



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN



TESIS

**LA AUDITORÍA DE DESEMPEÑO COMO INSTRUMENTO PARA LA
EFICIENTE GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS INSTITUTOS DE
EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA PÚBLICA DE LA PROVINCIA DE
PUNO**

PRESENTADA POR:

ELIANA SUCAPUCA FLORES

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER SCIENTIAE EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN

MENCIÓN EN AUDITORÍA Y TRIBUTACIÓN

PUNO, PERÚ

2022



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN
TESIS

**LA AUDITORÍA DE DESEMPEÑO COMO INSTRUMENTO PARA LA
EFICIENTE GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS INSTITUTOS DE
EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA PÚBLICA DE LA
PROVINCIA DE PUNO**

PRESENTADA POR:

ELIANA SUCAPUCA FLORES

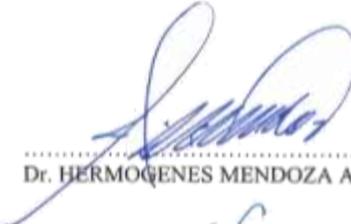
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER SCIENTIAE EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN

MENCIÓN EN AUDITORÍA Y TRIBUTACIÓN

APROBADA POR EL JURADO SIGUIENTE:

PRESIDENTE


.....
Dr. HERMOGENES MENDOZA ANCCO

PRIMER MIEMBRO


.....
M.Sc. HUGO FREDDY CONDORI MANZANO

SEGUNDO MIEMBRO


.....
M.Sc. CESAR MILTON GOMEZ VELÁSQUEZ

ASESOR DE TESIS


.....
Dr. MARCO ANTONIO RUELAS HUMPIRI

Puno, 06 de junio de 2022

ÁREA : Auditoría Pública y Privada.

TEMA: La Auditoría de desempeño como instrumento para la eficiente gestión administrativa de los Institutos de Educación Superior Tecnológica Pública de la Provincia de Puno.

LÍNEA: Auditoría, Costos y Finanzas.



DEDICATORIA

Dedico con mucho cariño a mi padre Maximiliano León desde el cielo, a mi madre Bertha, hermanos Jaime, Edith y David que están conmigo y a alguien especial por su dedicación y apoyo incondicional en esta etapa de mi formación profesional.



AGRADECIMIENTOS

- A mi asesor Dr. Marco Antonio Ruelas Humpiri, y mi más sincero agradecimiento a la Universidad Nacional del Altiplano Puno.



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE GENERAL	iv
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	x
ÍNDICE DE ANEXOS	xii
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1. Marco teórico	2
1.1.1. La auditoría de desempeño	2
1.1.2. Objetivos de la auditoria de desempeño	5
1.1.3. Alcances de la auditoria de desempeño	6
1.1.4. Características de la auditoria desempeño	6
1.1.5. Riesgos de la auditoría	7
1.1.6. Gestión administrativa	8
1.2. Antecedentes	10



CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1.	Identificación del problema	15
2.2.	Enunciados del problema	16
2.2.1.	Problema general	16
2.2.2.	Problemas específicos	17
2.3.	Justificación	17
2.3.1.	Justificación teórica	17
2.3.2.	Justificación metodológica	17
2.4.	Objetivos	18
2.4.1.	Objetivo general	18
2.4.2.	Objetivos específicos	18
2.5.	Hipótesis	18
2.5.1.	Hipótesis general	18
2.5.2.	Hipótesis específicas	19

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1.	Lugar de estudio	19
3.2.	Población	19
3.3.	Muestra	20
3.4.	Método de investigación	20
3.4.1.	Técnicas e instrumentos de recopilación de datos	21
3.5.	Descripción detallada de métodos por objetivos específicos	21



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Determinación de la incidencia de la auditoria de desempeño en la gestión eficiente del manejo de los recursos públicos de los IEST Pública de la Provincia de Puno	23
4.1.1.	Dimensión 1: Eficacia	23
4.1.2.	Dimensión 2: Eficacia	29
4.1.3.	Dimensión 3: Economía	34
4.1.4.	Dimensión 4: Calidad	39
4.2.	Determinación de la incidencia de la gestión administrativa en la competitividad de los IEST Pública de la Provincia de Puno	43
4.2.1.	Dimensión 1: Planificación	43
4.2.2.	Dimensión 2: Organización	49
4.2.3.	Dimensión 3: Dirección	56
4.2.4.	Dimensión 4: Control	60
4.3.	Propuesta de opciones que permitan mejorar la aplicación de la auditoria de desempeño para lograr una eficiente gestión administrativa de los Institutos de Educación Superior Tecnológica Pública de la Provincia de Puno	62
4.3.1.	Planeamiento	62
4.3.2.	Seleccionar el tema de interés	62
4.3.3.	Servicio de auditoría de desempeño	66
4.3.4.	Elaboración del informe	68
4.4.	Prueba de hipótesis	69
4.5.	Discusión	71



CONCLUSIONES	74
RECOMENDACIONES	75
BIBLIOGRAFÍA	77
ANEXOS	83

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
1. Existencia de eficacia respecto a la aplicación de la auditoria de desempeño	23
2. Cumplimiento del proceso integral de la auditoría de desempeño	25
3. Indicadores de desempeño para el cumplimiento de objetivos y metas	26
4. Capacitación del personal para el cumplimiento de labores	28
5. Distribución adecuada y uso de los materiales educativos	29
6. Seguimiento, supervisión y control del proceso de ejecución presupuestaria	29
7. Planificación de logros, objetivos y metas, con el menor costo y eficiencia	30
8. Evaluación y aplicación de mecanismos de control que permiten disminuir los riesgos e impactos negativos en las actividades del área administrativa	31
9. Recursos financieros para el cumplimiento de las metas y objetivos	34
10. Manejo eficiente y correcto de los recursos del instituto tecnológico	35
11. Ejecución del presupuesto de gastos de acuerdo a lo programado	36
12. La auditoría de desempeño para lograr la transparencia en la utilización de los recursos por parte de los institutos tecnológicos	38
13. Entrega oportuna de los materiales educativos	39
14. Servicios educativos prestados a los estudiantes de manera adecuada	39
15. Comunicación oportuna del director del Instituto Tecnológico sobre los resultados de la gestión para establecer las acciones de mejora y lograr un servicio de calidad	40
16. Equipo multidisciplinario y un proceso participativo que les permita tomar decisiones adecuadas y mejorar el desempeño del personal dentro el Instituto tecnológico	42



17.	El Instituto Tecnológico cuenta con un Plan Estratégico Institucional actualizado y funcional	43
18.	El instituto Tecnológico ha establecido su visión y misión institucional acorde a los objetivos institucionales	44
19.	En el Instituto Tecnológico se tiene establecido objetivos a corto y/o largo plazo reales y viables	48
20.	Organigrama estructural y/o funcional actualizado y aprobado por la Dirección y/o instancias respectivas	49
21.	Manual y reglamento de organización y funciones actualizado	51
22.	Cuadro de asignación de personal actualizado	52
23.	Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA) actualizado	55
24.	Comunicación efectiva para alcanzar las metas establecidas	56
25.	Clima laboral positivo dentro del instituto tecnológico	58
26.	Condiciones laborales adecuadas al personal del Instituto Tecnológico	59
27.	El personal que labora en el instituto es el más idóneo	59
28.	Labores mínimas de Control Interno en el instituto tecnológico	60
29.	Monitoreo de los controles implementados en las diferentes áreas del Instituto Tecnológico	61
30.	Criterios de selección para temas de interés	63
31.	Criterios de selección para temas de interés	64
32.	Escala de valor	69
33.	Correlación de Pearson	69
34.	Correlación de Pearson	70

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
1. Eficacia de la aplicación de la auditoria de desempeño	24
2. Cumplimiento del proceso integral de la auditoría de desempeño	25
3. Indicadores de desempeño para el cumplimiento de objetivos y metas	26
4. Capacitación del personal para el cumplimiento de labores	28
5. Distribución adecuada y uso de los materiales educativos	29
6. Seguimiento, supervisión y control del proceso de ejecución presupuestaria	30
7. Planificación de logros, objetivos y metas, con el menor costo y eficiencia	31
8. Evaluación y aplicación de mecanismos de control que permiten disminuir los riesgos e impactos negativos en las actividades del área administrativa	32
9. Recursos financieros para el cumplimiento de las metas y objetivos	34
10. Manejo eficiente y correcto de los recursos del instituto tecnológico	35
11. Ejecución del presupuesto de gastos de acuerdo a lo programado	36
12. La auditoría de desempeño para lograr la transparencia en la utilización de los recursos por parte de los institutos tecnológicos	39
13. Entrega oportuna de los materiales educativos	39
14. Servicios educativos prestados a los estudiantes de manera adecuada	40
15. Comunicación oportuna del director del Instituto Tecnológico sobre los resultados de la gestión para establecer las acciones de mejora y lograr un servicio de calidad	41
16. Equipo multidisciplinario y un proceso participativo que les permita tomar decisiones adecuadas y mejorar el desempeño del personal dentro el Instituto tecnológico	42



17.	El Instituto Tecnológico cuenta con un Plan Estratégico Institucional actualizado y funcional	43
18.	El instituto Tecnológico ha establecido su visión y misión institucional acorde a los objetivos institucionales	45
19.	En el Instituto Tecnológico se tiene establecido objetivos a corto y/o largo plazo reales y viables	48
20.	Organigrama estructural y/o funcional actualizado y aprobado por la Dirección y/o instancias respectivas	50
21.	Manual y reglamento de organización y funciones actualizado	51
22.	Cuadro de asignación de personal actualizado	52
23.	Texto único de Procedimientos Administrativos (TUPA) actualizado	55
24.	Comunicación efectiva para alcanzar las metas establecidas	57
25.	Clima laboral positivo dentro del instituto tecnológico	58
26.	Condiciones laborales adecuadas al personal del Instituto Tecnológico	59
27.	El personal que labora en el instituto es el más idóneo	59
28.	Labores mínimas de Control Interno en el instituto tecnológico	60
29.	Monitoreo de los controles implementados en las diferentes áreas del Instituto Tecnológico	61



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
1. Cuestionario	84
2. Matriz de consistencia	87



RESUMEN

La investigación está formulado en el marco del Reglamento de la EPG UNA Puno y tiene por finalidad, verificar la aplicación de la Auditoria de ejercicio en el uso racional de los recursos públicos; La Contraloría General, como ente decano del Sistema Nacional de Control llega realizando un sumario de innovación que implica la protección de un nuevo camino actual de control, en este sentido la Auditoría de ejercicio viene a ser un análisis de la economía, calidad, eficacia y eficiencia, en la entrega y producción de los servicios o bienes públicos que benefician al ciudadano; El problema es: ¿En qué medida la aplicación de la Auditoria de desempeño incide en la Gestión administrativa de los Institutos de Educación Superior Tecnológica Pública de la Provincia de Puno? La hipótesis es: La aplicación de la Auditoria de desempeño influye elocuentemente en la Gestión administrativa; Se aplicaron los métodos: deductivo, descriptivo y analítico; Los resultados se síntesis: El nivel de articulación, el grado de organización interna, la capacidad de los trabajadores en los diferentes procesos, la disposición de información que se considera para la toma de decisiones, el cálculo de necesidades de servicio o de la demanda, entre otros, no es el conveniente en estas instituciones, revelando particularidades conformes de la orientación de la Administración Pública clásica, contexto que restringe el impacto de la valoración de las auditorías de desempeño, así como existen deficiencias en la gestión administrativa que inciden negativamente en la competitividad.

Palabras clave: Auditoria de desempeño, eficiencia, gestión administrativa, institutos tecnológicos y recursos públicos.



ABSTRACT

The research is formulated within the framework of the Regulations of the Graduate School and its purpose is to verify the application of the Performance Audit in the rational use of public resources; The General Comptroller's Office, as the governing body of the National Control System, has been implementing a modernization process that involves the adoption of a new modern control approach, in this sense the Performance Audit is an examination of the effectiveness, efficiency, economy and quality in the production and delivery of public goods or services that benefit the citizen; The problem is: To what extent does the application of the performance audit affect the administrative management of the Institutes of Higher Public Technological Education of the Province of Puno? The hypothesis is: The application of the performance audit has a significant impact on administrative management; The methods were applied: descriptive, analytical and deductive; The results are summarized: The degree of articulation, the level of internal organization, the capacity of the personnel participating in the various processes, the quality of information available for decision-making, the calculation of demand or needs service, among others, is not adequate in these entities, showing characteristics of the classical Public Administration approach, a situation that limits the impact of the evaluation of performance audits, as well as there are deficiencies in administrative management that negatively affect in competitiveness.

Keywords: Administrative management, efficiency, performance audit, public resources and technological institutes.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio titulada: “La Auditoria de desempeño como instrumento para la eficiente Gestión administrativa de los Institutos de Educación Superior Tecnológica Publica de la Provincia de Puno, está desarrollado dentro del Área de Investigación de Auditoria y Tributación y cuya campo de estudio es la Auditoria; Es Preciso indicar que, el estudio se justificó gracias a la relevancia de la aplicación de manera eficiente de la Auditoria de desempeño como un proceso dinámico y participativo y cuya finalidad es evaluar la calidad y el desempeño de la prestación de servicios educativos de formación profesional que brindan los Institutos de Educación Superior Tecnológica Pública en Puno; La principal finalidad de la investigación es saber del uso correcto de los recursos públicos que se asignan para ese fin, entendiéndose que la educación superior tecnológica capacita personas en los áreas de estudios de la tecnología, la ciencia, las artes, para favorecer con su progreso personal, social inclusivo y su apropiado desarrollo en el sector de trabajo nacional y mundial.

La educación superior tecnológica educa individuos, para ayudar con su progreso personal, social inclusivo y su conveniente desarrollo en el ambiente de trabajo. Esto contribuye al desarrollo del país y a la sostenibilidad de su desarrollo por medio del aumento de la producción y capacidad. De acuerdo a la Ley N° 30512 que indica: Los institutos de Educación Superior (IES) son instituciones educativas de la segunda fase del sistema educativo nacional, con prioridad en una alineación aplicada. Por lo que, muestra pertinencia en el estudio realizado, en las entidades públicas que manejan recursos públicos asignados por el estado en favor de sus partícipes o población directa.

En la presentación del presente Informe final de investigación hemos considerado 4 apartados según el Reglamento de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, los que presentamos a continuación: Capítulo I: Revisión de Literatura, que contiene el Marco teórico, los antecedentes, el Marco teórico y conceptual, que vienen a ser el soporte teórico para el desarrollo de la presente investigación; Capítulo II: El planteamiento del problema, que contiene la identificación y el enunciado del problema, la justificación, los objetivos y las hipótesis y variables; Capítulo III: Materiales y métodos; Y, Capítulo IV: Resultados y Discusión. Así mismo, se incluye las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas, y por último los anexos respectivos.



CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1. Marco teórico

1.1.1. La auditoría de desempeño

La auditoría de desempeño es un examen objetivo, sistemático y profesional de evidencias, con el propósito de brindar una evaluación independiente sobre el desempeño de una entidad, programa o actividad gubernamental, en términos de efectividad, eficiencia y economía en el logro de las metas programadas y en el manejo de los recursos públicos, cuyo informe incluye observaciones, conclusiones y recomendaciones (Alvarez, 2010).

La auditoría de desempeño es un análisis que se ejecuta a la mayoría de las instituciones públicas para informar y determinar el nivel de certificado entre la los criterios establecidos y la información, la auditoria será ejecutada por una profesional independiente y competente. Para realizar una auditoría, se considera información verificable y algunas reglas (criterios) por medio de estos el auditor consiga valorar la información. Para ser revisable, la información será cuantificable. La información cuantificable alcanza y además ocupa diversos modos. Es viable verificar sucesos por ejemplo los estados financieros de una empresa, el lapso que necesita un trabajador con el fin de realizar una tarea, el coste total de un tratado de construcción con el gobierno y la declaración de impuestos de un individuo.

De acuerdo a las Normas Internacionales de Entidades Fiscalizadoras Superiores (ISSAI 3000/1.5, ISSAI 300/9) emitidas INTOSAI, las auditorías de desempeño

son un examen autónomo, imparcial y honesto con el fin de establecer si las organizaciones, sistemas, empresas, programas, operaciones, o actividades estatales se libran acorde a los compendios de efectividad, economía y eficiencia, y si hay zona para perfeccionamientos. Las auditorías de desempeño escudriñan suministrar nueva información, exámenes o aspectos y, cuando sea conveniente, representaciones para perfeccionar. Los argumentos no corresponden restringirse a fondos, programas o entidades específicas. Alcanzan contener diligencias, productos, efectos e influencia, como la prestación de servicios que dan los responsables y las consecuencias de la política y las medidas estatales con base en los responsables, las partes interesadas, los habitantes, los negocios y la sociedad. Las primordiales interrogaciones son si el estado está “haciendo lo correcto” y si lo está realizando “de la manera correcta y menos costosa.”

Las tres “E” economía, eficiencia y efectividad, frecuentemente relacionadas en las tres E, acceden la plataforma figurada para las auditorías de desempeño. La (INTOSAI, 2001). INTOSAI (ISSAI 3000/1.5) narra estas nociones como:

- a) **Economía.** - conservar inferiores los precios. Economía representa comprimir al exiguo el precio de los insumos utilizados para librar una tarea, sin complicar las reglas de calidad. Se reseña a la destreza de una institución para dirigir apropiadamente sus capitales financieros (ISSAI 3000/1.1 y 1.5). La apertura de economía se reseña a conservar inferiores los precios. Los recursos aplicados estarán disponibles a su digno tiempo, en la calidad y cantidad apropiadas y al mejor costo.
- b) **Eficiencia.** - rendir al máximo los recursos utilizables. La eficiencia es la correspondencia entre los productos (servicios y bienes) formados por una tarea y los precios de las materias utilizadas con el fin de producirlos en explícito tiempo, conservando las reglas de calidad. El principio de eficiencia se describe a conseguir el mayor beneficio viable de los recursos aprovechables. Hay que distinguir con la correspondencia entre los recursos usados, los contextos ofrecidos y los efectos derivados en procesos de cantidad, calidad y turnos de ejecución de los resultados o productos.

- c) **Efectividad.** - conseguir los objetivos o intenciones u convenidos. Fundamentalmente, la efectividad es una noción vinculado con el logro de objetivos. Ha de ver con la correspondencia entre fines u objetivos, bienes e influencia. Se describe a la correspondencia entre los efectos de un programa o intervención en cláusulas de sus efectos en la localidad objetivo (impactos observados) y los fines anhelados (impactos esperados). Envuelve contrastar si los permutas en la urbe objetivo consiguen imputarse a las tareas del programa estimado. La efectividad consigna dos aspectos distintos: la realización de objetivos específicos en términos de productos y el logro de los efectos esperados en términos de resultados. Los auditores que trabajan la efectividad se pueden beneficiar de enfoques provenientes de disciplinas como la evaluación de programas. Cuando proceda, el impacto del marco de referencia regulatorio o institucional sobre el desempeño de la institución también debe tomarse en cuenta (ISSAI 300/9) (INTOSAI/ISSAI-300, 2013).

En el Perú se precisa a la auditoría de desempeño es “Examen de la eficacia, eficiencia, economía y calidad de la producción y entrega de los bienes o servicios que realizan las entidades públicas con la finalidad de alcanzar resultados en beneficio del ciudadano”. (Directiva N° 008 -2016-CG/GROD “Auditoría de desempeño” y “Manual de Auditoría de Desempeño” capacitada por Resolución de Contraloría N° 122-2016-CG de 4 de mayo de 2016.

La Contraloría General de la República del Perú responde a la figura de una Entidad Fiscalizadora Superior, directamente prevista en la constitución como un organismo autónomo y cuya misión es la cautela de fondos y presupuesto público, a través del control de la legalidad de la ejecución del presupuesto y la gestión de los recursos públicos, para cuyo efecto supervisa el correcto funcionamiento de la administración estatal, la transparencia y la probidad en el ejercicio de la función pública (García, 2014).

Así mismo; La auditoría de desempeño busca brindar nueva información, análisis o perspectivas, y cuando corresponda, recomendaciones de mejora; y agrega que dichas auditorías proporcionan nueva información, conocimiento o valor (Mesa, 2016).

En efecto; La Auditoría de Desempeño es el examen crítico, sistemático e imparcial de la administración de una entidad, para determinar la eficacia con que se logra los objetivos pre establecidos y la eficiencia y economía con que se utiliza los recursos, todo ello con el objeto de sugerir las recomendaciones que mejoraran la gestión en el futuro (Contraloría general de la República, 2014).

Así mismo, la Auditoría de Desempeño es la tarea que expande a calcular el rendimiento existente con correspondencia a un rendimiento deseado. Intermediaria a enunciar comisiones para operar el rendimiento existente y conseguir el triunfo ansiado (Slosse, 2003).

Finalmente; La Auditoría de Desempeño viene a ser el examen profesional de evidencias, realizado con el fin de proporcionar una evaluación independiente sobre el desempeño (rendimiento) de una entidad, programa, proyecto o actividad, orientada a mejorar la efectividad, eficiencia y economía en el uso de los recursos y el control gerencial, para facilitar la toma de decisiones por quienes son responsables de adoptar acciones correctivas y mejorar la responsabilidad ante el público (Alvarez, 2010).

La Gestión Pública es garante por la instrumentación de las políticas del estado, la forma de funcionamiento establece la eficiencia, eficacia y calidad de los efectos logrados con las intrusiones del estado. Con esto, ni las políticas mejor formuladas y diseñadas pueden alcanzar resultados satisfactorios si el modelo de administración pública que las pone en marcha no está sustentado en un sistema de incentivos, control y evaluación adecuada para los fines propuestos (Andía, 2015).

1.1.2. Objetivos de la auditoría de desempeño

En el Perú la Directiva N°008-2016-CG/GPROD “Auditoría de desempeño” y “Manual de auditoría de desempeño” aprobada por Resolución de Contraloría N° 122-2016-CG de 4 de mayo de 2016 indica como objetivos de esta auditoría los siguientes:

- a) A semejar los elementos que conmueven el beneficio de los objetivos en la fabricación y pago del servicio o bien público.

- b) Instaurar si el rastreo (monitoreo), inspección y valoración del proceso de fabricación y pago del servicio o bien público que efectúan las instituciones del estado, son convenientes, importantemente, si suministran información requerida y bastante y si esta es manejada en la toma de decisiones.
- c) Instituir si la realización del juicio de fabricación y pago del servicio o bien público se efectúa de modo eficaz, eficiente, económica y con calidad.

1.1.3. Alcances de la auditoria de desempeño

En la Directiva N° 008-2016-CG/GPROD “Auditoría de desempeño” revela que la gravedad de la auditoria de desempeño se precisa desde las interrogaciones de auditoria, las instituciones del estado envueltas en la fabricación y pago del servicio o bien, el espacio geográfico donde se aplican los efectos de la auditoria y el tiempo que abarca.

Referido al espacio, se expresa la interrogación: ¿Sobre qué espacio geográfico se articula la auditoria? esta interrogación se describe en qué lugar se aplicarán los efectos; y se procede de las zonas donde se recogerá la información.

El espacio será:

- a) **General**, cuando envuelve la mayor parte las áreas del territorio en el Perú aquí se implementará la mediación del estado donde forma parte la materia a inspeccionar, tal como el alcance geográfico universal o focalizada (de acuerdo el estilo de la mediación).
- b) **Específico**, cuando se reseña a un número restringido de jurisdicciones, divisiones o distritos.

1.1.4. Características de la auditoria desempeño

En el Perú, las particularidades de la Auditoría de Desempeño son las siguientes:

- a) **Constructiva**: Sus efectos están enfocados a la proposición de mejoras en la gestión del estado, más que a condenar los efectos de la gestión.

- b) **Interdisciplinaria:** Su estudio compone las sapiencias de diferentes disciplinas académicas, de acuerdo a la materia que se examine. De acuerdo a esto, se pretende de una extensa escala de herramientas y técnicas que se prefieren según la naturaleza del inconveniente examinar.
- c) **Orientada al ciudadano:** Ayuda a una gestión del estado encaminada a efectos, en la que el Estado precisa sus mediaciones desde de los requerimientos de sus habitantes con juicio inclusivo.
- d) **Participativa:** La auditoría junta módulos de auxilio y encargo activo de los delegados (titulares, representantes y trabajadores técnicos de las instituciones del estado a cargo de la fabricación y pago del servicio o bien del estado a inspeccionar), esto proporciona su retención de los objetivos de la auditoria y beneficia la ejecución efectiva de las encomiendas. De esta manera, consiente la intervención de los actores clave (personas, conjuntos o instituciones que alcanzan influir en el proceso de fabricación y pago del servicio o bien público y ayudar al logro de sus efectos), para conocer sus intereses, dictámenes e información notable en el perfeccionamiento de la auditoria.
- e) **Transversal:** Se efectúa un estudio integral de la fabricación y el pago de los servicios o bienes, aquí logran interponerse diferentes instituciones del estado, de diferentes secciones o horizontes de gobierno.

