinal.
- Estas competencias aplican a todos los colaboradores de la Organización.

#### **2.2.4.3. Objetivos de la Gestión de Desempeño.**

Videguren (2020) contempla los siguientes objetivos en cuanto a la gestión de desempeño:

- Los Objetivos pertenecen a un colaborador específico, en un ciclo específico. Son metas que el colaborador se fija para cumplir en el Ciclo Anual de Desempeño.
- Los objetivos NO son globales. NO se debería fomentar el definir un conjunto de objetivos únicos para luego asociarlo a varios colaboradores, sino que deben ser definidos por cada colaborador para un ciclo, y posteriormente ser validados por su superior.



- La idea es que un objetivo haga referencia a un hecho concreto que se busca o se espera alcanzar. Lo ideal es que el objetivo pueda ser cuantificable y consecuentemente medible.
- También debe tener una fecha de cumplimiento específica. Por lo tanto, lo esperado es que en su definición incluya un cuánto, un cómo y un cuándo.
- A cada objetivo se le asocia un grado de importancia o prioridad (ponderación), que suele plasmarse mediante un porcentaje relativo a su importancia en relación con el resto. La suma del porcentaje asociado a cada objetivo debe ser 100%.
- Al momento de la evaluación, se vuelca el resultado alcanzado para el objetivo, preferentemente de manera cuantificada.
- Teniendo en cuenta el resultado, tanto el propio colaborador como su superior, realizan una evaluación del grado subjetivo de cumplimiento del objetivo, utilizando los niveles de la escala ordinal.

#### **2.2.4.4. Evaluación Global y Reportes.**

Según Videguren (2020), considera que la evaluación Global corresponde a una nota final, que el superior determina merece el desempeño general anual del colaborador. Dicha nota es subjetiva y debe corresponderse con la percepción final del superior, con respecto al desempeño en la totalidad del año, de su colaborador. En ningún caso debería obtenerse mediante cálculo o como promedio de las notas alcanzadas en los objetivos y competencias de ese colaborador.

Para establecer la nota se debe utilizar un nivel de los definidos en la escala ordinal. Adicionalmente a la nota, se espera que tanto el superior y el colaborador puedan hacer un comentario general del desempeño anual, así como también establecer compromisos de mejora a futuro.

El sistema de Gestión de Desempeño presenta diversos reportes orientados al Administrador de RRHH, que le permiten monitorizar y controlar la evolución del ciclo de desempeño actual, así como obtener información resumida y general de ciclos anteriores.

La idea es que los reportes tengan una orientación a contenido visual y que sean específicos en cuanto a la información que otorgan, es decir NO se utilizan comúnmente reportes grandes que ponderen mucha información, de diversa procedencia, sino más bien con información específica.

#### **2.2.4.5. Roles que Intervienen en el Proceso.**

De igual manera el mismo autor define a tres elementos que intervienen en el proceso de la gestión de desempeño, entre los que se tiene:

**Colaborador:** la evaluación de desempeño será sobre su persona, será el encargado de definir sus propios objetivos, con la posterior revisión de su superior. También deberá autoevaluarse con respecto a la concreción de los objetivos y competencias al finalizar el proceso.

**Superior:** será el encargado de consensuar, junto con sus colaboradores, los objetivos anuales para cada uno de ellos. Deberá, además, realizar la evaluación de dichos objetivos, junto con las competencias organizacionales y una evaluación global, para cada uno de sus colaboradores, al finalizar el proceso.

**Encargado de RRHH:** deberá velar por el correcto funcionamiento de todo el proceso de Gestión de Desempeño. Es el encargado de iniciar y finalizar un ciclo anual de gestión de desempeño, así como también de realizar los cambios de etapa. Tiene la potestad de finalizar o modificar evaluaciones para colaboradores, en el caso que el superior correspondiente no esté actuando sobre ellas en tiempo y forma. Utiliza reportes para monitorizar la evolución del ciclo actual, así como también para consultar información de ciclos anteriores.

### **2.2.5 Gestión de Desempeño en la Administración Pública.**

#### **2.2.5.1. La Administración Pública.**

Para uno de los fundadores del derecho administrativo, *Bonnin*, la Administración Pública «ha sido creada para el mantenimiento de la sociedad, siendo entonces una institución benéfica, que, bajo la dirección y vigilancia del gobierno,

conserva el orden entre los hombres, asegura sus propiedades, su goce, reúne en una masa todos los intereses privados, haciéndoles concurrir en el interés general»

Por su parte, Alva (2020), señala que la Administración Pública es «un conjunto de ideas, actitudes, normas, procesos, instituciones y otras formas de conducta humana que determinan cómo se distribuye y ejerce la autoridad política y como se atiende los intereses públicos».

En ese sentido, se puede señalar que la Administración Pública es aquella que busca estar en contacto directo con los ciudadanos para satisfacer intereses de orden público y garantizar la convivencia en sociedad. Es oportuno indicar que el bienestar general que propugna el Estado reposa en la tranquilidad de suministrar las necesidades básicas al colectivo de la población, a través de obras y servicios de calidad, de un sistema normativo justo y el desarrollo pleno y equilibrado del país.

Cabe precisar que no debe confundirse el concepto de Administración Pública con función pública, toda vez que esta última debe ser entendida como desempeño de funciones en las entidades públicas del Estado, en las cuales se ejerce la Administración Pública.

Complementariamente al reconocimiento de la obligación que tiene la Administración Pública para brindar un servicio eficiente y que también se ha manifestado en la consagración del derecho de todos los ciudadanos a la calidad en la gestión pública, en los últimos años se ha venido reconociendo el derecho de todas las personas a una buena administración. Conforme indica Rodríguez-Arana Muñoz, la buena administración «es un derecho de los ciudadanos, nada menos que un derecho fundamental, y también, un principio de actuación administrativa. Los ciudadanos tienen derecho a exigir determinados patrones o estándares en el funcionamiento de la Administración. Y la Administración está obligada, en toda democracia, a distinguirse en su actuación cotidiana por su servicio objetivo al interés general».

Entonces, como se puede advertir, la buena Administración Pública no solo depende del Estado, sino de la adecuada preparación de las personas que la ejercen en los organismos públicos. Deben tener mentalidad abierta, trabajar sobre la base de la realidad y comprender los problemas sociales desde perspectivas de equilibrio, siendo capaces de desarrollar su labor desde una pluralidad de enfoques, en beneficio de la colectividad. Es necesario señalar que este derecho responde a la relación ciudadanía-administración, a la luz de los principios constitucionales.

#### **2.2.5.2. Marco Normativo de la Administración Pública.**

En la actualidad, la doctrina considera que cuando la Administración Pública ejerce función administrativa, lo debe hacer a través de las formas jurídicas que le están permitidas. Estas formas son: reglamentos, actos administrativos, contratos administrativos, actos de la administración y, por último, los hechos administrativos.

Si se hace un examen histórico de la legislación peruana para apreciar el concepto de «Administración Pública», podemos mencionar las siguientes normas:

- El derogado Decreto Supremo N° 006-67-SC, Reglamento de Normas Generales de Procedimientos Administrativos, concebía como Administración Pública únicamente al Poder Ejecutivo (Presidencia, Consejo de Ministros y Ministerios), a las entidades del sub sector público independiente, incluidas las empresas estatales y, por último, a los gobiernos locales representados por los municipios.
- El Decreto Legislativo N° 757, Ley Marco para el crecimiento de la Inversión Privada, reconoce como entidades de la Administración Pública a los ministerios, instituciones y organismos públicos, sean dependientes del gobierno central, gobiernos regionales o locales.
- El derogado Decreto Ley N° 26111, Ley de Normas Generales de Procedimientos Administrativos, que elevó a la categoría de Ley al Reglamento de Normas Generales de Procedimientos Administrativos.
- Posteriormente, se dictó el Decreto Supremo N° 02-94-JUS, que aprobó el Texto Único Ordenado de la Ley de Normas Generales de Procedimientos

Administrativos, ya derogado, en donde se presentó un concepto de Administración Pública mucho más amplia. Esta comprendía, además de las entidades del sector estatal, a otras instituciones públicas o privadas que prestan servicios públicos, incluidas las universidades. Se incluyó al sector no estatal, situación que no fue concebida en el pasado.

De acuerdo a MINJUS, (2017), la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, es la norma que actualmente regula los procedimientos administrativos en el Perú y, como lo sostiene la doctrina nacional, ésta tiene una vocación didáctica y pedagógica. Por ello, se señala que «en ocasiones esta norma tiene una redacción bastante más próxima a la de un manual de Derecho Administrativo, ya que su innegable preocupación por proporcionar a la Administración y a los administrados múltiples elementos e insumos destinados a facilitar una cabal interpretación de sus preceptos le ha hecho recoger una explicación detallada sobre una serie de temas, además de consignar una larga lista de conceptos que en la mayoría de las normas existentes en el Derecho Comparado no están recogidos expresamente, pues se dan por conocidos y presupuestos».

Asimismo, Alva (2020) precisa que, al revisar el texto del artículo I del Título Preliminar de la Ley del Procedimiento Administrativo General, se puede apreciar que para los fines de la presente norma se entenderá por «entidad» o «entidades» de la Administración Pública al Poder Ejecutivo, incluyendo a los Ministerios y Organismos Públicos Descentralizados; al Poder Legislativo; al Poder Judicial; a los Gobiernos Regionales y Locales; a los Organismos a los que la Constitución Política del Perú y las leyes les confieren autonomía; también a las demás entidades y organismos, proyectos y programas del Estado, cuyas actividades se realizan en virtud de potestades administrativas y, por tanto, se consideran sujetas a las normas comunes de derecho público, salvo mandato expreso de la ley que les confiera otro régimen; y, finalmente, las personas jurídicas bajo el régimen privado que prestan servicios

públicos o ejercen función administrativa, en virtud de concesión, delegación o autorización del Estado, conforme a la normativa de la materia.

Finalmente, es pertinente citar a Morón (2006), quien manifiesta sobre este tema que «no se trata de un concepto unitario de lo que se conceptúa como Administración Pública aplicable a todos los ámbitos normativos e incluso para todo el ámbito del Derecho Público. Este catálogo no es opuesto ni deroga los contenidos del término Administración Pública establecidos para fines presupuestarios, de la contratación pública, o para fines de régimen laboral público. Se trata, exclusivamente, de un concepto para identificar a cuáles entidades que le serán aplicables las normas de esta Ley».

### **2.2.5.3. Sistema Administrativo de Gestión De Recursos Humanos.**

Los sistemas son los conjuntos de principios, normas, procedimientos, técnicas e instrumentos mediante los cuales se organizan las actividades de la Administración Pública, que requieren ser realizadas por todas o varias entidades de los Poderes del Estado, los Organismos Constitucionales y los niveles de Gobierno, y pueden ser de dos tipos:

- i) Sistemas funcionales y
- ii) Sistemas administrativos.

En el caso de este último -sistema administrativo- tiene por finalidad regular la utilización de los recursos en las entidades de la Administración Pública, promoviendo la eficacia y la eficiencia en su uso.

El sistema administrativo puede estar referido, entre otras materias, a la gestión de recursos humanos. En el Perú tiene su fundamento legal en los artículos 43º y siguientes de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo (El Peruano, 2007).

No se puede dejar de mencionar que los sistemas son creados por ley y deben contar con la opinión favorable de la Presidencia del Consejo de Ministros.

**Ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.-** Los sistemas están a cargo de un Ente rector que constituye en su autoridad técnico-normativa a nivel nacional, dicta las normas y establece los procedimientos relacionados con su ámbito, coordina su operación técnica y es responsable de su correcto funcionamiento.

En el caso del sistema administrativo de gestión de recursos humanos encontramos a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, que se encarga de ejercer la rectoría del sistema y resuelve las controversias de conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1023.

En efecto Servir (2008), sobre el Decreto Legislativo N° 1023 crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) con el fin de contribuir a la mejora continua de la administración del Estado a través del fortalecimiento del Servicio Civil.

SERVIR es un organismo técnico especializado adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros, con personería jurídica de derecho público interno, con competencia a nivel nacional y sobre todas las entidades de la Administración Pública, asumiendo la calidad de ente rector del sistema administrativo de gestión de recursos humanos.

**Atribuciones del ente rector.** - Las atribuciones de SERVIR son:

- a) Normativa:** Que comprende la potestad de dictar, en el ámbito de su competencia, normas técnicas, directivas de alcance nacional y otras normas referidas a la gestión de los recursos humanos del Estado;
- b) Supervisora:** Destinada al seguimiento de las acciones de las entidades del Sector Público, en el ámbito de su competencia;
- c) Sancionadora:** En caso de incumplimiento de las obligaciones previstas en el Sistema;
- d) Interventora:** En caso de detectar graves irregularidades en la administración o gestión de los recursos humanos en materia de concursos; y,

**e) De resolución de controversias:** Que se ejerce a través del Tribunal del Servicio Civil y que comprende la posibilidad de reconocer o desestimar derechos invocados.

## **2.2.6 Indicadores de Gestión de Desempeño en Entidades Públicas.**

### **2.2.6.1. Indicadores de Gestión de Desempeño.**

Según Bizneo (2023), los indicadores de gestión de desempeño o *Key Performance Indicator* ponen en términos numéricos el rendimiento de los trabajadores de una empresa. Su objetivo es analizar cómo ha sido el desempeño laboral de un determinado trabajador o equipo, con el fin de tomar las acciones necesarias para perfeccionar la gestión de los Recursos Humanos de una empresa.

En RR.HH, los indicadores del desempeño cuentan con una doble función: Por un lado, tienen una función descriptiva (aportan información sobre el estado de los recursos humanos de una organización). Por otro lado, tienen una función valorativa, es decir, aportan un juicio de valor.

La productividad de un negocio y/o el servicio eficiente de una entidad pública depende del rendimiento laboral de sus empleados a través de un parámetro que podemos medir a través de los indicadores de desempeño. Sin embargo, elegirlo correctamente será clave. Porque, ¿sabemos qué queremos medir?, ¿y en qué fijarnos?

### **2.2.6.2. Tipos de Indicadores de Desempeño.**

Bizneo (2023), en términos generales, clasifica los indicadores del desempeño laboral en función de las tres métricas o variables:

**De trabajo:** métricas que miden la cantidad y la calidad del trabajo que ha realizado una persona.

**Financieras:** indicadores orientados a medir el desempeño de los trabajadores en función de la salud financiera de una empresa. Siempre es bueno utilizar indicadores de desempeño de este tipo ya que siempre hay un límite de gasto y reducirlo nos puede ayudar a invertir en otros proyectos.



**Procesos:** Indicadores de desempeño que evalúan procesos o acciones concretas. Indicadores útiles para ver posibles cuellos de botella o problemas que producen ineficiencia.

**Métricas de satisfacción del cliente o usuario:** métricas que evalúan el desempeño del empleado a través de la percepción que tienen los clientes del servicio recibido.

#### **Indicadores de evaluación de desempeño: Productividad**

Entre los indicadores de desempeño destaca la productividad. Para medir la de un empleado hay que dividir las horas de trabajo de dicho empleado por la cantidad de productos que este ha producido durante un período de tiempo determinado.

#### **Indicadores de evaluación de desempeño: Calidad**

Podríamos decir que mientras que la productividad se centra en el “cuánto”, la calidad está se preocupa por el “cómo” o, en términos empresariales, por la percepción que el cliente tiene de un determinado producto o servicio.

Evaluar este indicador de desempeño es muy importante porque hay numerosos empleados que pueden cumplir muchas tareas, pero que no siempre las hacen de la mejor forma.

#### **Indicadores de evaluación de desempeño: Eficacia**

Este indicador de evaluación del desempeño se refiere a la capacidad de lograr un objetivo o resultado buscado a través de una acción específica. Por este motivo, simplemente, alguien será eficaz si cumple su tarea e ineficaz si no cumple con ella.

#### **Indicadores de evaluación de desempeño: Eficiencia**

Este indicador de desempeño laboral, igual que la eficacia, se refiere a la capacidad de conseguir un efecto determinado. Sin embargo, la diferencia entre eficacia y eficiencia es que esta última hace referencia a la utilización o empleo de un número menor de recursos; e incluso al tiempo que tarda.

Por tanto, una persona que simplemente hace su trabajo se considera eficaz, mientras que una persona que actúa de forma rápida y con calidad es eficiente.

### **Indicadores de evaluación de desempeño: Nivel de información**

Otro de los indicadores de evaluación es la formación. Un mayor nivel de formación se corresponde una mayor productividad de los empleados. Por este motivo, son cada vez más las empresas que invierten en la capacitación de su personal. El objetivo es alcanzar el máximo potencial de su plantilla.

Sin embargo, este tipo de inversión no puede realizarse si antes las organizaciones no aplican una evaluación estratégica con el fin de medir las fortalezas y las debilidades de su plantilla.

### **2.2.6.3. Importancia de Medir los Indicadores de Evaluación de Desempeño.**

Según Bizneo (2023) cuando hablamos que evaluar el rendimiento de los trabajadores es un proceso fundamental para el éxito de las organizaciones, lo decimos porque:

- Gracias a los KPI's se analiza si el rendimiento del equipo es el adecuado y, si no es así, permite saber las competencias que debe buscar la entidad un proceso de reclutamiento y selección para captar talento que cumpla con los objetivos.
- Ayuda a identificar quiénes pueden ser ascendidos, transferidos o, cuando sea necesario, despedidos. Planificar la promoción interna.
- Permite crear programas de reconocimiento a los empleados sobresalientes y premiarlos a través de incentivos personalizados.
- Mejora el compromiso.
- Sirve para orientar planes de sucesión y desarrollo.
- Aumenta los niveles de transparencia de una compañía y, de paso, genera confianza entre los trabajadores.
- Favorece el crecimiento empresarial. Lo que se mide se puede mejorar. Los indicadores de desempeño buscan eso: ayudar a la empresa a evolucionar constantemente.

#### **2.2.6.4. Cómo Escoger el Indicador de Desempeño Adecuado.**

De acuerdo a Bizneo (2023), para escoger correctamente el indicador de desempeño que más encaja con tu empresa se debe realizar un proceso de tres sencillos pasos:

- **Elabora una lista de aquello que quieres conseguir**, bázate en los objetivos de la empresa y tu equipo y cómo te gustaría que fuesen los resultados.
- **Intenta dividir los elementos** que intervienen en esos objetivos. Por ejemplo, conseguir llenar una vacante tiene relación con la capacidad de los reclutadores, pero también con el *employer experience* de la empresa y su atractivo. En este punto puede poner varios indicadores de evaluación del desempeño, luego los reducirás.
- **Trata de reducirlo a diez indicadores de desempeño**, puede que te parezcan pocos ya que en el anterior paso habrás puesto muchos, pero esto te ayudará a elegir sólo los prioritarios. Aunque no consigas exactamente diez es bueno que trates de aproximarte.

#### **2.2.7. Diseño de un Sistema de Medición de Desempeño para Evaluar la Gestión Municipal.**

##### **2.2.7.1. Diagnóstico Organizacional.**

Según Arriaga (2002), el concepto de cultura tiene sus orígenes en la antropología, y el estudio actual de la cultura organizacional está profundamente arraigado en la sociología. La ambigüedad existente en ambos campos conduce, no sólo a la ausencia de un curso básico de una sólida teoría, sino también a la falta de una definición consensual de cultura organizacional, y a la manera de cómo medirla. Esta falta de consenso metodológico tiene sus raíces en el debate concerniente a la investigación cuantitativa, contra la investigación cualitativa. Los estudios de cultura organizacional han confiado tradicionalmente en los métodos cualitativos, tales como: las entrevistas en profundidad, las entrevistas abiertas no limitadas de antemano, y las observaciones etnográficas. El resultado ha sido una "descripción gruesa". Como

una consecuencia, los métodos cuantitativos son frecuentemente criticados por no estudiar a fondo la riqueza cultural de las organizaciones individuales, aunque ofrezcan beneficios de generalización y comparabilidad. Algunos investigadores también argumentan que los métodos cuantitativos no tienen lugar en el estudio de la cultura organizacional, porque son más “un producto del científico social, que el punto de vista de los participantes” (Ouchi & Wilkins, 1985). Sin embargo, con el uso de los enfoques cualitativos, es sumamente difícil hacer comparaciones analíticas a través de las organizaciones. Como consecuencia, hay muchas preguntas teóricas importantes que no pueden ser respondidas, hasta que la cultura pueda ser medida con un instrumento confiable, fácilmente administrado, y que permita a las organizaciones ser sistemáticamente observadas.

#### **Modelo de diagnóstico:**

La estructura de los valores en competencia es una meta-teoría que fue originalmente desarrollada para explicar diferencias en los valores organizacionales fundamentales en los modelos de efectividad Quinn and Rohrbaugh, 1981, y Chang et al. 1996, citado en (Arriaga, 2002). La estructura se enfoca en las tensiones y conflictos en competencia, sobre tres dimensiones inherentes en las organizaciones:

- Diferente enfoque organizacional (interior v/s externo).
- Diferentes preferencias acerca de la estructura (estabilidad y control v/s cambio y flexibilidad).
- Diferente enfoque de los procesos y resultados organizacionales importantes (medios y fines).

Enfocando la atención en las tensiones inherentes de la vida organizacional, el modelo permite conceptualizar fenómenos paradójicos y lineales, para analizar tanto la transformación como el equilibrio. Desde su introducción, la estructura de los valores en competencia se ha extendido a modelos de formas organizacionales, ciclos de vida organizacional, y roles de liderazgo.