1.1.5. Riesgos de la auditoría

Los resultados de la auditoría quizá no asuman faltas o descuidos de escala, ya que alcanzan a afectar en la valoración del auditor, cuando confecciona su informe, por este motivo será forzoso que se eche a ver los peligros recónditos en la causa de auditoría financiera como podemos indicar los siguientes:

- a) **Riesgo inherente:** En cuestión de lograr la complacencia de auditoría para aprobar una aserción, el auditor habrá que percibir las instrucciones asaces de control para su regla de auditoría. Con este juicio el auditor estará al tanto sobre la presencia o no de ordenamientos manejados en el ambiente de control y el sistema de contabilidad uniendo ciertos semblantes agregados a los ordenamientos.

- b) **Riesgo de control:** Residen en la falta de cabida de descubrir deslices y anomalías y sortearlos pertinentemente, estos impedimentos conmueven a los procesos de control y no consienten impedir anomalías reveladoras.
- c) **Riesgo de detección:** Son aquellos riesgos que las irregularidades y errores no son detectados que se encuentran en los estados contables; son asumidos por los auditores cuando realizan las revisiones del sistema de control interno y no detectan; consiste en el grado de medición de riesgo que está presente en cada caso iniciándose por el análisis de la intensidad y la existencia de los factores de riesgo.

1.1.6. Gestión administrativa

La gestión administrativa es un conjunto ordenado de estructuras y procesos, que deben ser preparados para provocar las transformaciones que la realidad reclama, lo cual admite poder incrementar sus capacidades en cuanto a adaptación, aprendizaje y crecimiento y con ello realizar las funciones con eficiencia y eficacia en el ámbito donde se encuentra las organizaciones” (Ruiz, 1995).

La tarea de la administración es definir los objetivos de la organización y transformarlos en acciones organizacionales por medio de la planeación, la organización, la dirección y el control de todos los esfuerzos realizados en todas las áreas y los niveles de la empresa con el fin de alcanzar dichos objetivos de la manera más adecuada para la situación y de garantizar la competitividad en un mundo de negocios más complejos y saturado de competidores. La administración es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos y las competencias con el fin de alcanzar los objetivos de la organización (Chiavenato, 2009).

Así mismo; La gestión administrativa también es acreditada como el proceso de dirigir, administrar o gerenciar un grupo de tareas con el fin de lograr una conclusión específica. La palabra “gestión” tiene dos conceptos: acción y efecto de negociar, y acción y efecto de dirigir. Del mismo modo su etimología proviene de “gestus”, palabra latina que significa actitud, gesto, movimiento del cuerpo, pero, a su vez, gestus deriva de otra palabra latina que es “gerere”, que tiene varios significados: conducir una acción o un grupo, o ejecutar (Castin, 2004).

La Gestión Administrativa comprende:

1.1.6.1. Planificación

La planificación consiste en definir las metas de la organización, establecer una estrategia general para alcanzarlas y trazar planes exhaustivos para integrar y coordinar el trabajo de la organización. Se ocupa tanto de los fines (qué hay que hacer) como de los medios (cómo hay que hacerlo) (Robbins y Coulter, 2010).

La planeación consiste en fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, estableciendo los principios que habrán de orientarlo, la secuencia de operaciones para realizarlo, y la determinación de tiempos y números necesarios para su realización" (Reyes, 2010).

El planear abarca la definición de las metas de la organización, el establecimiento de una estrategia general para alcanzar esas metas, y el desarrollo de una jerarquía minuciosa de los planes para integrar y coordinar las actividades. Establecer metas sirve para no perder de vista el trabajo que se hará y para que los miembros de la organización mantengan su atención en las cosas más importantes (Ramirez, 2006).

La planeación es el primer paso del proceso administrativo por medio del cual se define un problema, se analizan las experiencias pasadas y se esbozan planes y programas (Arena, 1992).

1.1.6.2. Organización

La organización es la realización de la división del trabajo, jerarquización, descripción de funciones y departamentalización dentro de la empresa. También recoge las necesidades de los grupos orientados hacia un fin concreto está orientada a ver los procesos por medio de los cuales los individuos bajo el mando de los gerentes persiguen metas comunes (Summers, 2008).

La organización es la estructuración de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social, con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos señalados (Reyes, 2000).

Organizar es ordenar y agrupar las actividades necesarias para alcanzar los fines establecidos creando unidades administrativas, asignando en su caso funciones, autoridad, responsabilidad y jerarquía y estableciendo las relaciones que entre dichas unidades deben existir (Franklin, 2007).

1.1.6.3. Dirección

Una vez constituido el grupo social, se trata de hacerlo funcionar: tal es la misión de la dirección, la que consiste para cada jefe en obtener los máximos resultados posibles de los elementos que componen su unidad, en interés de la empresa (Fayol, 1987).

1.1.6.4. Control

El control es la medición y la verificación de las actividades para saber si se ajustan a los planes y las instrucciones dadas, encontrando donde están los errores cometidos y los puntos débiles (Ramírez *et al.*, 2008).

Es el proceso de monitorear las actividades para asegurarse de que se lleven a cabo de acuerdo con lo planificado y para corregir cualquier desviación significativa (Robbins, 2004).

Es el elemento de la administración en el que se logra la realización efectiva de lo planeado, por medio de la autoridad del administrador, ejercida a base de decisiones. Se trata por este medio de obtener los resultados que se hayan previsto y planeado (Reyes, 2010).

1.2. Antecedentes

Según Arostegui (2019), el progreso de la auditoría de desempeño es de modo integral y se ejecuta por medio de un análisis; nivela los orígenes que inquietan el logro de los objetivos, inspecciona y comprueba la presencia de dificultades determinadas y se examinan sus principios, a partir de las diferentes formas de desempeño.

También, García (2017), indican que las auditorías de desempeño evaluadas se enmarcan dentro del enfoque de la Nueva Gestión Pública, en el sentido que están orientadas a la búsqueda de eficiencia, una mejora de los procesos, de calidad de los servicios que se brindan, como son los casos de: la entrega oportuna, de calidad y en cantidad suficiente de los materiales educativos; la efectividad del servicio de conservación de áreas naturales protegidas, la cobertura del servicio de mantenimiento de vías locales y la eficiencia en el uso de los recursos, y servicios de calidad para el logro de los objetivos propuestos en el programa Cuna Más.

Así mismo Perez (2017), en su investigación establece que, en el Perú la auditoría de desempeño en organismos del estado es un análisis de la eficacia, eficiencia, economía y calidad en la entrega y producción de los servicios y bienes públicos, para conseguir efectos que favorezcan al habitante, es útil y maneja un rumbo encaminado a dificultades, investigando las procedencias que los inventan para prevalecer. De tal modo, la auditoría de desempeño en organismos del estado posee diversas menciones, pero su propósito es la igual valorar si el ente o sus diligencias, se están consumando de tal modo que efectúen sus fines.

En la investigación de Porras (2017), concluye: Se ha establecido que la auditoria de desempeño, puede colaborar para el apropiado control Interno en las instituciones públicas a través de la verificación permanente, sobre la implementación de controles internos aplicados en la eficacia, eficacia y economía para que los ejecutivos puedan tomar decisiones en cuanto a las metas y objetivos de la institución permitiendo mejorar el rendimiento profesional del potencial humano y la gestión logística para hacerla competitiva con relación a otras organizaciones que se dedican a la prestación de servicios de salud.

Al respecto Quiroz (2018), indica que, se ha definido con el ensayo no paramétrico, que concurre atribución entre la Auditoría de desempeño y los técnicas de elección del campo de logística de la Universidad Nacional José María Arguedas.

Destacamos a Rosado (2017), en su investigación establece que los horizontes de auditoria y desempeño en la UGEL N° 15 en Huarochirí, 2016, se sitúa por abajo del rango Muy Bueno, debido al promedio de las calificaciones de las variables auditoria y desempeño es de 36,09 alcanzando así al rango Bueno. Así como también, el nivel de auditoria en su dimensión planificación en la UGEL N° 15 en Huarochirí, 2016, se

dispone por abajo del rango Muy Bueno, debido al promedio de las calificaciones en la dimensión planificación es de 12,93 alcanzando así al rango Bueno.

Según Gala (2018), en su investigación indica que la auditoría de gestión, como cuadro de desempeño funcionario, establece el nivel de eficiencia, economía y efectividad de los recursos; y proporciona elocuentemente la gestión del gobierno local de Marcará.

También Chavez (2009), concluye: Se ha fijado que la proyección de la auditoría de gestión cuando se realizó de modo apropiado y habilidad accede que se fabriquen los descubrimientos, reflexiones, terminaciones y encomiendas referidas a las políticas del crédito pignoraticio, del mismo modo, proporciona que se establezca el grado de efectividad, eficiencia y economía, de acuerdo a la política del crédito pignoraticio de las Cajas Municipales de Crédito Popular de Lima.

Así mismo, Pagola (2018), en su investigación concluye que, queda determinada la relación que existe entre la auditoría de gestión y los procesos administrativos en la Municipalidad provincial de Huaraz en el 2017; Se ha identificado la relación entre la auditoría de gestión y la planeación en la municipalidad provincial de Huaraz.

Al respecto, Ramírez *et al.* (2008), concluye que, las dimensiones concluyentes de la variable Auditoría de Cumplimiento incumben a: Normas de Auditoría, Expediente y exploración en “Sistema de gestión de Auditoría, Control y Aseguramiento de la Calidad de Procesos, Acreditación e instalación de la Comisión de Auditoría, Ejecución de Auditoría de Cumplimiento, Ejecución del Plan de Auditoría definitivo”, Determinación de observaciones, Elaboración del informe y Control y Aseguramiento de la Calidad del Sistema; en tanto que, las dimensiones determinantes de la variable Sistema de Control Interno corresponden a: Ambiente de Control, Evaluación de riesgos, Actividades de Control Gerencial, Información y Comunicación y, Supervisión.

También, Palazuelos *et al.* (2017), establecen que, las Auditorías de Cumplimiento son acciones programas por las oficinas de Control Institucional o derechamente por la Contraloría General de la Republica. En la presente investigación se expone el examen del Informe de la Auditoría de Cumplimiento ejecutada a las retribuciones y como se mostrará en las conclusiones, este estudio de auditoría ha valido para reprimir fallas u descuidos por parte de la Oficina de Programación y pago de Remuneraciones a los magistrales que laboran en la sección de educación del Cusco.

Así mismo tenemos a Alcaraz *et al.* (2020), que indica, el proceso de planeamiento consiente asemejar las instituciones y las materias a inspeccionar, percibir su organización de negocio, control interno y el ambiente, instaurar los objetivos, juicios y capitales para el cumplimiento de la auditoría, y confeccionar el plan de auditoría inicial y el programa con ordenamientos pequeños o fundamentales, que se notifican a la comisión auditora en reunión proyectada para tal consecuencia.

Para Zelio (2015), en su investigación establece que, los directores de las Unidades de Gestión Educativas Locales son responsables de establecer, mantener, revisar y actualizar la estructura de control interno, que debe estar en función a la naturaleza de sus actividades y volumen de operaciones, considerando en todo momento el costo-beneficio de los controles y procedimientos implantados. Lo concluido en el estudio nos consiente asemejar el garante sobre el reajuste del control interno este nos asiste a trazar el inconveniente en nuestro estudio.

Así mismo León (2016), indica que, centralmente de las diligencias que despliega la Contraloría General de la República, una de las más significativas es de incorporación de personal, esta se comete por medio de los concursos estatales de méritos, sus etapas solicitan una valoración y comprobación posterior en relación a juicios convenientes que admitan nivelar las faltas, corregirlas y perfeccionar los procesos.

Según Yacolca (2019), indica que, de la revisión a la documentación e información obtenida, se ha establecido que el grado de independencia y objetividad de la auditoría administrativa en la gestión de cobranza, influye en transparentar los procedimientos de cobranzas, ya que con esto se puede verificar las deficiencias del área. Del estudio a los datos consintió instituir que la valoración, demostración y examen de la auditoría administrativa en la gestión de cobranza, influye en la administración de cobranzas para lograr la garantía de las empresas de seguros, debido a que con esto se comprobará el cometido de los participantes del área de recaudación.

Ramos (2017), evidencia que existe una relación positiva y significativa entre la Auditoría de Desempeño y la Gestión de la Municipalidad Distrital de Palca – Huancavelica, periodo 2015. La intensidad de la correspondencia hallada fue de $r = 92.13\%$ lo que significa que la relación es positiva o directa y significativa. Del mismo modo, se ha determinado que la variable Auditoría de desempeño, de acuerdo a los entrevistados,

predomina el nivel regular (67%) y para Gestión, de acuerdo a los entrevistados, predomina el nivel regular (56%).

Destacamos a Mijares (2015), que indica que, el valor de la auditoría de desempeño, como instrumento de una óptima gestión pública, reside en que auxilio a nivelar las posibles desviaciones de los programas y/o políticas, y a repararlas o, en su caso, a descartar aquellas acciones del estado que no tienen razón.

Al respecto Jara (2019), en su investigación indica que, no se tiene una discrepancia del nivel de gestión administrativa en las centros educativos de Huaca de Oro, Perú Kawachi y Hernán Busse de la Guerra en los Olivos, envuelve que los técnicas de gestión administrativa son equivalentes en los tres centros educativos estatales.

También Perez (2016), demuestra que la gestión administrativa tiene relación positiva con el clima institucional según las percepciones de los colaboradores del área de gestión administrativa UGEL 07 Lima 2014.

En la investigación de Giraldo (2017), establece que, los hallazgos de su investigación indicaron que no existe diferencia significativa en la gestión administrativa según los empleados públicos del sector educación, salud y municipalidad en Lima.

Finalmente, Salvador (2018), demuestra que existe diferencia significativa en la percepción de los docentes del nivel inicial, primaria y secundaria, respecto a la gestión administrativa; de este modo indica que existen diferencias en la gestión administrativa en Instituciones Educativas del nivel inicial, primaria y secundaria del distrito de Ventanilla 2016.

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Identificación del problema

El Estado tiene como papel importante para avalar los derechos de la población, y por consiguiente efectuar los trabajos que requeridos para realizar una manera más eficaz y eficiente la administración responsable de los recursos para alcanzar resultados positivos que beneficien a los ciudadanos y por ende contribuyan al desarrollo del país. En ese aspecto, la Contraloría General, como entidad superior del Sistema Nacional de Control llega realizando un proceso de innovación que implica la aceptación de un Nuevo Enfoque de Control, este se basa en el requerimiento de fundar valor para la población por medio del impuesto en la mejora de la gestión del Estado, esto está ordenado con el propósito de sembrar el progreso de una gestión moderna y eficaz de los recursos públicos en beneficio de toda población peruana.

La “Auditoría de Desempeño”, es un proceso dinámico y participativo que asume por propósito valorar el desempeño y la calidad de entrega de los servicios y bienes que ofrecen las instituciones del estado y que en esta situación nos reseñamos a los servicios educativos de calidad que ofrecen los Institutos de EST Pública de la provincia de Puno; A lo largo de los últimos años se resalta la relevancia a la valoración de la auditoria de desempeño afín a la calidad educativa en la mayoría de los niveles de la educación en el Perú. La educación se fue transformando en sus direcciones en cláusulas de producto o rendimiento de los alumnos y estas instituciones educativas han expuesto varias insuficiencias que no han reconocido efectuar con las metas educacionales, debido a que los alumnos asumen la necesidad de ser educados precedentemente de iniciar actividades propias de su carrera profesional-técnica cuando se insertan a un puesto laboral.

Consideramos que estos institutos tienen que desarrollar servicios de educación o formación profesional técnica orientados a la excelencia con el uso correcto de los recursos asignados, el cual será nuestro tema central de investigación.

La EST forma individuos en las áreas de la ciencia, la tecnología y las artes, para ayudar con su desarrollo individual, social inclusivo y su apropiado desarrollo en el entorno laboral nacional y mundial. Esto ayuda al progreso del país y a la sostenibilidad de su incremento por medio del acrecentamiento de la producción y competitividad. De acuerdo a la Ley N° 30512 indica que: Los institutos de Educación Superior (IES) son centros educativos de la segunda etapa del SEN, con prioridad en una formación aplicada.

Los IES Tecnológico Público, deben ofrecer formación de representación técnica a los futuros profesionales, apropiadamente basada en la naturaleza de un saber que garantice la combinación del conocimiento instrumental y teórico para alcanzar las competitividades solicitadas por las áreas productivas para la introducción en el trabajo, pero que en la práctica muestran muchas debilidades y deficiencias; Además deben brindar, formación de especialidad de mejora competitiva en campos específicos y diversos programas de capacitación continua, para otorgar los concernientes diplomas. La gestión de los Institutos Educativos Superiores públicos es responsable del Educatec, creado por el artículo 43. Los Institutos Educativos Superiores confieren el grado de bachiller técnico y los títulos de técnico y de experto técnico a nombre de la Nación. Asimismo, pueden brindar a nombre de la Nación los certificados de estudios técnicos y de auxiliar técnico. La categoría de este estudio es destacar la solicitud de una educación tecnológica de calidad que acompañe y asegure el adecuado desempeño del profesional, con el fin de mostrar valor y necesidad de la formación de profesionales técnicos y su contribución al progreso del país y la región.

2.2. Enunciados del problema

De acuerdo a lo antes expuesto tomamos en cuenta la relevancia del desarrollo del estudio y formulamos las siguientes interrogantes:

2.2.1. Problema general

¿En qué medida la aplicación de la Auditoría de desempeño incide en la Gestión administrativa de los Institutos de Educación Superior Tecnológica Pública de la Provincia de Puno en los periodos 2018 y 2019?

2.2.2. Problemas específicos

- ¿De qué manera la Auditoria de desempeño incide en la gestión eficiente del manejo de los recursos públicos de los Institutos de Educación Superior Tecnológica Pública de la Provincia de Puno?
- ¿De qué manera la gestión administrativa incide en la competitividad de los Institutos de Educación Superior Tecnológica Pública de la Provincia de Puno?

2.3. Justificación

2.3.1. Justificación teórica

El estudio se demuestra debido a su relevancia de la aplicación eficiente de la Auditoria de desempeño como un proceso dinámico y participativo que con el propósito valorar la calidad y el desempeño de la prestación de servicios educativos de formación profesional que brindan los Institutos de Educación Superior Tecnológica Pública de la Provincia de Puno con el propósito de conseguir efectos que tomen conciencia en los habitantes con el uso correcto de los recursos públicos que se asignan para ese fin, entendiéndose que la EST prepara individuos en las áreas de las artes, la ciencia y la tecnología, con el fin de asistir con su progreso personal, social inclusivo y su apropiado ampliación en el ámbito de trabajo nacional y mundial. Lo cual ayuda al progreso del país y a la sostenibilidad de su crecimiento por medio del aumento de la producción y competitividad. A tal efecto se justifica la propuesta de la investigación.

2.3.2. Justificación metodológica

La investigación, ha sido formulado basado en una metodología de investigación científica orientado a generar conocimientos y ser un aporte a la ciencia, para lo cual hemos establecido como nuestro diseño de investigación el No experimental, así mismo los métodos de investigación utilizados son el explicativo, descriptivo y el deductivo; Las técnicas de investigación son la encuesta y la observación; La población estudiada son los Institutos de Educación Superior Tecnológica Pública de la Provincia de Puno.

2.4. Objetivos

2.4.1. Objetivo general

Determinar la incidencia de la aplicación de la Auditoria de desempeño en la Gestión administrativa de los Institutos de Educación Superior Tecnológica Pública de la Provincia de Puno en los periodos 2018 y 2019.

2.4.2. Objetivos específicos

- Determinar la incidencia de la Auditoria de desempeño en la gestión eficiente del manejo de los recursos públicos de los Institutos de Educación Superior Tecnológica Pública de la Provincia de Puno.
- Determinar la incidencia de la gestión administrativa en la competitividad de los Institutos de Educación Superior Tecnológica Pública de la Provincia de Puno.
- Proponer alternativas que permitan mejorar la aplicación de la Auditoria de desempeño para lograr una eficiente gestión administrativa de los Institutos de Educación Superior Tecnológica Pública de la Provincia de Puno.

2.5. Hipótesis

2.5.1. Hipótesis general

La aplicación de la Auditoria de desempeño incide significativamente en la Gestión administrativa de los Institutos de Educación Superior Tecnológica Pública de la Provincia de Puno.

2.5.2. Hipótesis específicas

- La adecuada aplicación de la Auditoria de desempeño incide en la gestión eficiente del manejo de los recursos públicos de los Institutos de Educación Superior Tecnológica Pública de la Provincia de Puno.
- Existen deficiencias en la gestión administrativa que inciden negativamente en la competitividad de los Institutos de Educación Superior Tecnológica Pública de la Provincia de Puno.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Lugar de estudio

“El departamento de Puno está situado al extremo sur del Perú entre los 13°00'00” y 17°17'30” de latitud sur y los 71°06'57” y 68°48'46” de longitud oeste del meridiano de Greenwich; cuenta con una extensión territorial de 71 999, 0 km² (6,0 por ciento del territorio nacional) siendo el quinto departamento más grande del ámbito nacional” (BCRP, 2018).

El ámbito de estudio de será la provincia de Puno del departamento de Puno; la provincia de Puno es una de las 13 provincias que forman el departamento de Puno. Limita por el Norte con las provincias de San Román y Huancané; por el Este con el lago Titicaca; por el Sur con la provincia de El Collao; y, por el Oeste con el departamento de Moquegua.

La investigación se desarrollará específicamente en los Institutos de Educación Superior Tecnológica Pública de la Provincia de Puno.

3.2. Población

Para Tamayo (2013), la población es la totalidad del fenómeno a estudiar en donde las unidades de población poseen una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación.

La población son 23 Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos a nivel de la región Puno, que a continuación detallamos:

- IESTP “JAE” Puno
- IESTP Mañazo
- IESTP San Salvador de Capachica
- IESTP de Acora

3.3. Muestra

Para Hernández *et al.* (2006), la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión, este deberá ser representativo de dicha población.

Considerando que la investigación será en la Provincia de Puno; Hemos considerado como la muestra de la investigación, a tres (3) Institutos Superior Tecnológicos Públicos que muestran las mismas características para el estudio, los que nos permitieron generalizar los resultados; Debido al estado de Emergencia Nacional por la Pandemia del COVID-19 y por las limitaciones presentadas hemos aplicado el Cuestionario a 20 trabajadores Administrativos distribuidos de la siguiente manera:

- IST José Antonio Encinas de Puno = 12 Trabajadores
- IST de Mañazo = 04 Trabajadores
- IST San Salvador de Capachica = 04 Trabajadores

3.4. Método de investigación

Los métodos de investigación vienen a ser los procedimientos que hemos empleado en la investigación, atendiendo a las necesidades de la misma, es decir a la naturaleza del problema que abordamos. Por lo cual, se tomó en cuenta los siguientes métodos científicos: Descriptivo, En la investigación este método lo aplicamos para referir la mayoría de puntos con relación a la investigación de la aplicación de la auditoria de desempeño en los Institutos de Educación Superior Tecnológica Pública de la Provincia de Puno; Analítico, Este Método nos consintió examinar punto por punto la mayoría de las particularidades de investigación relacionadas a las causas que residen a la incompleta aplicación de la Auditoria de desempeño que incide en la Gestión Administrativa de los Institutos de Educación Superior Tecnológica Pública de la Provincia de Puno; y Deductivo, Este método nos accedió empezar del examen de sucesos generales en el

espacio de la investigación de la aplicación de la Auditoria de desempeño y su acontecimiento en la Gestión Administrativa de los Institutos de Educación Superior Tecnológica Pública de la Provincia de Puno.