Quinn and Kimberly (1984), citado en Chang & Wang, (1996), han extendido la estructura del trabajo para examinar la cultura organizacional. Ellos argumentan que la orientación del valor inherente en la estructura podría ser usado para “explorar la estructura profunda de la cultura organizacional, la asunción básica que se hace acerca de tales cosas como el medio para la conformidad, motivos, liderazgo, toma de decisiones, efectividad, valor y forma organizacional”. Conecta las estrategias, las políticas, las relaciones interpersonales y los aspectos interinstitucionales de la vida de la organización, ordenando diferentes modelos de valores compartidos.

#### **Confección del perfil de la cultura organizacional:**

Quinn and Kimberly (1984), citado en Chang & Wang, (1996), la construcción del perfil cultural de una organización específica reviste de cierta complejidad, ya que se requiere previamente un conocimiento básico de la organización para poder interpretar los encuentros, en atención a su naturaleza, a sus productos característicos, a su historia y evolución, a su organización, a su marco jurídico, a su planta de personal, etc. En este caso particular, la confección de este perfil cultural requiere adaptar la encuesta original y validarla sobre la base de ciertos parámetros; precisar la población e identificar los criterios básicos para seleccionar la muestra; determinar la forma más adecuada para aplicarla, considerando que deberá aplicarse más de una vez; procesar la información y representarla; y finalmente, inferir sobre los encuentros.

#### **Comparación de perfiles:**

Quinn and Kimberly (1984), citado en Chang & Wang (1996). A pesar de que la comparación de perfiles más relevantes para este estudio es la que resulte del monitoreo de la intervención de cambio, no deja de ser interesante comparar los perfiles disponibles hasta ahora, ya que de su observación es posible obtener conclusiones importantes que pueden generar significativos beneficios. Seguramente a primera vista no existe un argumento que explique por qué una organización municipal más pequeña, con mayor grado de ruralidad y localizada en una pequeña

ciudad andina, aparezca con tendencias más evolucionista que otra mucho más grande, ubicada en la región metropolitana, con una creciente población y con una gran autonomía. Observando las coincidencias en los otros estilos de cultura, se puede pensar con propiedad que no es una casualidad, y que se está en presencia de una aproximación al perfil de la cultura municipal. La aplicación futura de este modelo a otras muestras similares de funcionarios municipales, podrá corroborar esta impresión inicial.

### **El Modelo y Monitoreo:**

De acuerdo a Arriaga (2002), el objetivo específico de este trabajo es diseñar y probar una metodología que permita el mejoramiento de la gestión municipal mediante la medición de desempeño. Este mejoramiento generará importantes cambios en los niveles de tareas, sistema y organización, ya que orientará la visión del funcionario municipal sobre las cosas importantes al interior de sus procesos internos. Lo anterior requiere; primero, obtener el perfil de la cultura de la organización municipal, antes de implementar el sistema de medición de desempeño; y segundo, obtener nuevamente el perfil de la cultura de la organización municipal después de implementar y operacionalizar el sistema de medición de desempeño. Por lo tanto, este estudio a diferencia de los de Chang et al. (1996) y Dellana et al. (1999) que construyen un perfil ideal, se acerca más al de Goodman et al. (2000), citado en Arriaga, (2002), ya que obtiene el perfil de partida de una organización antes del cambio y monitorea el cambio de esa misma organización al cumplirse ciertos hitos en el proceso de intervención de cambio. En estas tres instancias se utiliza el mismo instrumento, permitiendo la comparación y evolución del perfil de la cultura para apoyar decisiones.

Desde la perspectiva investigativa este estudio es de naturaleza mixta; es exploratorio, por que intenta determinar si la medición de desempeño puede utilizarse como agente de intervención de cambio para mejorar el desempeño de una organización; y es descriptiva, por que produce información sobre grupos y fenómenos

que ya existen. Finalmente, el tipo de estudio empleado, se denomina estudio longitudinal del tipo de panel, ya que se estudiará al mismo grupo de la población en el tiempo Babie, 1995; Fink, 1995a, 1995b, citado en (Arriaga, 2002).

La mayoría de los instrumentos de diagnóstico organizacional, utilizan la misma encuesta administrada en el tiempo, con el fin de monitorear los cambios Burke, 1996; Schiemann, 1996; Goodman, 2000, citado en (Arriaga, 2002).

#### **2.2.7.2. Proceso de Formulación de un Indicador de Desempeño.**

La formulación que a continuación se presenta corresponde a la visión genérica de un proceso que puede diferir de una organización a otra. Diferentes organizaciones municipales que conocen mejor sus propios procesos internos, deberían adaptar libremente las etapas que a continuación se identifican para un mejor ajuste:

- Identificar el flujo del proceso. Este es el primero y quizás el más importante paso. Si los funcionarios no están de acuerdo con sus procesos, entonces no pueden medir efectivamente o utilizar adecuadamente las salidas.
- Identificar las actividades críticas que deben ser medidas. La actividad crítica es esa actividad culminante donde tiene más sentido ubicar el sensor y definir una medida de desempeño individual dentro del proceso.
- Establecer metas de desempeño o estándares. Todas las mediciones de desempeño deberían estar vinculadas a una meta o estándar predefinido, incluso si la meta al principio es algo subjetiva. Encontrando metas y estándares es la única forma para interpretar significativamente los resultados de las mediciones y los indicadores de éxito del sistema de gestión.
- Establecer medición de desempeño. En este paso se debe seguir construyendo el sistema de medición de desempeño, por la identificación de las medidas individuales.

- Identificando partes responsables. Una entidad específica (como un funcionario o un equipo) necesitan ser asignados como responsables para cada paso en el proceso de medición de desempeño.
- Colección de datos. La información necesita ser pre-analizada en un estilo oportuno para observar cualquiera tendencia temprana y confirmar que el sistema de colección de datos es adecuado. Posteriormente debe ser registrada.
- Analizar e informar el desempeño actual. En este paso los datos brutos son formalmente convertidos dentro de las medidas de desempeño, desplegados de una manera comprensiva y distribuidos en la forma de un informe.
- Comparar el actual desempeño con las metas. En este paso, el desempeño comparado, como es presentado en el informe para predeterminar metas o estándares y determinar las variaciones (sí hay alguna).
- Determinar si son necesarias las acciones correctivas. Dependiendo de la magnitud entre las mediciones y las metas, alguna forma de acción correctiva debe ser necesaria.
- Hacer cambios para recuperar la alineación con las metas. Este paso solamente ocurre si las acciones correctivas son necesarias. La determinación actual de las acciones correctivas es parte del proceso de mejoramiento de la calidad y no del proceso de medición de desempeño. Este paso está principalmente relacionado con el mejoramiento del sistema de gestión.
- Necesidad de nuevas metas. Incluso en sistemas exitosos los cambios pueden ser necesarios para revisar, en orden a establecer esos desafíos en los recursos de una organización, pero no para exigirlos demasiado. Las metas y los estándares necesitan períodos de evaluación para actualizarlos a los últimos procesos de la organización.

### **2.2.7.3. Área de Tesorería en una Municipalidad Distrital.**

La Oficina de Tesorería es la unidad orgánica encargada de administrar los recursos financieros de la Municipalidad de acuerdo al Sistema Nacional de Tesorería



y directivas internas. Está a cargo de un funcionario de confianza denominado jefe de Unidad, designado por el alcalde; jerárquica funcional y administrativamente depende de la Gerencia de Administración y Finanzas.

**Funciones del Área de Tesorería:**

- Ejecutar las acciones propias del sistema de tesorería, así como la custodia de los recursos financieros de la entidad.
- Llevar el control de los pagos correspondiente a los compromisos presupuestarios devengados.
- Emitir, endosar, girar cheques y realizar transacciones electrónicas y otros en representación de la Municipalidad.
- Proponer a la Gerencia de Administración y Finanzas el cronograma de pagos de las obligaciones contraídas por la Municipalidad.
- Formular y elaborar el flujo de caja a solicitud de la Gerencia de Administración y Finanzas.
- Realizar las gestiones financieras del municipio autorizadas por la Gerencia de Administración y Finanzas.
- Ejecutar los pagos aprobados total o parcial a proveedores de bienes y servicios prestados, así como el pago de planillas de sueldos y salarios registrados en el SIAF-GL, conforme a lo establecido en la Directiva de Tesorería y sus modificatorias.
- Efectuar el depósito en las cuentas corrientes respectivas, los ingresos propios y donaciones en efectivo o en cheque.
- Registrar y controlar el movimiento de los ingresos, egresos de fondos y valores que por cualquier concepto económico realice la Municipalidad.
- Ejecutar las acciones propias del sistema de tesorería.

- Realizar el control del registro en el SIAF-GL de los ingresos diarios en las fases del determinado y recaudado. Elaborar el parte diario y consolidado mensual de los ingresos.
- Formular, ejecutar y evaluar el plan operativo en coordinación con la Oficina de quien depende; disponiendo el uso adecuado de los recursos económicos, materiales y equipo asignados al área.
- Coordinar con la Gerencia de Administración y Finanzas la adopción de medidas de seguridad para la custodia, traslado y depósitos de los fondos en efectivo.
- Otras funciones en el ámbito de su competencia que le asigne la Gerencia de Administración y Finanzas y/o normas legales.

De acuerdo al El Peruano (2006), la **Ley N. ° 28693, Ley General del Sistema Nacional de Tesorería:**

**Principios regulatorios:**

**Unidad de Caja.** - Administración centralizada de los fondos públicos en cada entidad u órgano, cualquiera que sea la fuente de financiamiento e independientemente de su finalidad, respetándose la titularidad y registro que corresponda ejercer a la entidad responsable de su percepción.

**Economicidad.** - Manejo y disposición de los fondos públicos viabilizando su óptima aplicación y seguimiento permanente, minimizando sus costos.

**Veracidad.** - Las autorizaciones y el procesamiento de operaciones en el nivel central se realizan presumiendo que la información registrada por la entidad se sustenta documentadamente respecto de los actos y hechos administrativos legalmente autorizados y ejecutados.

**Oportunidad.** - Percepción y acreditación de los fondos públicos en los plazos señalados, de forma tal que se encuentren disponibles en el momento y lugar en que se requiera proceder a su utilización.

**Programación.**- Obtención, organización y presentación del estado y flujos de los ingresos y gastos públicos identificando con razonable anticipación sus probables

magnitudes, de acuerdo con su origen y naturaleza, a fin de establecer su adecuada disposición y, de ser el caso, cuantificar y evaluar alternativas de financiamiento estacional.

**Seguridad.** - Prevención de riesgos o contingencias en el manejo y registro de las operaciones con fondos públicos y conservar los elementos que concurren a su ejecución y de aquellos que las sustentan.

#### **Ejecución Financiera del Ingreso:**

**Determinación el Ingreso.** - La determinación del ingreso corresponde al área, dependencia encargada o facultada y se sujeta a lo siguiente:

- a) Norma legal que autoriza su percepción o recaudación.
- b) Identificación del deudor u obligado al pago, con indicación de los datos necesarios para hacer efectiva la cobranza y, de ser el caso, las garantías o medidas cautelares que correspondan.
- c) Liquidación del monto por cobrar.
- d) Oportunidad y/o periodicidad de la cobranza, así como los intereses aplicables.
- e) Tratamiento presupuestal aplicable a la percepción o recaudación.

**Percepción o Recaudación de Fondos Públicos.** - La percepción o recaudación se produce de acuerdo con lo siguiente:

- a) Emisión y, de ser el caso, notificación del documento de la determinación; y,
- b) Evidencia de haberse recibido los fondos o de haberse acreditado su depósito o abono en la cuenta que corresponda.

**Procedimientos para la Percepción o Recaudación.** - La Dirección Nacional del Tesoro Público regula los procedimientos para la percepción o recaudación, así como para su depósito y registro en las cuentas correspondientes, de manera que se encuentren disponibles en los plazos establecidos, en concordancia con la Ley y la normatividad aplicable.

**Plazo para el Depósito de Fondos Públicos.** - Los fondos públicos se depositan en forma íntegra dentro de las veinticuatro (24) horas de su percepción o

recaudación, salvo los casos regulados por el Sistema Nacional de Tesorería, procediéndose a su debido registro.

#### **Ejecución Financiera de los Gastos:**

**Del Devengado.** - El devengado es el reconocimiento de una obligación de pago que se registra sobre la base del compromiso previamente formalizado y registrado, sin exceder el límite del correspondiente Calendario de Compromisos.

El total del devengado registrado a un determinado período no debe exceder el total acumulado del gasto comprometido y registrado a la misma fecha.

**Formalización del Devengado.** - El devengado, sea en forma parcial o total, se produce como consecuencia de haberse verificado lo siguiente:

- a) La recepción satisfactoria de los bienes adquiridos; o,
- b) La efectiva prestación de los servicios contratados; o,
- c) El cumplimiento de los términos contractuales o legales, cuando se trate de gastos sin contraprestación inmediata o directa; y,
- d) El registro en el Sistema Integrado de Administración Financiera del Sector Público (SIAF-SP).

**Autorización del Devengado.** - La autorización para el reconocimiento de los devengados es competencia del Director General de Administración o quien haga sus veces, en la Unidad Ejecutora o el funcionario a quien se delega esta facultad de manera expresa.

El Director General de Administración o quien haga sus veces en la Unidad Ejecutora establece los procedimientos para el procesamiento de la documentación sustentaría de la obligación a cancelar.

Asimismo, imparte las directivas para que las áreas relacionadas con la formalización del devengado, tales como Logística y Personal, u oficinas que hagan sus veces, cumplan con la presentación de la documentación sustentaría a la correspondiente Tesorería, u oficina que haga sus veces, con la suficiente

anticipación a las fechas o cronogramas de pago asegurando la oportuna y adecuada atención del pago correspondiente.

**Plazo para la Formalización y Registro del Devengado.**- Puede efectuarse el devengado en un período posterior al del correspondiente compromiso, siempre y cuando dicho devengado se registre en el SIAF-SP dentro del plazo de noventa (90) días calendario siguientes a la fecha del registro del compromiso, caso contrario se deberá proceder a anular dichos compromisos y ejecutar las acciones administrativas pertinentes con las excepciones que señale la correspondiente Ley de Presupuesto del Sector Público.

**Del Pago.** - A través del pago se extingue, en forma parcial o total, una obligación y sólo procede siempre que esté debidamente formalizada como devengado y registrado en el Sistema Integrado de Administración Financiera del Sector Público (SIAF-SP).

La Unidad Ejecutora o Entidad debe consignar el número de registro SIAF-SP, en la documentación relacionada con la correspondiente obligación contractual. Caso contrario no procede la entrega de bienes o la prestación de los servicios por parte del proveedor o contratista.

Está prohibido el pago de obligaciones que no cumplan los requisitos prescritos en el presente artículo, aun cuando los bienes y/o los servicios, sean personales o no personales, cuenten con la conformidad respecto de su recepción o prestación. El pago se efectúa de acuerdo con el Presupuesto de Caja.

**Procedimientos y Normas de Pagaduría.** - La Dirección Nacional del Tesoro Público establece los procedimientos, normas y plazos de pagaduría, sea mediante cheques, abonos en cuentas, en efectivo o por medios electrónicos, inclusive de las retenciones a favor de la Administración Tributaria y de terceros autorizados de acuerdo a ley, con criterios de oportunidad y ubicación geográfica.

**Plazos para Cancelar Devengado.** - El devengado debidamente registrado al 31 de diciembre de cada año puede cancelarse hasta el 31 de marzo del año siguiente.

#### **2.2.7.4. Resolución de Contraloría N.º 157-2023-CG.**

Esta norma modifica la directiva N° 001-2022-CG, en los siguientes puntos:

##### **Alcance**

[Indicar que la auditoría de cumplimiento comprende el período de [día] de [mes] de [año] al [día] de [mes] de [año], las unidades orgánicas a cargo de la materia de control y el ámbito geográfico donde se realizará la auditoría.]

[Indicar la normativa aplicable a la ejecución de la auditoría de cumplimiento (Normas Generales de Control Gubernamental, Directiva y Manual de Auditoría de Cumplimiento)]

##### **Procedimientos de Auditoría**

(...)

[Señalar los procedimientos que se aplicarán para el cumplimiento de los objetivos del servicio de control posterior, en forma ordenada y clasificada lógicamente, con precisión del objetivo, procedimientos y responsables. Se debe tener en cuenta que, ante la existencia de limitaciones o inconvenientes en la realización de los procedimientos de auditoría inicialmente previstos, corresponde aplicar procedimientos alternativos, a fin de cautelar el logro de los objetivos de la auditoría de cumplimiento].

##### **Efecto:**

[La Comisión Auditora debe consignar la consecuencia adversa, real o potencial, cuantitativa o cualitativa, cuantificable o no cuantificable, que resulta de la comparación que se realiza de los hechos desarrollados en la condición, respecto al criterio y que implica la afectación a los intereses del Estado.]

(...)"

**Riesgo inherente:** Es la susceptibilidad de una aseveración a una representación errónea, que pudiera ser de importancia relativa, individualmente o cuando agrega con otras representaciones erróneas, suponiendo que no hubiera controles internos relacionados. Está asociado a la naturaleza de una entidad o dependencia y a las actividades que desarrolla, es el riesgo propio del negocio o del proceso.

**Riesgo de control:** Es el riesgo de que no prevenga o detecte y se corrija oportunamente, por el control interno de la entidad, una representación errónea que pudiera ocurrir en una aseveración, y que pudiera ser de importancia relativa, en forma individual o en agregado con otras representaciones erróneas.

**Riesgo de detección:** Es el riesgo de que los procedimientos aplicados por el auditor conduzcan a una conclusión incorrecta.

#### **2.2.7.5. Decreto Legislativo N.º 1441.**

El Decreto Legislativo tiene por objeto regular el Sistema Nacional de Tesorería, conformante de la Administración Financiera del Sector Público.

#### **Principios**

Adicionalmente a los principios de la Administración Financiera del Sector Público y los del Derecho Público en lo que resulte aplicable, el Sistema Nacional de Tesorería se rige por los siguientes principios:

**1. Eficiencia y Prudencia:** Consiste en el manejo y disposición de los Fondos Públicos viabilizando su óptima aplicación y minimizando los costos asociados a su administración, sujeto a un grado de riesgo prudente.

**2. Fungibilidad:** Consiste en el uso de los Fondos Públicos administrados en la Cuenta Única del Tesoro Público (CUT), independientemente de su fuente de financiamiento, con la finalidad de brindar la cobertura financiera por descalces temporales de caja, asegurando la continuidad de la atención de los requerimientos de la pagaduría en concordancia con el Principio de Oportunidad.

**3. Oportunidad:** Consiste en la percepción y acreditación de los Fondos Públicos en los plazos correspondientes, con la finalidad de asegurar su disponibilidad en el plazo y lugar en que se requiera proceder a su utilización.

**4. Unidad de Caja:** Consiste en la administración centralizada de los Fondos Públicos cualquiera sea su origen y finalidad, respetándose la titularidad y registro que corresponda ejercer a la entidad responsable de su percepción.

**5. Veracidad:** Consiste en que las autorizaciones y el procesamiento de operaciones se realizan presumiendo que la información registrada por la entidad se sustenta documentadamente respecto de los actos y hechos administrativos legalmente autorizados y ejecutados.

### **Ámbito de aplicación**

El Decreto Legislativo es de aplicación a las siguientes entidades del Sector Público:

#### **1. Sector Público No Financiero:**

##### **a. Entidades Públicas:**

- i. Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial.
- ii. Ministerio Público, Jurado Nacional de Elecciones, Oficina Nacional de Procesos Electorales, Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Consejo Nacional de la Magistratura, Defensoría del Pueblo, Tribunal Constitucional y Contraloría General de la República.
- iii. Universidades Públicas.
- iv. Gobiernos Regionales.
- v. Gobiernos Locales.
- vi. Organismos públicos de los niveles de gobierno regional y local.

##### **b. Empresas Públicas No Financieras:**

- i. Empresas Públicas No Financieras del Gobierno Nacional, de los Gobiernos Regionales y de los Gobiernos Locales, fuera del ámbito del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE).
- ii. Empresas Públicas No Financieras bajo el ámbito del FONAFE.



- iii. Otras formas organizativas no financieras que administren recursos públicos, tales como:
- iv. Caja de Pensiones Militar Policial.
- v. Seguro Social de Salud (EsSALUD).
- vi. Administradores de Fondos Públicos.

## **2. Sector Público Financiero:**

- a. Empresas Públicas Financieras:
  - i. Empresas Públicas Financieras del Gobierno Nacional, de los Gobiernos Regionales y de los Gobiernos Locales, fuera del ámbito del FONAFE.
  - ii. Empresas Públicas Financieras bajo el ámbito del FONAFE.
- b. Otras formas organizativas financieras públicas que administren Fondos Públicos.

## **Ámbito Institucional**

### **Sistema Nacional de Tesorería**

El Sistema Nacional de Tesorería es el conjunto de principios, procesos, normas, procedimientos, técnicas e instrumentos mediante los cuales se ejecuta la gestión del flujo financiero, que incluye la estructuración del financiamiento del presupuesto del Sector Público, la gestión de activos financieros del Sector Público No Financiero y los riesgos fiscales del Sector Público.