3.4.1. Técnicas e instrumentos de recopilación de datos

Las técnicas e instrumentos que se utilizaron en la investigación son los siguientes:

3.4.1.1. Técnicas de recolección de datos

Las técnicas para la recolección de datos utilizados de acuerdo a las variables de estudio fueron: La revisión documental y la encuesta; Por el cual, verificamos el Marco teórico y antecedentes, así como evaluamos la aplicación de la Auditoria de desempeño en los de los Institutos de Educación Superior Tecnológica Pública de la Provincia de Puno.

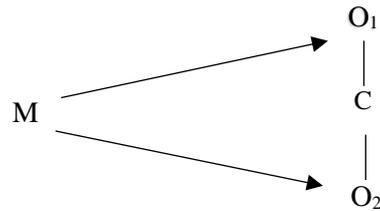
3.4.1.2. Instrumentos de recolección de datos

En la investigación utilizamos instrumentos validados tales como el cuestionario, que nos permitió recoger la información personal administrativo de los 3 Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos a nivel de la Provincia de Puno, que posteriormente fueron analizados y presentados en tablas estadísticas debidamente tabulados con el Programa informático IBM® SPSS Statistics – 25.

3.5. Descripción detallada de métodos por objetivos específicos

El estudio está concerniente a establecer el acontecimiento Auditoria de Desempeño como Instrumento para la eficiente Gestión Administrativa de los Institutos de Educación Superior Tecnológica Publica de la Provincia de Puno; Y, para el progreso del estudio se ha utilizado los siguientes métodos científicos: el descriptivo, el analítico y el deductivo; El estudio posee un punto de vista cuantitativo y su diseño es no experimental.

- **Para el 1er O. específico:** “Determinar la incidencia de la Auditoria de desempeño en la gestión eficiente del manejo de los recursos públicos de los Institutos de Educación Superior Tecnológica Pública de la Provincia de Puno”. se aplicó los métodos: descriptivo, analítico y el deductivo; tomando en cuenta a las variables de estudio siguientes:



Donde:

M : Muestra de estudio

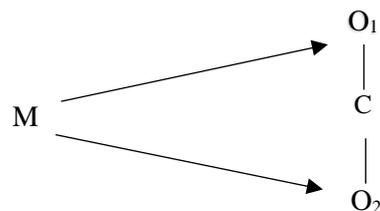
O₁ : Observación de la primera variable.

O₂ : Observación de la segunda variable.

C : Causa y efecto.

Los Materia prima, dispositivos utilizados fueron: Computadora portátil, impresora, útiles de escritorio, contenidos, Internet, formato de cuestionario, USB.

- **Para el segundo objetivo específico:** “Determinar la incidencia de la gestión administrativa en la competitividad de los Institutos de Educación Superior Tecnológica Pública de la Provincia de Puno” se aplicó los métodos: se utilizó los métodos: descriptivo, analítico y el deductivo; tomando en cuenta a las variables de estudio:



Donde:

M : Muestra de estudio

O₁ : Observación de la primera variable.

O₂ : Observación de la segunda variable.

C : Causa y efecto.

Los Materia prima, dispositivos utilizados fueron: Computadora portátil, impresora, útiles de escritorio, contenidos, Internet, formato de cuestionario, USB.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Determinación de la incidencia de la auditoría de desempeño en la gestión eficiente del manejo de los recursos públicos de los IEST Pública de la Provincia de Puno

4.1.1. Dimensión 1: Eficacia

Tabla 1

Existencia de eficacia respecto a la aplicación de la auditoría de desempeño

Valorización	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	%
Nunca	0	0	0%
Casi nunca	2	2	10%
A veces	9	11	45%
Casi siempre	8	19	40%
Siempre	1	20	5%
Total	20		100%

Fuente: Anexo 1.

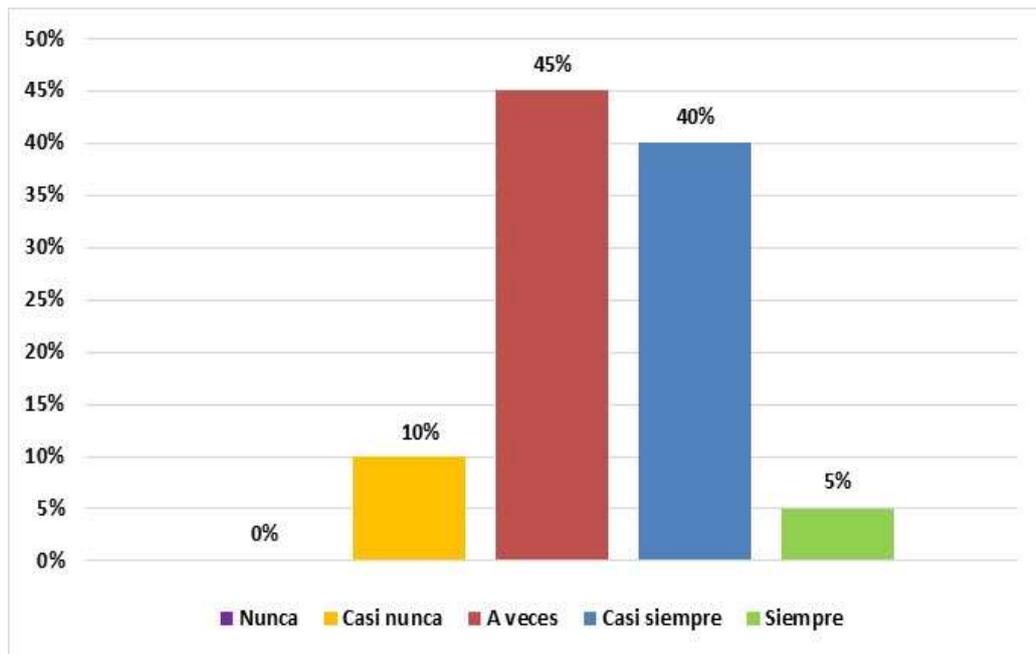


Figura 1. Existencia de eficacia respecto a la aplicación de la auditoría de desempeño

De acuerdo a la Tabla y Figura 1, contestando a la interrogación ¿En el instituto tecnológico se viene aplicando la auditoría de desempeño de manera oportuna? El 45% respondió “a veces”, el 40% “casi siempre”, por lo tanto, se concluye que es un punto que se tiene que mejorar en los institutos en estudio.

Se expresaría que la gestión pública todavía se halla en una fase de transición, a partir de un enfoque burocrático tradicional (Administración Pública Clásica) hacia un enfoque encaminado a efectos. De acuerdo con CEPAL (2014), este nuevo modelo plantea la necesidad de poner al Estado al servicio del ciudadano, cambiando de esta forma el paradigma de las administraciones públicas centradas en el control de medios, para transformarlas en administraciones en que se privilegia la obtención de resultados que satisfagan las necesidades y demandas de la población.

Tabla 2

Cumplimiento del proceso integral de la auditoría de desempeño

M H	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	%
Nunca	0	0	0%
Casi nunca	1	1	5%
A veces	10	11	50%
Casi siempre	7	18	35%
Siempre	2	20	10%
Total	20		100%

Fuente: Anexo 1.

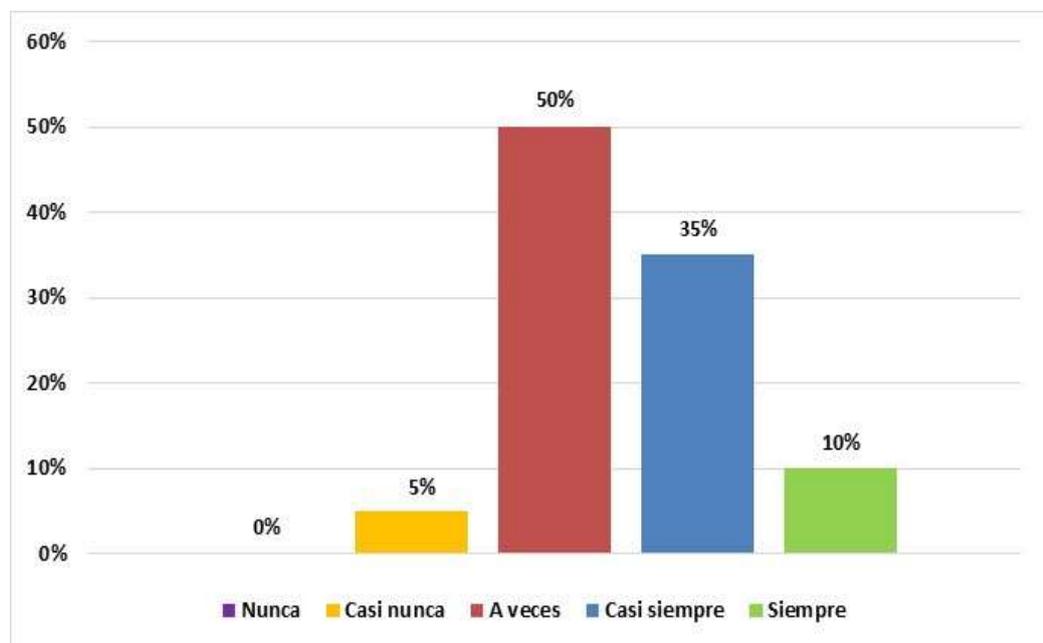


Figura 2. Cumplimiento del proceso integral de la auditoría de desempeño

En conformidad con la Tabla y Figura 2, contestando a la interrogante: ¿En el instituto Tecnológico se cumple con el proceso integral de la auditoría de desempeño, tales como la proyección, ejecución, elaboración del informe y seguimiento de recomendaciones? De los 20 encuestados el 50% respondió “a veces”, el 35% “casi siempre”.

Con respecto con los ordenamientos de control, ha logrado gran notabilidad la ejecución de auditorías de desempeño, estas se acomodan a la indagación de perfeccionamientos en la gestión pública, tomando en cuenta la incidencia

positiva en la asistencia del habitante y provocando la puesta en práctica de una gestión para efectos y de acatamiento de cuentas. Según el estudio realizado con relación a la distinción entre los principales modelos definidos: i) Administración Pública Clásica ii) La Nueva Gestión Pública y iii) Nuevo Servicio Público, tal como el propósito esencial de las auditorías de desempeño y sus primordiales particularidades se concluye que se hallan encuadradas esencialmente en el modelo de la Nueva Gestión Pública.

Tabla 3

Existencia de indicadores adecuados de desempeño para el cumplimiento de objetivos y metas

Valorización	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	%
Nunca	0	0	0%
Casi nunca	0	0	0%
A veces	10	10	50%
Casi siempre	9	19	45%
Siempre	1	20	5%
Total	20		100%

Fuente: Anexo 1.

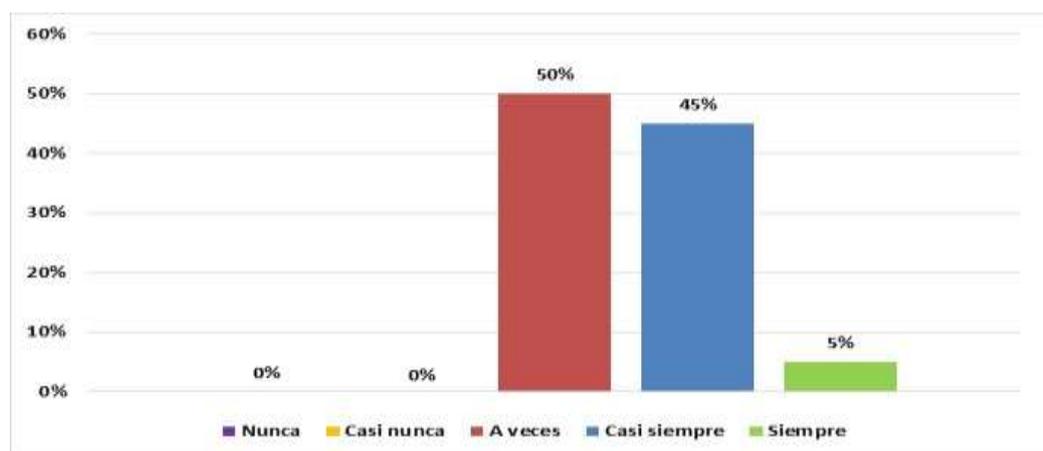


Figura 3. Existencia de indicadores adecuados de desempeño para el cumplimiento de objetivos y metas

De acuerdo a la Figura y Tabla 3, contestando a la interrogante: ¿En el instituto Tecnológico se considera con indicadores de desempeño para el acatamiento de fines y metas establecidas?

De acuerdo con Ministerio de Economía y Finanzas del Perú (2000) «los indicadores de desempeño son los instrumentos de medición de las principales variables asociadas al cumplimiento de los objetivos, que a su vez constituyen una expresión cualitativa o cuantitativa concreta de lo que se pretende alcanzar con un objetivo específico establecido (...)». Los indicadores de desempeño consienten valorar la calidad o aceptación que ha sido el desempeño de concluyente institución del estado con el fin de considerar las tareas requeridas con el fin de afinar la gestión. Con lo expuesto precedentemente, se concluye que los indicadores acceden proporcionar réplica a las interrogaciones trazadas con base de la ejecución de una auditoría de desempeño.

Tabla 4

Realización de capacitación del personal para el cumplimiento de labores

Valorización	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	%
Nunca	1	1	5%
Casi nunca	1	2	5%
A veces	8	10	40%
Casi siempre	9	19	45%
Siempre	1	20	5%
Total	20		100%

Fuente: Anexo 1.

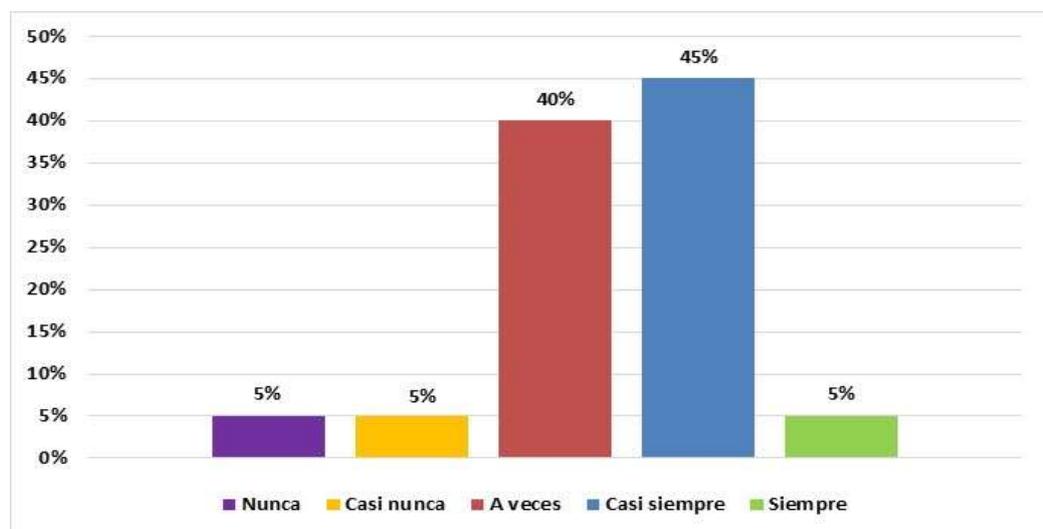


Figura 4. Capacitación del personal para el cumplimiento de labores

De acuerdo a la Figura y Tabla 4, contestando a la interrogante: ¿el personal del instituto tecnológico está convenientemente calificado para efectuar con las tareas de forma eficaz?

El 45% “casi siempre”, el 40% “a veces”, Conseguimos indicar que capacitar a los trabajadores asiste a dispersarse de la caída en desuso de los saberes; debido a que con el pasar del tiempo, es común que concluyentes secciones se actualicen. Como, los colaboradores o servidores públicos refieren con nuevas instrumentales o nuevos saberes que corresponden relacionar. Tales como, diversas instituciones se resistieron a ello cuando los dispositivos informáticos emprendieron a ser parte del componente básico de oficina.

4.1.2. Dimensión 2: Eficacia

Tabla 5

Distribución adecuada y uso de los materiales educativos

Valorización	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	%
Nunca	0	0	0%
Casi nunca	0	0	0%
A veces	9	9	45%
Casi siempre	9	18	45%
Siempre	2	20	10%
Total	20		100%

Fuente: (Anexo 1).

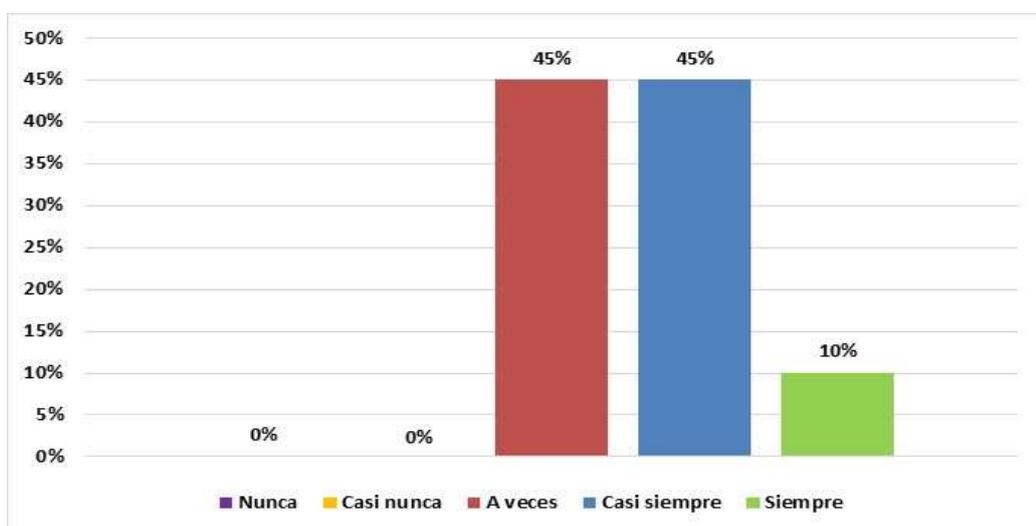


Figura 5. Distribución adecuada y uso de los materiales educativos

De conformidad con la Figura y Tabla 5, contestando a la interrogante: ¿En el instituto tecnológico se realiza una adecuada distribución y uso de los materiales educativos adquiridos? El 45% respondió “a veces” y otro 45% que respondió “Casi siempre”, por lo tanto, se concluye que la distribución de materiales no es de la más óptima.

La auditoría de desempeño considera como asiento de su examen la organización de la mediación del estado, esta se encuadra en una serie de valor que percibe: actividades, productos, insumos, un resultado específico y final. Las materias son los recursos materiales, humanos, financieros, u otros, requeridos y asaces con el fin de ejecutar una diligencia. Una actividad es un ejercicio que convierte estos insumos en un servicio o bien del estado, de modo articulado con otras diligencias. Ese servicio o bien se denomina “producto”. Se brinda con la intención de crear una permuta para remediar una dificultad reconocida sobre una población objetivo, designado “resultado específico”, este ayuda al logro de un objetivo de política nacional, se conoce como “resultado final”.

Tabla 6

Seguimiento, supervisión y control del proceso de ejecución presupuestaria

Valorización	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	%
Nunca	1	1	5%
Casi nunca	1	2	5%
A veces	7	9	35%
Casi siempre	10	19	50%
Siempre	1	20	5%
Total	20		100%

Fuente: Anexo 1.

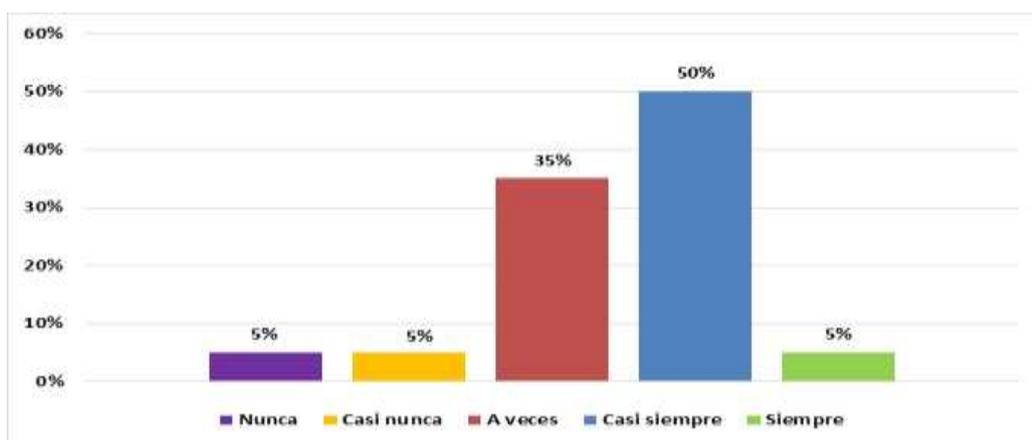


Figura 6. Seguimiento, supervisión y control del proceso de ejecución presupuestaria

De acuerdo a la Tabla 6 y Figura 6, contestando a la interrogante: ¿Se realiza el seguimiento, supervisión y control del proceso de ejecución presupuestaria referido a los fines programados por el instituto tecnológico? Del total de encuestados el 50% respondió “Casi siempre”, el 35% “A veces”, teniendo uno de los puntos a mejorar.

La Contraloría General reconoce a la imagen de una Entidad Fiscalizadora Superior, de forma directa presentada en la constitución como una institución autónoma y su misión es la reserva de caudales y presupuesto del estado, por medio del control de la legalidad de la ejecución del presupuesto y la gestión de los recursos del estado, con el propósito de efecto controla el buen trabajo de la administración del estado, la transparencia y la rectitud en el ejercicio 25 de la función pública.

Tabla 7

Planificación de logros, objetivos y metas, con el menor costo y eficiencia

Valorización	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	%
Nunca	1	1	5%
Casi nunca	1	2	5%
A veces	6	8	30%
Casi siempre	11	19	55%
Siempre	1	20	5%
Total	20		100%

Fuente: Anexo 1.

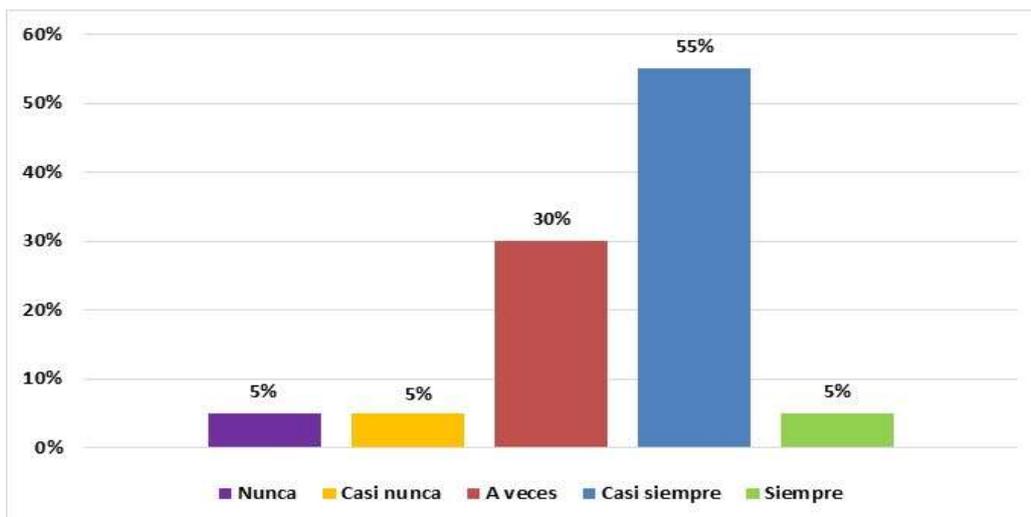


Figura 7. Planificación de logros, objetivos y metas, con el menor costo y eficiencia

De acuerdo con el Cuadro 7 Figura 7, en respuesta a la pregunta: ¿En el instituto Tecnológico se planea el logro de los propósitos y fines, con un bajo costo y eficiencia en la utilización de recursos que favorezcan a la mayor parte de beneficiarios? El 55% respondió “Casi siempre” el 30% “A veces”, siendo la planificación una de las grandes deficiencias de los institutos tecnológicos en estudio.

La planificación de la asistencia de la Auditoría de Desempeño instaura la táctica general con el fin de acarrear la Auditoría de Desempeño. Durante este período se confecciona el plan de auditoría que domina la raíz de planificación y el programa de auditoría.

Tabla 8

Evaluación y aplicación de mecanismos de control que permiten disminuir los riesgos e impactos negativos en las actividades del área administrativa

Valorización	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	%
Nunca	1	1	5%
Casi nunca	1	2	5%
A veces	11	13	55%
Casi siempre	5	18	25%
Siempre	2	20	10%
Total	20		100%

Fuente: Anexo 1.

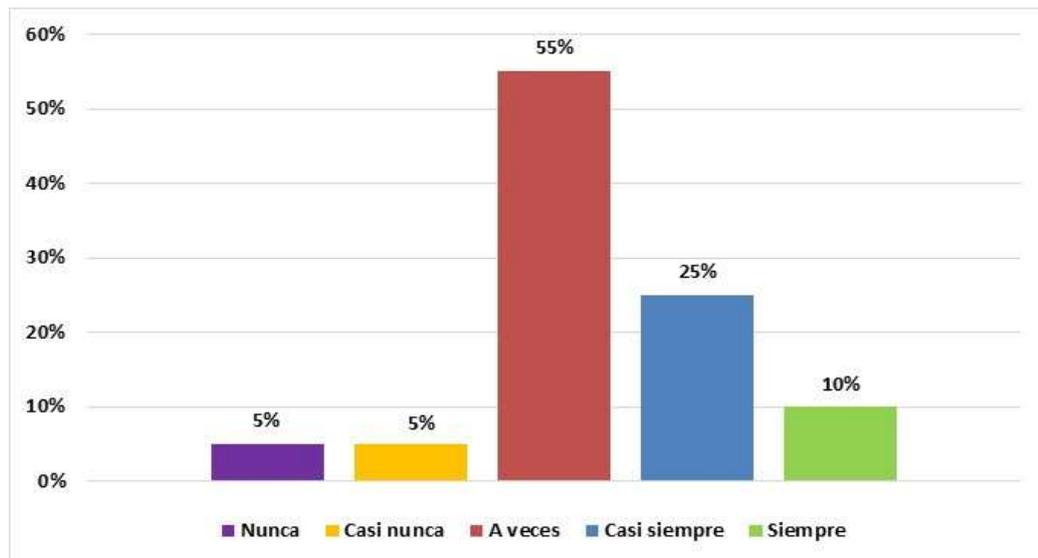


Figura 8. Evaluación y aplicación de mecanismos de control que permiten disminuir los riesgos e impactos negativos en las actividades del área administrativa

Con respecto a la Figura y Tabla 8, en réplica a la interrogación ¿Se evalúan y aplican mecanismos de control que consienten acortar los peligros e impactos negativos en las diligencias ejecutadas en el área administrativa del IT? El 55% respondió que “A veces”, el 25% “Casi siempre”. Siendo el control de riesgos e impactos incipientes en los Institutos Tecnológicos.

Para Whittington (2000), para definir o calificar un hecho se pueden utilizar diversas expresiones que varían según el país o idioma, algo similar que ocurre con la auditoría de gestión, que ha tomado diferentes denominaciones en su proceso de desarrollo y evolución, así por ejemplo se denomina Auditoría Operacional en países como Nicaragua y Bolivia, Auditoría de Gestión en Ecuador y la Unión Europea y Auditoría de Desempeño en Perú y México este último define a la Auditoría de Desempeño como una evaluación de la eficacia del quehacer público, midiéndola por resultados con indicadores estratégicos y de impacto: la eficiencia midiéndola por la fidelidad de la operación al diseño del programa, con indicadores de gestión y comparándolas con las mejores prácticas gubernamentales, de economía, midiéndola por el costo de la política pública contra los resultados. Conjuntamente, la Auditoría de Desempeño evidencia el impacto de políticas del estado acerca de la población objetivo por medio de itinerarios de calidad, por lo que aprecia el nivel de satisfacción de la población por la implementación de estas. Del mismo modo, Ministerio de Economía y

Finanzas del Perú (2000), con el fin de valorar el desempeño se han perfeccionado gran cantidad de herramientas metodológicas, pero su uso puede conducir a confusiones dado que los diferentes expertos y autores usan desigual metodología para relatar a técnicas similares.

En el sector académico de la valoración por desempeño ha comprendido diferentes materiales: i) información de seguimiento y monitoreo, ii) evaluación de programas y proyectos, iii) auditorías de desempeño y iv) auditorías financieras”. Los instrumentos anteriormente mencionados consienten valorar el desempeño. A decir de Andoni *et al.* (2017), la auditoría de gestión es “aquella que se realiza para evaluar el grado de eficiencia y eficacia en el logro de objetivos previstos por la organización y con los que se han manejado los recursos. La auditoría de gestión tiene como objetivos primordiales: Evaluar los objetivos y planes organizacionales; vigilar la existencia de políticas adecuadas y su cumplimiento; comprobar la confiabilidad de la información y de los controles; verificar la existencia de métodos adecuados de operación; comprobar la correcta utilización de los recursos. En este tipo de auditoría, el desarrollo de un programa de trabajo depende de las circunstancias de cada Entidad auditada”. Cada institución tiene un contexto desigual; No obstante, al ser una valoración del cumplimiento de propósitos de la institución que contempla todos sus métodos, al ser propositiva y más dúctil se puede acomodar a diversos contextos. Menciona Zanabria (2003), la auditoría de gestión presupuestaria es “una herramienta moderna de la gerencia para la toma de decisiones que tienen por finalidad examinar, evaluar y monitorear los distintos procesos del presupuesto y el grado de economía, eficiencia y eficacia en la gestión de los recursos públicos, así como el desempeño de los gestores del Estado, respecto al cumplimiento de las metas programadas y al grado con el que están logrando los resultados contenidos en los planes de desarrollo de la Entidad, la modalidad de la nueva auditoría tiene carácter preventivo y se aplica en tres momentos a priori de la aprobación del presupuesto, concurrente en la decisión y posterior a la ejecución del presupuesto”, se ajusta a la investigación actual al sustentar a la auditoría de gestión como la verificación de los resultados.

4.1.3. Dimensión 3: Economía

Tabla 9

Existencia de recursos financieros suficiente para el cumplimiento de las metas y objetivos

Valorización	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	%
Nunca	0	0	0%
Casi nunca	0	0	0%
A veces	11	11	55%
Casi siempre	7	18	35%
Siempre	2	20	10%
Total	20		100%

Fuente: Anexo 1.

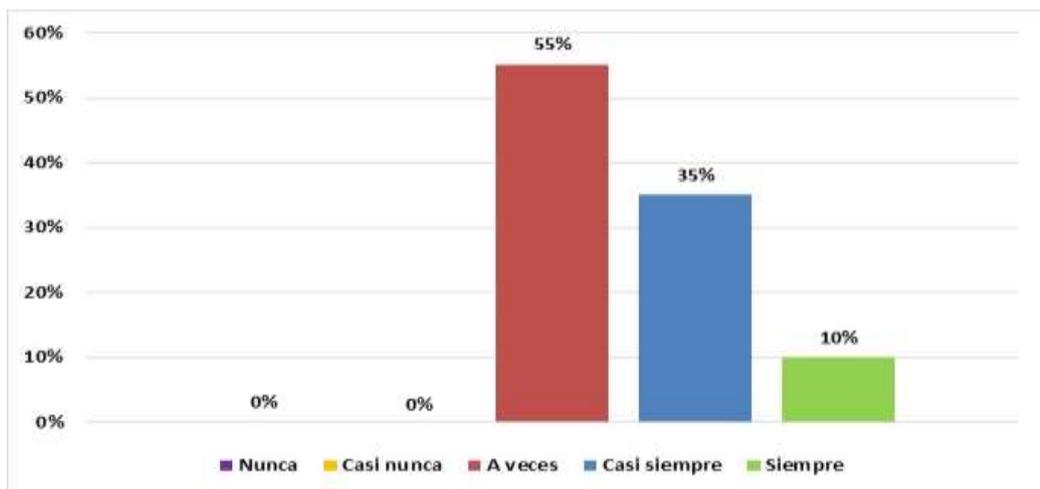


Figura 9. Existencia de recursos financieros suficientes para el cumplimiento de las metas y objetivos

De acuerdo a la Figura y Tabla 9, contestando a la interrogante: ¿En el Instituto Tecnológico se considera con recursos financieros bastantes para el cumplimiento de los objetivos y metas? El 55% respondió “A veces”, el 35% “Casi siempre”, lo que indica que los recursos financieros son una limitante para el cumplimiento de objetivos y metas.

Para Flores (2015), es la utilización pertinente de los recursos aptos en calidad y cantidad optimas en el instante sabido, en la zona conveniente, y al precio

acordado; lo que significa, lucro o fabricación al más bajo costo posible, con correspondencia a los programas de la ordenación y a las circunstancias y elecciones que muestran el mercado, considerando la conveniente calidad. La responsabilidad gerencial asimismo se precisa por el conduce de los recursos de acuerdo de su renta (en las diligencias que les sea adaptable), el juicio de economía en su dirección.

Tabla 10

Manejo eficiente y correcto de los recursos del instituto tecnológico

Valorización	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	%
Nunca	0	0	0%
Casi nunca	1	1	5%
A veces	9	10	45%
Casi siempre	8	18	40%
Siempre	2	20	10%
Total	20		100%

Fuente: Anexo 1.

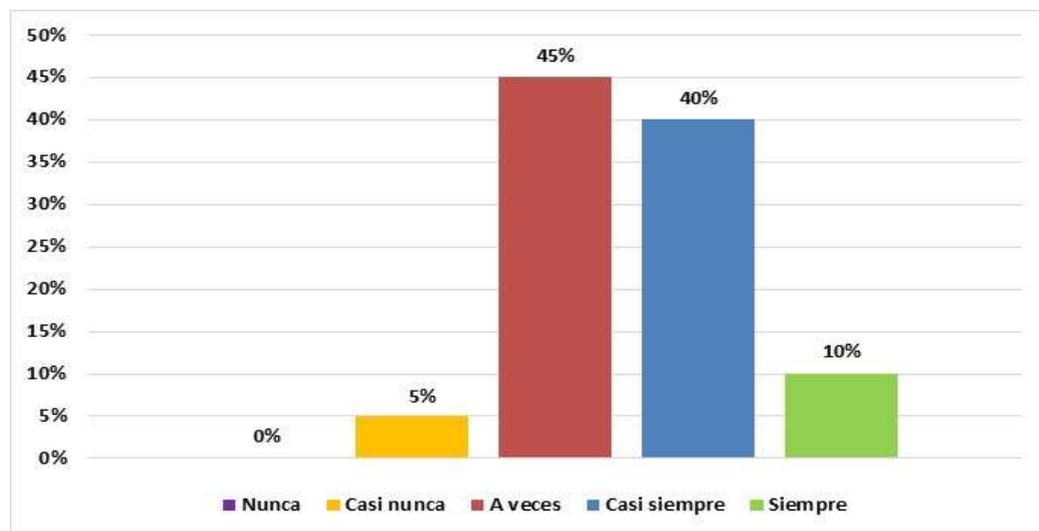


Figura 10. Manejo eficiente y correcto de los recursos del instituto tecnológico

De acuerdo a la Figura y Tabla 10, contestando a la interrogación: ¿Existe un manejo eficiente y correcto de los recursos del Instituto Tecnológico? El 45% respondió “A veces”, el 40% “Casi siempre” lo que implica que este indicador es favorable con tendencia a mejorar.

La auditoría un dispositivo de compromiso y colaboración activo de los delegados (titulares, representantes y personal técnico de las instituciones del estado a cargo de la fabricación y el pago del servicio o bien o público a inspeccionar), esto proporciona su retención de los objetivos de la auditoría y auxilia la ejecución segura de las encomiendas. De esta manera, consiente la intervención de los actores principales (personas, conjuntos o instituciones que logran incidir en el proceso de elaboración y pago del servicio o bien del estado y favorecer al logro de sus efectos), para conocer sus utilidades, dictámenes e información notable en el progreso de la auditoría.

Tabla 11

Ejecución del presupuesto de gastos de acuerdo a lo programado

Valorización	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	%
Nunca	1	1	5%
Casi nunca	1	2	5%
A veces	4	6	20%
Casi siempre	12	18	60%
Siempre	2	20	10%
Total	20		100%

Fuente: Anexo 1.

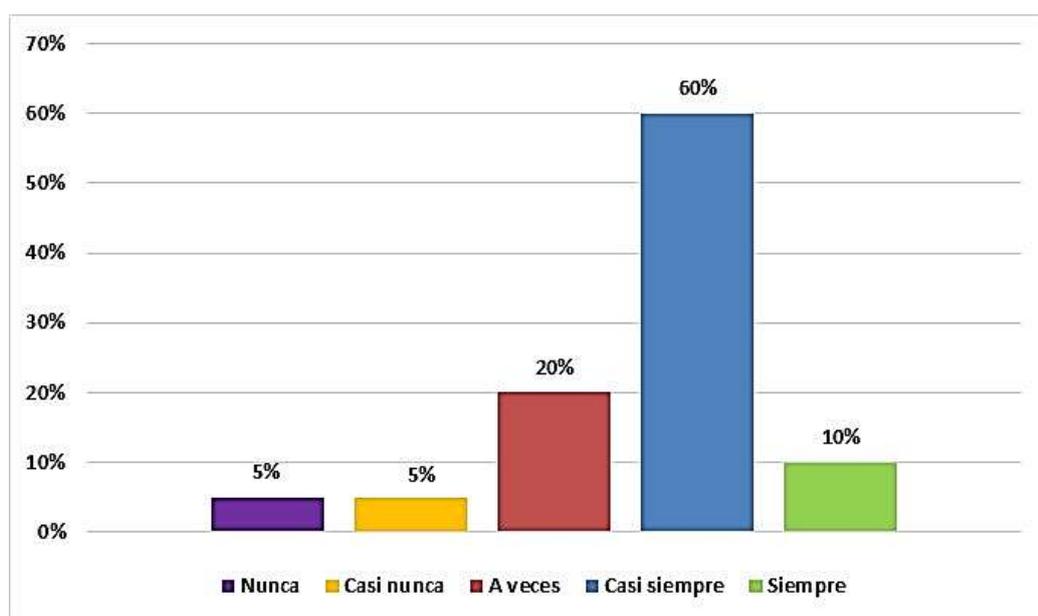


Figura 11. Ejecución del presupuesto de gastos de acuerdo a lo programado

En conformidad con la Figura y Tabla 11, respondiendo a la pregunta: ¿Considera usted que se ejecuta la ejecución del presupuesto de gastos con referencia a lo proyectado por el Instituto Tecnológico? El 60% respondió “Casi siempre”, el 20% “A veces”, considerando que existen plazos que deben ser de cumplimiento estricto, se debe mejorar este indicador.

La Auditoría de Desempeño está regulada por la D.N.° 011-2013-CG/ADE (aprobada mediante la Resolución de Contraloría 18 N.° 382-2013-CG), que instituye que se sitúa a la investigación de perfeccionamientos de la gestión pública, considerando el impacto auténtico en el bienestar del individuo y provocando la culminación de una gestión para efectos y el acatamiento de cuentas. En esa perspectiva, precisa a la auditoría de desempeño como: “Examen de la eficacia, eficiencia, economía y calidad de la producción y entrega de los bienes o servicios que realizan las Entidades Públicas con la finalidad de alcanzar resultados en beneficio del ciudadano”.

Tabla 12

La auditoría de desempeño para lograr la transparencia en la utilización de los recursos por parte de los institutos tecnológicos

Valorización	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	%
Nunca	1	1	5%
Casi nunca	1	2	5%
A veces	8	10	40%
Casi siempre	8	18	40%
Siempre	2	20	10%
Total	20		100%

Fuente: Formulario de medición de la Auditoría de desempeño.

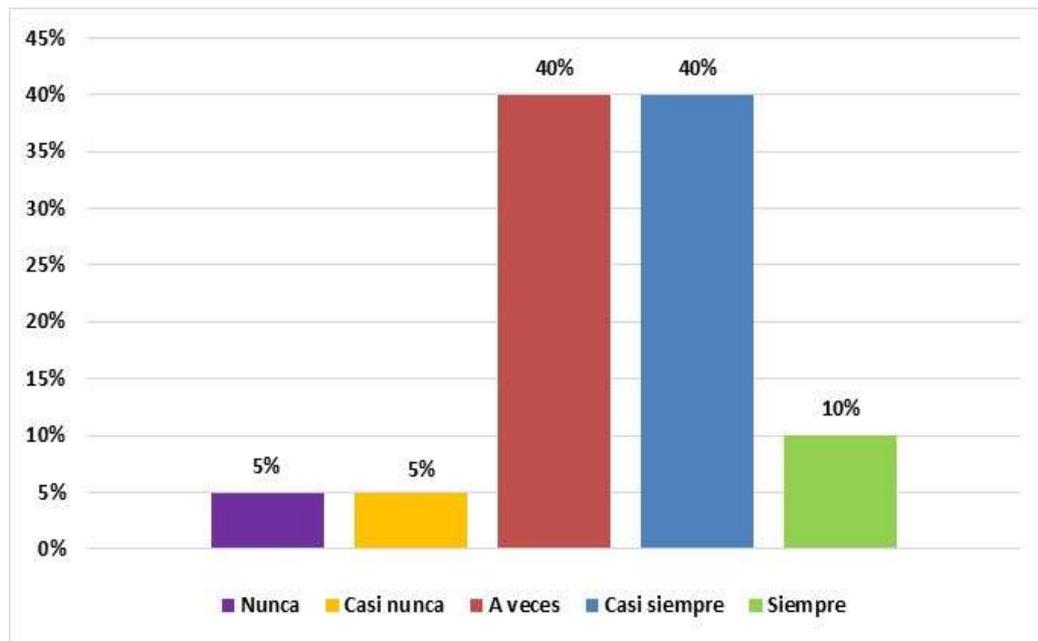


Figura 12. La auditoría de desempeño conduce a lograr la transparencia en la utilización de los recursos por parte de los institutos tecnológicos

De acuerdo a la Figura y Tabla 12, respondiendo a la interrogante: ¿La ejecución de la auditoría de desempeño, maneja a lograr transparencia, en uso de los recursos por parte de los institutos tecnológicos? El 40% respondió “Casi siempre”, el 40% “A veces”, entendiéndose la importancia de la transparencia en la utilización de recursos es importante mejorar estos aspectos en los institutos tecnológicos.

4.1.4. Dimensión 4: Calidad

Tabla 13

Entrega oportuna de los materiales educativos

Valorización	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	%
Nunca	1	1	5%
Casi nunca	2	3	10%
A veces	4	7	20%
Casi siempre	12	19	60%
Siempre	1	20	5%
Total	20		100%

Fuente: Anexo 1.

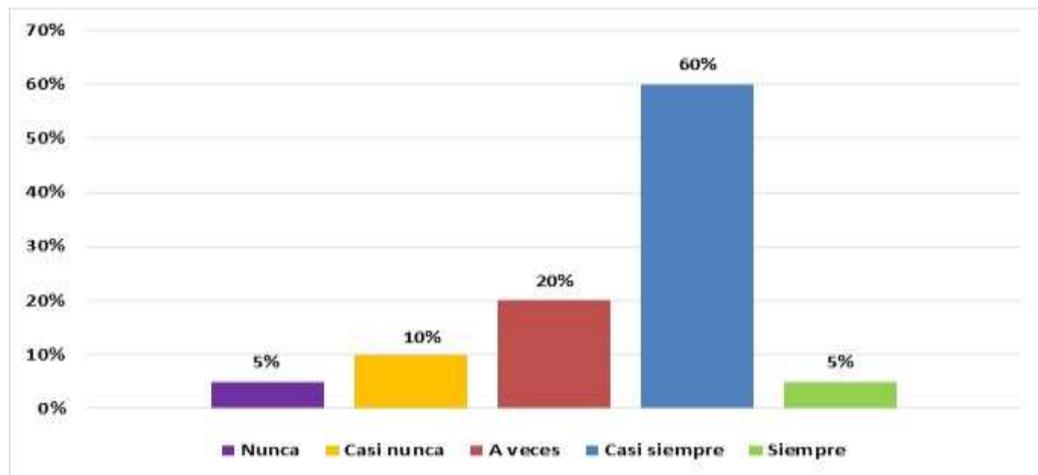


Figura 13. Entrega oportuna de los materiales educativos

De acuerdo a la Figura y Tabla 13, alegando a la interrogación: ¿Se entregan oportunamente los materiales educativos a las oficinas correspondientes para el beneficio de los usuarios? El 60% respondió “Casi siempre”, el 20% “A veces”.

Conforme con lo determinado en la D.N° 011-2013-CG/ADE designada “Auditoría de Desempeño”, esta se coloca a la investigación de perfeccionamientos en la gestión pública, tomando en cuenta la incidencia positiva en el bienestar del habitante y animando la ejecución de una gestión por efectos y la rendición de cuentas, del mismo modo toma en cuenta un rumbo encaminado a complicaciones, lo que envuelve demostrar en conjunto con las instituciones del estado aquellas plazas de mejora en su gestión con el fin de nivelar y examinar sus primordiales orígenes a partir de las diferentes dimensiones; para exponer encomiendas que consientan su ejecución por medio de acciones de mejora convenientes.

Tabla 14

Servicios educativos prestados a los estudiantes de manera adecuada

Valorización	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	%
Nunca	1	1	5%
Casi nunca	1	2	5%
A veces	1	3	5%
Casi siempre	12	15	60%
Siempre	5	20	25%
Total	20		100%

Fuente: Formulario de medición de la Auditoría de desempeño.

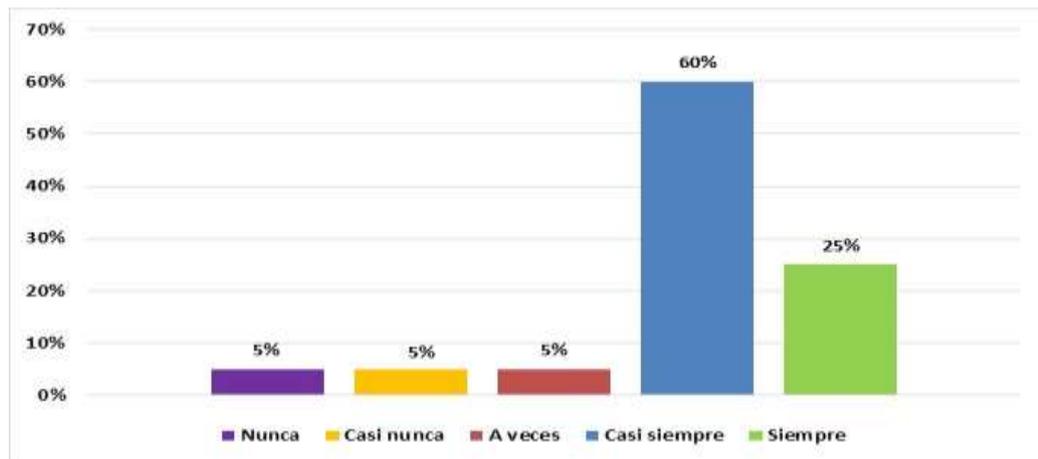


Figura 14. Servicios educativos prestados a los estudiantes de manera adecuada

De acuerdo a la Figura y Tabla 14, se tiene que el 60% respondió “Casi siempre” y el 25% “Siempre” lo que nos muestra que los servicios educativos son parcialmente adecuados.

De acuerdo a la OLACEFS, las auditorías de desempeño poseen particularidades que las diferencian de las auditorías habituales. Al inverso de las auditorías de cumplimiento, que afilian modelos respectivamente asentados, las auditorías de desempeño, en consecuencia, a la complejidad y variedad de las dificultades, poseen más lenidad en la votación de los sumisos, los objetos de la auditoría, los métodos de labores y el modo de expresar sus conclusiones. Las auditorías de desempeño utilizan una extensa opción de métodos de investigación y evaluación, en diversas áreas del conocimiento, principalmente de las ciencias sociales.

Tabla 15

Comunicación oportuna del director del Instituto Tecnológico sobre los resultados de la gestión para establecer las acciones de mejora y lograr un servicio de calidad

Valorización	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	%
Nunca	1	1	5%
Casi nunca	2	3	10%
A veces	5	8	25%
Casi siempre	11	19	55%
Siempre	1	20	5%
Total	20		100%

Fuente: Anexo 1.