El Sistema Nacional de Tesorería está conformado:

1. En el nivel central, por la Dirección General del Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas, quien ejerce la rectoría.
2. En el nivel descentralizado u operativo, por las Unidades Ejecutoras del Presupuesto del Sector Público y las que hagan sus veces, los Pliegos presupuestarios de los Gobiernos Locales, Empresas Públicas No Financieras y otras formas organizativas no financieras que administren recursos públicos, así como las entidades del Sector Público Financiero.

### **Dirección General del Tesoro Público**

La Dirección General del Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas es el ente rector del Sistema Nacional de Tesorería.

Son funciones de la Dirección General del Tesoro Público:

1. Ejercer la máxima autoridad técnico-normativa del Sistema Nacional de Tesorería dictando normas relacionadas con su ámbito de competencia.
2. Aprobar la normatividad y los procedimientos, de obligatorio cumplimiento por las entidades conformantes del Sistema en el nivel descentralizado u operativo, respecto de la gestión de los Fondos Públicos y gestión integral de activos y pasivos financieros.
3. Implementar y ejecutar los procedimientos y operaciones propias del Sistema Nacional de Tesorería.
4. Elaborar el flujo de caja para la estructuración del financiamiento del Presupuesto del Sector Público, que contiene la proyección de los ingresos financieros esperados y egresos a ser ejecutados con cargo a los mismos, en un determinado período.
5. Disponer la implementación de mecanismos o medios estándares de cobranza y recaudación de ingresos, que comprende medios electrónicos y digitales, para su oportuna acreditación en la CUT y su adecuado registro.
6. Disponer la implementación de mecanismos o medios estándares para la ejecución del pago de obligaciones que contraen las entidades del Sector Público, que comprende medios electrónicos y digitales, con cargo a la CUT, y su adecuado registro.
7. Establecer los plazos para la acreditación de ingresos en la CUT y el pago de las obligaciones legalmente contraídas por las entidades del Sector Público.
8. Proponer los lineamientos, metodologías, modelos y normativa complementaria, para efectos de la identificación, medición, mitigación y el monitoreo de los riesgos fiscales.

9. Elaborar el Reporte Anual de riesgos fiscales así como los Informes y reportes periódicos de su seguimiento.
10. Determinar y calificar la condición de los Fondos Públicos de acuerdo a lo establecido en el Decreto Legislativo Marco de la Administración Financiera del Sector Público.
11. Informar de la disponibilidad de los Fondos Públicos para la elaboración y actualización de la Programación de Compromiso Anual.
12. Establecer las condiciones para el diseño, desarrollo e implementación de mecanismos o instrumentos operativos orientados a optimizar la gestión de tesorería y de activos y pasivos financieros.
13. Ejecutar todo tipo de operaciones bancarias y de tesorería respecto de los Fondos Públicos que administra y registra.
14. Autorizar, a través del Sistema Integrado de Administración Financiera de los Recursos Públicos (SIAF-RP), las operaciones de pagaduría con cargo a los Fondos Públicos que administra y registra.
15. Absolver las consultas, asesorar y emitir opinión vinculante respecto del Sistema Nacional de Tesorería.
16. Autorizar la apertura y cierre de cuentas bancarias en el Banco de la Nación o en cualquier entidad del Sistema Financiero Nacional, que requieran las Unidades Ejecutoras del Presupuesto del Sector Público y las que hagan sus veces, así como los Pliegos presupuestarios de los Gobiernos Locales.
17. Regular las conciliaciones bancarias de los flujos financieros, sobre la base de la información contable y de flujo de caja.
18. Elaborar y presentar estados financieros y el Estado de Tesorería, conforme a la normatividad y procedimientos correspondientes.
19. Elaborar y difundir información estadística sobre la ejecución de ingresos y egresos de los Fondos Públicos.

20. Implementar la ejecución de los planes de inversión de los excedentes de caja del Tesoro Público, en línea con la Estrategia de Gestión Global de Activos y Pasivos Financieros.

21. Establecer lineamientos para la inversión de los excedentes de liquidez de las entidades del Sector Público No Financiero.

22. Centralizar la disponibilidad de Fondos Públicos, respetando la competencia y responsabilidad de las Unidades Ejecutoras del Presupuesto del Sector Público y las que hagan sus veces, así como de los pliegos presupuestarios de los Gobiernos Locales que los administran y registran

## **2.3. Marco Conceptual**

### **2.3.1. Auditoría de Cumplimiento**

Consiste en la comprobación o examen de las operaciones financieras, administrativas, económicas y de otra índole con el objetivo de establecer que se han realizado conforme a las normas legales, estatutarias y de procedimientos que le son aplicables.

### **2.3.2. Gestión de Desempeño**

Es un proceso continuo para planificar, monitorizar, evaluar y potenciar el desempeño de las personas en el ámbito laboral. La evaluación del desempeño de una persona se realiza en base a competencias organizacionales y objetivos personalizados.

### **2.3.3. Área de Tesorería**

Área de una empresa o entidad en la cual se organizan y gestionan todas las acciones relacionadas con operaciones de flujo monetario o flujo de caja. Esto incluye los cobros por actividades de la empresa o entidad, los pagos a proveedores, las gestiones bancarias y cualquier otro movimiento de la caja de una empresa.

### **2.3.4. Municipalidad**

Una municipalidad es la corporación estatal que tiene como función administrar una ciudad o una población. El término se utiliza para nombrar tanto al conjunto de sus instituciones como al edificio que alberga la sede del gobierno.

## CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

### 3.1. Hipótesis

#### 3.1.1. *Hipótesis General:*

Existe una relación directa entre la auditoría de cumplimiento y la gestión de desempeño en el área de tesorería de la municipalidad distrital de Ocongate, provincia de Quispicanchis de la región Cusco, período 2021.

#### 3.1.2. *Hipótesis Específicas:*

- a. Existe relación directa entre la planificación de la auditoría de cumplimiento y la gestión de ingresos y egresos de la municipalidad distrital de Ocongate, provincia de Quispicanchis de la región Cusco, período 2021.
- b. Existe una relación bivariada entre la ejecución de la auditoría de cumplimiento y la gestión de rendiciones de cuentas en la municipalidad distrital de Ocongate, provincia de Quispicanchis de la región Cusco, período 2021.
- c. Existe una correlación parcial entre la elaboración del informe de auditoría de cumplimiento y la gestión de documentos de movimientos de fondos en la municipalidad distrital de Ocongate, provincia de Quispicanchis de la región Cusco, período 2021.

### 3.2. Identificación de Variables

#### **Variable Independiente:**

X: Auditoría de cumplimiento.

#### **Dimensiones:**

X1: Definición, alcance y objetivos de la Auditoría de Cumplimiento.

X2: Normas de Auditoría.

X3: Actividades y responsabilidades en el proceso de la Auditoría de Cumplimiento.

#### **Variable Dependiente:**

Y: Gestión de desempeño en el Área de Tesorería de la Municipalidad distrital de Ocongate.

**Dimensiones:**

Y1: Definición, competencias y objetivos de la Gestión de Desempeño.

Y2: Gestión de desempeño en la Administración Pública.

Y3: Indicadores de Gestión de Desempeño.

Y4: Diseño de un Sistema de Medición de Desempeño para evaluar la gestión municipal.

**3.3. Operacionalización de Variables**

**Variable Independiente**

	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>Auditoría de Cumplimiento</b>	<b>X<sub>1</sub></b> : Definición, Alcance y Objetivos de la Auditoría de Cumplimiento.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Definición de la Auditoría de Cumplimiento.</li> <li>- Alcance de la Auditoría de Cumplimiento.</li> <li>- Objetivos de la Auditoría de Cumplimiento.</li> </ul>
	<b>X<sub>2</sub></b> : Normas de Auditoría.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajo realizado por la Comisión de Auditoría.</li> <li>- Desempeño profesional.</li> <li>- Participación de expertos.</li> <li>- Supervisión de la Auditoría.</li> <li>- La Seguridad en la Auditoría de Cumplimiento.</li> <li>- Términos de la Auditoría.</li> <li>- Aplicación de las Normas del INTOSAI.</li> </ul>
	<b>X<sub>3</sub></b> : Actividades y Responsabilidades en el proceso de la Auditoría de Cumplimiento.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actividades previas a la Auditoría de Cumplimiento.</li> <li>- Proceso de la Auditoría de Cumplimiento.</li> <li>- Documentación y registro en el sistema de información para la gestión de la Auditoría.</li> <li>- Responsabilidades de la entidad para la ejecución de la Auditoría de Cumplimiento.</li> <li>- Derechos y Obligaciones del auditado.</li> <li>- Control y aseguramiento de la calidad.</li> </ul>
		Nominal

---

**Escala Valorativa**

---

## Variable Dependiente

		DIMENSIONES	INDICADORES
<b>Gestión de Desempeño</b>	Y <sub>1</sub> : Definición, Competencias y Objetivos de la Gestión de Desempeño.		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Definición de Gestión de Desempeño.</li> <li>- Competencias de la Gestión de Desempeño.</li> <li>- Objetivos de la Gestión de Desempeño.</li> <li>- Evaluación Global y reportes.</li> <li>- Roles que intervienen en el proceso.</li> </ul>
	Y <sub>2</sub> : Gestión de Desempeño en la Administración Pública.		<ul style="list-style-type: none"> <li>- La Administración Pública.</li> <li>- Marco Normativo de la Administración Pública.</li> <li>- Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.</li> </ul>
	Y <sub>3</sub> : Indicadores de Gestión de Desempeño en Entidades Públicas.		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Indicadores de Gestión de Desempeño.</li> <li>- Tipos de Indicadores de Desempeño.</li> <li>- Importancia de medir los Indicadores de Evaluación de Desempeño.</li> <li>- Cómo escoger el Indicador de Desempeño adecuado.</li> </ul>
	Y <sub>4</sub> : Diseño de un Sistema de Medición de Desempeño para evaluar la Gestión Municipal.		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diagnóstico organizacional.</li> <li>- Proceso de formulación de un Indicador de Desempeño.</li> <li>- Área de Tesorería en una municipalidad distrital.</li> </ul>
<b>Escala Valorativa</b>		Nominal	



## **CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA**

### **4.1. Ámbito de Estudio: Localización Política y Geográfica**

El presente trabajo de investigación se localiza en el distrito de Ocongate de la provincia de Quispicanchis de la región Cusco, que a su vez está en la sierra sur de nuestro país. El distrito de Ocongate es uno de los doce distritos de la provincia de Quispicanchi, ubicada en el departamento del Cuzco, Perú, bajo la administración el Gobierno regional del Cusco. Limita por el norte con el distrito de Ccarhuayo; por el sur con el distrito de Pitumarca, provincia de Canchis; por el sur oeste con los distritos de Quiquijana y Cusipata; por el este con el distrito de Marcapata; y por el oeste con los distritos de Ccatca y Urcos. Tiene una superficie total de 652.66 Km<sup>2</sup>, y una población de 15,223 habitantes de acuerdo al último censo según el INEI (Municipalidad Distrital de Ocongate, 2021).

De acuerdo a su organigrama cuenta con una Gerencia General, Subgerencia de infraestructura urbana y rural, Subgerencia de desarrollo social, Subgerencia de medio ambiente y servicios municipales, y una Subgerencia de desarrollo económico y promoción social empresarial; y una secretaría general.

### **4.2. Tipo y Nivel de Investigación**

#### **a. Tipo de Investigación**

La presente investigación fue de tipo aplicada, debido a que se aplicó nuevos conocimientos del contexto real de la auditoría de cumplimiento y la gestión de desempeño. Este tipo de investigación se refiere a un tipo de estudio que tiene como objetivo resolver problemas prácticos o proporcionar soluciones concretas a situaciones específicas en la realidad. Este enfoque de investigación se distingue por su intención de generar conocimientos útiles y aplicables en contextos prácticos (Hernández- Sampieri & Mendoza, 2018).

#### **b. Nivel de Investigación**

La investigación es del nivel descriptivo-correlacional, por cuanto se describe las características y cualidades de las variables de investigación así como buscar determinar el nivel de relación que existe entre la auditoría de cumplimiento y la gestión de desempeño en la

municipalidad distrital de Ocongate. Según Ñaupas et al., (2018) el nivel descriptivo-correlacional se enfoca en la descripción detallada de fenómenos y en la identificación de relaciones entre variables.

## **Método y Diseño de la Investigación**

### **a. Método de la Investigación**

En esta investigación se utilizan los siguientes métodos:

**Descriptivo.** - Para describir todos los aspectos relacionados con la auditoría de cumplimiento y la gestión de desempeño en el área de tesorería de la municipalidad distrital de Ocongate de la provincia de Quispicanchis de la región Cusco.

**Inductivo.** - Para inferir la incidencia de la auditoría de cumplimiento en cuanto a la gestión del desempeño de los recursos humanos en el área de tesorería de la municipalidad en estudio tomado como referencia temporal el período 2021. También se utiliza para inferir los resultados de la muestra en la población.

**Deductivo.** – Para emitir las conclusiones sobre la relación que existe entre la auditoría de cumplimiento y la gestión de recursos humanos en el área de estudio.

### **b. Diseño de la Investigación**

El presente trabajo de investigación tiene el diseño no experimental ya que en ningún caso se manipulan las variables independientes y/o dependiente.

## **4.3. Unidad de Análisis**

En el presente trabajo de investigación, la unidad de análisis se considera a la municipalidad distrital de Ocongate de la provincia de Quispicanchis de la región Cusco.

## **4.4. Población de Estudio**

La población de estudio está conformada por las autoridades y los funcionarios y trabajadores de la municipalidad distrital de Ocongate de la provincia de Quispicanchis de la región Cusco que prestan sus servicios en la entidad. En su totalidad son un alcalde, 5 Regidores y 60 entre funcionarios y trabajadores administrativos en las diferentes áreas.

#### **4.5. Tamaño de la Muestra**

En la presente investigación se considera una muestra de 07 trabajadores que forman parte del área de tesorería que constituyen la totalidad del personal a cargo de esta área en la municipalidad distrital de Ocongata a quienes se les aplicará los instrumentos de recolección de datos correspondientes.

#### **4.6. Técnicas de Selección de la Muestra**

En el caso del presente trabajo de investigación, en vista de que la muestra será elegida por conveniencia, dado que solo se tomó en cuenta a la totalidad de trabajadores del área de tesorería, este no da lugar a la aplicación de alguna técnica o procedimiento de selección de la muestra, constituyéndose en una muestra no probabilística.

#### **4.7. Técnicas de Recolección de Información**

##### **Técnicas**

La técnica que se ha empleado en la investigación es:

**Encuesta.** - Se aplicó a los 07 trabajadores del área de tesorería de la municipalidad distrital de Ocongata para obtener sus respuestas en relación a la auditoría de cumplimiento y su relación con la gestión de desempeño.

##### **Instrumentos**

El instrumento que se aplicó en la técnica es:

**Cuestionario.** - Estos documentos contuvieron las preguntas sobre la relación que existe entre la auditoría de cumplimiento y la gestión de desempeño en el área de tesorería de la municipalidad distrital de Ocongata. Dichas preguntas fueron de carácter cerrado por el limitado tiempo que disponen los encuestados para responder sobre la investigación. También contendrán un cuadro de respuesta con las alternativas correspondientes.

#### **4.8. Técnicas de Análisis e Interpretación de la Información**

- Conciliación de datos (datos del cuestionario)
- Tabulación de cuadros con cantidades y porcentajes.
- Comprensión de gráficos.
- Interpretación de resultados.

Estos trabajos se realizaron a través del uso de las tecnologías informáticas de información y procesamiento de datos como el Word, Excel y SPSS, demás herramientas que pudieran ser necesarias.

## CAPÍTULO V: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS Y RESULTADOS

### 5.1. Resultados de las Encuestas

Tal como hemos mencionado en la metodología, se ha elaborado un cuestionario que consta de veintiún preguntas que nos sirvió para la encuesta a los funcionarios y trabajadores del área de tesorería de la municipalidad distrital de Ocongate de la provincia de Quispicanchis en la región Cusco, la cual nos ha arrojado los siguientes resultados:

**Tabla 1**

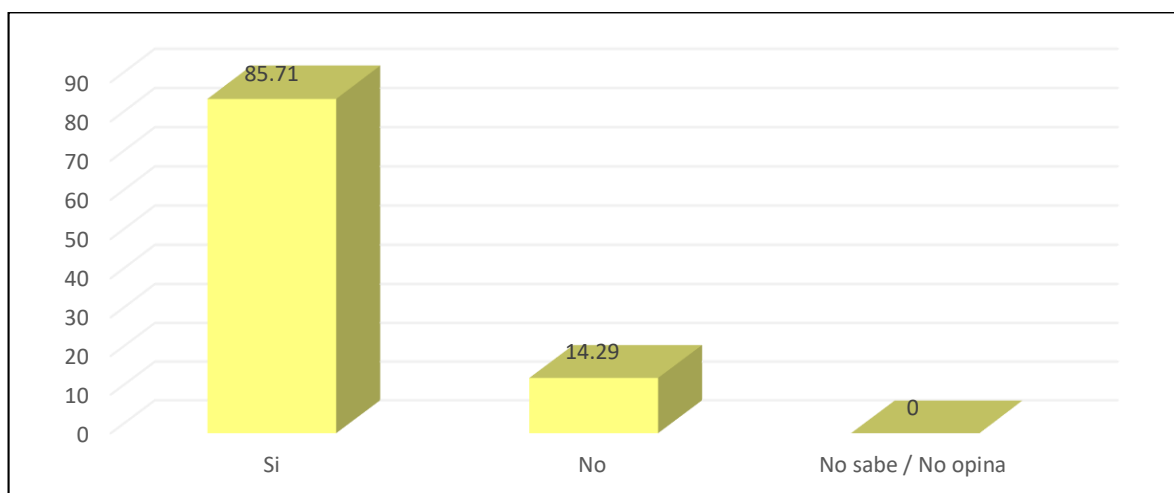
*¿Tiene usted tiene conocimiento acerca de la auditoría de cumplimiento?*

Respuestas	Número	Porcentaje
Si	06	85.71
No	01	14.29
No sabe / No opina	00	00.00
<b>Totales</b>	<b>07</b>	<b>100.00 %</b>

*Nota:* Elaboración propia

**Figura 1**

*¿Tiene usted tiene conocimiento acerca de la auditoría de cumplimiento?*



#### **Interpretación:**

Del total de encuestados respecto del conocimiento de auditoría de cumplimiento, el 85.71 % manifestó que, Si tiene conocimiento, mientras el 14.29 % señalaron que NO, vale decir que, del total de encuestados, la mayoría tiene conocimiento acerca de auditoría. Considerando en este su definición, su alcance, objetivos de la auditoría, las normas, las actividades y responsabilidades en el proceso de auditoría.

**Tabla 2**

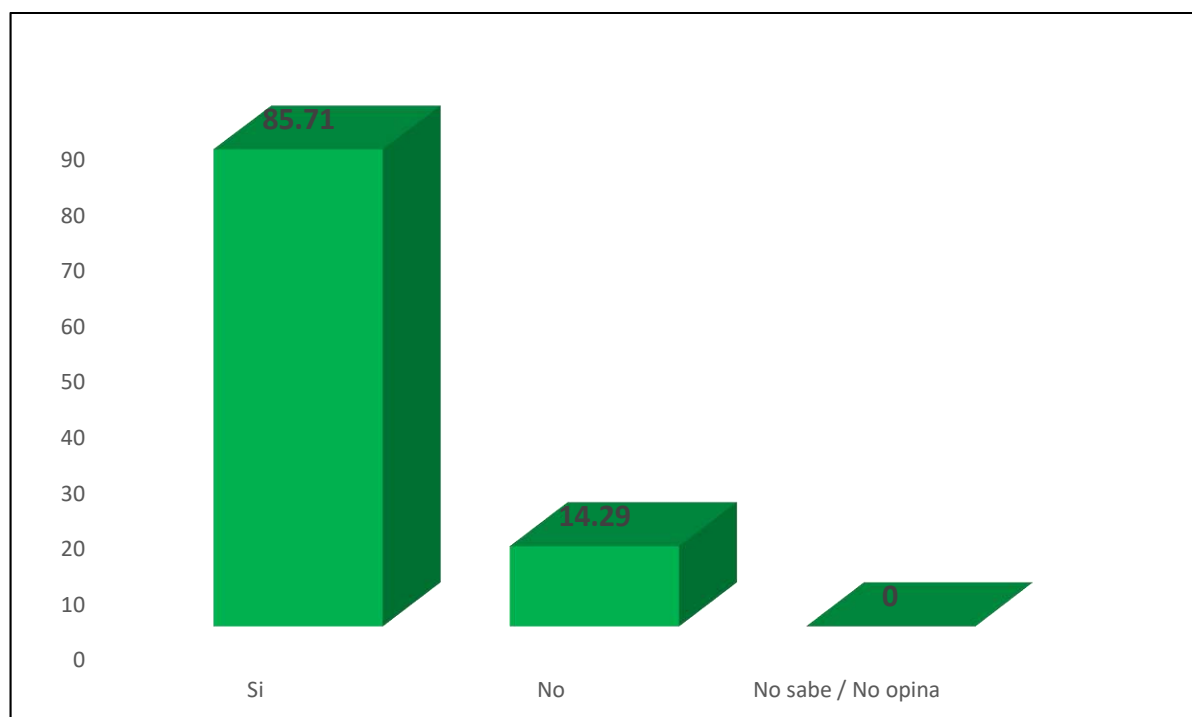
*¿Conoce usted los alcances y objetivos de la auditoría de cumplimiento?*

Respuestas	Número	Porcentaje
Si	06	85.71
No	01	14.29
No sabe / No opina	00	00.00
<b>Totales</b>	<b>07</b>	<b>100.00 %</b>

Nota: Elaboración propia

**Figura 2**

*¿Conoce usted los alcances y objetivos de la auditoría de cumplimiento?*



**Interpretación:**

En cuanto al conocimiento de los objetivos de la auditoría de cumplimiento, el 85.71 % manifestaron que SI tienen conocimiento y el 14.29 % indicaron que NO lo tienen; esto quiere decir que ninguno de los encuestados optó por la opción No sabe / No opina y la mayoría de estos sí conoce de los objetivos. Considerando en este lo que es la conceptualización de la auditoría, sus metas y alcances que este presenta.