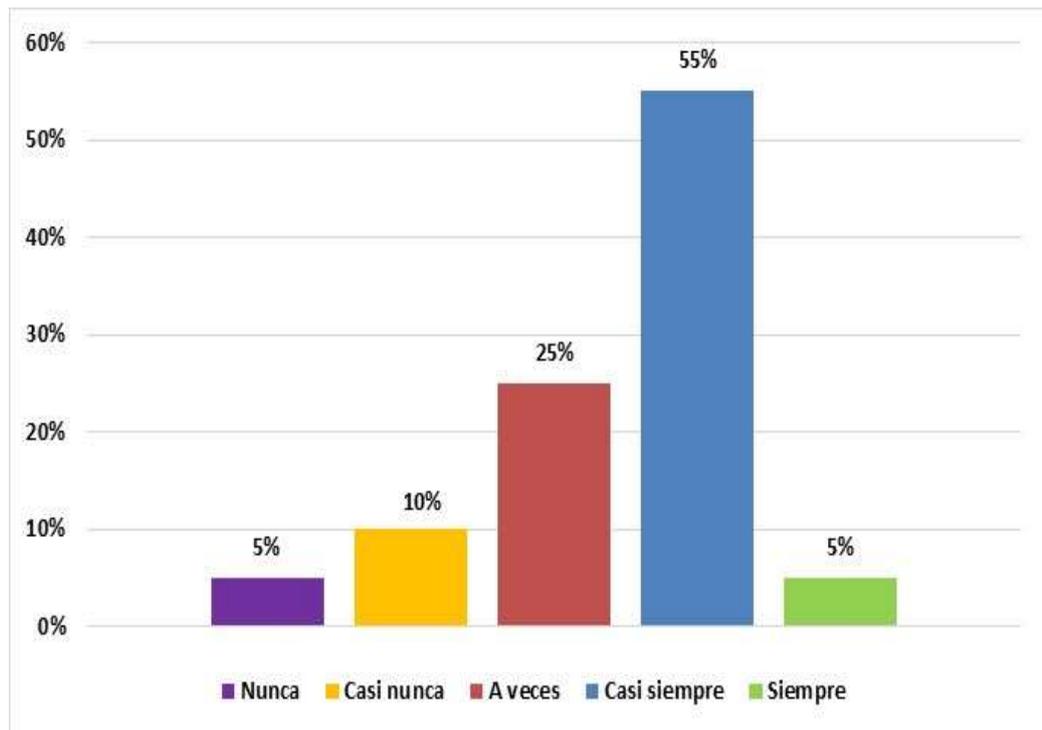


Figura 15. Comunicación oportuna del director del Instituto Tecnológico sobre los resultados de la gestión para establecer las acciones de mejora y lograr un servicio de calidad

En conformidad a la Tabla 15 y Figura 15, se tiene que el 55% respondió “Casi siempre” y el 25% “A veces”, lo que demuestra que el director comunica parcialmente al personal sobre los resultados de la gestión.

Al respecto las auditorías de desempeño consideran con base su estudio la organización de la mediación del estado, la cual se acentúa en una serie de valor que alcanza: materias, diligencias, bienes, un resultado específico y final. Los insumos se hallan formados por recursos humanos, financieros u otros precisos y bastantes para ejecutar una diligencia. La acción que es el segundo paso en el proceso de fabricación y pago de servicios y bienes es la acción que transmuta estos insumos en un servicio o bien del estado, de manera modulada con diversas diligencias. El servicio o bien del estado se designa producto y es adjudicado con la intención de formar un cambio para remediar un dificultad reconocido acerca de una población objetivo, designado: resultado determinado, este al mismo tiempo ayudará al lucro de un objetivo de política en el Perú.

Tabla 16

Equipo multidisciplinario y un proceso participativo que les permita tomar decisiones adecuadas y mejorar el desempeño del personal dentro el Instituto tecnológico

Valorización	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	%
Nunca	0	0	0%
Casi nunca	2	2	10%
A veces	5	7	25%
Casi siempre	11	18	55%
Siempre	2	20	10%
Total	20		100%

Fuente: Anexo 1.

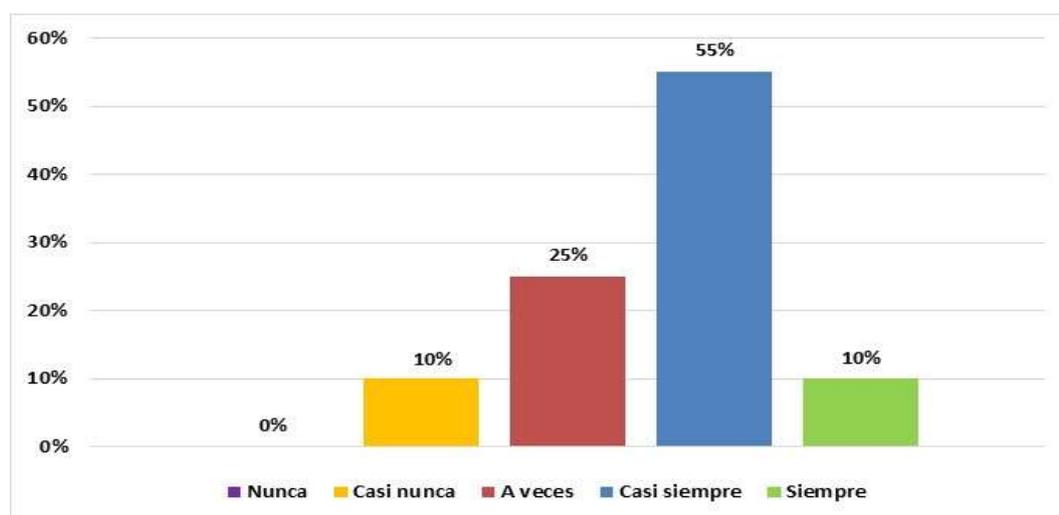


Figura 16. Equipo multidisciplinario y un proceso participativo que les permita tomar decisiones adecuadas y mejorar el desempeño del personal dentro el Instituto tecnológico

En conformidad a la Tabla 16 y Figura 16 se tiene que el 55% respondió “casi siempre”, el 25% “A veces”, donde nos demuestra que aún no son óptimos los equipos multidisciplinarios y un proceso que les permita tomar decisiones adecuadas y mejorar el desempeño del personal.

Por el contrario, el modelo anglosajón se caracteriza principalmente por su diseño unipersonal, encabezado por contralorías y auditorías generales o nacionales, las cuales también ejercen funciones auditoras de control de la legalidad, así como de

manejo financiero-contable del Estado, y dentro de este, de las diversas entidades públicas que lo conforman. La característica principal del tipo anglosajón es que este tipo de partes poseen imputadas también competencias o funciones que las autorizan para ejecutar un control acerca de la gestión, llamado al mismo tiempo como control de eficiencia.

4.2. Determinación de la incidencia de la gestión administrativa en la competitividad de los IEST Pública de la Provincia de Puno

4.2.1. Dimensión 1: Planificación

Tabla 17

El Instituto Tecnológico cuenta con un Plan Estratégico Institucional actualizado y funcional

Valorización	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	%
Malo	0	0	0%
Regular	1	1	5%
Bueno	6	7	30%
Muy bueno	11	18	55%
Excelente	2	20	10%
Total	20		100%

Fuente: Anexo 2.

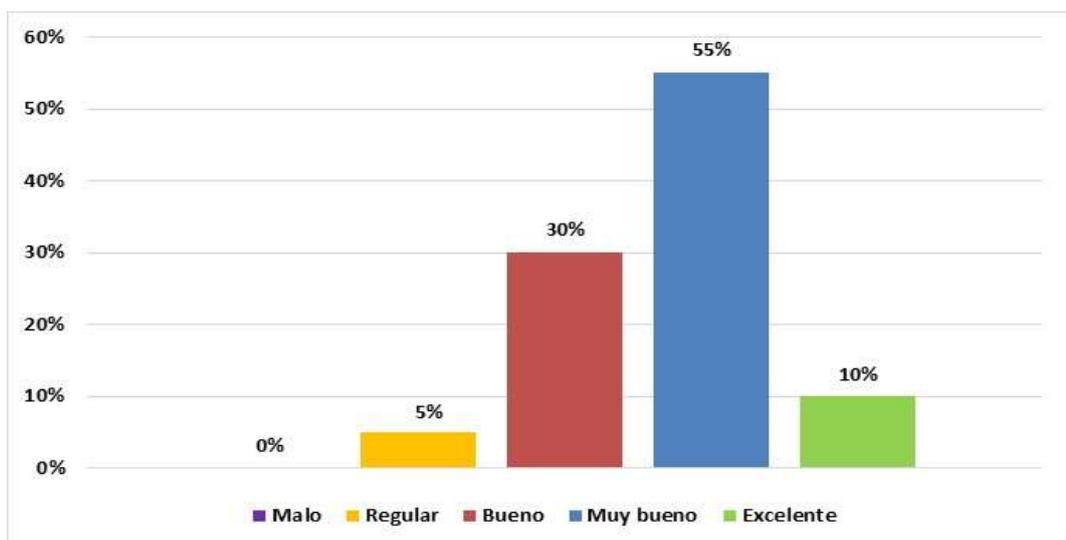


Figura 17. El Instituto Tecnológico cuenta con un Plan Estratégico Institucional actualizado y funcional

De acuerdo a la Figura y Tabla 17, nos muestra que el 55% respondió “muy bueno”, el 30% bueno y solo el 10% indico que es excelente, lo que se demuestra que los institutos si cuentan con un Plan Estratégico actualizado.

La administración ha estado siempre como un intermedio con el fin de conseguir objetivos: en la antigüedad, se formó la desviación de las labores que se poseía que cumplir, en las grandes civilizaciones, se confeccionó la administración del trabajo, en la antigüedad grecolatina prepondero la esclavitud, en la edad media, los gremios, actualmente, se trazaron nuevos enfoques de administración. Considerando como resultado la revolución industrial en que germinan las manufacturas. En el siglo XX, se enseña la administración científica, en el siglo XXI, la globalización y nuevas innovaciones. Como conclusión la administración es indispensable en el mundo global (Münch, 2010).

Tabla 18

El instituto Tecnológico ha establecido su misión y visión institucional de acuerdo a los objetivos institucionales

Valorización	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	%
Malo	1	1	5%
Regular	1	2	5%
Bueno	7	9	35%
Muy bueno	10	19	50%
Excelente	1	20	5%
Total	20		100%

Fuente: Anexo 1.

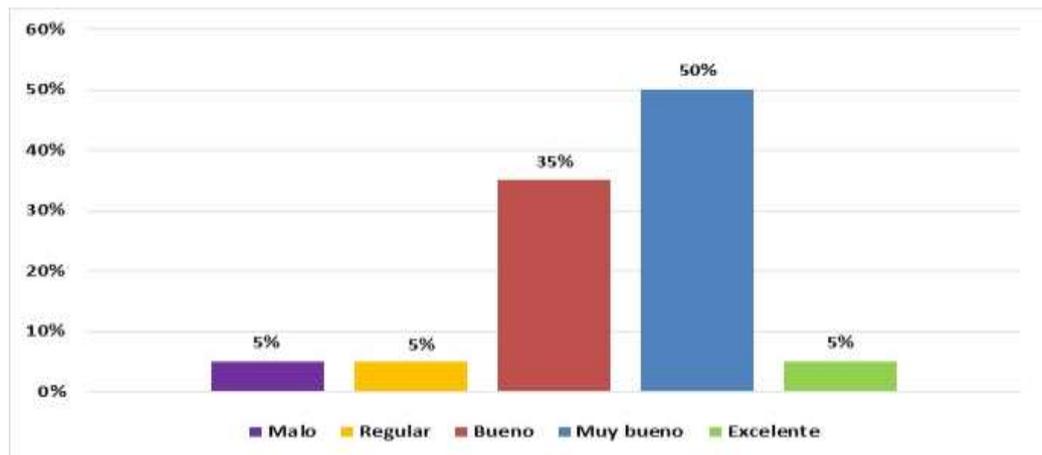


Figura 18. El instituto Tecnológico ha establecido su misión y visión institucional acorde a los objetivos institucionales

Conforme a la Figura y Tabla 18, reconociendo a la interrogante si los institutos en estudio establecieron su visión y misión acorde a sus objetivos institucionales, el 50% respondió que es muy bueno y el 35% bueno, considerando que si se tiene este indicador.

Correa (2009), señala “Que la planificación es modelo experimental, que tiene como objetivo guiar en el manejo y emplear los talentos y recursos dentro de un diseño, evitando al máximo cualquier peligro en los objetivos planeados. (p.19). Proceso Administrativo Planificación Organización Dirección Control 21 Münch (2010) lo definió como “La evaluación a posibles futuros a donde se quiere dirigir la empresa y de lo que se anhela obtener para así evitar riesgo alguno, diseñando estrategias para alcanzar objetivos de la organización.”

Flores (2015), la planificación, además de ser un proceso exigente, requiere reflexión, conocimiento, estimaciones. Da la opinión de una orientación positiva a los administradores empresariales y a los no empresariales (cada individuo como ser vivo y razonado), es una forma de comprimir la vacilación por medio de la sospecha del cambio, de fijarse en el futuro; someter las actividades solapadas y antieconómicas, revelar el sobrante y las ineficiencias; instituir los objetivos que deben usarse para suministrar el control.

Anteriormente a comenzar alguna función administrativa, es necesario establecer los efectos que intenta alcanzar un grupo social, motivo para que pueda conseguir los objetivos presentados se precisa concluir qué debe realizarse, cuándo, cómo

ha de realizarse y quién lo hará, lo que significa, confeccionar planes y esto compone la planeación que es la concepción adelantada de un ejercicio que se intenta cometer. Este ejercicio debe ser designada lógicamente y donde han de ser estimados los objetivos, sus finales, las vías, la definición de las estrategias (labores que van a ejecutar) y, las políticas (arte con el que se traslada) para lograr y contiene un estudio del rendimiento y retroalimentación para iniciar un nuevo ciclo de planificación. Todo ello sucede en un ambiente interno y externo.

El talento humano es un elemento tan significativo centralmente de cualquier unidad social que hoy en día se habla de administración por objetivos (A.P.O), la cual fragmento primariamente de la teoría “X” y “Y”, la primera piensa al ser humano como alguien que existe y siente, que tiene hostilidad natural por lo laboral, y que se debe castigar y obligar con el mismo; la segunda discurre que las personas buscan y aceptan la responsabilidad , que al trabajador se le premiara por provechos logrados y que el consumo de energía es observado como un juego. En punto de vista preciso todo ello da lugar a la (A.P.O), que reside en que los gerentes y los empleados precisan en grupo sus términos habituales y detallan las áreas primordiales de responsabilidad de cada enfoque con base en los resultados anhelados de cada uno, y usan esas proporciones como guías con el fin de optimizar la operación del sector y comprobación de la contribución de cada uno de los integrantes.

Cuando quedamos frente a un mercado que se ambiciona comprender o en cual ya se halla cierta institución, un estudio estratégico, que experimente la organización industrial es de gran provecho el cual comprendería un estudio del competidor, reto de la sostenibilidad y aptitud esencial (aprendizaje colectivo), ello debe ser defendido por un estudio situacional, en donde una de las instrumentales más usado es la matriz FODA o DOFA, adaptable para una institución y cada individuo en individual, ella nos muestra una lista minuciosa de semblantes externos e internos de la entidad concernientes con las Debilidades (fallas internas), Proporciones (aspectos positivos externos), Posiciones (aspectos positivos internos), Intimidaciones (aspectos negativos externos e incontrolables para la organización). Este estudio lo que consiente es depurar cuales son nuestras posiciones, impotencias, congruencias y amenazas, para ubicar los puntos endebles y optimarlos y las intimidaciones convertirlas en procedencias, el

objetivo primordial ser efectivos en la diligencia gerencial que se está haciendo y conservar a la organización o a cada quien como individuo en un contorno profesional.

La planificación guía la actividad gerencial y causa la disposición en la persona, todo encuadrado centralmente del espacio razonado que debe ordenar las labores de la persona.

Tabla 19

En el Instituto Tecnológico se tiene establecido objetivos a corto y/o largo plazo reales y viables

Valorización	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	%
Malo	1	1	5%
Regular	3	4	15%
Bueno	7	11	35%
Muy bueno	7	18	35%
Excelente	1	19	5%
Total	19		95%

Fuente: Anexo 1.

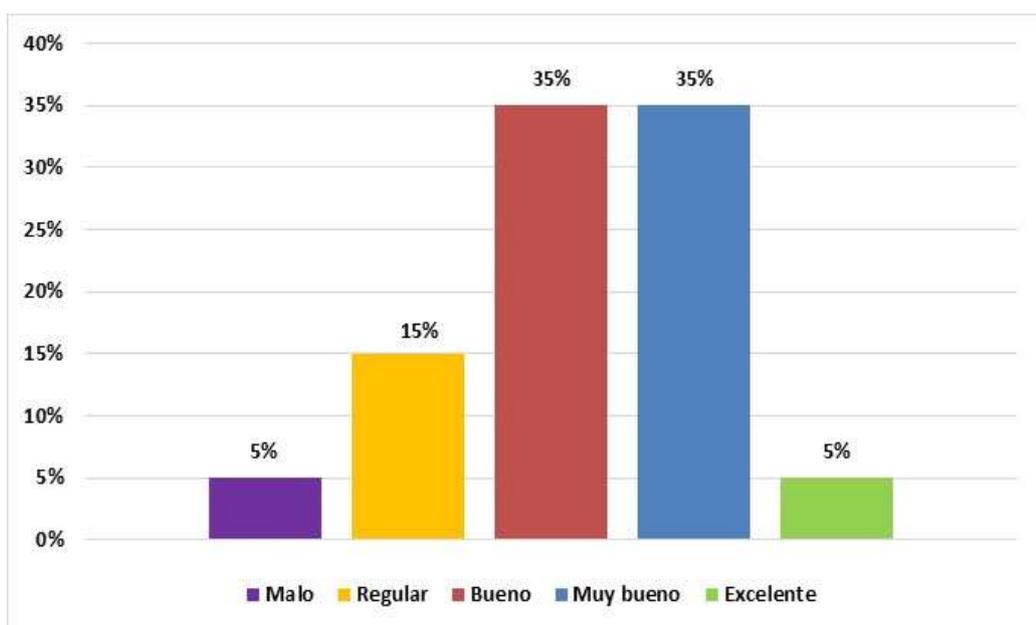


Figura 19. En el Instituto Tecnológico se tiene establecido objetivos a corto y/o largo plazo reales y viables

De la Tabla 19 y Figura 19, respondiendo a la pregunta si los institutos tienen establecidos los fines a corto y/o largo plazo viables y reales el 35% respondió que es muy bueno y otro 35% respondió que es bueno y el 15% que es regular, Lo que indica que si cumplen el mencionado indicador en estudio.

La eficiencia sin duda, aumenta el capital social, sobre todo si los fundamentos que la explican han sido sistematizados y convertidos en conocimiento explícito, y a la vez, la acumulación de capital social genera mayor eficiencia, originando de esta manera el círculo virtuoso que los teóricos y prácticos, como Peter Drucker, han denominado la “administración científica”. Cuando los ciudadanos, que son los “stakeholders”, “sueñan con el buen gobierno” no especulan en otra forma que en la máxima eficiencia de los poderes del gobierno y de sus instituciones. Eficiencia quiere decir que es el mejor manejo y beneficio de la mayoría de los recursos que tiene una organización con el fin de conseguir los efectos que explican las conciencias de interés general que le dieron principio. Eficiencia es semejante de rendimiento o producción y viene, del vocablo en latín, “efficiere” que simboliza “hacer creando”.

La eficiencia habitualmente se mide frente a un tipo de conducta, efecto o término deseados - únicamente la logran obtener los recursos humanos, debido a que los insumos y los bienes de capital ayudan al rendimiento, pero no generan, son producto de la invención humana. Un gerente eficaz es el que es competente de fructificar lo máximo que logran alcanzar los recursos procedentes de la habilidad y lo superior de las habilidades de los individuos. Desde aquí es, que el título que mandó tallar, en su sepulcro, el soberano del acero Andrew Carnegie dice: “Aquí yace un hombre cuya capacidad fue saber aprovechar las capacidades de otros hombres mejores que él”. “Este epitafio sirve para precisar la idea de la administración y lo que se debe esperar del buen administrador de los asuntos de interés público”.

El buen administrador no lo es solo porque sea el más culto sino puesto que es competente de regularizar y proporcionar, por lo tanto, una direccionalidad determinada, un motivo de ser, a la mezcla óptima de los recursos técnicos de que coloca y a las destrezas de los que responden ante él. Es cierto, que los retos del mundo en que estamos requieren un mayor exclusivismo de los recursos humanos.

No obstante, esto involucra que el administrador o el ejecutivo del estado, posea que conocimiento más o superior como cada experto. Es cierto que con el fin de conseguir eficiencia tenemos que dirigir, sin embargo, en particularidad administrar es saber sistematizar, es alcanzar la óptima composición de los recursos con el fin de lograr los resultados y objetivos que proceden de la misión encargada a la institución. A partir de aquí que, una de las ocupaciones primordiales de la planificación operativa, es netamente la coordinación, para lo cual está apretadamente concerniente con sus otras dos, que son "definir el punto de partida", identificando las fortalezas y debilidades; y el "punto de llegada" que no es solamente el cumplimiento de la razón de interés público que les dio su "partida de nacimiento" a su vez del mismo modo el aumento del "capital social" de la organización, para conseguir el reconocimiento y la confianza de sus "stakeholders". El norte de todo sistema de administración será el logro de la máxima eficiencia para los "stakeholders", en todas las extensiones del individuo: como habitante que votó por los gobernantes y requiere efectos; como consumidor que requiere compensar sus requerimientos personales y, de qué modo colabora, que se quita de sus recursos financieros individuales o de sus instituciones, al pagar impuestos, para invertir el suministro de bienes y servicios del estado y por consiguiente, posee el derecho de requerir que estén bien fijados, bien esgrimidos y que le originen un favor concreto a la población.

4.2.2. Dimensión 2: Organización

Tabla 20

Organigrama estructural y/o funcional actualizado y aprobado por la Dirección y/o instancias respectivas

Valorización	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	%
Malo	1	1	5%
Regular	7	8	35%
Bueno	8	16	40%
Muy bueno	3	19	15%
Excelente	1	20	5%
Total	20		100%

Fuente: Anexo 1.

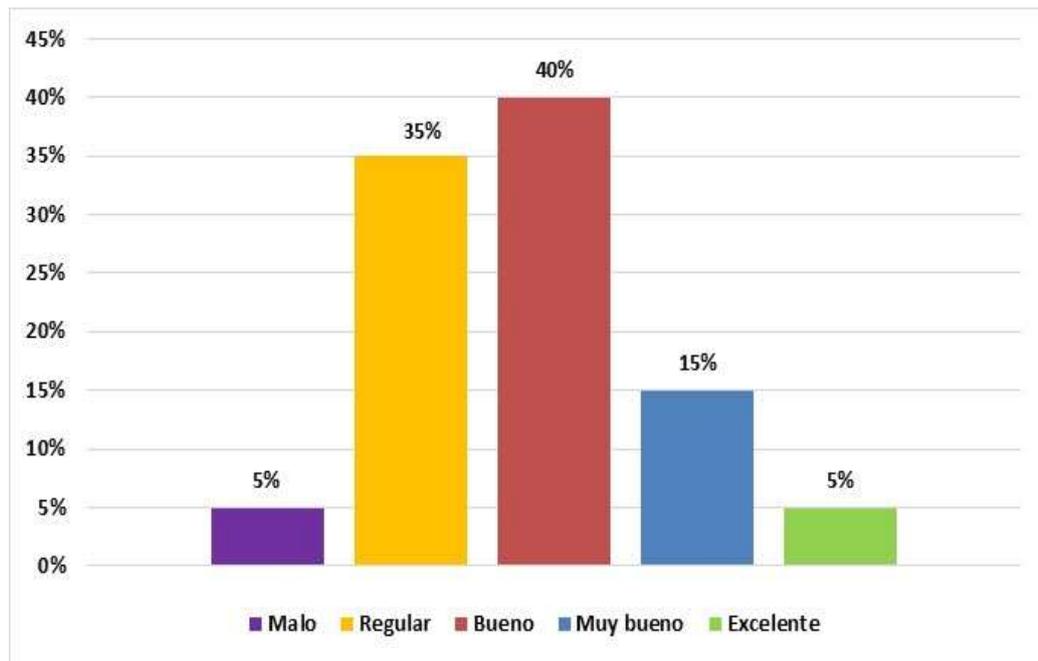


Figura 20. Organigrama estructural y/o funcional actualizado y aprobado por la Dirección y/o instancias respectivas

Conforme a la Figura y Tabla 20, contestando a la interrogación si se tiene un organigrama estructural y/o funcional restablecido y apto por la Dirección y/o pretensiones concernientes, el 40% respondió que es “bueno”, el 35% indicaron que es regular y el 15% “muy bueno”.