**Tabla 3**

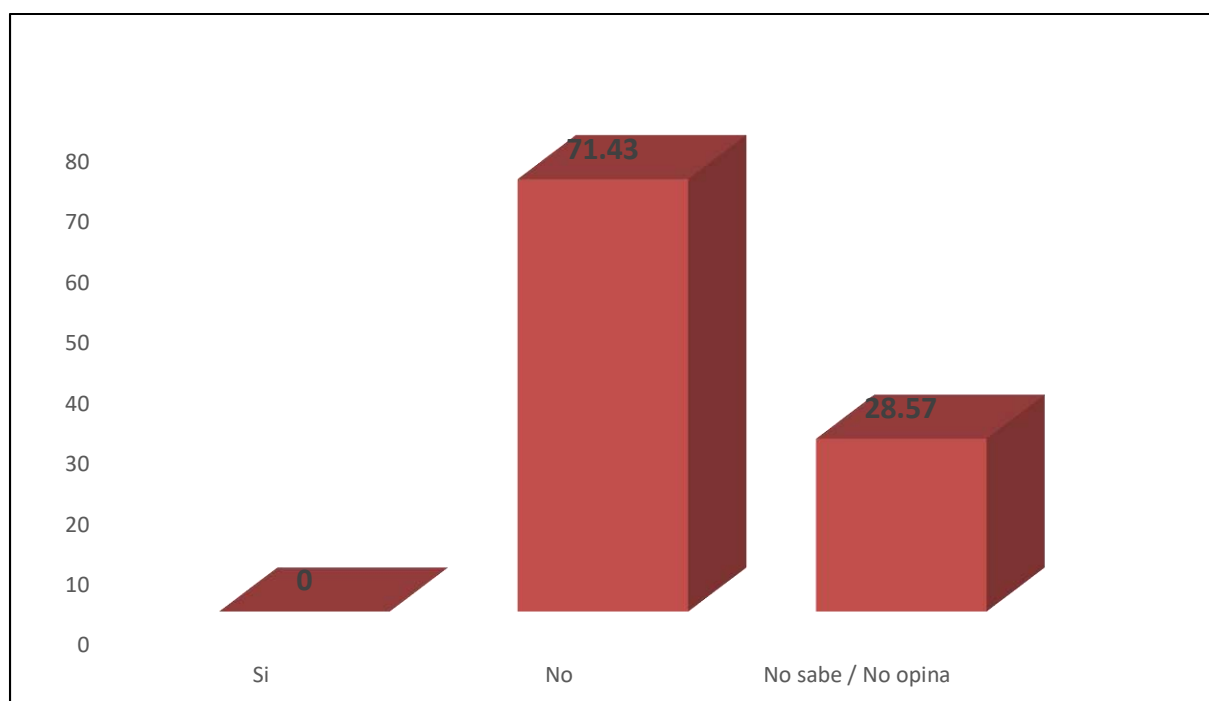
*¿Existe en la municipalidad donde labora un área o una comisión de auditoría?*

Respuestas	Número	Porcentaje
Si	00	00.00
No	05	71.43
No sabe / No opina	02	28.57
<b>Totales</b>	<b>07</b>	<b>100.00 %</b>

*Nota:* Elaboración propia

**Figura 3**

*¿Existe en la municipalidad donde labora un área o una comisión de auditoría?*



***Interpretación:***

En este gráfico se manifiesta, que en la municipalidad de Ocongote el 71.43 % de los trabajadores respondieron que NO existe un área o una comisión de auditoría, mientras el 0% no respondieron afirmativamente sobre este tema, y el 28.57 % respondieron que no saben o no opinan a cerca de esta pregunta en esta municipalidad.

**Tabla 4**

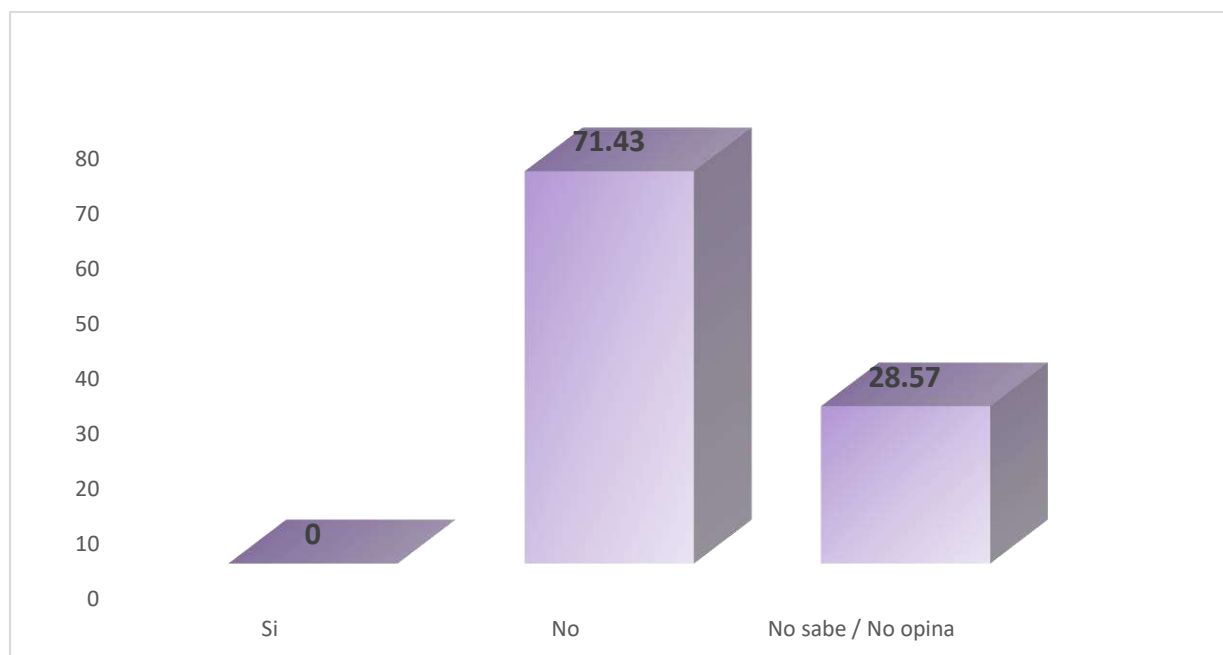
¿Se realizan acciones de auditoría de cumplimiento en la municipalidad donde usted labora?

Respuestas	Número	Porcentaje
Si	00	00.00
No	05	71.43
No sabe / No opina	02	28.57
<b>Totales</b>	<b>07</b>	<b>100.00 %</b>

Nota: Elaboración propia

**Figura 4**

¿Se realizan acciones de auditoría de cumplimiento en la municipalidad donde usted labora?



**Interpretación:**

En este gráfico se manifiesta que el 71.43% opinó que NO se realizaron acciones de auditoría de cumplimiento, mientras que no saben / no opinan el 28.57 %, y por último la alternativa SI es de 0%; vale decir que no tienen información acerca de acciones de cumplimiento en esta municipalidad, es decir, no hay verificación o investigación de las actividades financieras, administrativas, económicas y de otro tipo para demostrar el cumplimiento de los requisitos legales, legislativos y de procedimiento pertinentes.



**Tabla 5**

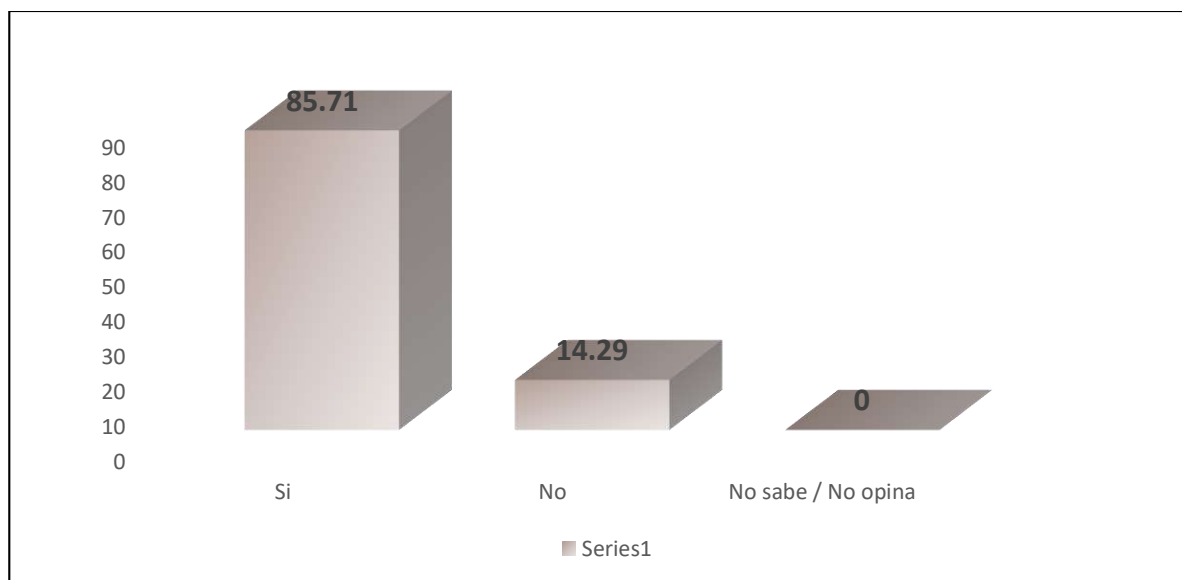
*¿Considera usted que las técnicas y procedimientos de la auditoría de cumplimiento inciden en la evaluación de la gestión de desempeño en el área de tesorería de la municipalidad donde labora?*

Respuestas	Número	Porcentaje
Si	06	85.71
No	01	14.29
No sabe / No opina	00	00.00
<b>Totales</b>	<b>07</b>	<b>100.00 %</b>

Nota: Elaboración propia

**Figura 5**

*¿Considera usted que las técnicas y procedimientos de la auditoría de cumplimiento inciden en la evaluación de la gestión de desempeño en el área de tesorería de la municipalidad donde labora?*

**Interpretación:**

En este gráfico se muestra que el 85.71 % SI considera que las técnicas y procedimiento de la auditoría de cumplimiento indican en la evaluación de la gestión de desempeño en el área de tesorería de la municipalidad donde laboran, mientras que el 14.29 % manifiestan que NO inciden, y a la opción No Sabe No opina no respondieron ninguno de los encuestados, este señala que, si se implementan buenas técnicas y procedimientos, la evaluación de gestión mejorará óptimamente.

**Tabla 6**

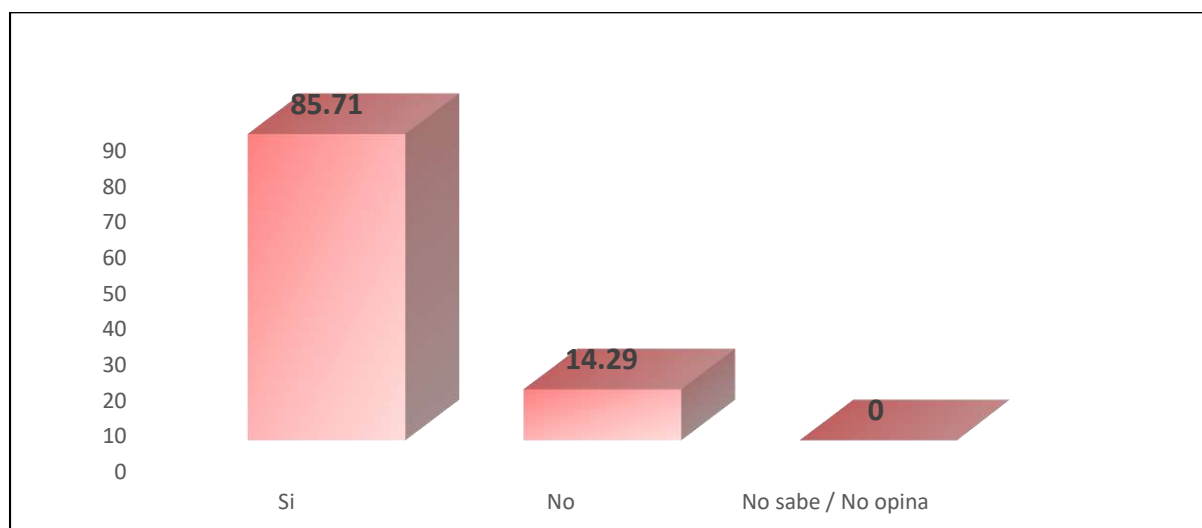
*¿En la unidad donde labora actualmente, en caso de implementarse auditorías de cumplimiento, se aplican las recomendaciones emitidas en el informe de auditoría de cumplimiento?*

Respuestas	Número	Porcentaje
Si	06	85.71
No	01	14.29
No sabe / No opina	00	00.00
<b>Totales</b>	<b>07</b>	<b>100.00 %</b>

*Nota:* Elaboración propia

**Figura 6**

*¿En la unidad donde labora actualmente, en caso de implementarse auditorías de cumplimiento, se aplican las recomendaciones emitidas en el informe de auditoría de cumplimiento?*

**Interpretación:**

En este gráfico se demuestra que el 85.71 % contestó que, SI se aplican las recomendaciones emitidas en los informes de auditoría, mientras que el 14.29 % respondió que No se aplican las recomendaciones emitidas en los informes de auditoría de cumplimiento; en cuanto a la opción no sabe no opina, ninguno de los encuestados marcó esta opción. En este entender, las recomendaciones podrían ofrecerse en los informes de auditoría o informes de carácter preventivo.

**Tabla 7**

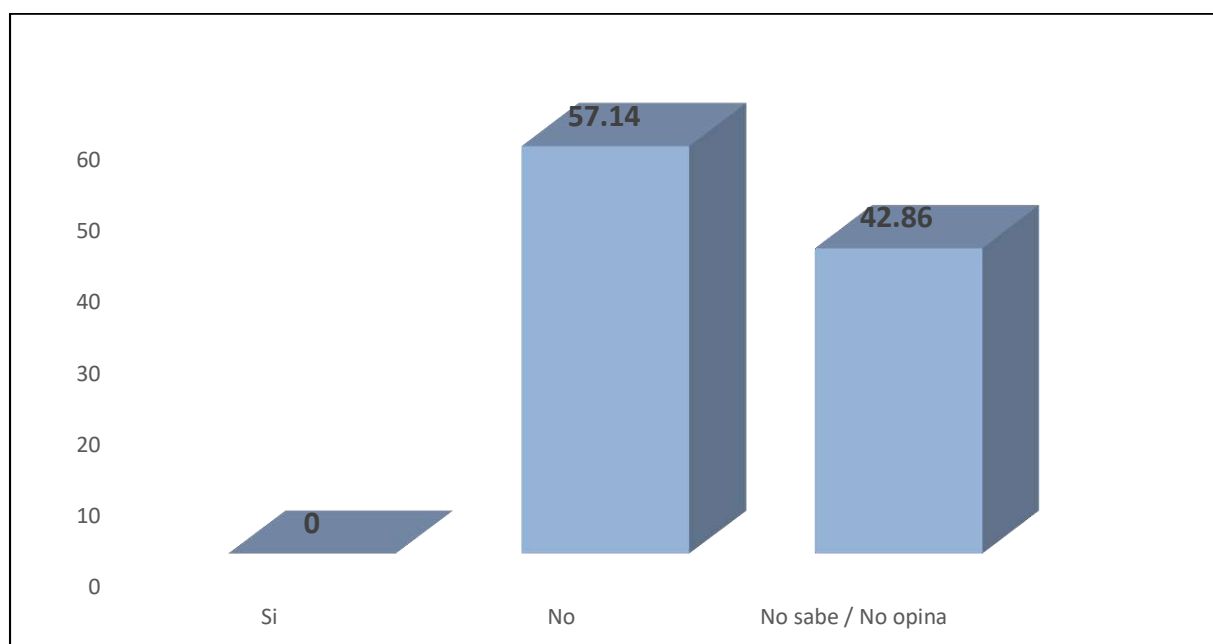
*¿Se aplican las Normas de INTOSAI durante el proceso de la ejecución de auditorías de cumplimiento en la entidad donde usted labora?*

Respuestas	Número	Porcentaje
Si	00	00.00
No	04	57.14
No sabe / No opina	03	42.86
<b>Totales</b>	<b>07</b>	<b>100.00 %</b>

*Nota:* Elaboración propia

**Figura 7**

*¿Se aplican las Normas de INTOSAI durante el proceso de la ejecución de auditorías de cumplimiento en la entidad donde usted labora?*



***Interpretación:***

En este gráfico se demuestra que el 57.14 % del total de los encuestados manifiestan que No se aplican las normas de INTOSAI, mientras el 42.86 % No saben / No opinan con respecto a esta pregunta, y ninguno de los encuestados marcó la opción que indica que SI se aplican estas normas. Es decir, no existe una pauta sugerida para el control interno, lo que impide contar con un fundamento para evaluar su eficacia.

**Tabla 8**

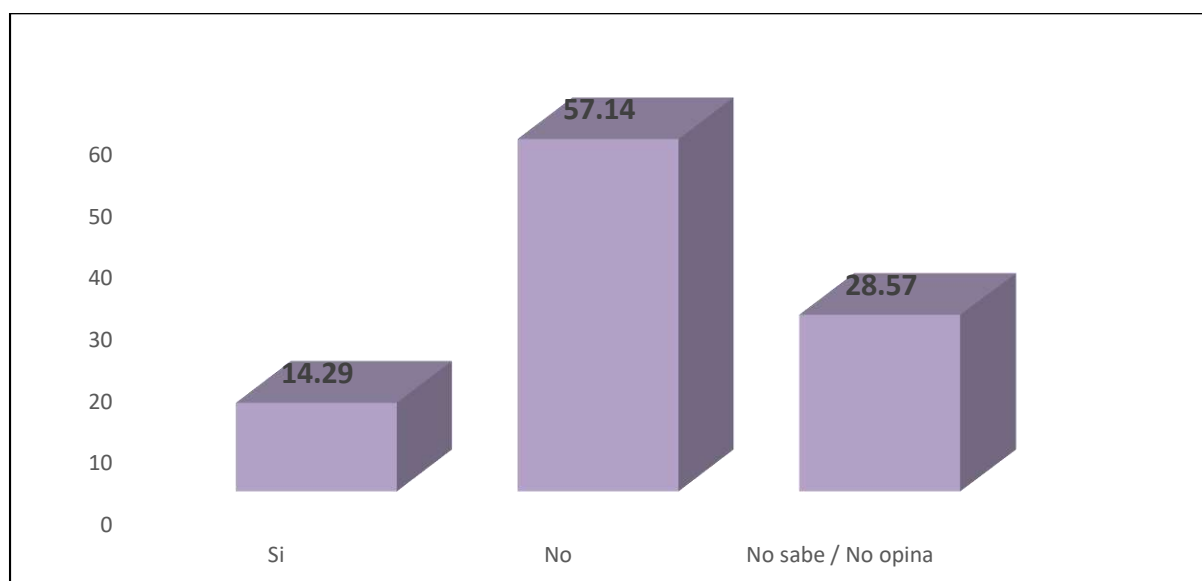
*¿Existe documentación y registro en el sistema de información de la municipalidad donde labora que sustente la evaluación de la auditoría de cumplimiento?*

Respuestas	Número	Porcentaje
Si	01	14.29
No	04	57.14
No sabe / No opina	02	28.57
<b>Totales</b>	<b>07</b>	<b>100.00 %</b>

Nota: Elaboración propia

**Figura 8**

*¿Existe documentación y registro en el sistema de información de la municipalidad donde labora que sustente la evaluación de la auditoría de cumplimiento?*



**Interpretación:**

En este gráfico, se demuestra que el 14.29 % manifestaron que, Si existe documentación y registro en el sistema de información con relación al sustento de la gestión de auditoría de cumplimiento en la municipalidad, el 57.14 % manifestaron que No existe la documentación y registro en el sistema de información, y el 28.57 % manifestaron que no Saben / no opinan sobre dicha documentación y registro en el sistema de información. En este entender, existe falta de transparencia y rendición de cuentas, como también riesgos de irregularidades, dificultades para la auditoría, entre otros.