Su capacidad de coordinar y controlar las labores y los diferentes papeles que se realizan en la empresa, consiente advertir dificultades y lograr los objetivos. La conducción sistemática de una educada gestión administrativa beneficia la preparación de efectos providenciales para la organización.

La categoría de la gestión administrativa reside en tomar medidas a la organización y colocarla para proceder, no obstante, de forma adelantada, descubriendo todos las vías y ordenamientos que requiere para consumir con sus objetivos y estrechar los efectos perjudiciales o posibles dificultades.

Tabla 21

Manual y reglamento de organización y funciones actualizado

Valorización	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	%
Malo	1	1	5%
Regular	8	9	40%
Bueno	7	16	35%
Muy bueno	2	18	10%
Excelente	2	20	10%
Total	20		100%

Fuente: Anexo 1.

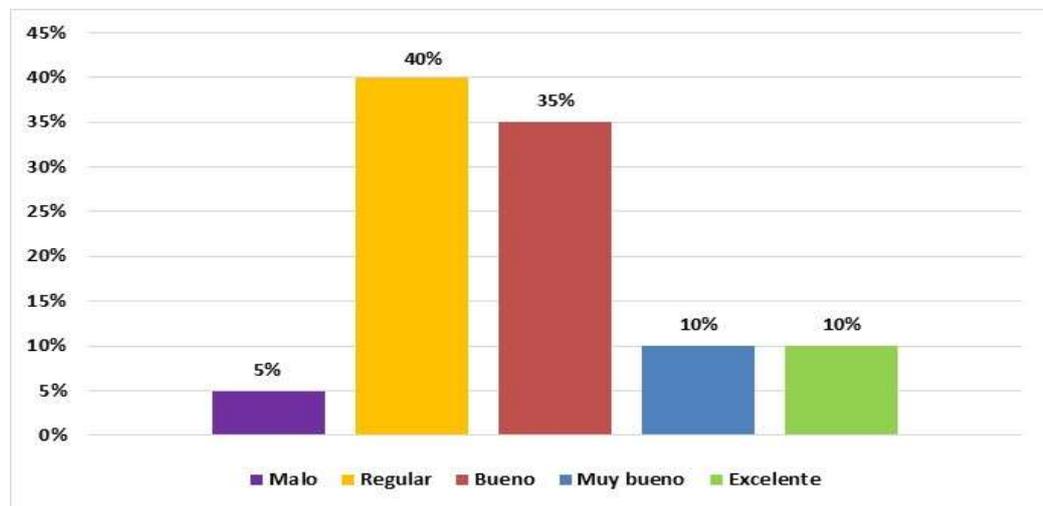


Figura 21. Manual y reglamento de organización y funciones actualizado

Conforme a la Figura y Tabla 21, alegando a la interrogación si los institutos en estudio contaban con el Manual y Reglamento de Organización y Funciones renovado, el 40% respondió “regular”, el 35% “Bueno”, lo que indica se cumple parcialmente con este indicador en estudio.

Según Ramirez (2006), manifiesto que la administración de una institución educativa, es considerada ya como una empresa de servicio, no es ajena a la gestión empresarial y por ende, vale recordar que para lograrla es necesario aplicar las cuatro funciones básicas de la administración: la planeación, la organización, la comunicación, y el control. Para Adams (2009), definió a la administración “como la capacidad de coordinar hábilmente muchas energías sociales con

frecuencia conflictivas, en un solo organismo, para que ellas puedan operar como una sola unidad. Según Hitt *et al.* (2006), precisó a la administración como el sumario de utilizar y estructurar un grupo de recursos encaminados hacia el logro de metas, para realizar las labores en un ambiente organizacional (p.8). En la actualidad todo funcionario del estado, debe conocer dichos instrumentales y resaltando ser un gerente y administrador, a partir de una guía más holístico y sistémico.

Tabla 22

Cuadro de asignación de personal actualizado

Valorización	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	%
Malo	1	1	5%
Regular	4	5	20%
Bueno	7	12	35%
Muy bueno	6	18	30%
Excelente	2	20	10%
Total	20		100%

Fuente: Anexo 1.

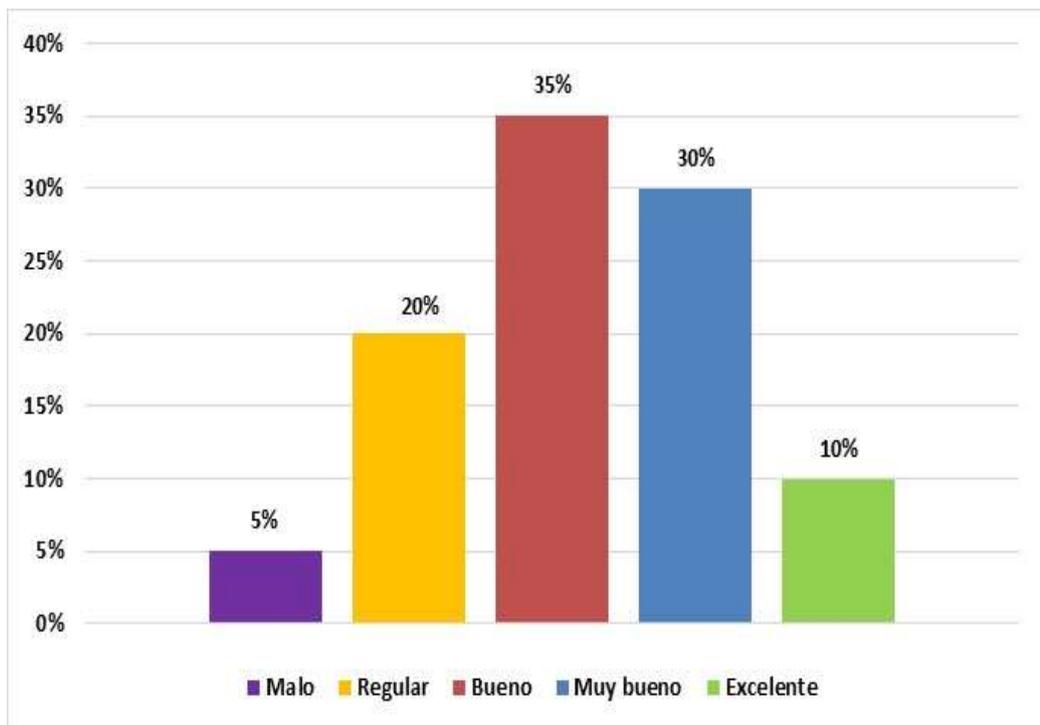


Figura 22. Cuadro de asignación de personal actualizado

En conformidad con la Tabla 22 y Figura 22, se tiene que el 35% respondió “bueno” y el 30% “Muy Bueno”, lo que indica que este indicador se cumple respecto al Cuadro de Asignación de Personal.

Alvarado (2004), sostuvo que “la crisis educativa en nuestro país se ha convertido en un tema y a la vez en un problema que tiene múltiples y diversas vertientes del estudio y por ende de explicación, posiblemente todas ellas validas o por lo menos demostrables. Tal confusa consigue ser medida con base en su complejidad y naturaleza como estructural, por su trascendencia espacio-temporal como histórica o nacional, debido a que afecta a todos los ciudadanos en el Perú y de forma sincrónica, epistémicamente del mismo modo se compone en una dificultad semiótico en función a que resulta poco factible llegar a una idea más o menos aprobada del vocablo calidad, dada su registrada multivocidad.

El autor hizo narración que las dificultades administrativas a ras de base se logran compendiar como el menoscabo de estimulación de los trabajadores docentes y del liderazgo de los trabajadores directivos, suceso que se subraya con la merma de autoridad 27 de estos hacia sus trabajadores, alumnados y con respecto a la comunidad. La falta de recursos y de una mayor representación de ocupaciones con el fin de tomar sus propias decisiones del mismo modo constituyen factores restrictivos que no viabilizan un progreso admisible de las múltiples diligencias que debe efectuar el Centro Educativo como seno básico del quehacer educacional. En diversas ocasiones esa estimulación debe ser monetaria, el campo educacional se debe valorar esa incitación. Desde otro punto mantiene Alvarado asimismo sustentó que “Otro de los problemas tan o más gravitantes en la calidad educativa, por lo menos desde mi perspectiva académico-profesional, radica en la deficiente, insuficiente y aun mediocre gestión ejercida por un gran sector- probablemente mayoritario- de los directivos de las instituciones educativas estatales y también de numerosas no estatales, sobre lo cual poco se ha reparado, menos aún estudiado, pues aún no existen propuestas racionales y coherentes que ayuden a superar tales limitaciones” (Alvarado, 2004).

Por otro lado, Jiménez (2009), mencionó que la administración educativa es un proceso integrado por medio del cual se traza una política educativa encaminada al logro de los fines claramente definidos, con base a las necesidades del país y en

las aspiraciones del grupo, tomando en cuenta las características de la época. Es un sistema en el que cada mecanismo, es parte importante y tiene aprieta relación con los otros. La administración educativa es un sumario en el que deben efectuarse entre otras las siguientes etapas: Acción y ejecución, definición del problema, evaluación, investigación, organización, planteamiento y rectificación.

La administración Educativa se ha convertido en una herramienta dinámica, competente de transformar la institución en una diligencia efectiva, imaginada como un sistema de vasos aislantes y que la oficina central sea órgano de servicio aquí se coordinan y se verifican las diversas tareas de todo un grupo educativo. Para Ramírez *et al.* (2008), en la gestión educativa como gestión del conocimiento propone una línea de trabajo potente e interesante que permita realizar síntesis superadoras entre el conocimiento académico y la experiencia, entre lo individual y lo colectivo, entre el afuera y el adentro de la escuela, entre el innegable peso de la herencia y la ineludible necesidad de innovación. Esta es la labor actual y de la mayoría los gestores intérpretes de esta gran transformación, pensar nuevamente en educación e imaginar nuevas vías para la transformación educativa son retos a los que nos afrontan la belicosa sociedad del conocimiento. La globalización, los adelantos de las nuevas tecnologías, la metamorfosis de la familia, el fenómeno de la exclusión social, los nuevos retoques de la infancia y la juventud, son unos de los procesos que influyen acerca de la escuela y narran contextos confusos, de vacilación, sin embargo, también de grandes opciones.

Blejmar (2018), manifiesto que no hay un modelo único, ni una práctica única para la construcción diaria de la gestión educativa. Se tiene una variedad de diferencias que logran transportar a un mismo efecto al tiempo que se avale la dispersión de la creatividad y se consienta que el formar y sus ganancias se implantan en el discurso educativo institucional, referido a la escuela. El reto de los sistemas educativos reside en la forma de lograr optimizar patrones de aprendizaje, fundamentalmente para la infancia y la juventud más pospuesta, en la forma de suscitar una cultura ordenada en valores que mantengan la vida, la justicia, el apoyo, el dialogo y el mensaje como intermediarios de las interacciones. Un semblante fascinante del adestramiento de la gestión es la abertura de las ideas a los hechos y revelar que se han blindado universos en los que interactúan discípulos, papás y maestros. Los cuadros más notables para

valorar los efectos del desafío serán la calidad y la cantidad de capital social que se consiga colocar en la institución.

Tabla 23

Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA) actualizado

Valorización	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	%
Malo	1	1	5%
Regular	2	3	10%
Bueno	7	10	35%
Muy bueno	8	18	40%
Excelente	2	20	10%
Total	20		100%

Fuente: Anexo 1.

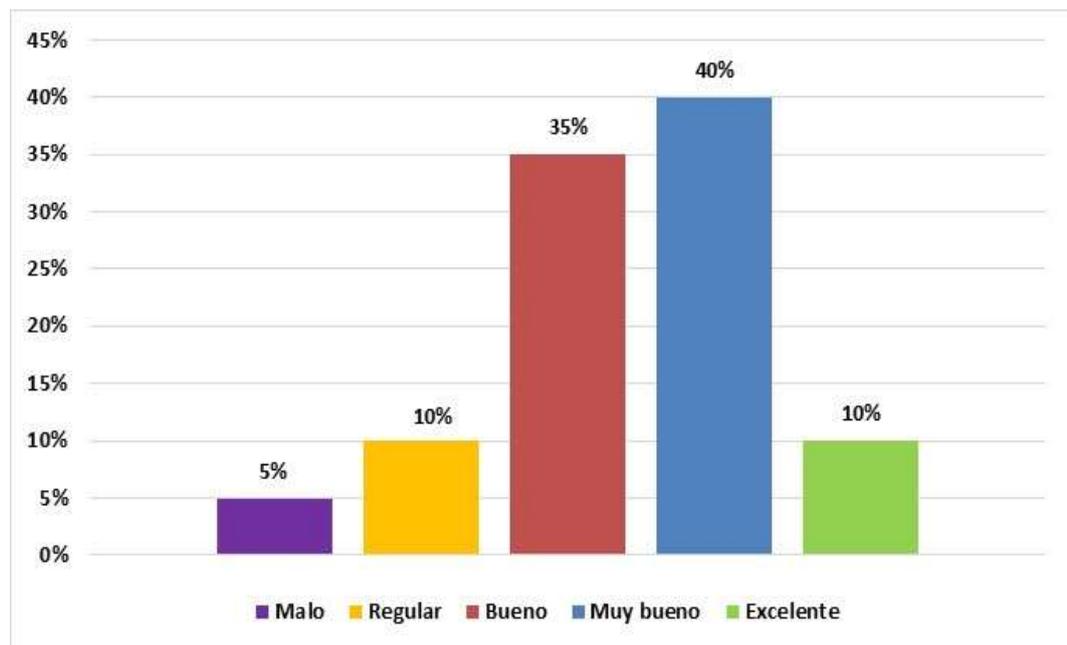


Figura 23. Texto único de Procedimientos Administrativos (TUPA) actualizado

Respecto a la Tabla 23 y Figura 23, respecto al TUPA actualizado del total de encuestados el 40% respondió “Muy bueno” y el 35% respondió “Bueno” en su mayoría, lo que indicaría que si se cumple parcialmente con este indicador.

Esta ocupación está concerniente al ejercicio de acompañamiento pedagógico que el revisor y el regente corresponderían desempeñar no solo puesto que es un deber,

sino por la ética profesional de los mismos. Según López (2003), traza que la organización alcanza “El emprendimiento de actividades por funciones, áreas, niveles, equipos, y, por otro lado, se estructura asignando autoridad a otros mediante la delegación de responsabilidades.

4.2.3. Dimensión 3: Dirección

Tabla 24

Comunicación efectiva para alcanzar las metas establecidas

Valorización	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	%
Malo	1	1	5%
Regular	3	4	15%
Bueno	6	10	30%
Muy bueno	8	18	40%
Excelente	2	20	10%
Total	20		100%

Fuente: Anexo 1.

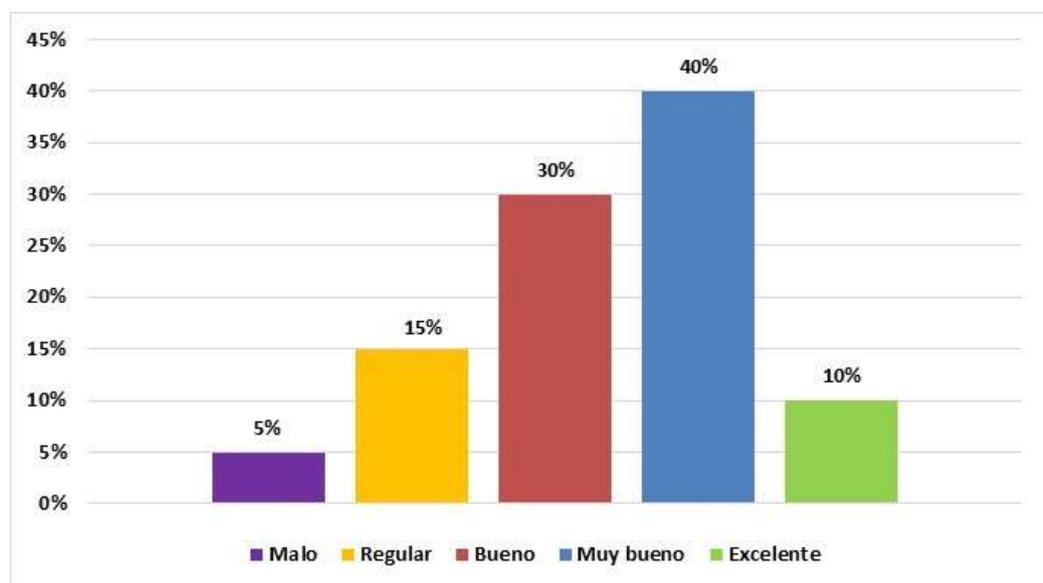


Figura 24. Comunicación efectiva para alcanzar las metas establecidas

En conformidad a la Tabla 24 y Figura 24, se tiene que el 30% respondió “Bueno”, el 40% “Muy bueno”, respecto a si los institutos mantienen una comunicación efectiva para alcanzar las metas establecidas.

En la aplicación de las políticas de Estado, la Gestión Administrativa es parte de los procesos denominados: “Habilidades de apoyo” de la institución, ya que en la práctica se encomienda de dirigir los recursos humanos, materia prima, tecnológicos y de servicios administrativos; sistematizando conjuntamente los programas, planes y proyectos obligatorios para el progreso de la mayoría los procesos institucionales enfocados a conseguir eficacia y eficiencia en la utilización de los recursos que conservan las instituciones del Estado.

Tabla 25

Clima laboral positivo dentro del instituto tecnológico

Valorización	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	%
Malo	1	1	5%
Regular	5	6	25%
Bueno	6	12	30%
Muy bueno	8	20	40%
Excelente	0	20	0%
Total	20		100%

Fuente: Formulario de cálculo de la gestión administrativa.

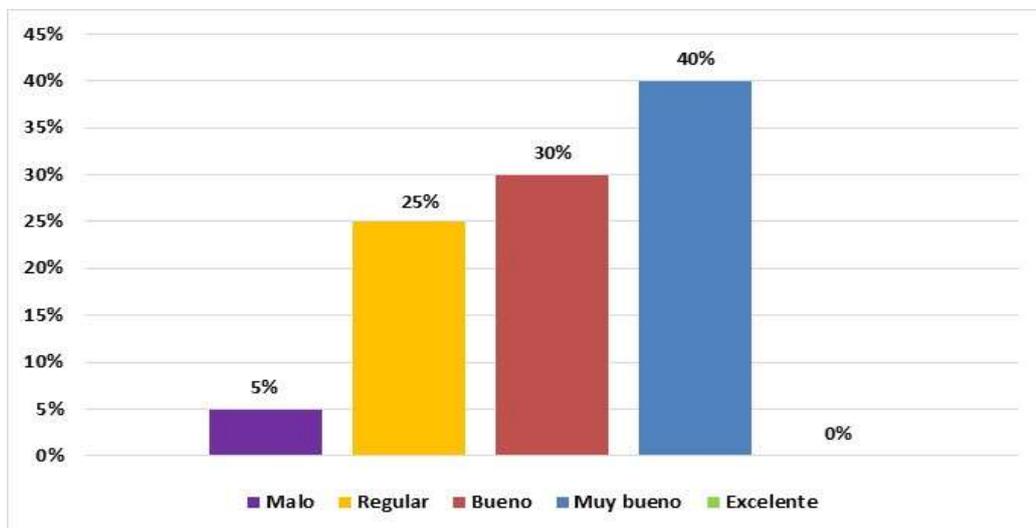


Figura 25. Clima laboral positivo dentro del instituto tecnológico

Conforme a la Tabla 25 y Figura 25, si existe un clima laboral positivo, aunque existe un 40% que responde que es muy bueno, no obstante, existe otro porcentaje que como el 25% que responde como regular y un 5% como malo, siendo un indicador clave con el fin de mejorar en este aspecto, considerando que la gestión del talento humano es la clave en toda organización.

En la aplicación de las políticas del Estado, la Gestión Administrativa es parte de los procesos designados: “Habilidades de apoyo” de la institución, debido a que en la práctica se encomienda de dirigir los recursos humanos, materia prima, tecnológicos y de servicios administrativos; regularizando conjuntamente los programas, planes y proyectos obligatorios para el progreso de la mayoría de los procesos institucionales enfocados a conseguir eficacia y eficiencia en la utilización de los recursos que conservan las instituciones del Estado.

Tabla 26

Condiciones laborales adecuadas al personal del Instituto Tecnológico

Valorización	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	%
Malo	1	1	5%
Regular	9	10	45%
Bueno	4	14	20%
Muy bueno	5	19	25%
Excelente	1	20	5%
Total	20		100%

Fuente: Prontuario de cálculo de la gestión administrativa.

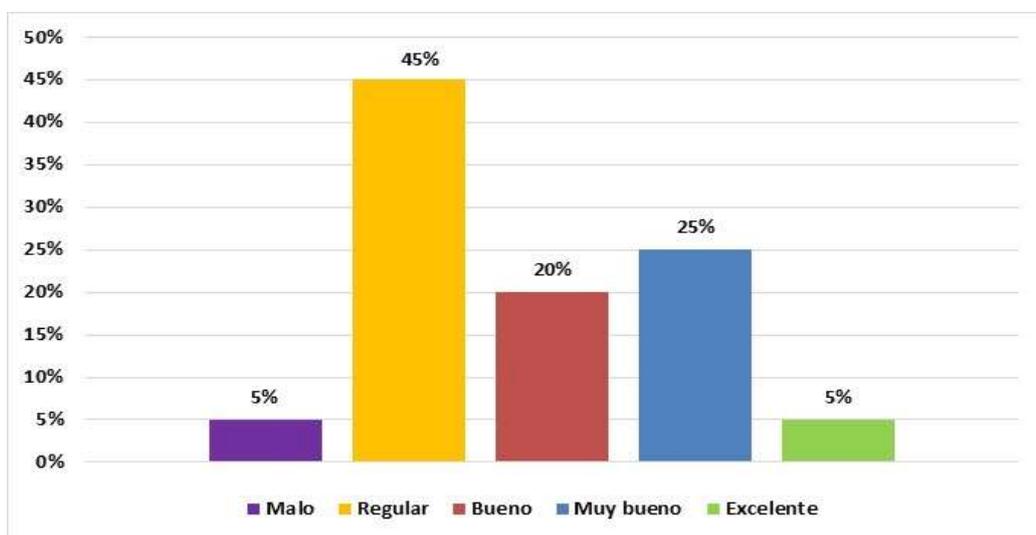


Figura 26. Condiciones laborales adecuadas al personal del Instituto Tecnológico

De acuerdo a la Figura y Tabla 26, alegando a la interrogación si se dan las condiciones laborales adecuadas al personal de los institutos, el 45% respondió “regular”, siendo un indicador negativo.

Tabla 27

El personal que trabaja en el instituto es el más apto

Valorización	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	%
Malo	1	1	5%
Regular	7	8	35%
Bueno	6	14	30%
Muy bueno	5	19	25%
Excelente	1	20	5%
Total	20		100%

Fuente: Prontuario de cálculo de la gestión administrativa.

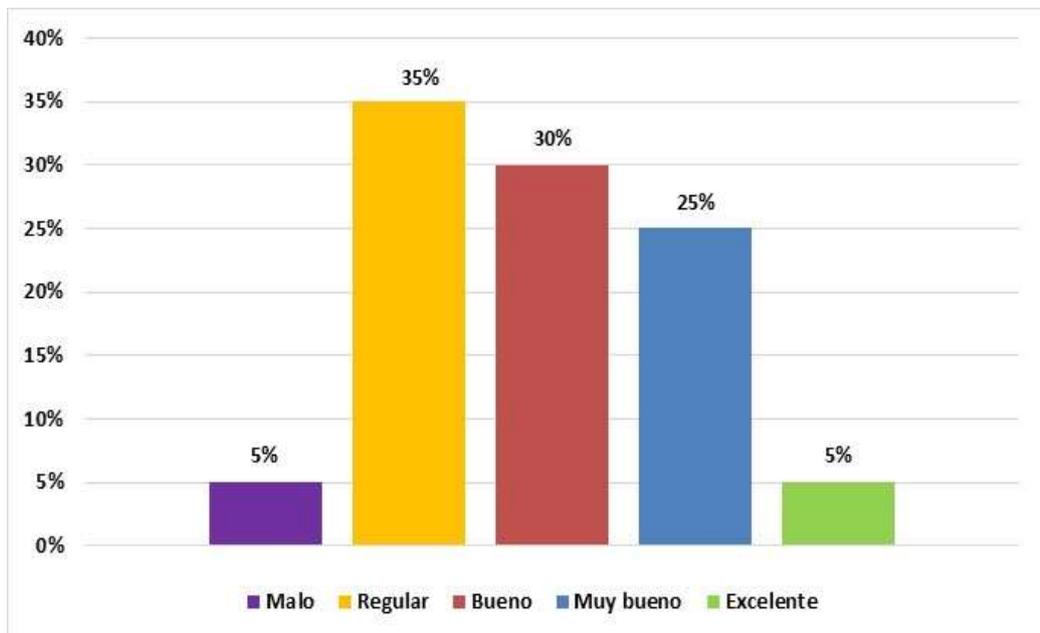


Figura 27. El personal que labora en el instituto es el más idóneo

Referido a la Figura y Tabla 27, en relación a si los trabajadores que laboran es el más idóneo, el 35% respondió “Regular”, el 30% “Bueno”, considerando el capital intelectual es el eje central de cualquier institución u organización, una de las falencias en los institutos es la captación y capacitación del personal, para tener a los más idóneos.