**Tabla 9**

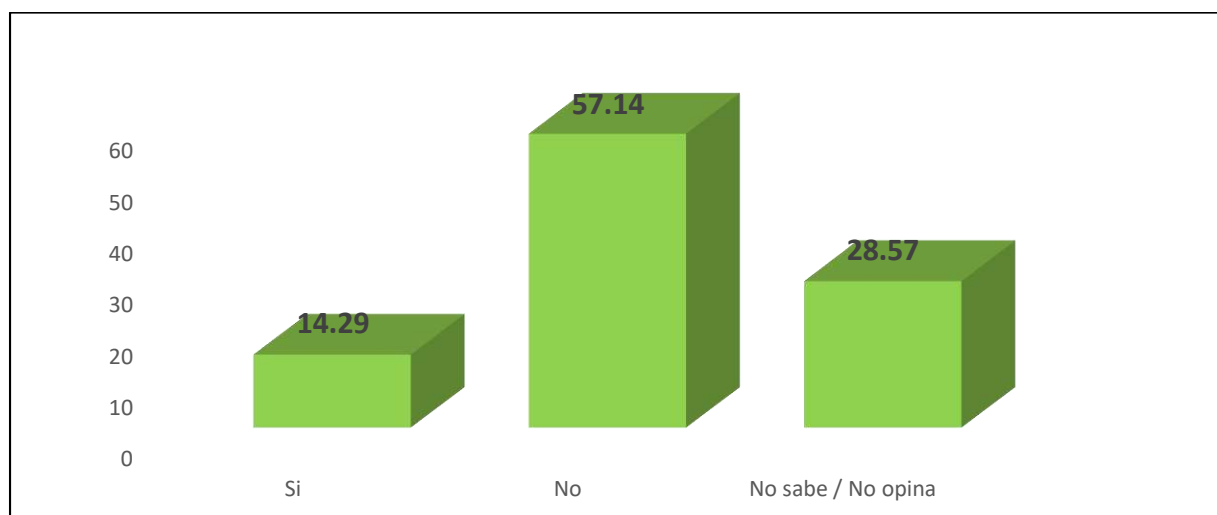
*¿El área de auditoría de la entidad donde labora asume las responsabilidades propias de su área para la ejecución de auditorías de cumplimiento?*

Respuestas	Número	Porcentaje
Si	01	14.29
No	04	57.14
No sabe / No opina	02	28.57
<b>Totales</b>	<b>07</b>	<b>100.00 %</b>

Nota: Elaboración propia

**Figura 9**

*¿El área de auditoría de la entidad donde labora asume las responsabilidades propias de su área para la ejecución de auditorías de cumplimiento?*



**Interpretación:**

En este gráfico el 14.29 % manifestaron que, sí el área de auditoría de la municipalidad asume las responsabilidades propias de su área para la ejecución de auditorías de cumplimiento, por otro lado, el 57.14 % manifestaron que no asume las responsabilidades propias de su área para la ejecución de auditorías de cumplimiento, y por último el 28.57 % manifestó que no saben / no opinan. Esto puede generar ineficiencia operativa, falta de transparencia y rendición de cuentas, falta de credibilidad y riesgos de incumplimiento.

**Tabla 10**

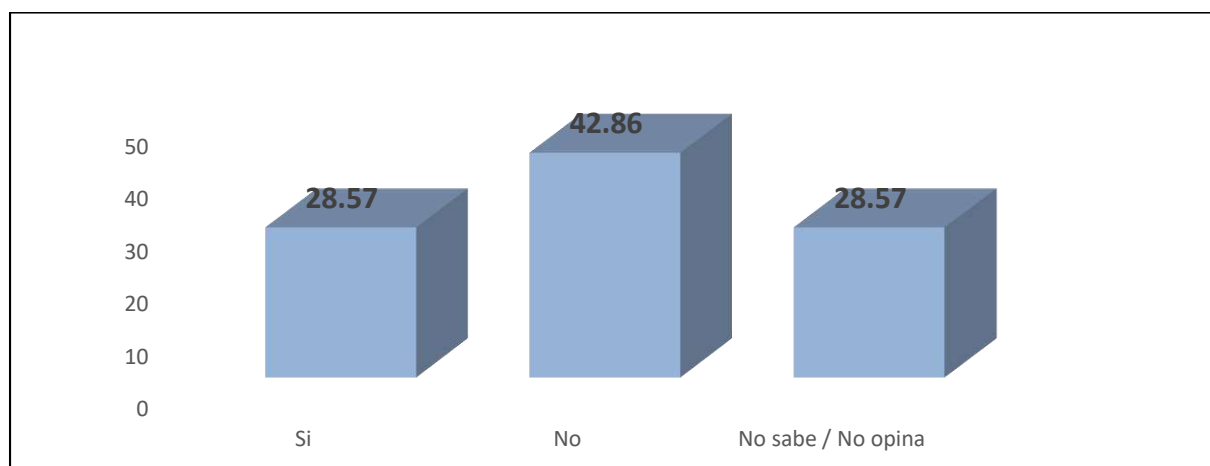
¿Las autoridades y funcionarios de la municipalidad donde labora tienen conocimiento respecto de sus derechos y obligaciones en cuanto a la ejecución de la auditoría de cumplimiento?

Respuestas	Número	Porcentaje
Si	02	28.57
No	03	42.86
No sabe / No opina	02	28.57
<b>Totales</b>	<b>07</b>	<b>100.00 %</b>

*Nota:* Elaboración propia

**Figura 10**

¿Las autoridades y funcionarios de la municipalidad donde labora tienen conocimiento respecto de sus derechos y obligaciones en cuanto a la ejecución de la auditoría de cumplimiento?

**Interpretación:**

Según este gráfico el 28.57 % manifestaron que las autoridades y funcionarios de la municipalidad donde laboran, si tienen conocimiento respecto de sus derechos y obligaciones en cuanto a la ejecución de la auditoría de cumplimiento, el 42.86 % manifestaron que no tienen conocimiento respecto de sus derechos y obligaciones en cuanto a la ejecución de la auditoría de cumplimiento y el 28.57 % respondió que no sabe/ no opina. A partir de la mayoría de los trabajadores no conozcan sus derechos y obligaciones, hay riesgo de incumplimiento, ineficiencia colaborativa, riesgo legal y reputacional y pérdidas de oportunidades de mejora.

**Tabla 11**

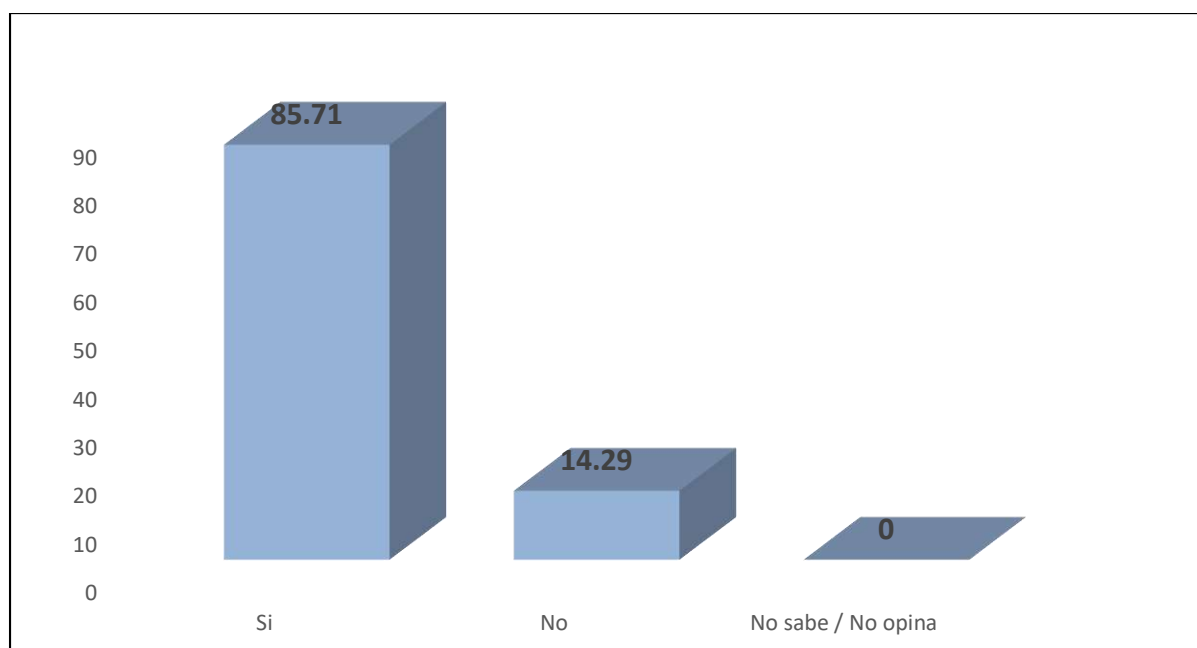
¿Tiene usted conocimiento acerca de la gestión de desempeño?

Respuestas	Número	Porcentaje
Si	06	85.71
No	01	14.29
No sabe / No opina	00	00.00
<b>Totales</b>	<b>07</b>	<b>100.00 %</b>

Nota: Elaboración propia

**Figura 11**

¿Tiene usted conocimiento acerca de la gestión de desempeño?



**Interpretación:**

En este gráfico se demuestra que el 85.71 % de los encuestados que laboran en la municipalidad de Ocongate manifestaron SI tienen conocimiento acerca de la gestión de desempeño, mientras el 14.29 % manifestaron que NO tienen conocimiento acerca de la gestión de desempeño y finalmente marcaron la opción No sabe / No opina el 0%. En este entender, conocen las competencias, objetivos, evaluación y roles de la gestión del desempeño.

**Tabla 12**

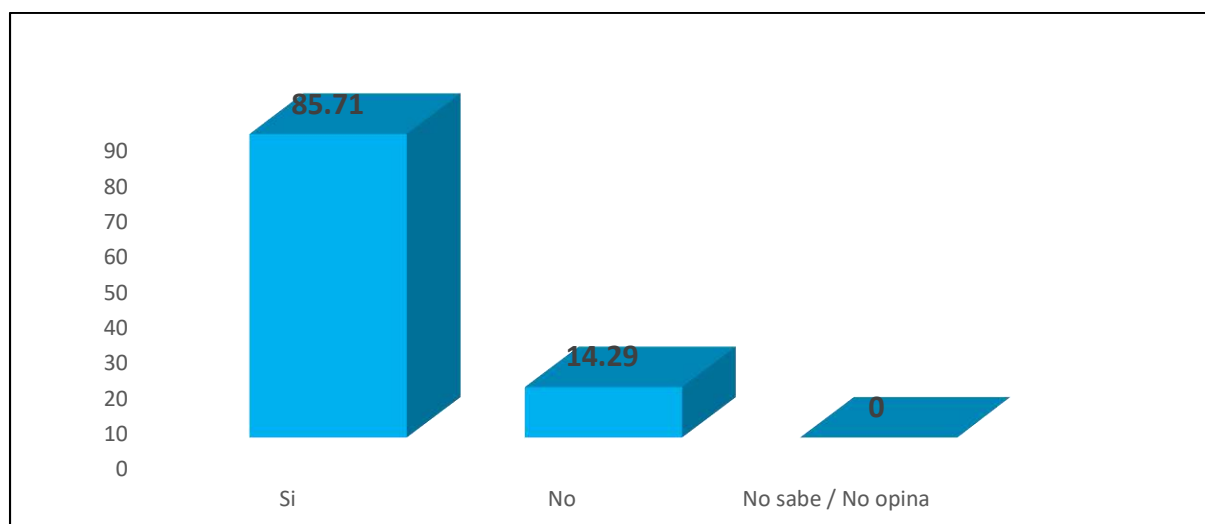
*¿Conoce usted sobre los roles que deben desempeñar las autoridades y funcionarios que intervienen en la gestión de desempeño?*

<b>Respuestas</b>	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	06	85.71
No	01	14.29
No sabe / No opina	00	00.00
<b>Totales</b>	<b>07</b>	<b>100.00 %</b>

*Nota:* Elaboración propia

**Figura 12**

*¿Conoce usted sobre los roles que deben desempeñar las autoridades y funcionarios que intervienen en la gestión de desempeño?*



***Interpretación:***

En este gráfico se denota que el 85.71 % manifestaron que, SI conocen sobre los roles que deben desempeñar las autoridades y funcionarios que intervienen en la gestión de desempeño, por otra parte, el 14.29 % manifestaron que NO conocen sobre estos roles en la municipalidad, y en la opción o alternativa No sabe / No opina ninguno de los encuestados optó por esta alternativa. Es decir, si conocen en su mayoría como el directivo, debe diseñar y administrar el sistema de gestión de desempeño, como aprobar y revisar las evaluaciones, entre otros.



**Tabla 13**

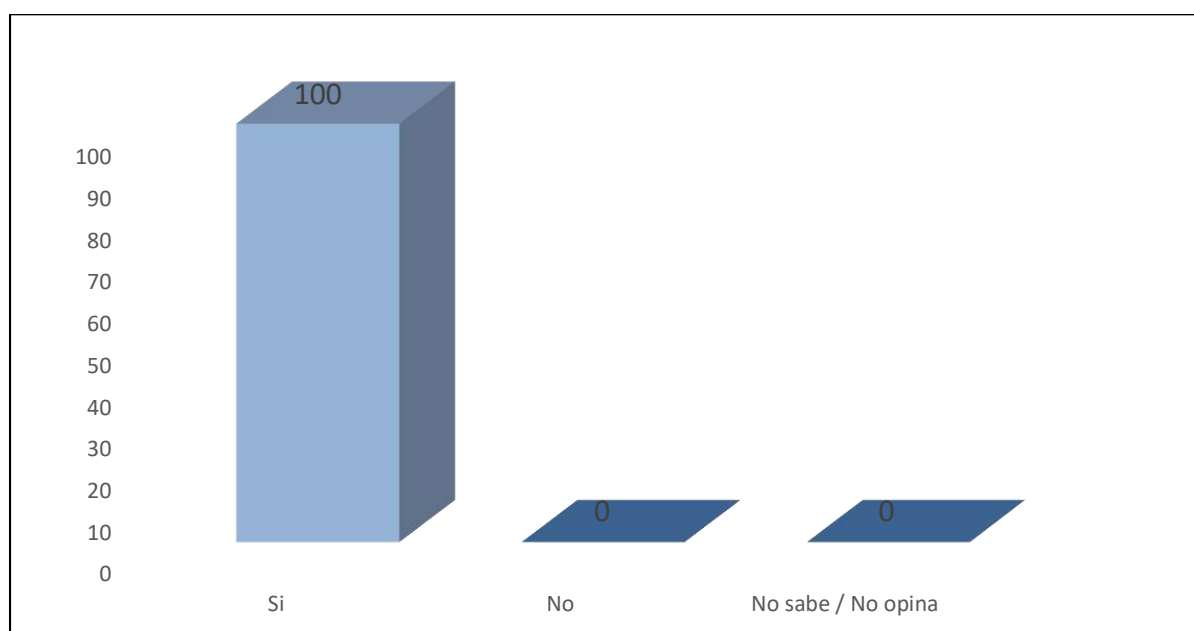
¿La municipalidad donde usted labora desarrolló sus actividades en cumplimiento del Marco Normativo de la Administración Pública?

Respuestas	Número	Porcentaje
Si	07	100.00
No	00	00.00
No sabe / No opina	00	00.00
<b>Totales</b>	<b>07</b>	<b>100.00 %</b>

Nota: Elaboración propia

**Figura 13**

¿La municipalidad donde usted labora desarrolló sus actividades en cumplimiento del Marco Normativo de la Administración Pública?



**Interpretación:**

En este gráfico se aprecia que el 100 % del total de los encuestados en la municipalidad distrital de Ocongote indican que la municipalidad SI desarrolló sus actividades en cumplimiento del Marco Normativo de la Administración Pública, mientras que las opciones No, y No sabe/ No opinan llegan a tener el 0%. Es decir, hay transparencia y rendición de cuentas, hay legalidad y cumplimiento de regulaciones, eficiencia y eficacia en la gestión, hay control de riesgos y control interno, entre otros más.

**Tabla 14**

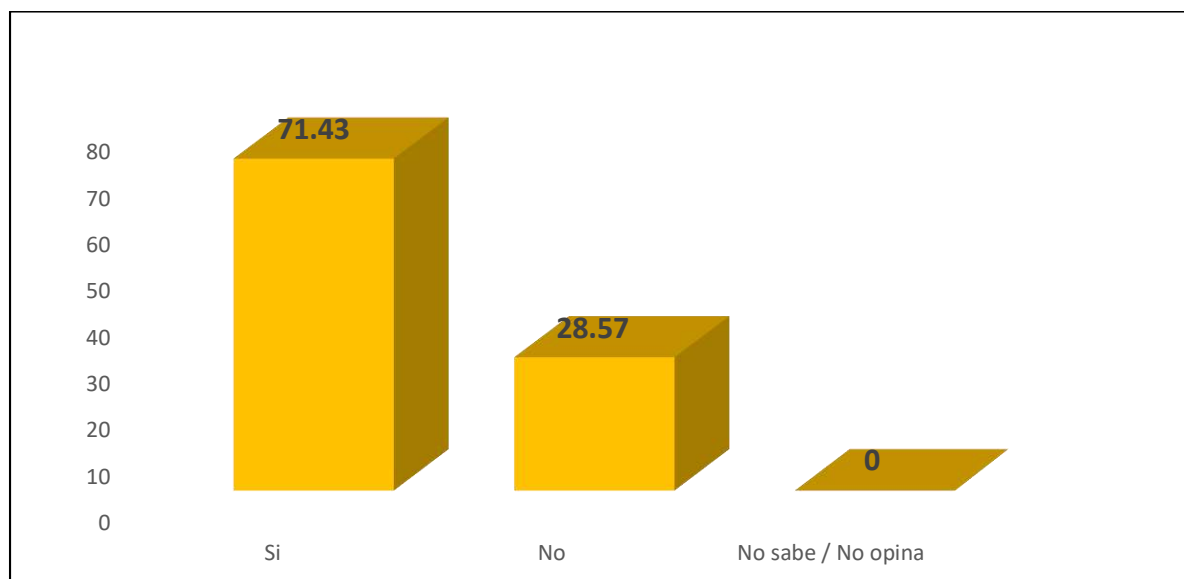
*¿En las diferentes áreas de la municipalidad donde labora se aplicó el sistema administrativo de recursos humanos?*

Respuestas	Número	Porcentaje
Si	05	71.43
No	02	28.57
No sabe / No opina	00	00.00
<b>Totales</b>	<b>07</b>	<b>100.00 %</b>

*Nota:* Elaboración propia

**Figura 14**

*¿En las diferentes áreas de la municipalidad donde labora se aplicó el sistema administrativo de recursos humanos?*



***Interpretación:***

En este gráfico se aprecia que el 71.43 % manifestaron que en las diferentes áreas de la municipalidad de Ocongate, Si se aplicó el sistema administrativo de recursos humanos, mientras el 26.57 % manifestaron que NO se aplicó este sistema administrativo, y a la opción No sabe / No opina no marcó ninguno de los encuestados. En este entender, se dan evaluaciones de desempeño, se cumplen las normativas legales, hay un clima laboral regular, todos estos aún faltan fortalecer dado que otro grupo de trabajadores señalaron que estos no se aplican.

**Tabla 15**

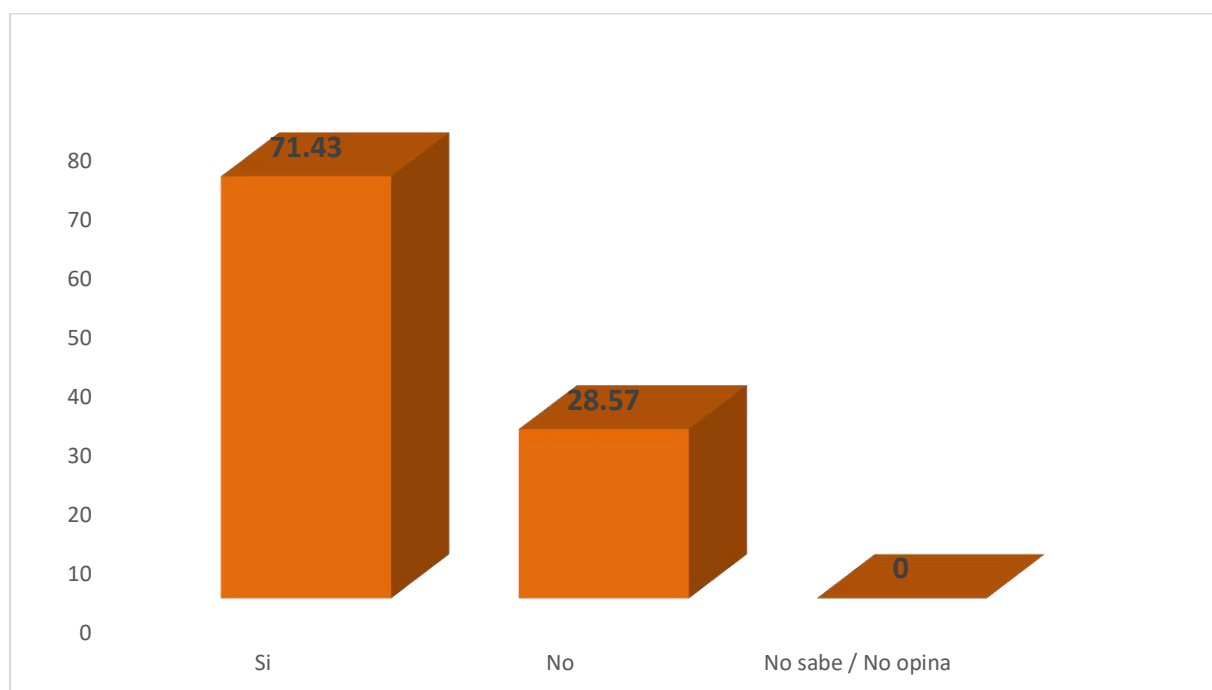
¿La municipalidad donde usted labora contó con indicadores de gestión de desempeño?

Respuestas	Número	Porcentaje
Si	05	71.43
No	02	28.57
No sabe / No opina	00	00.00
<b>Totales</b>	<b>07</b>	<b>100.00 %</b>

Nota: Elaboración propia

**Figura 15**

¿La municipalidad donde usted labora contó con indicadores de gestión de desempeño?



**Interpretación:**

En este gráfico se demuestra que el 71.43 % del total de encuestados con respecto a esta interrogante manifestaron que la municipalidad donde laboran SI contó con indicadores de gestión de desempeño, mientras que el 28.57 % manifestaron que la entidad NO contó con dichos indicadores, finalmente ninguno de los encuestados respondió con la opción No sabe / No opina. Como la gran mayoría indicó que, si cuentan con indicadores, entonces la medición es objetiva del rendimiento, se identifican fortalezas y áreas de mejora, se alinean los objetivos organizacionales, se facilita la toma de decisiones, entre otros.

**Tabla 16**

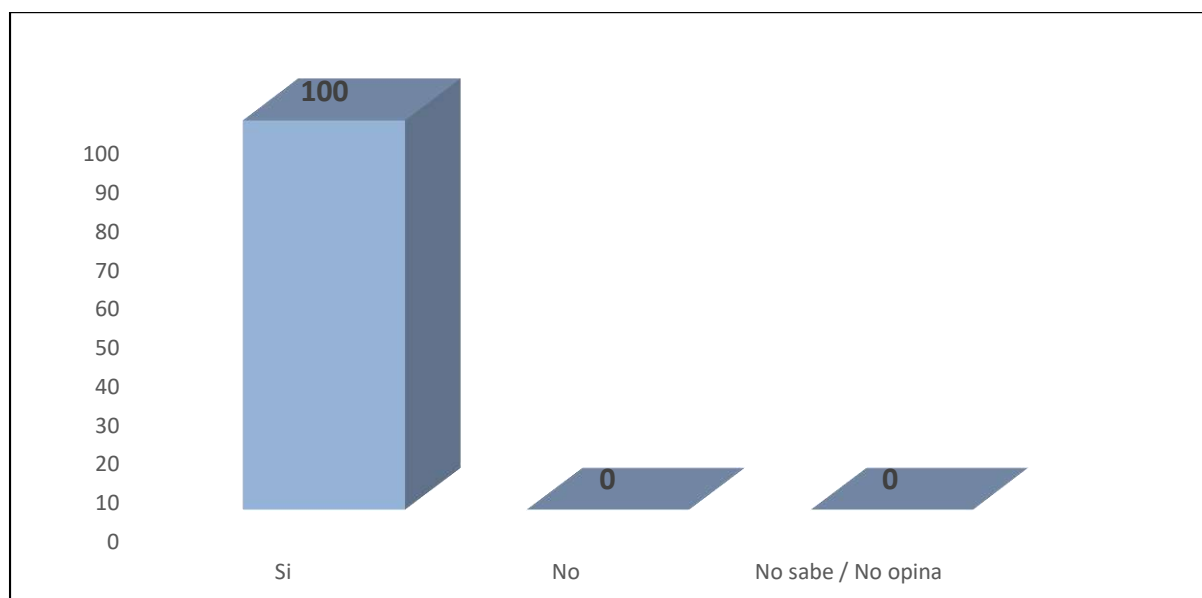
*¿Considera usted importante el hecho de medir los indicadores de evaluación de desempeño?*

Respuestas	Número	Porcentaje
Si	07	100.00
No	00	00.00
No sabe / No opina	00	00.00
<b>Totales</b>	<b>07</b>	<b>100.00 %</b>

Nota: Elaboración propia

**Figura 16**

*¿Considera usted importante el hecho de medir los indicadores de evaluación de desempeño?*



**Interpretación:**

En este gráfico se aprecia que el 100 % del total de encuestados en la municipalidad manifiestan que es importante el hecho de medir los indicadores de evaluación de desempeño, y en cuanto a las opciones de No y No sabe / No opina, ninguno de los encuestados optó por marcar dichas alternativas. En este entender, es necesario medir los indicadores para fortalecer el éxito organizacional en la municipalidad de Ocongate.

**Tabla 17**

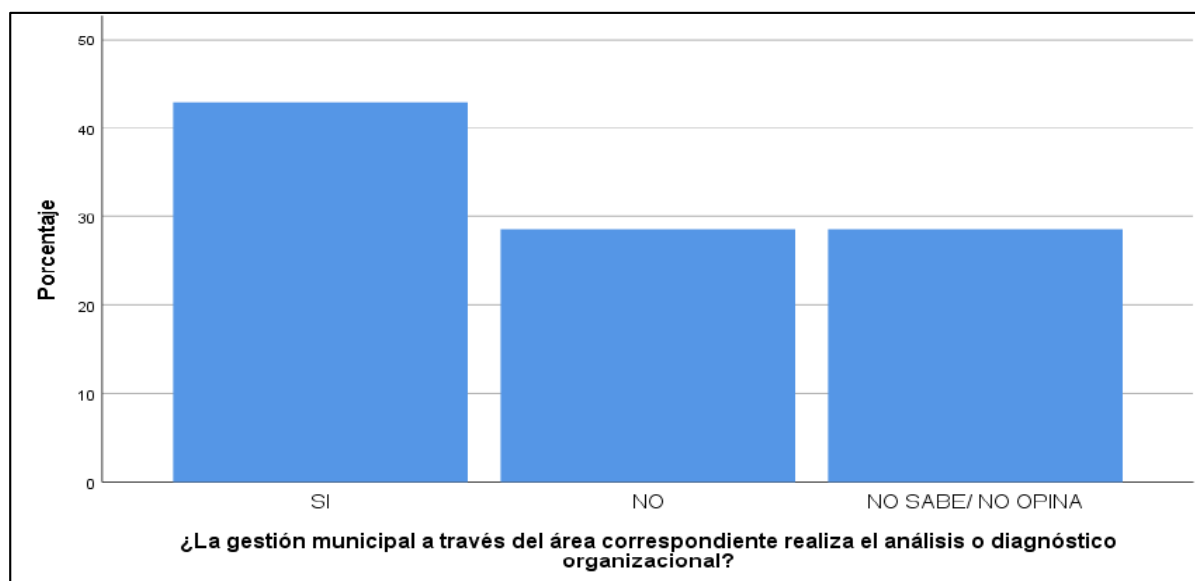
¿La gestión municipal a través del área correspondiente realizó el análisis o diagnóstico organizacional?

Respuestas	Número	Porcentaje
Si	03	42.86
No	02	28.57
No sabe / No opina	02	28.57
<b>Totales</b>	<b>07</b>	<b>100.00 %</b>

Nota: Elaboración propia

**Figura 17**

¿La gestión municipal a través del área correspondiente realizó el análisis o diagnóstico organizacional?



**Interpretación:**

En este gráfico se aprecia que el 42.86 % manifestaron que la gestión municipal a través del área correspondiente SI realizó el análisis o diagnóstico organizacional de la municipalidad, mientras que el 28.57 % manifestaron que NO se realizó este análisis o diagnóstico organizacional; y finalmente la opción No sabe / No opina equivale al 28.57 %. La mayoría de estos indicaron que, si se da, entonces cabe mencionar si hay aumento de competitividad, fortaleciendo de la cultura organizacional, aumento de productividad y calidad.

**Tabla 18**

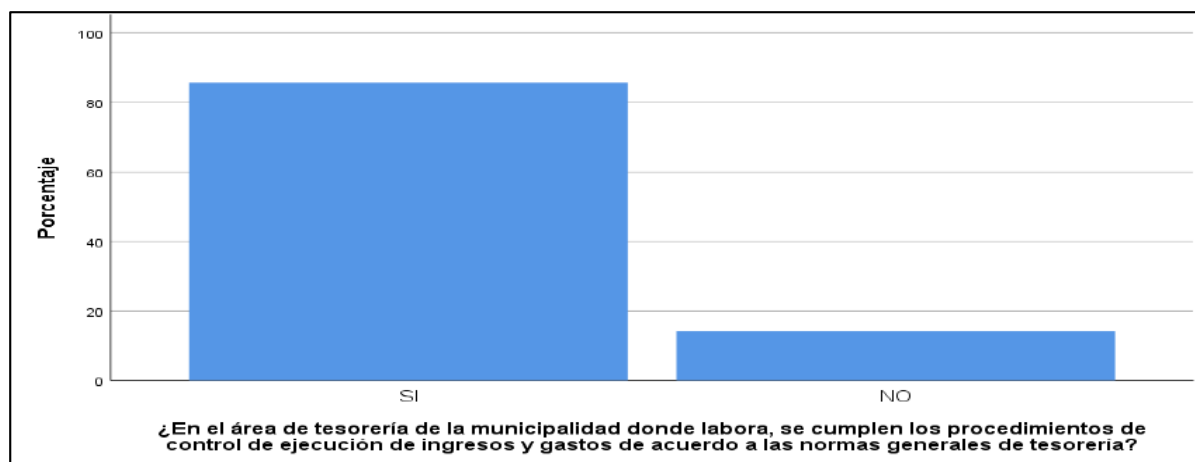
*¿En el área de tesorería de la municipalidad donde labora, se cumplieron los procedimientos de control de ejecución de ingresos y gastos de acuerdo a las normas generales de tesorería?*

Respuestas	Número	Porcentaje
Si	06	85.71
No	01	14.29
No sabe / No opina	00	00.00
<b>Totales</b>	<b>07</b>	<b>100.00 %</b>

Nota: Elaboración propia

**Figura 18**

*¿En el área de tesorería de la municipalidad donde labora, se cumplieron los procedimientos de control de ejecución de ingresos y gastos de acuerdo a las normas generales de tesorería?*



**Interpretación:**

En este gráfico se aprecia que el 85.71 % manifestaron que, SI se cumplieron los procedimientos de control de ejecución de ingresos y gastos de acuerdo a las normas generales de tesorería, el 14.29 % manifestaron que NO se cumplieron los procedimientos de control, y ninguno de los encuestados en la municipalidad consideró la opción No sabe / No opina. En este entender, una gran mayoría indicaron que, si se cumple, entonces hay fiabilidad de los registros financieros, hay transparencia y rendición de cuentas, optimización de recursos y presupuesto, entre otros.

**Tabla 19**

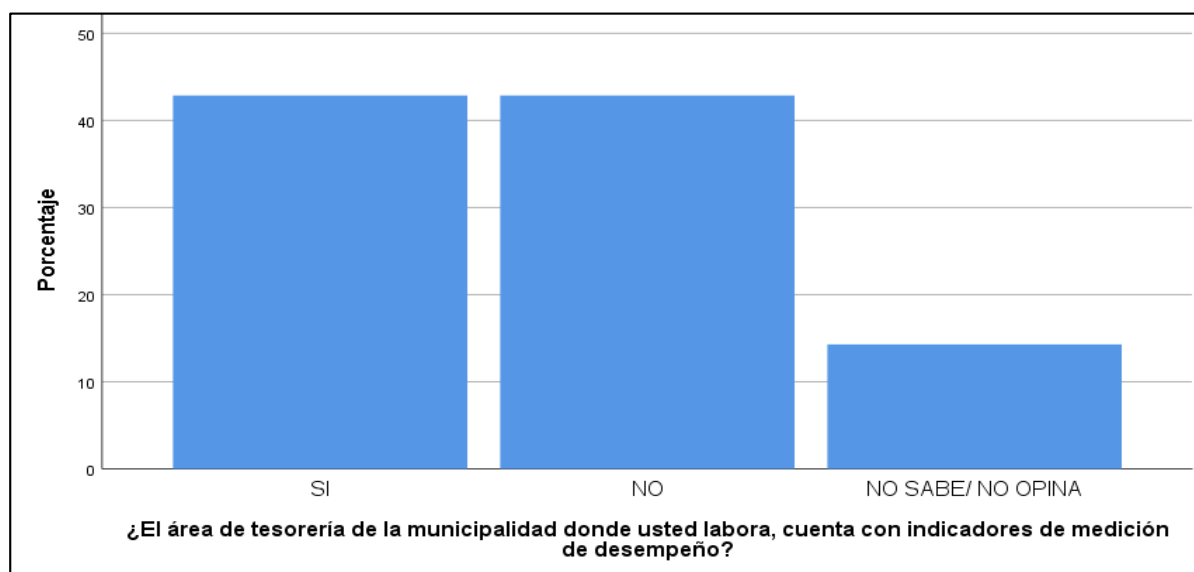
¿El área de tesorería de la municipalidad donde usted labora, contó con indicadores de medición de desempeño?

Respuestas	Número	Porcentaje
Si	03	42.86
No	03	42.86
No sabe / No opina	01	14.28
<b>Totales</b>	<b>07</b>	<b>100.00 %</b>

Nota: Elaboración propia

**Figura 19**

¿El área de tesorería de la municipalidad donde usted labora, contó con indicadores de medición de desempeño?



**Interpretación:**

En este gráfico se muestra que 42.86 % de la totalidad de los encuestados en la municipalidad consideran que la entidad SI contó con indicadores de medición de desempeño, mientras el 42.86 % de los mismos indican que NO contó con estos indicadores de medición de desempeño; y por último la opción No sabe/ No opina se manifestó en un 14.28 %. La mitad de los trabajadores indicaron que, si contó y la otra mitad que no, en este entender no se tiene un claro informe si se contó o no con los indicadores de mediación de desempeño.

**Tabla 20**

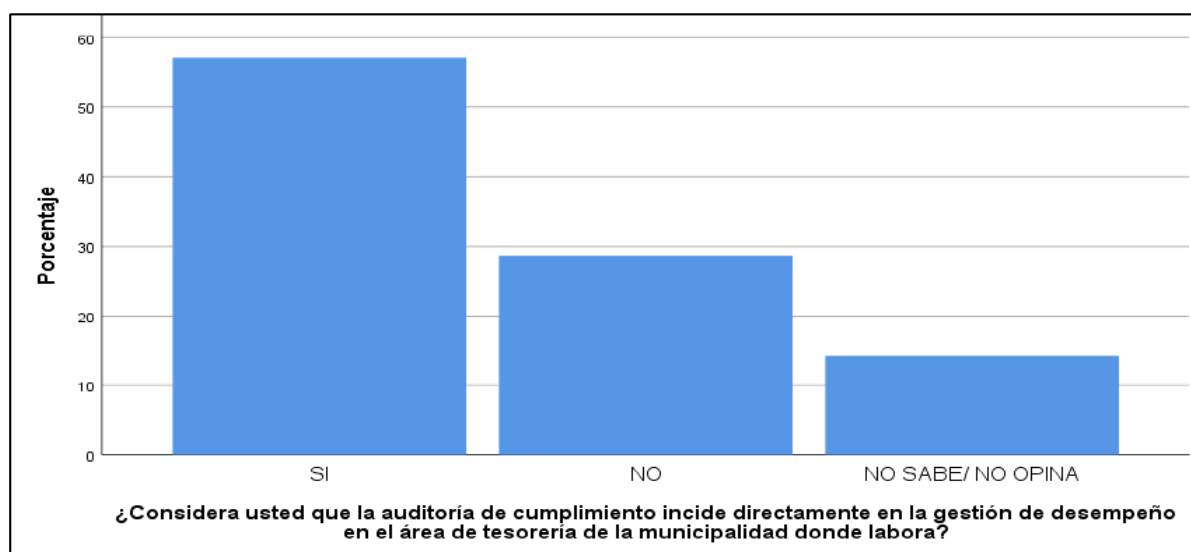
*¿Considera usted que la auditoría de cumplimiento incidió directamente en la gestión de desempeño en el área de tesorería de la municipalidad donde labora?*

Respuestas	Número	Porcentaje
Si	04	57.14
No	02	28.57
No sabe / No opina	01	14.29
<b>Totales</b>	<b>07</b>	<b>100.00 %</b>

Nota: Elaboración propia

**Figura 20**

*¿Considera usted que la auditoría de cumplimiento incidió directamente en la gestión de desempeño en el área de tesorería de la municipalidad donde labora?*



**Interpretación:**

En este gráfico se puede apreciar que el 57.14 % de los encuestados en la municipalidad distrital de Ocongate considera que la auditoría de cumplimiento SI incidió directamente en la gestión de desempeño en el área de tesorería de la municipalidad donde labora, mientras el 28.57 % manifiesta que NO es así; y el 14.29 % marcó la opción No sabe / No opina. En decir, como no todos indicaron que sí incidió, es probable que se hayan implementado medidas correctivas y mejoras para garantizar un manejo más eficaz y conforme con las regulaciones de los recursos financieros de la municipalidad.



**Tabla 21**

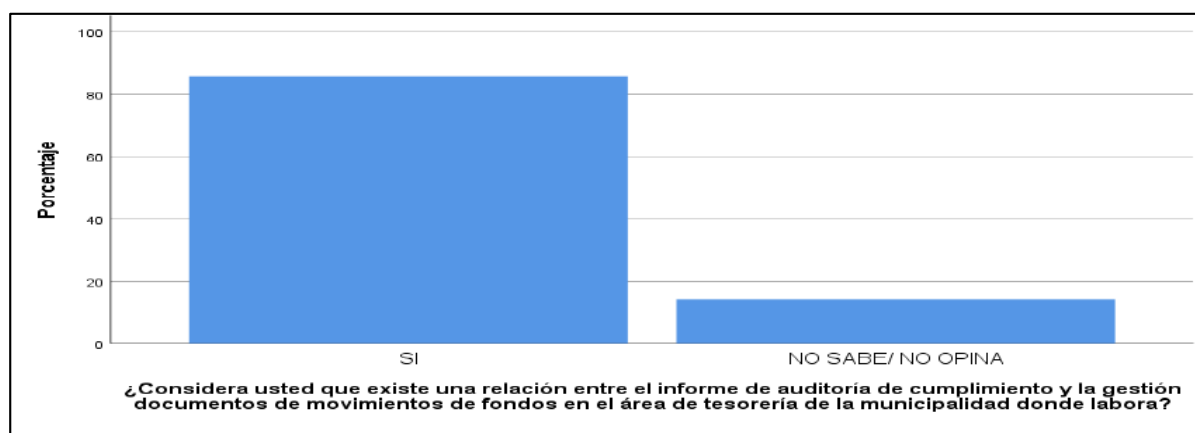
*¿Considera usted que existió una relación entre el informe de auditoría de cumplimiento y la gestión documentos de movimientos de fondos en el área de tesorería de la municipalidad donde labora?*

Respuestas	Número	Porcentaje
Si	06	85.71
No	00	00.00
No sabe / No opina	01	14.29
<b>Totales</b>	<b>07</b>	<b>100.00 %</b>

Nota: Elaboración propia

**Figura 21**

*¿Considera usted que existió una relación entre el informe de auditoría de cumplimiento y la gestión documentos de movimientos de fondos en el área de tesorería de la municipalidad donde labora?*



### **Interpretación:**

En este gráfico se demuestra que el 85.71 % de la totalidad de los trabajadores encuestados respondieron que SI existió una relación entre el informe de auditoría de cumplimiento y la gestión documentos de movimientos de fondos en el área de tesorería de la municipalidad donde laboran, mientras el 14.29 % de los mismos respondieron que No saben / No opinan con relación a esta interrogante; por otra parte, ante la alternativa que No existió relación ninguno de los encuestados marcó esta opción. Como gran parte señaló que se existió relación, es probable que se hayan implementado medidas correctivas y mejoras en la gestión documental para garantizar un manejo más efectivo y conforme con las regulaciones de los recursos financieros de la municipalidad.

## 5.2. Contrastación de Resultados con las Hipótesis

En el contexto de este estudio, se determinó que el método de Shapiro-Wilk, respaldado por un software de análisis de datos como el SPSS 25, fue el enfoque adecuado para evaluar la normalidad de los datos. Por lo tanto, se requirió la formulación de dos hipótesis estadísticas con el fin de verificar la normalidad de los datos relacionados con el Auditoría de cumplimiento, la gestión de desempeño y sus distintas dimensiones.

**Ho:** Auditoría de cumplimiento, la gestión de desempeño y sus distintas dimensiones siguen una distribución normal.

**Ha:** Auditoría de cumplimiento, la gestión de desempeño y sus distintas dimensiones no siguen una distribución normal.

Por lo tanto, también fue relevante definir el procedimiento para tomar decisiones, en el cual el p-valor se utilizó como criterio para determinar si se rechaza uno de los dos supuestos. Además:

- Si  $\alpha \leq 0.05$ , se optó por rechazar la hipótesis nula (Ho).
- Si  $\alpha > 0.05$ , se decidió no rechazar la hipótesis nula (Ho).

Donde  $\alpha$  representó el nivel de significancia, con una confiabilidad del 95 % y un margen de error del 5 % (0,05), respectivamente.

**Tabla 22**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1D1	,360	7	,007	,664	7	,001
V1D2	,256	7	,182	,833	7	,086
V1D3	,267	7	,140	,894	7	,294
V1	,172	7	,200*	,938	7	,621
V2D1	,504	7	,000	,453	7	,000
V2D2	,435	7	,000	,600	7	,000
V2D3	,214	7	,200*	,858	7	,144
V2D4	,338	7	,015	,822	7	,067
V2	,198	7	,200*	,896	7	,307

En la siguiente tabla muestra la prueba de normalidad, donde se tomó en cuenta la prueba de Shapiro-Wilk, este demostró que o datos no siguen una distribución normal, donde los valores de significancia son inferiores al margen de error que es de 0.05, se decidió aceptar la hipótesis alterna, es decir, la auditoría de cumplimiento, la gestión de desempeño y sus distintas dimensiones no siguen una distribución normal, este permitió identificar la prueba estadística a usar, el cual se tomó en cuenta la prueba de Rho de Spearman.