4.2.4. Dimensión 4: Control

Tabla 28

Labores mínimas de control interno en el instituto tecnológico

Valorización	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	%
Malo	1	1	5%
Regular	7	8	35%
Bueno	5	13	25%
Muy bueno	6	19	30%
Excelente	1	20	5%
Total	20		100%

Fuente: Prontuario de cálculo de la gestión administrativa.

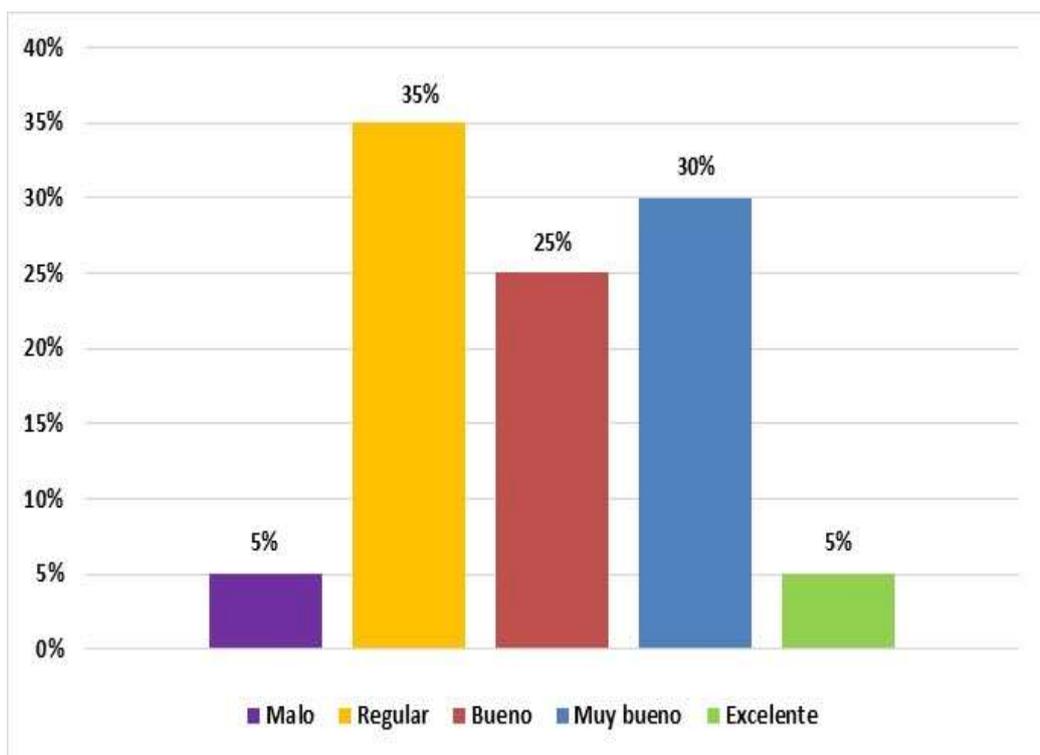


Figura 28. Labores mínimas de control interno en el instituto tecnológico

Respecto a la Figura y Tabla 28, alegando a la cuestión si se tiene las labores mínimas de control interno en los institutos, el 35% respondió “Regular”, el 25% “Bueno”, considerando que esta labor debe realizarse a cabalidad, por lo tanto, los institutos tecnológicos deben cumplir con este indicador.

Tabla 29

Monitoreo de los controles implementados en las diferentes áreas del Instituto Tecnológico

Valorización	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	%
Malo	1	1	5%
Regular	9	10	45%
Bueno	5	15	25%
Muy bueno	4	19	20%
Excelente	1	20	5%
Total	20		100%

Fuente: Plantilla de cálculo de la gestión administrativa.

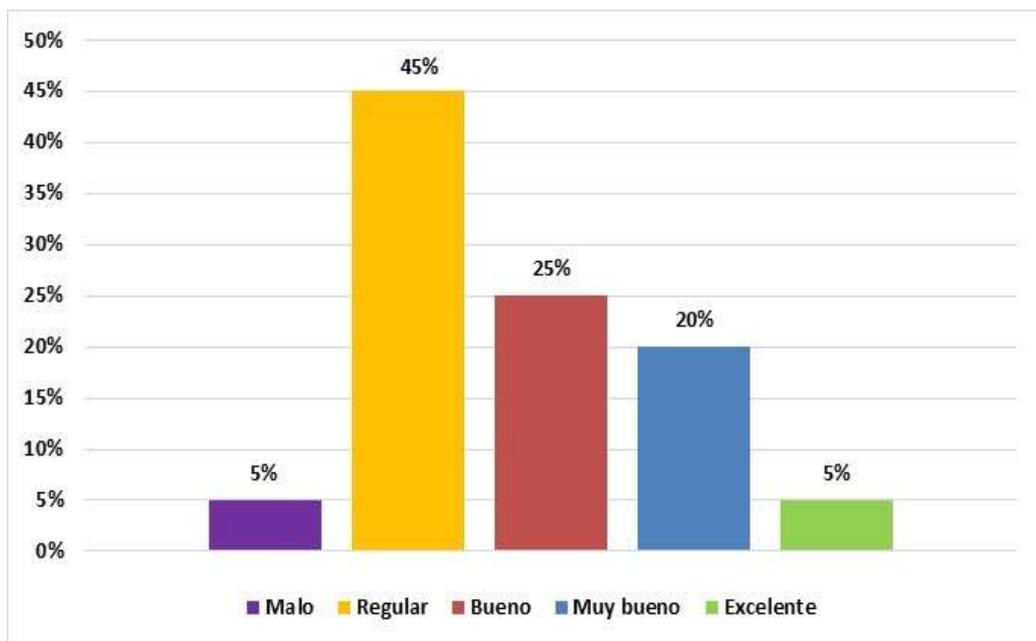


Figura 29. Monitoreo de los controles implementados en las diferentes áreas del Instituto Tecnológico

Referido a la Figura y tabla 29, alegando a la cuestión si se monitorea los controles en las diferentes áreas del instituto tecnológico, el 45% respondió “Regular”, el 25% respondió “Bueno”, lo que nos muestra que no existe un monitoreo adecuado de los controles implementados.

En la aplicación de las políticas del Estado, la Gestión Administrativa es parte de los procesos denominados: “Habilidades de apoyo” de la institución, ya que en la

práctica se encomienda de dirigir los recursos humanos, materia prima, tecnológicos y de servicios administrativos; regularizando conjuntamente los proyectos, planes y programas obligatorios para el progreso de la mayoría los procesos institucionales enfocados a conseguir eficacia y eficiencia en la utilización de los recursos que conservan las instituciones del Estado.

4.3. Propuesta de opciones que permitan mejorar la aplicación de la auditoría de desempeño para lograr una eficiente gestión administrativa de los Institutos de Educación Superior Tecnológica Pública de la Provincia de Puno

La auditoría de desempeño es encaminada a la indagación de perfeccionamientos en la gestión pública, tomando en cuenta la influencia positiva en la suerte del habitante y avivando la ejecución de una gestión para efectos y la rendición de cuentas.

Hoy en día, en la Contraloría General efectúan muy escasas auditorías de este prototipo, los Órgano de Control Institucional centralmente de la formulación de su PAC no toman en cuenta la ejecución de auditorías de desempeño, su tarea se resalta a la ejecución de auditorías de cumplimiento, servicios de control sincronizo y servicios afines. Impulso por el cual en este apartado he estimado una proposición de ejecución de una auditoría de desempeño en los IEST Pública de la provincia de Puno. considerando como reseña el Manual de Auditoría de Desempeño formulado por la Contraloría General, que ayude a conseguir sus fines.

4.3.1. Planeamiento

El planeamiento es el proceso a través del cual se identifica la materia a examinar, a partir de la priorización de temas de interés, mediante la aplicación de criterios establecidos por la Contraloría

4.3.2. Seleccionar el tema de interés

Un argumento de interés es un escenario o requerimiento que incide a una urbe determinada, esta evidencia una mediación del Estado por medio de la entrega de servicios o bienes del Estado con el fin de conseguir un efecto que cree un cambio positivo en contenido contexto o requerimiento.

Tabla 30

Criterios de selección para temas de interés

Criterio	Definición
Relevancia de la intervención pública.	Se identifican temas de importancia social que forman parte de políticas nacionales, son de debate público o resultan relevantes para diversos sectores de la sociedad, así como de los líderes de opinión con cobertura en medios de comunicación.
Importancia presupuestal de la intervención pública.	Se identifican las intervenciones públicas que han recibido mayores asignaciones presupuestal con respecto al presupuesto nacional o incrementos considerables en relación al año anterior, tomando como referencia su presupuesto asignado.
Logro de los objetivos de la intervención pública.	Se verifica el nivel de logro de los resultados esperados, a través de indicadores de desempeño (instrumentos de medición de las variables asociadas al cumplimiento de objetivos) en las dimensiones de eficacia, eficiencia, economía o calidad.

Fuente: Manual de auditoría de desempeño, RC N° 122-2016-CG p.12.

a) Seleccionar la materia a examinar

La materia a inspeccionar es un servicio o bien cedido en una mediación del Estado, para lograr un resultado deseado. Valer por un producto en la serie de valor de la mediación del Estado.

Tabla 31

Criterios de selección para temas de interés

Criterio	Definición
Sustente conveniente de las relaciones causales	Se verifica si existe un sustento adecuado de la relación causal entre los productos y el resultado esperado de la intervención pública, seleccionando aquellos que contribuyan más al logro de dicho resultado. El referido sustento es provisto por los gestores o puede provenir de evaluaciones de impacto o literatura especializada.
Categoría presupuestal de producto	Se identifican los productos de las intervenciones públicas, que corresponden a temas de interés priorizados, que han recibido mayores asignaciones presupuestales con respecto al presupuesto total de la inversión pública o incrementos considerables en relación al año anterior tomando como referencia su presupuesto asignado.
Logro de los objetivos del producto	Se verifica el nivel de logro de los productos, a través de indicadores de desempeño (instrumentos de medición de las variables asociadas al cumplimiento de objetivos) en las dimensiones de eficacia, eficiencia, economía o calidad

Fuente: Manual de auditoría de desempeño, RC N° 122-2016-CG p.13.

b) Asemejar el inconveniente inscrito a la materia a inspeccionar

Un problema relacionado a la materia a examinar es un desvío en el desempeño de la fabricación y pago del servicio o bien del estado, referido a las dimensiones de calidad, economía, eficacia o eficiencia.

Este inconveniente relacionado logra definir por medio de indicadores de desempeño juiciosos de los gestores, con cálculo periódico o por medio la construcción de un grupo de indicadores que acceden definir un desvío en el desempeño.

Después de identificar el inconveniente asociado, se despliega una imagen precedente, referente a información cualitativa y cuantitativa. Conjuntamente, se trazan hipótesis originarias acerca de los principios del inconveniente, sujetándolas con cualesquiera de las extensiones de desempeño.

Para desplegar estas hipótesis, se pregunta sobre la información oficial de los gestores, bases de datos de los gestores o terceros, literatura técnica nacional y mundial.

c) Elaborar la carpeta de servicio

La carpeta de servicio es el instrumento que es consecuencia del proceso de planeamiento y vale de raíz para la planificación.

Carpeta de servicio de los Institutos de Educación Superior Tecnológica Pública de la Provincia de Puno: tiene el siguiente contenido:

- a) Información acerca de la elección del argumento de ganancia y la mediación del Estado donde está relacionada. Evaluación del indicador de eficacia de los gastos de los IEST Pública de la provincia de Puno.
- b) Información acerca de la elección del elemento a inspeccionar y una imagen breve del servicio o bien del estado.
- c) Retrato del inconveniente relacionado a la materia a inspeccionar y sus probables razones. Capacidad del instituto de maniobrar con base a metas y objetivos, los orígenes impropias gestión e inexactitud de monitoreo conveniente del desarrollo del POI.

- d) Evaluación del tributo potencial de la auditoria al crear información acerca del desempeño de la gestión del servicio o bien del estado.

Se asemejará los factores que conmueven el logro de los objetivos, fundamentalmente el cumplimiento de los términos y que se ejecute de forma económica, eficaz, eficiente con calidad

4.3.3. Servicio de auditoría de desempeño

El servicio de auditoría de desempeño alcanza 3 etapas: Planificación, ejecución y elaboración del informe.

Las etapas de la auditoria de desempeño son:

- **Etapas de planificación**

Se coloca a instituir la estrategia general para llevar la auditoría de desempeño, se ejecutan las subsiguientes diligencias:

- a) Alcanzar el elemento a inspeccionar y su inconveniente asociado.
- b) Estudiar las relaciones causales del inconveniente asociado.
- c) Asemejar la dificultad de auditoria y sus orígenes a inspeccionar.
- d) Enunciar las interrogaciones y los fines de la auditoria.

- **Ejecución de la auditoría**

La ejecución empieza con la acreditación del encargo auditor. En esta fase se emplea el plan de auditoría, para conseguir seguridades que mantengan los efectos, las conclusiones y las recomendaciones. Con estos datos, se fabrica la matriz de resultados, según la cual se logran los resultados de la auditoría.

- **Organizar el mando de las certezas**

Se nivelan y reconocen el origen de los datos utilizados en la Auditoría de Desempeño, de modo ordenado y progresivo, Igualmente, se emparejan los requerimientos de información de la auditoria, estas guíen el recojo, el registro y el procesamiento de los datos, para contestar a las interrogaciones de auditoría.

- **Recoger los datos**

Se elaboran y se aplican los instrumentos para el recojo de los datos, los cuales satisfacen las necesidades de información de la auditoría. La naturaleza y el tipo de los materiales deriva de las herramientas determinadas en el plan de auditoría, por ejemplo: examen de documentos, entrevistas, talleres interactivos, indagaciones, etc.

- **Registrar y procesar los datos**

Se igualan, se establecen y se archivan los datos, sujetándoles con las interrogaciones de auditoría. Después, se fabrican documentos que manifiesten un primer examen de los datos y son materias principales con el fin de definir los resultados de auditoría.

- **Analizar la información**

Para cada interrogación, se despliegan los efectos de auditoría que alcanzan los siguientes compendios: contexto encontrada (retrato de un subproceso de fabricación y pago de servicio o bien, proceso de soporte notable) juicio (estándar para precisar el desempeño querido), brecha (cotejo entre el contexto encontrada y el discernimiento), orígenes (definiciones de la brecha) y efectos (resultados o efectos posibles de brecha).

- **Elaborar la matriz de resultados**

La matriz sujeta la síntesis de las consecuencias con sus compendios, las fuentes de datos, las técnicas de examen usados y las encomiendas de la comisión auditora.

- **Comunicar los resultados y evaluar los comentarios de los gestores**

La comisión de auditoría cita a círculo a los gestores para exponer los efectos de la auditoría, con la mira de obtener sus acotaciones y hermanar sitios de perfeccionamiento.

4.3.4. Elaboración del informe

En esta fase, se ejecutan las siguientes diligencias:

a) Elaborar el informe de auditoría

El informe de auditoría es el documento técnico que sujeta los efectos, los desenlaces y los encargos de la auditoría.

b) Aprobar y remitir el informe de auditoría

El informe de auditoría se ratifica por los niveles gerenciales convenientes. Luego de su conformidad. Se envía a los gestores.

c) Cierre del servicio de auditoría de desempeño

Cuando se haya escrito el informe a los gestores, este es inscrito en el sistema informático determinado por la Contraloría.

d) Cierre del servicio de auditoría de desempeño

Una vez escrito el informe a los gestores, éste es inscrito en el sistema informático instituido por la Contraloría.

4.4. Prueba de hipótesis

En este párrafo se evidenciará de forma estadística por medio la correlación de Pearson, la hipótesis central trazada en el estudio, manejando el SPSS versión 25 para Windows 10. Para esta consecuencia se tomaron en cuenta las dos hipótesis definidas.

Para el cual se consideraron los siguientes criterios:

Tabla 32

Escala de valor

Valor	Criterio
$R = 1,00 <$	Correlación grande, perfecta y positiva
$0,90 \leq r < 1,00$	Correlación muy alta
$0,70 \leq r < 0,90$	Correlación alta
$0,40 \leq r < 0,70$	Correlación moderada
$0,20 \leq r < 0,40$	Correlación muy baja
$r = 0,00$	Correlación nula
$r = -1,00$	Correlación grande, perfecta y negativa

a) **Contrastación de la hipótesis específica I**

- **Hipótesis de investigación**

La conveniente aplicación de la Auditoría de desempeño transgrede en la gestión eficiente del mando de los recursos del estado de los IEST Pública de la provincia de Puno.

- **Hipótesis nula**

La adecuada aplicación de la Auditoría de desempeño no transgrede en la gestión eficiente del mando de los recursos del estado de los IEST Pública de la provincia de Puno.

- **Nivel de significancia**

Se utiliza un nivel de significación de $\alpha = 5\% = 0,05$, que es semejante a un 95% de nivel de confianza.

Tabla 33

Correlación de Pearson

		Auditoría de desempeño	Gestión Administrativa
Auditoría de desempeño	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	1	0,720**
			0.000
	N	108	108
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	0,720**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	108	108

De acuerdo a la tabla 33 se evidencia que concurre una correlación de 0.720, que con base a los parámetros de cálculo se posee que concurre una **correlación alta** entre la implementación del Sistema de Control interno y la Gestión administrativa por este motivo se admite la Hipótesis de estudio y se refuta la hipótesis nula, se concluye que: “La adecuada aplicación de la Auditoría de desempeño incide en la gestión eficiente del manejo de los recursos públicos de los Institutos de Educación Superior Tecnológica Pública de la Provincia de Puno”.

b) Contrastación de la hipótesis específica II

- Hipótesis de investigación

Existen deficiencias en la gestión administrativa que inciden negativamente en la competitividad de los IEST Pública de la provincia de Puno.

- Hipótesis nula

No existen faltas en la gestión administrativa que incidan negativamente en la competitividad de los IEST Pública de la provincia de Puno.

- Nivel de significancia

Se utilizó un nivel de significación de $\alpha = 5\% = 0,05$, que es semejante a un 95% de nivel de confianza.

Tabla 34

Correlación de Pearson

		Gestión Administrativa	Competitividad
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	1	0,949**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	108	108
Competitividad	Correlación de Pearson	0,949**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	108	108

De acuerdo a la tabla 34 se expone que se tiene una correlación de 0.949, que con base a los parámetros de cálculo se tiene que existe una **correlación muy alta** entre la Gestión administrativa y competitividad por esta razón se admite la Hipótesis de estudio y se refuta la hipótesis nula, se concluye que: “Existen deficiencias en la gestión administrativa que inciden negativamente en la competitividad de los Institutos de Educación Superior Tecnológica Pública de la Provincia de Puno”.

4.5. Discusión

Referente a la hipótesis específica N° 1 se tiene un grado de correlación de 0,720 y para la Hipótesis específica N° 2 se posee un grado de correlación de 0,949, considerando una correlación conforme al cuadro de valores de alta y muy alta individualmente, por esa razón, se admite la hipótesis general: La aplicación de la Auditoria de desempeño influye significativamente en la Gestión administrativa de los IEST Pública de la provincia de Puno.

En la investigación de Arostegui (2019), indica que, el desarrollo de la auditoria de desempeño es de manera integral y se realiza mediante un examen, el cual identifica las causas que afectan el logro de los objetivos en la producción y entrega del bien o servicio público, presenta un enfoque orientado a problemas, lo cual implica que se examine y verifique la existencia de problemas específicos y se analicen sus causas, desde las distintas dimensiones de desempeño. En ese contexto, según la investigación hemos demostrado que la Auditoria de desempeño se basa en su análisis la organización de la mediación del Estado, esta se encuadra en una cadena de valor que percibe: productos, insumos, actividades, un resultado específico y final. Los insumos son los recursos financieros, humanos, materiales u otros, requeridos y bastantes para ejecutar una acción; lo que concuerda con tal aseveración.

También, García *et al.* (2017), indican que las auditorias de desempeño evaluadas se enmarcan dentro del enfoque de la Nueva Gestión Pública, en el sentido que están orientadas a la búsqueda de eficiencia, una mejora de los procesos, de calidad de los servicios que se brindan, como son los casos de: la entrega oportuna, de calidad y en cantidad suficiente de los materiales educativos; la efectividad del servicio de conservación de áreas naturales protegidas, la cobertura del servicio de mantenimiento de vías locales y la eficiencia en el uso de los recursos, y servicios de calidad para el logro de los objetivos propuestos en el programa Cuna Más. En este entender, según la investigación mostrada establecemos que, es significativo sobresalir que este tipo de auditoria está encaminada a igualar sitios de perfeccionamiento acerca de las que se expresan encargos para que las instituciones públicas realicen acciones que puedan contribuir a solucionar los primordiales inconvenientes que confinan el conveniente tributo de los servicios del estado.

Así mismo Pérez (2017), en su investigación establece que, en el Perú la auditoria de desempeño en organismos públicos es una investigación de la eficacia, eficiencia, economía y calidad en la fabricación y pago de los servicios y bienes públicos, con el propósito de lograr efectos que contribuyan al habitante, es provechosa y usa una orientación dirigida a dificultades, averiguando los orígenes que los crean para prevalecer. En tal sentido, la auditoria de desempeño en organismos del Estado tiene diversas definiciones, pero su propósito es la idéntica valorar si la entidad o sus diligencias, se están consumando de tal modo que efectúen sus fines. En la investigación realizada concordamos con las afirmaciones establecidas debido a que la Auditoria de Desempeño es un análisis de la economía, eficacia, calidad y eficiencia, en la creación y pago de los servicios o bienes de Estado, con el propósito de conseguir efectos en gracia del habitante; Así mismo mostramos los resultados siguientes respecto a la eficacia de la aplicación de la Auditoria de desempeño: 45% respondió “a veces”, el 40% “casi siempre”, por lo tanto, se concluye que es un punto que se tiene que mejorar en los institutos tecnológicos públicos en estudio.

En la investigación de Porras (2017), concluye: Se ha establecido que la auditoria de desempeño, puede colaborar para el apropiado control Interno en las instituciones públicas a través de la verificación permanente, sobre la implementación de controles internos aplicados en la eficacia, eficiencia y economía para que los ejecutivos puedan tomar decisiones en cuanto a las metas y objetivos de la institución permitiendo mejorar el rendimiento profesional del potencial humano y la gestión logística para hacerla competitiva con relación a otras organizaciones que se dedican a la prestación de servicios de salud. En efecto, el análisis del desempeño de los resultados y los procesos de las instituciones del estado se requiere para poder igualar plazas de mejora en la gestión pública que sitúen los ejercicios del Estado y fundamentalmente en los IEST públicos de la provincia de Puno.

Destacamos a Rosado (2017), en su investigación establece que los niveles de auditoria y desempeño en la UGEL N° 15 de la provincia de Huarochiri, 2016, se sitúa por debajo del rango Muy Bueno, puesto que el promedio de las calificaciones de las variables auditoria y desempeño es de 36,09 alcanzando así al rango de Bueno. Así como también, el nivel de auditoria en su dimensión planificación en la UGEL N° 15 de la provincia de Huarochiri, 2016, se coloca abajo del rango Muy Bueno, puesto que el promedio de las calificaciones en la dimensión planificación es de 12,93 alcanzando así al rango de Bueno.