### Prueba de hipótesis general

**Ho:** No existe una relación directa entre la auditoría de cumplimiento y la gestión de desempeño en el área de tesorería de la municipalidad distrital de Ocongate, provincia de Quispicanchis de la región Cusco, período 2021.

**Ha:** Existe una relación directa entre la auditoría de cumplimiento y la gestión de desempeño en el área de tesorería de la municipalidad distrital de Ocongate, provincia de Quispicanchis de la región Cusco, período 2021.

**Tabla 23**

*Correlación de la hipótesis general*

<b>Correlaciones</b>				
			Auditoría de cumplimiento	Gestión de desempeño
Rho de Spearman	Auditoría de cumplimiento	Coefficiente de correlación	1	,593
		Sig. (bilateral)		,041
	Gestión de desempeño	N	7	7
		Coefficiente de correlación	,593	1
		Sig. (bilateral)	,041	
		N	7	7

Se puede observar en la tabla, que la significancia dio un valor de 0,041 es un dato inferior al nivel de error que es 0.05, este permitió admitir la hipótesis alterna, es decir, existe una relación directa entre la auditoría de cumplimiento y la gestión de desempeño en el área de tesorería de la municipalidad distrital de Ocongate, además la prueba de Rho de Spearman fue de 0,593 este señala que hay una relación positiva moderada entre los constructos.

### Prueba de hipótesis específica 1

**Ho:** No existe relación directa entre la planificación de la auditoría de cumplimiento y la gestión de ingresos y egresos de la municipalidad distrital de Ocongate, provincia de Quispicanchis de la región Cusco, período 2021.

**Ha:** Existe relación directa entre la planificación de la auditoría de cumplimiento y la gestión de ingresos y egresos de la municipalidad distrital de Ocongate, provincia de Quispicanchis de la región Cusco, período 2021.

**Tabla 24**

*Correlación de la hipótesis específica 1*

<b>Correlaciones</b>				
			Planificación de la auditoría de cumplimiento	Gestión de ingresos y egresos
Rho de Spearman	Planificación de la auditoría de cumplimiento	Coeficiente de correlación	1	,382
		Sig. (bilateral)		,025
		N	7	7
	Gestión de ingresos y egresos	Coeficiente de correlación	,382	1
		Sig. (bilateral)	,025	
		N	7	7

En el cuadro se ve que la significancia fue de 0,025 estando este por debajo del margen de error que es 0.05, por esto se reconoció a la hipótesis alterna, es decir, existe relación directa entre la planificación de la auditoría de cumplimiento y la gestión de ingresos y egresos de la municipalidad distrital de Ocongate, también se contrastó la prueba de Rho de Spearman, donde el valor obtenido fue de 0 ,382, este da a conocer que hay un vínculo directo bajo.

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

**Ho:** No existe una relación bivariada entre la ejecución de la auditoría de cumplimiento y la gestión de rendiciones de cuentas en la municipalidad distrital de Ocongate, provincia de Quispicanchis de la región Cusco, período 2021.

**Ha:** Existe una relación bivariada entre la ejecución de la auditoría de cumplimiento y la gestión de rendiciones de cuentas en la municipalidad distrital de Ocongate, provincia de Quispicanchis de la región Cusco, período 2021.

**Tabla 25**

*Correlación de la hipótesis específica 2*

<b>Correlaciones</b>				
			Ejecución de la auditoría de cumplimiento	Gestión de rendiciones de cuentas
Rho de Spearman	Ejecución de la auditoría de cumplimiento	Coeficiente de correlación	1	,725
		Sig. (bilateral)		,035
		N	7	7
	Gestión de rendiciones de cuentas	Coeficiente de correlación	,725	1
		Sig. (bilateral)	,035	
		N	7	7

En el cuadro se observa que el grado de significancia es 0,035, este se encuentra por debajo del margen de error, de 0.05, por este motivo se aceptó la hipótesis alterna, es decir, existe una relación bivariada entre la ejecución de la auditoría de cumplimiento y la gestión de rendiciones de cuentas en la municipalidad distrital de Ocongate. Del mismo modo, se ve la prueba de relación de Rho de Spearman, donde resultó 0,725, este indicó que hay una relación bivariada alta.

### **Prueba de hipótesis específica 3**

**Ho:** No existe una correlación parcial entre la elaboración del informe de auditoría de cumplimiento y la gestión de documentos de movimientos de fondos en la municipalidad distrital de Ocongate, provincia de Quispicanchis de la región Cusco, período 2021.

**Ha:** Existe una correlación parcial entre la elaboración del informe de auditoría de cumplimiento y la gestión de documentos de movimientos de fondos en la municipalidad distrital de Ocongate, provincia de Quispicanchis de la región Cusco, período 2021.

**Tabla 26**

*Correlación de la hipótesis específica 3*

<b>Correlaciones</b>				
			Informe de auditoría de cumplimiento	Gestión de documentos de movimientos de fondos
Rho de Spearman	Informe de auditoría de cumplimiento	Coeficiente de correlación	1	,456
		Sig. (bilateral)		,040
		N	7	7
	Gestión de documentos de movimientos de fondos	Coeficiente de correlación	,456	1
		Sig. (bilateral)	,040	
		N	7	7

En la tabla se puede percibir que la significancia dio un valor de 0,40, siendo este inferior al margen de error, que es 0.05, en este entender, se aceptó la hipótesis altera, es decir, existe una correlación parcial entre la elaboración del informe de auditoría de cumplimiento y la gestión de documentos de movimientos de fondos en la municipalidad distrital de Ocongate, la prueba de correlación fue de 0,456, este da a entender que hay una correlación positiva moderada, es decir, parcial.

### 5.3. Discusión de resultados

En razón a la contrastación de la hipótesis general, se determinó que existe una relación directa entre la auditoría de cumplimiento y la gestión de desempeño en el área de tesorería de la municipalidad distrital de Ocongate, este sostenido de los hallazgos inferenciales, donde la significancia dio un valor de 0,041 es un dato inferior al nivel de error que es 0.05, este permitió admitir la hipótesis alterna, además la prueba de Rho de Spearman fue de 0,593 este señala que hay una relación positiva moderada entre los constructos. Asimismo, esto son contrastados con los datos descriptivos, donde el 85.71 % si considera que las técnicas y procedimiento de la auditoría de cumplimiento indican en la evaluación de la gestión de desempeño en el área de tesorería de la municipalidad donde laboran, mientras que el 14.29 % manifiestan que no inciden, y a la opción no Sabe no opina no respondieron ninguno de los encuestados, este señala que, si se implementan buenas técnicas y procedimientos, la evaluación de gestión mejorará óptimamente.

Estos hallazgos presentan vínculo con Zamora et al. (2023), en su artículo tuvo como fin analizar la relación entre el control interno y la gestión de tesorería en una municipalidad. Cuando el control interno presenta deficiencias, se observa una disminución del 78,8% en la eficacia de la gestión de tesorería, así como en sus diferentes dimensiones. Además, se obtuvo un valor de  $p=0,000 < 0,05$ , lo cual respalda la aceptación de la alternativa. Asimismo, se registró un coeficiente Rho de Spearman de 0,554. Pudieron concluir que existe una correlación entre el control interno y la administración de tesorería en el municipio analizado.

Del mismo modo, presentan un nivel de similitud con Huaranga & Rosales (2018) tesis "La auditoría de cumplimiento y su incidencia en la gestión de desempeño de la unidad de contabilidad y finanzas de la Municipalidad provincial Daniel A. Carrión – Pasco, 2018. En sus hallazgos, el 45,5 % de los encuestados indicaron que la municipalidad sí cumple las normativas correspondientes, el 9,1 % señaló que no se da, el 36,6 % indicó que la evaluación y revisión se vincula con la gestión de desempeño, la prueba de Rho de Spearman dio un dato de 0,542 y una Sig. de 0.001. Concluyen que el análisis de la de datos de la estadística inferencial nos permitió determinar que el trabajo realizado por la comisión auditora incide alta

y significativamente con el financiamiento del desempeño de la unidad de contabilidad y finanzas.

También presenta un grado de vínculo con Pillaca (2020), en su tesis tuvo como meta analizar la relación entre la auditoría de cumplimiento y la gestión presupuestal en el Gobierno Regional de Ayacucho. Se pudo evidenciar que 26,67 % indicaron que es mala la auditoría de cumplimiento, el 73,3 % señaló que es regular, el 26,67 % manifestó que la gestión presupuestaria es mala y el 73,33 % lo ubicó como regular. Los datos estadísticos demostraron que la prueba de Rho de Spearman fue de 0,908 y el P-valor fue de 0.000. Finalmente, llegando a concluir que la auditoría de cumplimiento se relaciona significativamente con la gestión presupuestal.

Desde el enfoque teórico, de acuerdo a La Contraloría (2021), es un examen objetivo, técnico y profesional de las operaciones, procesos y actividades financieras, presupuestales y administrativas, que tiene como propósito determinar en qué medida las entidades sujetas al ámbito del Sistema, han observado la normativa aplicable, disposiciones internas y las estipulaciones contractuales establecidas, en el ejercicio de la función o la prestación del servicio público y en el uso y gestión de los recursos del Estado. Por otro lado, también se menciona que la comisión auditora a cargo de realizar la auditoría de cumplimiento, debe cumplir con las normas de desempeño profesional desarrolladas en las NGCG: independencia, entrenamiento y competencia, diligencia profesional y confidencialidad, así como, con el Código de Ética del Auditor Gubernamental aprobado por la Contraloría y el Código de Ética (ISSAI 30) aprobado por la INTOSAI (La Contraloría, 2021).

De acuerdo a la hipótesis específica 1, se contrastó que existe relación directa entre la planificación de la auditoría de cumplimiento y la gestión de ingresos y egresos de la municipalidad distrital de Ocongate, esta afirmación se da por la significancia que fue de 0,025 estando este por debajo del margen de error que es 0.05, por esto se reconoció a la hipótesis alterna, el valor obtenido fue de 0 ,382, este da a conocer que hay un vínculo directo bajo. También se sostiene de la información descriptiva, donde se aprecia que el 85.71 % manifestaron que, si se cumplieron los procedimientos de control de ejecución de ingresos y



gastos de acuerdo a las normas generales de tesorería, el 14.29 % manifestaron que no se cumplieron los procedimientos de control, y ninguno de los encuestados en la municipalidad consideró la opción no sabe / no opina. En este entender, una gran mayoría indicaron que, si se cumple, entonces hay fiabilidad de los registros financieros, hay transparencia y rendición de cuentas, optimización de recursos y presupuesto, entre otros.

Este desenlace se relaciona con Cabezas (2015), en su tesis “La Auditoría de Cumplimiento y su Incidencia en la Gestión Pública del Centro Vacacional Huampaní - Chosica – Lima, 2014”. En su análisis determinó que 62 % de la muestra consideran que la auditoría de cumplimiento índice de manejar óptima en la gestión del centro, el 36 % señaló que no, el 76 % señaló que los procedimientos y técnicas inciden en la evaluación de gestión, el 13 % considera que no, el 74 % manifestó que el sistema de control interno y riesgos se vincula con la gestión de la entidad, y el 11 % no tuvieron esta apreciación. En sus resultados se demostró a través de la prueba de Ji-Cuadrado, donde existe incidencia a la auditoría de cumplimiento y el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.

Se puede indicar que presenta poca relación con Roque (2022), en su artículo, tuvo como fin analizar la influencia entre el control interno y la gestión de tesorería municipal provincial de Canas. En el desenlace la gestión de tesorería estuvo en un nivel adecuado con un 74,6 % y las medias fue de 8,95 para la planeación, 8,03 para la organización, 8,03 para el control y 6,81 para la dirección; se usó la correlación de Rho de Spearman, donde la Sig. fue de 0,000 y un nivel de relación de 0,669, esto enfocado a los dos constructos, que son el control interno y la gestión de tesorería. Se logró inferir que estos se relacionan moderadamente.

Desde una perspectiva teórica, el alcance de la auditoría de cumplimiento En razón a El Peruano (2017), comprende la revisión y evaluación de una muestra selectiva de las operaciones, procesos y actividades de la entidad, así como de los actos y resultados de la gestión pública, respecto a la captación, uso y destino de los recursos y bienes públicos, por un período determinado y en cumplimiento a la normativa aplicable, disposiciones internas y las estipulaciones contractuales establecidas. Es de aplicación obligatoria para el personal de

las unidades orgánicas de la Contraloría, los OCI y las Sociedades de Auditoría, de acuerdo con su competencia funcional y que presten servicio bajo cualquier modalidad contractual, y que tengan participación en el desarrollo de la auditoría de cumplimiento (Numeral modificado por Resolución de Contraloría N° 362-2017-CG).

De acuerdo a la contrastación de la hipótesis específica 2, se logró indicar que existe una relación bivariada entre la ejecución de la auditoría de cumplimiento y la gestión de rendiciones de cuentas en la municipalidad distrital de Ocongate, esto debido a que el grado de significancia fue 0,035, este se encuentra por debajo del margen de error, de 0.05, también se vio que la prueba de relación de Rho de Spearman, donde resultó 0,725, este indicó que hay una relación bivariada alta. Del mismo modo, se contrasta este con los datos descriptivos, donde respecto del conocimiento de auditoría de cumplimiento, el 85.71 % manifestó que, si tiene conocimiento, mientras el 14.29 % señalaron que no, vale decir que, del total de encuestados, la mayoría tiene conocimiento acerca de auditoría. Considerando en este su definición, su alcance, objetivos de la auditoría, las normas, las actividades y responsabilidades en el proceso de auditoría.

Esta información presenta vínculo con la tesis de Carbajal (2022), tuvo como objetivo analizar la relación entre la auditoría de cumplimiento y la gestión del proyecto Haku Wiñay en Ayacucho. En los hallazgos, el 33,33 % señaló que la auditoría de cumplimiento es buena, el 30,00 % señaló que es regular, el 20 % indicó que es excelente y el 16,7 % la ubicó como mala, por otro lado, la planificación de auditoría es buen con un 73,3 %, mala con un 16,7 % y excelente con un 10 %. Según el análisis estadístico de Rho de Spearman, los resultados indican una correlación significativa ( $Rho= 0.690$ ,  $p\text{-valor}=0.033 < 0.05$ ) entre la auditoría de cumplimiento y la gestión del proyecto de grado. Infiriendo que ambas variables se relacionan favorablemente.

Asimismo, este se presenta similitud con Huaranca (2019) en su tesis tuvo como meta establecer que las sugerencias derivadas de la Auditoría de Cumplimiento contribuyen a la optimización de la Gestión de Tesorería en la Municipalidad Distrital de Pichari, Cuzco. En su desenlace, el 90 % señalaron que la auditoría de cumplimiento sí examina la gestión de

tesorería, el 10 % indicó que no, para el 92 % la auditoría es un servicio de control posterior, el 8 % indicó que este no es posterior, el 17 % señaló que si se emplean las normas y el 83 % manifestó que no se emplean bien. Concluyendo que la Auditoría de Cumplimiento realiza una revisión objetiva y profesional de la Gestión del Sistema de Tesorería en la Municipalidad Distrital de Pichari.

Desde la perspectiva teórica, durante la ejecución de la auditoría, la entidad auditada debe continuar facilitando a la comisión auditora, la documentación requerida, como consecuencia de la aplicación de sus pruebas a la materia a examinar determinada en la planificación (La Contraloría, 2021).

Según la hipótesis específica 3, se logró contrastar que existe una correlación parcial entre la elaboración del informe de auditoría de cumplimiento y la gestión de documentos de movimientos de fondos en la municipalidad distrital de Ocongata, esta información contrastada porque la significancia dio un valor de 0,40, siendo este inferior al margen de error, que es 0.05, y la prueba de correlación fue de 0,456, este da a entender que hay una correlación positiva moderada, es decir, parcial. También este tiene soporte con la información descriptiva, donde el 85.71 % de la totalidad de los trabajadores encuestados respondieron que SI existió una relación entre el informe de auditoría de cumplimiento y la gestión, documentos de movimientos de fondos en el área de tesorería de la municipalidad donde laboran, mientras el 14.29 % de los mismos respondieron que No saben / No opinan con relación a esta interrogante; por otra parte, ante la alternativa que No existió relación ninguno de los encuestados marcó esta opción. Como gran parte señaló que se existió relación, es probable que se hayan implementado medidas correctivas y mejoras en la gestión documental para garantizar un manejo más efectivo y conforme con las regulaciones de los recursos financieros de la municipalidad.

Este hallazgo guarda relación con Baez & Enrico (2018), en su estudio, tuvo como propósito determinar como la auditoría interna incide en la gestión municipal de la localidad de Seeber, Córdoba. Determinaron que la Auditoría Interna proporciona una gama de herramientas para asesorar de manera continua y constante a las empresas actuales. Esto

les permite gestionar sus operaciones de manera más eficiente y lograr sus metas en el menor tiempo posible, optimizando el uso de todos los recursos disponibles. De esta forma, los directivos y todo el personal de la organización estarán más satisfechos con los resultados.

Igualmente, presenta un nivel de similitud con Zárate (2021), en su estudio, tuvo como fin analizar cómo influye la auditoría de cumplimiento en la gestión administrativa de la división económica de la PNP de Trujillo. En su desenlace, el 29 % señaló que la auditoría influye en un nivel alto en la gestión administrativa, el 35 % indicó que es medio y el 36 % es bajo, el 27 % manifestó que la auditoría permite corregir faltas administrativas en un nivel alto, el 36 % de nivel medio y el 37 % bajo, a través de la prueba de Rho de Spearman, demostró que la significancia fue de 0,000 y un vínculo de 0,708. Concluyendo que la auditoría de cumplimiento y la gestión administrativa presentan una relación positiva alta.

Desde el punto de vista teórico, Según Bizneo (2023), los indicadores de gestión de desempeño o Key Performance Indicator ponen en términos numéricos el rendimiento de los trabajadores de una empresa. Su objetivo es analizar cómo ha sido el desempeño laboral de un determinado trabajador o equipo, con el fin de tomar las acciones necesarias para perfeccionar la gestión de los Recursos Humanos de una empresa. En RR.HH, los indicadores del desempeño cuentan con una doble función: Por un lado, tienen una función descriptiva (aportan información sobre el estado de los recursos humanos de una organización).

## CONCLUSIONES

1. Se logró determinar que existe una relación directa entre la auditoría de cumplimiento y la gestión de desempeño en el área de tesorería de la municipalidad distrital de Ocongate, provincia de Quispicanchis de la región Cusco, período 2021. Esto por la prueba de Rho de Spearman que dio una Sig. menor de 0.05 y un valor de relación de 0,593, señalando que hay una relación positiva moderada entre los constructos.
2. Se logró comprobar que existe relación directa entre la planificación de la auditoría de cumplimiento y la gestión de ingresos y egresos de la municipalidad distrital de Ocongate, provincia de Quispicanchis de la región Cusco, período 2021. Esto sustentado por la correlación de Rho de Spearman, donde el grado de Sg. fue inferior a 0.05, y el dato de correlación fue de 0 ,382, este dio a conocer que hay un vínculo directo bajo.
3. Se logró inferir que existe una relación bivariada entre la ejecución de la auditoría de cumplimiento y la gestión de rendiciones de cuentas en la municipalidad distrital de Ocongate, provincia de Quispicanchis de la región Cusco, período 2021. Esto corroborado con la prueba estadística Rho de Spearman, donde la Sig. estuvo por debajo de 0.05, y la correlación fue de 0,725 que indicó que hay una relación bivariada alta.
4. Se pudo demostrar que existe una correlación parcial entre la elaboración del informe de auditoría de cumplimiento y la gestión de documentos de movimientos de fondos en la municipalidad distrital de Ocongate, provincia de Quispicanchis de la región Cusco, período 2021. Este sujeto por la prueba de Rho de Spearman, donde la Sig. dio un valor menor a 0.05, y la correlación fue de 0,456, dando a entender que hay una correlación positiva moderada, es decir, parcial.