En la investigación hemos mostrado que en los institutos Tecnológicos estudiados respecto a verificar si se cumple con el proceso integral de la auditoria de desempeño: De los 20 encuestados el 50% respondió “a veces” el 35% “casi siempre”, lo que demuestra niveles bajos de su cumplimiento.

Así mismo tenemos a Alcaraz *et al.* (2020), que indica, el proceso de planeamiento permite precisar las identidades y las materias a explorar, percibir su organización de negocio, control interno y el ambiente, instituir los objetivos, discernimientos y recursos para la realización de la auditoria, y fabricar el plan de auditoria inicial y el programa con ordenamientos esenciales o mínimos, que se notifican a la comisión auditora en reunión proyectada para tal consecuencia. Al respecto podemos indicar que, la proyección de la prestación de la Auditoria de Desempeño instituye la estrategia corriente para acarrear la Auditoria de Desempeño. En esta fase se elabora el plan de auditoria que sujeta la matriz de planificación y el programa de auditoria. Por lo que los resultados de la investigación respecto a la planificación de las metas y objetivos, con el bajo costo y eficiencia en el uso de recursos que benefician al mayor número de usuarios; El 55% respondió “Casi siempre” el 30% “A veces”, siendo la planificación una de las grandes deficiencias de los institutos tecnológicos en estudio.

Finalmente, destacamos a Mijares (2015), que indica que, el valor de la auditoria de desempeño, como herramienta de una buena gestión pública, radica en que ayuda a identificar las posibles desviaciones de las políticas y/o programas, y a corregirlas o, en su caso, a eliminar aquellas actuaciones gubernamentales que no tienen sentido. Según la investigación destacamos que entre los mecanismos centrales del nuevo rumbo de Control se halla la “Auditoria de Desempeño”, su finalidad es valorar la calidad y el desempeño de pago de los servicios y bienes que ofrecen los organismos del estado, con el propósito de conseguir efectos que influyan en los habitantes.

CONCLUSIONES

Primero: Del primer objetivo: Los resultados muestran respecto a la “eficacia y eficiencia” que en estas entidades educativas no se vienen aplicando la auditoria de desempeño de manera oportuna; y que solo a veces se cumple con el proceso integral de la auditoria de desempeño; carecen de indicadores de desempeño eficientes para el acatamiento de metas y objetivos establecidas; el personal no está apto convenientemente para el desempeño de sus funciones; Por lo que, se tiene un grado de incidencia de 0,720 y de 0,949, que valores altos que demuestran que la aplicación de la Auditoria de desempeño transgrede elocuentemente en la Gestión administrativa en estos Institutos Tecnológicos.

Segundo: Respecto a la “economía” Los Institutos Tecnológicos Públicos no cuentan con recursos financieros asaces para el acatamiento de los objetivos y metas institucionales; Así mismo, se muestran deficiencias en el mando eficaz de los recursos de los Institutos Tecnológicos; sin embargo, en su mayoría indicaron que se realizan la práctica del presupuesto de gastos con respecto a lo proyectado por la entidad; y, la deficiente aplicación de la auditoria de desempeño no lleva a conseguir transparencia, en el uso de los recursos, estas deficiencias perjudican a la entidad y a la comunidad estudiantil.

Tercero: Del segundo objetivo: Los resultados respecto a la gestión administrativa muestran que los Institutos Tecnológicos no cuentan con un Plan Estratégico Institucional actualizado y funcional; de manera parcial establecieron su visión y misión acorde a sus objetivos institucionales; carecen de propósitos a corto y/o largo plazo viables y reales; no se cuenta se considera con un organigrama estructural y/o funcional renovado y apto por la Dirección y/o demandas concernientes; carecen de Manuales y Reglamentos de Organización y Funciones actualizado; no mantienen una comunicación efectiva para alcanzar las metas establecidas por las entidades; no se dan las circunstancias labores convenientes a los trabajadores; y, no se realiza labores mínimas de control interno en estos institutos, lo que deberá ser corregido y mejorado en el mediano Plazo. Ya que esto influye claramente en la competitividad de los IES de la provincia de Puno.

RECOMENDACIONES

- Primero:** Es necesario que los IEST pública de la provincia de Puno, se hallen apropiadamente constituidos con materiales de gestión renovados, que aprovechen con el fin de lograr de sus objetivos, se deben considerar sistemas de información ventajosos y pertinentes para tomar decisiones convenientes, una construcción y cabida operativa de calidad, personal competente y recursos asaces que consientan ofrecer productos y servicios de calidad, en sumas bastantes, y una usanza eficaz de recursos. Lo que significa, su distribución debe aproximarse al rumbo de la Nueva Gestión Pública. De lo inverso, las auditorías de desempeño se confinarán a instituir encomiendas que consientan prevalecer los procesos calificadores de la organización, más que resultados y productos.
- Segundo:** Se recomienda optimizar las estrategias de capacitación a los maestros en la utilización y dirección apta de los Sistemas, Aplicaciones y Tecnologías de la Información y Comunicación con el fin de optimizar los procesos de Gestión Administrativa. Se recomienda renovar y optimizar el cronograma de diligencias y de acceso a los equipos de tecnología de información para mejorar el uso de estos con el propósito de optimizar las técnicas de gestión administrativa.
- Tercero:** Se recomienda tomar en cuenta las alternativas planteadas en el estudio, los que accederán optimizar la aplicación de la Auditoría de desempeño para lograr una eficiente gestión administrativa de los IEST Pública de la Provincia de Puno.

BIBLIOGRAFÍA

- Adams, B. (2009). *Administracion en teoria*. Recuperado de: <http://administracionteoria.blogspot.com/2009/07/definicion-de-administracion.html>
- Alcaraz, J. A., Córdova, H., Moreira, L., Pocurull, A., Ureña, R., Delgado, P. G., ... Fernández, G. (2020). Evaluación del cumplimiento a largo plazo de los indicadores de calidad en la esofagogastroduodenoscopia. *Gastroenterología y Hepatología*, 43(10), 589-597. <https://doi.org/10.1016/j.gastrohep.2020.01.017>
- Alvarado, J. (2004). *Gestión presupuestaria del estado*. Lima.
- Alvarez, P. (2010). *La auditoría de desempeño y evaluación de las actividades públicas en el Perú*. Lima: Editorial Universidad San Martín de Porres.
- Andía, W. (2015). *Manual de gestión pública : Pautas para la aplicación de los sistemas administrativos*. Lima: Ediciones Arte y Pluma. Recuperado de: <http://biblioteca.unfv.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=62344>
- Andoni, M., Arriaga, J. J. y Martinez, H. (2017). Prevención, diagnóstico y tratamiento GC IMSS. *Revista del Instituto Mexicano del Seguro Social.*, 20-90. Recuperado de: <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/guiasclinicas/238GER.pdf>
- Arena, J. (1992). *Administracion moderna*. México D.F.: Limusa S.A.
- Arostegui, V. (2019). *Auditoria de desempeño y su incidencia en la gestion institucional de las entidades publicas: Caso Municipiabilidad Distrital de Paucarpata año 2017*. (Tesis de doctorado). Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9230>
- BCRP. (2018). *Sistemas de consultas estadísticas, varios años*. Lima: Banco Central de Reserva del Perú. Recuperado de: <https://estadisticas.bcrp.gob.pe/estadisticas/series/>
- Blejmar, B. (2018). *Gestionar es hacer que las cosas sucedan*. Buenos Aires: Noveduc Libros. Recuperado de: <http://www.redage.org/publicaciones/gestionar-es-hacer-que-las-cosas-sucedan>



- Castin, F. (2004). *La gestion financiera en la empresa*. México D.F.: Mc Graw Hill Interamericana Editores S.A.
- Chavez, E. (2009). *La auditoria de gestion en la politica de del credito pignoratico a nivel de caja municipales de credito popular*. (Tesis de maestria). Universidad San Martin de Porras, Lima, Perú. Recuperado de: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USMP_db7111f07fb4557bcea374217b0de46c
- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la teoría general de la administración* (7.^a ed.). México D.F.: Mc Graw Hill Interamericana Editores, S.A.
- Contraloría general de la República. (2014). *Manual de auditoría de cumplimiento*. Recuperado de: https://doc.contraloria.gob.pe/normativa/control_posterior/Version_integrada_de_l_Manual_de_Auditoria_de_Cumplimiento-MAC.pdf
- Correa, M. (2009). *La aportación estratégica de los reportes recursos humanos de los hoteles de alta gama en la ciudad de Barcelona*. Barcelona, España.
- Fayol, H. (1987). *Administración industrial y general: Principios de la administración científica*. Buenos Aires: El Ateneo.
- Flores, N. (2015). *Expectativas y demandas de las mujeres víctimas de violencia: Un estudio sobre las unidades de atención en la lucha contra la violencia hacia la mujer, en el Distrito de Villa María del Triunfo*. Pontificie Universidad Catolica del Perú.
- Franklin, E. (2007). *Auditoría administrativa. Gestión estratégica del cambio* (2.^a ed.). México D.F.: Pearson Educación de México, S A. Recuperado de: https://www.researchgate.net/profile/Enrique-Franklin/publication/325551815_Libro_de_Auditoria_Administrativa_2_edicion_-_Enrique_Benjamin_Franklin/links/5b15600eaca272d43b7d47a9/Libro-de-Auditoria-Administrativa-2-edicion-Enrique-Benjamin-Franklin.pdf
- Gala, C. G. (2018). *La auditoria de gestion como indicador del desempeño administrativo del gobierno local De Marcará en el periodo fiscal 2011*. (Tesis de maestria).

Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo, Huaraz, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/2806>

García, E. (2014). *Análisis de constitucionalidad de la facultad de la Contraloría General de la República para sancionar por responsabilidad administrativa funcional y su relación con el principio del “Ne bis in idem”*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Recuperado de: <https://investigacion.pucp.edu.pe/grupos/derecho-constitucional/tesina/analisis-de-constitucionalidad-de-la-facultad-de-la-contraloria-general-de-la-republica-para-sancionar-por-responsabilidad-administrativa-funcional-y-su-relacion-con-el-principio-del-ne-bis-in-idem/>

García, G. M., García, M. Á. y Monzón, E. D. (2017). *Las auditorías de desempeño y su rol en el fortalecimiento de la gestión pública: evaluación de cuatro casos de estudio*. (Tesis de maestría). Universidad del Pacífico, Lima, Perú. Recuperado de: <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/1934>

Giraldo, M. (2017). *Diferencias en la gestión administrativa en tres instituciones del estado*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15259>

Hernández, R., Fernández, R. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGrawHill.

Hitt, M., Black, S. y Porter, M. (2006). *Administración*. México: Pearson Educación.

INTOSAI/ISSAI-300. (2013). *ISSAI 300 Principios fundamentales de la auditoría de desempeño*. INTOSAI (Organización Internacional de las Entidades Fiscalizadoras Superiores), 22. Recuperado de: [issai.org/wp-content/uploads/2019/08/ISSAI-3000-Esp-04-02-2020.pdf](https://www.issai.org/wp-content/uploads/2019/08/ISSAI-3000-Esp-04-02-2020.pdf)

INTOSAI. (2001). *Guía para las normas de control interno del sector público*. Viena. Recuperado de: https://www.issai.org/wp-content/uploads/2019/08/intosai_gov_9130s.pdf

Jara, G. (2019). *Niveles de gestión administrativa en las instituciones educativas N° 3091, N° 2095, y N° 3095 Los Olivos, 2019*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar

Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39075>

Jiménez, E. (2009). *Estrategia innovadora para la capacitación de administradores educacionales*. Barcelona: UNESCO.

León, J. (2016). *Implementación de un sistema de auditoría de gestión basada en indicadores estratégicos: El caso del área de Contraloría General de la República*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Recuperado de:
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/5219>

López, R. (2003). *Nuevo manual del supervisor, director y docente*. Caracas.

Mesa, M. (2016). Aplicación de la Auditoría de desempeño. En *Revista Actualidad Gubernamental*. Lima: Revista Actualidad Gubernamental.

Mijares, F. (2015). *La auditoría de desempeño como herramienta de la buena gestión pública*. México D.F.: Instituto de Administración Pública del Estado de México.

Ministerio de Economía y Finanzas del Perú. (2000). *Medición y evaluación del desempeño en la administración pública*. Lima: Ministerio de Economía y Finanzas del Perú.

Münch, L. (2010). *Administración. Gestión organizacional enfoques y proceso administrativo*. México D.F.: Pearson Educación de México, S A.

Pagola, S. C. (2018). *Auditoría de gestión y procesos administrativos en la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. Recuperado de:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15377?show=full>

Palazuelos, E., Montoya, J. y Herrero, Á. (2017). Determinantes de la continuidad en la contratación de la auditoría de forma voluntaria: evidencia para el caso de España. *Revista de Contabilidad*, 20(1), 63-72.
<https://doi.org/10.1016/j.rcsar.2016.06.001>

Perez, I. (2017). *Análisis comparativo de las auditorías de desempeño en las instituciones públicas 2016: propuesta de un modelo para mejorar la gestión de recursos*



- público* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4266>
- Perez, M. (2016). *Gestion administrativa y clima institucional segun el personal del area de gestion administrativa UGEL 07 Lima 2014*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15542>
- Porras, A. (2017). *La auditoría de desempeño y la toma de decisiones en el área de abastecimiento de la Dirección Regional de Salud del Callao, 2015*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6816>
- Quiroz, R. (2018). *Auditoria de desempeño y su incidencia en la evaluacion de los procesos de seleccion del area de logistica de la Universidad Nacional Jose Maria Arguedas, 2015*. (Tesis de maestría). Universidad Jose Carlos Mariategui, Moquegua, Perú. Recuperado de: <https://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/365+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>
- Ramirez, C. (2006). *Fundamentos de administración*. Bogotá: Ecoe Ediciones. Recuperado de: https://www.academia.edu/34524753/Fundamentos_de_Administración_Carlos_Ramírez_Cardona_3ra_Ed_
- Ramírez, E., Cajigas, M. y Granados, I. (2008). *Banco y empresa: Minimizando el riesgo crediticio*. Bogotá: Editorial Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de: <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/52021>
- Ramos, A. (2017). *Auditoria de desempeño y gestion de la Municipalidad Distrital de Palca - Huancavelica, Periodo 2015*. (Tesis de maestria). Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica, Perú. Recuperado de: <https://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1579>
- Reyes, A. (2000). *Administración de empresas: Teoría y práctica*. México D. F.: Limusa S.A.

- Reyes, A. (2010). *Administracion de empresas*. México D.F.: Limusa S.A. Recuperado de:
<https://books.google.com.pe/books?id=92MVGpDDqn0C&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional* (10ma ed.). México: Pearson Educación. Recuperado de:
http://bibliotecas.ucasal.edu.ar/opac_css/index.php?lvl=notice_display&id=1460
- Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración* (10.^a ed.). México D.F.: Pearson Educación. Recuperado de:
<https://www.untumbes.edu.pe//vcs/biblioteca/document/varioslibros/0450>.
Administración. Robbins, 10a. ed..pdf
- Rosado, C. (2017). *Niveles de auditoría y desempeño en la unidad de gestión educativa local N° 15 de la provincia de Huarochirí 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú. Recuperado de:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9089>
- Ruiz, J. (1995). *Fundamentos para el análisis de la gestión administrativa*. Caracas: Editorial Panapo.
- Salvador, C. (2018). *La gestion administrativa en instituciones educativas segun gestion Ventanilla - 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14462>
- Slosse, C. (2003). *Auditoria un nuevo enfoque empresarial* (2.^a ed.). Avellaneda: Ediciones Macchi. Recuperado de:
<https://es.scribd.com/document/293414367/Slosse-Un-nuevo-enfoque-empresarial-resumen-Completo>
- Summers, D. (2008). *Administración de la calidad*. México D.F.: Pearson Educación de México, S A. Recuperado de:
<http://peruhydraulics.com.pe/ebook/Administracion-de-la-calidad.pdf>
- Tamayo, M. (2013). *El proceso de la investigación científica* (4ta ed.). México: Limusa Noriega.



- Whittington, R. (2000). *Auditoria un enfoque integral* (12.^a ed.). Bogotá: Mc Graw Hill Interamericana Editores S.A. Recuperado de: <https://www.casadellibro.com/libro-auditoria-un-enfoque-integral-12-ed/9789584100399/706812>
- Yacolca, M. (2019). *La auditoria administrativa y su influencia en la gestion de cobranzas de las empresas de seguros en Lima Metropolitana, 2016 - 2017*. (Tesis de maestria). Universidad San Martin de Porras, Lima, Perú. Recuperado de: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/4726>
- Zanabria, E. (2003). *Enfoque integral de auditoría de gestión presupuestaria al sector público: Región Puno*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Recuperado de: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2853/zanabria_he.pdf
- Zelio, J. (2015). *Auditoría integral una respuesta efectiva de lucha contra el fraude y la corrupción en las unidades de gestión educativas locales – Puno*". (Tesis de Maestria). Universidad Nacional del Altiplano de Puno, Puno, Perú. Recuperado de: http://biblioteca.unap.edu.pe/opac_css/index.php?lvl=notice_display&id=91987



ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

**“LA AUDITORIA DE DESEMPEÑO COMO INSTRUMENTO PARA LA
EFICIENTE GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS INSTITUTOS
TECNOLÓGICOS DE LA PROVINCIA DE PUNO”**

INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente cada una de las interrogantes y marque con una (X) la que considere pertinente; Favor responda todo el cuestionario.

1. AUDITORIA DE DESEMPEÑO:

RESPUESTAS
1 = Nunca
2 = Casi nunca
3 = A veces
4 = Casi siempre
5 = Siempre

N°	PREGUNTAS	RESPUESTAS				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: EFICACIA						
1	¿En el Instituto Tecnológico se viene aplicando la auditoria de desempeño de manera oportuna?					
2	¿En el Instituto Tecnológico se cumple con el proceso integral de la auditoria de desempeño, tales como el Planeamiento, ejecución, elaboración del informe y seguimiento de recomendaciones)?					
3	¿En el Instituto Tecnológico se cuenta con indicadores de desempeño para el cumplimiento de objetivos y metas establecidas?					

4	¿El personal del Instituto tecnológico esta adecuadamente capacitado para cumplir con las labores eficazmente?					
Dimensión 2. EFICIENCIA						
5	¿En el Instituto Tecnológico se realiza una adecuada distribución y uso de los materiales educativos adquiridos?					
6	¿Se realiza el seguimiento, supervisión y control del proceso de ejecución presupuestaria respecto a las metas programadas por el Instituto tecnológico?					
7	¿En el Instituto Tecnológico se planifica el logro de los objetivos y metas, con el menor costo y eficiencia en el uso de recursos que beneficien al mayor número de usuarios?					
8	¿Se evalúan y aplican mecanismos de control que permiten disminuir los riesgos e impactos negativos en las actividades realizadas en el área administrativa del Instituto tecnológico?					
Dimensión 3. ECONOMÍA						
9	¿En el Instituto Tecnológico se cuenta con recursos financieros suficientes para el cumplimiento de las metas y objetivos?					
10	¿Considera Ud. que existe un manejo eficiente y correcto de los recursos del Instituto Tecnológico?					
11	¿Considera Ud. que se realiza la ejecución del presupuesto de gastos de acuerdo a lo programado por el Instituto Tecnológico?					
12	¿La ejecución de la auditoria de desempeño, conduce a lograr transparencia, en la utilización de los recursos por parte de los Institutos Tecnológicos?					
Dimensión 4: CALIDAD						
13	¿Se entregan oportunamente los materiales educativos a las oficinas correspondientes para el beneficio de los usuarios?					
14	¿Los servicios educativos prestados a los estudiantes son adecuados y que permiten alcanzar resultados positivos en beneficio del Instituto Tecnológico?					
15	¿El Director del Instituto tecnológico comunica oportunamente al personal sobre los resultados de la gestión y establece las acciones de mejora para lograr un servicio de calidad?					
16	¿En el Instituto tecnológico se cuenta con un equipo multidisciplinario y un proceso participativo que les permita tomar decisiones adecuadas y mejorar el desempeño del personal?					

2. GESTIÓN ADMINISTRATIVA:

RESPUESTAS
1 = Malo
2 = Regular
3 = Bueno
4 = Muy bueno
5 = Excelente

N°	PREGUNTAS	RESPUESTAS				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: PLANIFICACIÓN						
1	El Instituto Tecnológico cuenta con un Plan Estratégico Institucional actualizado y funcional.					
2	El Instituto Tecnológico ha establecido su Visión y Misión institucional acorde a los objetivos institucionales.					
3	En el Instituto Tecnológico se tiene establecido objetivos a corto y/o largo plazo reales y viables.					
Dimensión 2. ORGANIZACIÓN						
4	Se cuenta con un organigrama estructural y/o funcional actualizado y aprobado por la Dirección y/o instancias respectivas.					
5	El Instituto tecnológico cuenta con el Manual y Reglamento de Organización y Funciones actualizado.					
6	El Instituto tecnológico cuenta con el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) actualizado.					
7	El Instituto tecnológico cuenta con el Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA) actualizado.					
Dimensión 3. DIRECCIÓN						
8	El Instituto tecnológico mantiene una comunicación efectiva (hacia niveles superiores e inferiores) para alcanzar las metas establecidas.					
9	Existe un clima laboral positivo dentro del Instituto tecnológico.					
10	Se dan condiciones laborales adecuadas al personal del Instituto tecnológico.					
11	El personal que labora en el Instituto tecnológico es el más idóneo.					
Dimensión 4. CONTROL						
12	Se realizan labores mínimas de Control interno en el Instituto tecnológico.					
13	Se monitorea los controles implementados en las diferentes áreas del Instituto tecnológico.					

Nota: La información se hará uso con fines estrictamente académicas.

Anexo 2. Matriz de consistencia

TÍTULO: LA AUDITORIA DE DESEMPEÑO COMO INSTRUMENTO PARA LA EFICIENTE GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS INSTITUTOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA PÚBLICA DE LA PROVINCIA DE PUNO				
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE	INDICADORES	OBJETIVOS
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿En qué medida la aplicación de la Auditoria de desempeño incide en la Gestión administrativa de los Institutos de Educación Superior Tecnológica Pública de la Provincia de Puno?</p>	<p>La aplicación de la Auditoria de desempeño incide significativamente en la Gestión administrativa de los Institutos de Educación Superior Tecnológica Pública de la Provincia de Puno.</p>	<p>V. I.</p> <p>AUDITORIA DE DESEMPEÑO</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Economía - Eficiencia - Efectividad 	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la incidencia de la aplicación de la Auditoria de desempeño en la Gestión administrativa de los Institutos de Educación Superior Tecnológica Pública de la Provincia de Puno.</p>
		<p>V. D.</p> <p>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación - Organización - Dirección - Control 	
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>a. ¿De qué manera la Auditoria de desempeño incide en la gestión eficiente del manejo de los recursos públicos de los Institutos de Educación Superior Tecnológica Pública de la Provincia de Puno?</p>	<p>a. La adecuada aplicación de la Auditoria de desempeño incide en la gestión eficiente del manejo de los recursos públicos de los Institutos de Educación Superior Tecnológica Pública de la Provincia de Puno.</p>	<p>V. I.</p> <p>AUDITORIA DE DESEMPEÑO</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Economía - Eficiencia - Efectividad - Planificación - Organización - Dirección - Control 	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>a. Determinar la incidencia de la Auditoria de desempeño en la gestión eficiente del manejo de los recursos públicos de los Institutos de Educación Superior Tecnológica Pública de la Provincia de Puno.</p>
		<p>V. D.</p> <p>GESTIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación - Organización - Dirección - Control 	
<p>b. ¿De qué manera la gestión administrativa incide en la competitividad de los Institutos de Educación Superior Tecnológica Pública de la Provincia de Puno?</p>	<p>b. Existen deficiencias en la gestión administrativa que inciden negativamente en la competitividad de los Institutos de Educación Superior Tecnológica Pública de la Provincia de Puno.</p>	<p>V. I.</p> <p>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación - Organización - Dirección - Control 	<p>b. Determinar la incidencia de la gestión administrativa en la competitividad de los Institutos de Educación Superior Tecnológica Pública de la Provincia de Puno.</p>
		<p>V. D.</p> <p>COMPETITIVIDAD</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Control 	
				<p>c. Proponer alternativas que permitan mejorar la aplicación de la Auditoria de desempeño para lograr una eficiente gestión administrativa de los Institutos de Educación Superior Tecnológica Pública de la Provincia de Puno.</p>