## RECOMENDACIONES

1. Una primera recomendación va dirigida al señor Alcalde la municipalidad distrital de Ocongate de la provincia de Quispícanchis que este pueda implementar a través de sus funcionarios responsables de la unidad de control, acciones de auditoría de cumplimiento por medio de las técnicas y procedimientos establecidos para este tipo de auditorías que beneficien directamente en la mejora de la gestión de desempeño fundamentalmente en el área de tesorería de esta entidad pública que debe estar orientada al conocimiento y previsión integral en cumplimiento normativo y legal de la municipalidad, de este modo, mejoren las decisiones a futuro y los posibles riesgos.
2. De igual modo se recomienda a los directores y/o administradores de la municipalidad distrital de Ocongate planificar e implementar acciones de control por medio de mejoras en la aplicación de sus políticas de gestión de ingresos y egresos en el área de tesorería en la que la unidad encargada de auditoría tenga que asumir sus propias responsabilidades con relación a la actualización documentaria y que esta sea de calidad que pueda sustentar claramente tanto los ingresos como los egresos de efectivo y los equivalentes de efectivo, y que estén registrados en un sistema de información adecuado preferentemente computarizado que pueda sustentar una efectiva y eficaz gestión de la auditoría de cumplimiento este con el objetivo de mejora continua de la gestión municipal.
3. De la misma forma se recomienda a los encargados de la unidad de control interno de la municipalidad distrital de Ocongate, se implementen acciones de ejecución de auditoría de cumplimiento en el área de tesorería específicamente en el manejo o gestión de las rendiciones de cuentas por las entregas de efectivo como producto de las diferentes actividades propias de la municipalidad con el objetivo de que el personal que haya recibido fondos con cargo a rendir cuenta efectúen tales rendiciones en cumplimiento de las normas y reglamentos establecidos y que tanto las autoridades como los funcionarios de esta entidad municipal tengan conocimiento de sus derechos y obligaciones en cuanto al manejo de fondos, del mismo modo se les concedan capacitaciones a las autoridades y

al personal acerca de las responsabilidades que conlleva el hecho de recibir dinero con cargo a rendir cuenta de manera clara y sustentada.

4. Finalmente, se recomienda a los funcionarios responsables de la unidad de control de la municipalidad distrital de Ocongate de la provincia de Quispicanchis, implementar y/o mejorar los indicadores de gestión de desempeño, principalmente en el área de tesorería de la municipalidad partiendo de los informes de auditoría de cumplimiento que deben ser socializados dentro de la entidad que les permitirá tener conocimiento respecto de la gestión de fondos y documentos que impliquen uso de efectivo y equivalentes de efectivo que finalmente propiciará la mejora en cuanto a la gestión de desempeño no solamente en el área de tesorería de la institución sino en toda la gestión de la municipalidad.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alva, M. (2020). El concepto de administración pública en la legislación peruana. *Artículos vinculados con el Derecho Tributario*. <https://es.scribd.com/document/461014323/El-Concepto-de-Administracion-Publica-en-La-Legislacion-Peruana>
- Arriaga, R. (2002). *Diseño de un sistema de medición de desempeño para evaluar la gestión municipal: una propuesta metodológica*. CEPAL. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/7cc7a477-66ba-48b6-ad79-2e7423d2e56d/content>
- Baez, D., & Enrico, N. (2018). Auditoria interna y su incidencia en la gestión municipal de la localidad de Seeber. (*Licenciatura*). Universidad de la Defensa Nacional. <https://rdu.iua.edu.ar/bitstream/123456789/2171/1/PROYECTO%20DE%20GRADO%20-%20BAEZ%20-%20ENRICO.pdf>
- Bizneo. (2023). *Indicadores de evaluación del rendimiento*. <https://www.bizneo.com/blog/pt/indicadores-de-desempenho/>
- Browning, G. (2009). *Gestión del desempeño*. Fundación factor humana. [https://factorhuma.org/attachments\\_secure/article/8268/Gestion\\_del\\_desempeno\\_ca st.pdf](https://factorhuma.org/attachments_secure/article/8268/Gestion_del_desempeno_ca st.pdf)
- Cabezas, J. (2015). La auditoria de cumplimiento y su incidencia en la gestión pública del centro vacacional Huampaní-Chosica-Lima. (*Maestría*). Universidad de San Martín de Porres. [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/1893/cabezas\\_bj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/1893/cabezas_bj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Carbajal, Y. (2022). Auditoria de cumplimiento y gestión del proyecto Haku Wiñay, Huamanguilla-Huanta- Ayacucho. (*Licenciatura*). Univerisidad Peruana de Ciencias e Informática. <https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/676/CARBAJAL%20CCOCHAC HI%20YAVEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- CGR. (05 de Diciembre de 2015). *Contralor General (e) Modifica la Directiva de los Órganos de Control Institucional y apruebansu versión actualizada*. La contraloria General de la República: [https://doc.contraloria.gob.pe/oci/2015/RC\\_353\\_2015\\_CG.pdf](https://doc.contraloria.gob.pe/oci/2015/RC_353_2015_CG.pdf)
- Chang, N.-B., & Wang, S. (1996). Solid Waste Management System Analysis by Multiobjective Mixed Integer Programming Model. *Journal of Environmental Management*, 48(1), 17-43. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S030147979690064X>
- El Peruano . (Marzo de 2006). *Ley General del Sistema Nacional de Tesorería* . Diario el Peruano : <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/28693.pdf>



- El Peruano. (Diciembre de 2007). *Ley N° 29158*. El Peruano:  
<https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29158.pdf>
- El Peruano. (Octubre de 2017). *Resolución de Contraloría N° 362-2017-CG*. Diario El Peruano:  
<https://www.indecopi.gob.pe/documents/1902049/3886821/Resoluci%C3%B3n%20de%20Contralor%C3%ADa%20N%C2%BA%20362-2017-CG.pdf>
- G van der, W. (2013). Implementation challenges facing performance management systems in South African municipalities. *North-West University*, 22(2), 132-152.  
<https://repository.nwu.ac.za/bitstream/handle/10394/13400/2014implementation.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández- Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. Mc Graw Hill.  
<https://books.google.com.pe/books?id=5A2QDwAAQBAJ&dq=hernandez+y+mendoza&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj6c-btq34AhWiBLkGHT7ZDy8Q6AF6BAgEEAI>
- Huarancca, N. (2019). Auditoría de Cumplimiento y Gestión de Tesorería en la Municipalidad Distrital de Pichari, Cuzco - 2018. (*Licenciatura*). Universidad Peruana de los Andes.  
[https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1811/T037\\_46663357\\_45615694\\_B.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1811/T037_46663357_45615694_B.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Huaranga, E., & Rosales, E. (2018). La auditoría de cumplimiento y su incidencia en la gestión de desempeño de la unidad de contabilidad y finanzas en la Municipalidad Provincial Daniel A. Carrión -Pasco. (*Licenciatura*). Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.  
[http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/754/1/TESIS\\_HUARANGA\\_ALMERCO.pdf](http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/754/1/TESIS_HUARANGA_ALMERCO.pdf)
- La Contraloría. (11 de Julio de 2021). *Manual de Auditoría de Cumplimiento*. La Contraloría General de la República del Perú:  
[https://doc.contraloria.gob.pe/normativa/control\\_posterior/Version\\_integrada\\_del\\_Manual\\_de\\_Auditoria\\_de\\_Cumplimiento-MAC.pdf](https://doc.contraloria.gob.pe/normativa/control_posterior/Version_integrada_del_Manual_de_Auditoria_de_Cumplimiento-MAC.pdf)
- Marín, J. L., & Delgado, J. M. (2020). Desempeño laboral en la gestión Municipal. *Ciencia Latina*, 4(2), 1139-1159.  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/145/173/>
- MINJUS. (Junio de 2017). *Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General*. Ministerio de Justicia de Derechos Humanos:  
[https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/LEY%20N%C2%BA27444\\_LALEY.pdf](https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/LEY%20N%C2%BA27444_LALEY.pdf)
- Morón, J. C. (2006). Los principios inspiradores de la contratación administrativa y sus aplicaciones prácticas. *Themis* 52, 189-210.  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5110825.pdf>

- Mpho, F. (2020). *An Analysis of the performance management system of the city of Tshwane Metropolitan Municipality*. University of Pretoria.  
<https://repository.up.ac.za/handle/2263/80512>
- Municipalidad Distrital de Ocongote. (2021). *Plan de desarrollo Local concertado, Ocongote al 2030*. <https://muniocongote.gob.pe/wp-content/uploads/2021/03/PDC-OCONGATE.pdf>
- Ñaupas, H., Mejia, E., Novoa, E., & Villagomez, A. (2018). *Metodología de la Investigación: Cuantitativa, Cualitativa y Redacción de Tesis*. De la U.  
<https://issuu.com/libreriasgrijley/docs/metodologia>
- OCDE. (2019). *La integridad Pública en America Latina y el Caribe 2018-2019*. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos:  
<https://www.oecd.org/gov/ethics/integridad-publica-america-latina-caribe-2018-2019.pdf>
- Ouchi, W., & Wilkins, A. (1985). Organizational Culture. *Ann.Rev. Sociol*, 457-83.  
[https://www.researchgate.net/publication/234838292\\_Organizational\\_Culture](https://www.researchgate.net/publication/234838292_Organizational_Culture)
- Pillaca, K. (2020). Auditoría de cumplimiento y gestión presupuestal en el Gobierno Regional de Ayacucho - 2019. (*Licenciatura*). Univerisdad Peruana de Ciancias e Informática.  
<https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/333/PILLACA%20SULCA%2c%20KARINA%20ROCIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Roque, Y. (2022). Control interno y la gestión de tesorería en una municipalidad provincial del Cusco, Perú. *Dominio de Ciencias*, 8(3), 50-64.  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8635265.pdf>
- Servir. (21 de Junio de 2008). *Decreto Legislativo 1023: Crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR*. Autoridad Nacional de Servicio Civil:  
<https://storage.servir.gob.pe/lsc/normas-legales/DLeg%201023.pdf>
- Vega, E., & Elías, L. (2020). *Municipalidad y lucha contra la corrupción*. Konrad Adenauer Stiftung.  
<https://www.kas.de/documents/269552/0/Municipalidad+y+lucha+contra+la+corrupci%C3%B3n.pdf/66a4ba02-08db-5637-e88a-5784e92bb7a9?version=1.2&t=1602690169254>
- Vélez, M. (2018). Auditoría de cumplimiento y su incidencia en la gestión de la contratación pública del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma, año 2017. (*Licenciatura*). Univerisdad Técnica Estatal de Quevedo.  
<https://repositorio.uteq.edu.ec/server/api/core/bitstreams/5659d60d-bbf8-4850-84f9-ebf930b9581a/content>

- Videguren, M. (2020). *Introducción al Sistema de Gestión de Desempeño (SGD)*. Educativa : <https://www.educativa.com/blog-articulos/introduccion-al-sistema-de-gestion-de-desempeno-sgd/>
- Zamora, J., Del Carmen, L., Rimapa, L., Valladolid, A., Toro, R., & Puican, V. (2023). Relationship between internal control and treasury management in a Peruvian Municipality. *Journal of law and sustainable development*, 11(2), 01-18. <https://ojs.journalsdg.org/jlss/article/view/706/295>
- Zárate, M. (2021). La auditoría de cumplimiento y su influencia en la gestión administrativa de la División de Economía de la PNP, Trujillo. (*Maestría*). Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70556/Z%c3%a1rate\\_VMDC-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70556/Z%c3%a1rate_VMDC-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

## **ANEXOS**

## ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

<b>TEMA: “LA AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO Y LA GESTIÓN DE DESEMPEÑO EN EL ÁREA DE TESORERÍA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OCONGATE - PROVINCIA DE QUISPICANCHIS – REGIÓN CUSCO - PERÍODO 2021”</b>				
<b>Formulación del problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables/ dimensiones</b>	<b>Metodología</b>
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la auditoría de cumplimiento y la gestión de desempeño en el área de tesorería de la municipalidad distrital de Ocongate, provincia de Quispicanchis de la región Cusco, período 2021?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Analizar cuál es la relación que existe entre la auditoría de cumplimiento y la gestión de desempeño en el área de tesorería de la municipalidad distrital de Ocongate, provincia de Quispicanchis de la región Cusco, período 2021.</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>Existe una relación directa entre la auditoría de cumplimiento y la gestión de desempeño en el área de tesorería de la municipalidad distrital de Ocongate, provincia de Quispicanchis de la región Cusco, período 2021.</p>	<p><b>VARIABLES DE ESTUDIO</b></p> <p><b><u>Variable Independiente</u></b></p> <p>X : Auditoría de cumplimiento.</p> <p><b><u>Dimensiones:</u></b></p> <p>X<sub>1</sub>: Definición, alcance y objetivos de la auditoría de cumplimiento.</p> <p>X<sub>2</sub>: Normas de auditoría.</p> <p>X<sub>3</sub>: Actividades y responsabilidades en el proceso de la auditoría de cumplimiento.</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Aplicada</p> <p><b>Enfoque de investigación:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Nivel de investigación:</b> Descriptivo- correlacional</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> No experimental</p> <p><b>Población:</b> 5 regidores y 60 funcionarios y trabajadores.</p> <p><b>Muestra:</b> 07 trabajadores del área de tesorería.</p> <p><b>Muestreo:</b> Probabilístico por conveniencia</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Específicas</b>	<p><b><u>Variable Dependiente</u></b></p> <p>Y : Gestión de desempeño</p>	
<p>a. ¿Qué relación existe entre la planificación de la auditoría de cumplimiento y la</p>	<p>a. Identificar qué relación existe entre la planificación de la auditoría de cumplimiento y la</p>	<p>a. Existe relación directa entre la planificación de la auditoría de cumplimiento y la</p>		

<p>gestión de ingresos y egresos de la municipalidad distrital de Ocongate, provincia de Quispicanchis de la región Cusco, período 2021?</p> <p>b. ¿Qué relación existe entre la ejecución de la auditoría de cumplimiento y la gestión de rendiciones de cuentas en la municipalidad distrital de Ocongate, provincia de Quispicanchis de la región Cusco, período 2021?</p> <p>c. ¿Qué relación existe entre la elaboración del informe de auditoría de cumplimiento y la gestión de documentos de movimientos de fondos en la municipalidad distrital de</p>	<p>gestión de ingresos y egresos de la municipalidad distrital de Ocongate, provincia de Quispicanchis de la región Cusco, período 2021.</p> <p>b. Determinar qué relación existe entre la ejecución de la auditoría de cumplimiento y la gestión de rendiciones de cuentas en la municipalidad distrital de Ocongate, provincia de Quispicanchis de la región Cusco, período 2021.</p> <p>c. Describir qué relación existe entre la elaboración del</p>	<p>gestión de ingresos y egresos de la municipalidad distrital de Ocongate, provincia de Quispicanchis de la región Cusco, período 2021.</p> <p>b. Existe una relación bivariada entre la ejecución de la auditoría de cumplimiento y la gestión de rendiciones de cuentas en la municipalidad distrital de Ocongate, provincia de Quispicanchis de la región Cusco, período 2021.</p> <p>c. Existe una correlación parcial entre la elaboración del informe de auditoría de cumplimiento y la gestión de documentos de movimientos de</p>	<p><b><u>Dimensiones:</u></b></p> <p><b>Y<sub>1</sub>:</b> Definición, competencias y objetivos de la Gestión de Desempeño.</p> <p><b>Y<sub>2</sub>:</b> Gestión de Desempeño en la Administración Pública.</p> <p><b>Y<sub>3</sub>:</b> Indicadores de Gestión de Desempeño.</p> <p><b>Y<sub>4</sub>:</b> Diseño de un Sistema de Medición de Desempeño para evaluar la gestión municipal.</p>	
---	--	--	---	--

<p>Ocongate, provincia de Quispicanchis de la región Cusco, período 2021?</p>	<p>informe de auditoría de cumplimiento y la gestión de documentos de movimientos de fondos en la municipalidad distrital de Ocongate, provincia de Quispicanchis de la región Cusco, período 2021.</p>	<p>fondos en la municipalidad distrital de Ocongate, provincia de Quispicanchis de la región Cusco, período 2021.</p>		
---	---	---	--	--

**ANEXO 2: INSTRUMENTO**  
**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS CONTABLES ECONÓMICAS Y**  
**TURISMO**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

**TEMA:** *“LA AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO Y LA GESTIÓN DE DESEMPEÑO EN EL  
ÁREA DE TESORERÍA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OCONGATE -  
PROVINCIA DE QUISPICANCHIS – REGIÓN CUSCO - PERÍODO 2021”.*

**CUESTIONARIO DE APLICACIÓN REALIZADO A FUNCIONARIOS Y**  
**TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OCONGATE DE LA**  
**PROVINCIA DE QUISPICANCHIS - REGIÓN CUSCO.**

Señor(a): Sírvase marcar la respuesta que usted crea conveniente en cuanto a su opinión acerca de las siguientes interrogantes:

**V1: Auditoría de cumplimiento**

**D1: Definición, Alcance y Objetivos de la Auditoría de Cumplimiento.**

1. ¿Tiene usted conocimiento acerca de la auditoría de cumplimiento? OBJETIVO GENERAL

Si..... ( 3 ).

No..... ( 2 ).

No sabe / No opina..... ( 1 ).

2. ¿Conoce usted los alcances y objetivos de la auditoría de cumplimiento? OB1

Si..... ( ).

No..... ( ).

No sabe / No opina..... ( ).

3. ¿Existe en la municipalidad donde labora un área o una comisión de auditoría?

Si..... ( ).

No..... ( ).

No sabe / No opina..... ( ).



4. ¿Se realizan acciones de auditoría de cumplimiento en la municipalidad donde usted labora?

Si..... ( ).

No..... ( ).

No sabe / No opina..... ( ).

#### **DIMENSIÓN 2: Normas de Auditoría.**

5. ¿Considera usted que las técnicas y procedimientos de la auditoría de cumplimiento inciden en la evaluación de la gestión de desempeño en el área de tesorería de la municipalidad donde labora?

Si..... ( ).

No..... ( ).

No sabe / No opina..... ( ).

6. ¿En la unidad donde labora actualmente, en caso de implementarse auditorías de cumplimiento, se aplican las recomendaciones emitidas en el informe de auditoría de cumplimiento?

Si..... ( ).

No..... ( ).

No sabe / No opina..... ( ).

7. ¿Se aplican las normas de INTOSAI durante el proceso de la ejecución de auditorías de cumplimiento en la entidad donde usted labora?

Si..... ( ).

No..... ( ).

No sabe / No opina..... ( ).

#### **DIMENSIÓN 3: Actividades y Responsabilidades en el proceso de la Auditoría de Cumplimiento.**

8. ¿Existe documentación y registro en el sistema de información de la municipalidad donde labora que sustente la gestión de la auditoría de cumplimiento?

Si..... ( ).

No..... ( ).

No sabe / No opina..... ( ).

9. ¿El área de auditoría de la entidad donde labora asume las responsabilidades propias de su área para la ejecución de auditorías de cumplimiento? OBJETIVO 2

Si..... ( ).

No..... ( ).

No sabe / No opina..... ( ).

10. ¿Las autoridades y funcionarios de la municipalidad donde labora tienen conocimiento respecto de sus derechos y obligaciones en cuanto a la ejecución de la auditoría de cumplimiento?

Si..... ( ).

No..... ( ).

No sabe / No opina..... ( ).

#### **VARIABLE 2: Gestión de desempeño**

##### **DIMENSIÓN1: Definición, Competencias y Objetivos de la Gestión de Desempeño.**

11. ¿Tiene usted conocimiento acerca de la gestión de desempeño? OBJETIVO GENERAL

Si..... ( ).

No..... ( ).

No sabe / No opina..... ( ).

12. ¿Conoce usted sobre los roles que deben desempeñar las autoridades y funcionarios que intervienen en la gestión de desempeño?

Si..... ( ).

No..... ( ).

No sabe / No opina..... ( ).

13. ¿La municipalidad donde usted labora desarrolló sus actividades en cumplimiento del Marco Normativo de la Administración Pública?

Si..... ( ).

No..... ( ).

No sabe / No opina..... ( ).

**DIMENSIÓN 2: Gestión de Desempeño en la Administración Pública.**

14. ¿En las diferentes áreas de la municipalidad donde labora se aplicó el sistema administrativo de recursos humanos?

Si..... ( ).

No..... ( ).

No sabe / No opina..... ( ).

15. ¿La municipalidad donde usted labora contó con indicadores de gestión de desempeño?

Si..... ( ).

No..... ( ).

No sabe / No opina..... ( ).

**DIMENSIÓN 3: Indicadores de Gestión de Desempeño en Entidades Públicas.**

16. ¿Considera usted importante el hecho de medir los indicadores de evaluación de desempeño?

Si..... ( ).

No..... ( ).

No sabe / No opina..... ( ).

17. ¿La gestión municipal a través del área correspondiente realizó el análisis o diagnóstico organizacional?

Si..... ( ).

No..... ( ).

No sabe / No opina..... ( ).

18. ¿En el área de tesorería de la municipalidad donde labora, se cumplieron los procedimientos de control de ejecución de ingresos y gastos de acuerdo a las normas generales de tesorería? OBJETIVO 1

Si..... ( ).

No..... ( ).

No sabe / No opina..... ( ).

**DIMENSIÓN 4: Diseño de un Sistema de Medición de Desempeño para evaluar la Gestión Municipal.**

19. ¿El área de tesorería de la municipalidad donde usted labora, contó con indicadores de medición de desempeño?

Si..... ( ).

No..... ( ).

No sabe / No opina..... ( ).

20. ¿Considera usted que la auditoría de cumplimiento incidió directamente en la gestión de desempeño en el área de tesorería de la municipalidad donde labora? OBJETIVO 2

Si..... ( ).

No..... ( ).

No sabe / No opina..... ( ).

21. ¿Considera usted que existió una relación entre el informe de auditoría de cumplimiento y la gestión documentos de movimientos de fondos en el área de tesorería de la municipalidad donde labora? OBJETIVO 3

Si..... ( ).

No..... ( ).

No sabe / No opina..... ( ).

¡¡¡Gracias por su gentil colaboración!!!

**ANEXO 3: PRUEBA DE ALFA DE CRONBACH****Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,785	21

**Interpretación:** Según los valores obtenidos en la prueba de confiabilidad, en este se señala que hay una consistencia interna aceptable del instrumento de recolección de información.