



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y
FINANZAS

TESIS

LA AUDITORIA DE DESEMPEÑO Y SU INFLUENCIA EN
LA GESTION ADMINISTRATIVA DE LA UE 406 – RED DE
SALUD HUAMANGA, AYACUCHO 2022.

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
CONTADOR PÚBLICO

AUTOR:

Bach. CERDA HUAUYA, KATY EDITH

DNI 44742197

LIMA- PERÚ

2022

ASESOR DE TESIS

Dra. GIOVANA TERESA CHIRINOS GASTELÚ
DNI 07971242 <https://orcid.org/0000-0001-5143-1677>

JURADO EXAMINADOR

Dr. FERNANDO LUIS TAM WONG
DNI 07977890 <https://orcid.org/0000-0002-5678-0056>
Presidente

Mg. FRANCISCO EDUARDO DIAZ ZARATE
DNI 09725143 <https://orcid.org/0000-0002-1847-9545>
Secretario

Mg. MARTIN ARTURO REAÑO MUÑOZ
DNI 25631744 <https://orcid.org/0000-0002-7824-9493>
Vocal

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación dedico con todo mi corazón a Dios, a mi esposo, a mis hijos y a mis padres, quienes siempre me apoyaron incondicionalmente en el transcurso de mi desarrollo de mi formación profesional.

AGRADECIMIENTO

A través de esta investigación mis agradecimientos a la Universidad Privada Telesup, gracias por haberme permitido formarme en ella, gracias a todas las personas que fueron partícipes de este proceso, ya sea de manera directa o indirecta, gracias a todos ustedes por inculcarnos conocimiento, por su comprensión y apoyo durante el proceso de investigación.

RESUMEN

La presente investigación denominado la auditoría de desempeño y su influencia en la gestión administrativa de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho 2022, tuvo como objetivo general: determinar la relación entre la auditoría de desempeño y la gestión administrativa de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022, la metodología fue de tipo aplicada, nivel correlacional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, la población y muestra de 41 trabajadores la técnica de encuesta y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario que fue validado por dos expertos comprobando el nivel de confiabilidad mediante el alfa de Cronbach y el procesamiento de datos en el sistema SPSS v 26. Para la contrastación de hipótesis se utilizó la prueba paramétrica usando la prueba de correlación de Pearson para establecer el nivel de correlación entre la variable independiente y las dimensiones de la variable dependiente. Finalmente, se concluyó que existe relación entre la auditoría de desempeño y la gestión administrativa de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022. De igual manera, se determinó que existe relación entre la auditoría de desempeño y la planeación, organización, dirección y control de la gestión administrativa de la UE 406-Red de Salud Huamanga, Ayacucho,2022.

Palabras claves: auditoría de desempeño, gestión administrativa, entidad.

ABSTRACT

The present investigation called the performance audit and its influence on the administrative management of the UE 406 - Huamanga Health Network, Ayacucho 2022, had as a general objective: To determine the relationship between the performance audit and the administrative management of the UE 406 - Huamanga Health Network, Ayacucho, 2022, the methodology was applied type, correlational level, non-experimental design, quantitative approach, the population and sample of 41 workers, the survey technique and the data collection instrument was the questionnaire that was validated by two experts checking the level of reliability using Cronbach's alpha and data processing in the SPSS v 26 system. For hypothesis testing, the parametric test was used using Pearson's correlation test to establish the level of correlation between the independent variable and the dimensions of the dependent variable. Finally, it was concluded that there is a relationship between the performance audit and the administrative management of the UE 406 - Huamanga Health Network, Ayacucho, 2022. Likewise, it was determined that there is a relationship between the performance audit and the planning, organization, direction and control of the administrative management of the EU 406-Huamanga Health Network, Ayacucho, 2022.

Keywords: Performance audit, administrative management, entity.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA	i
ASESOR DE TESIS	ii
JURADO EXAMINADOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xiii
INTRODUCCIÓN	xv
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	17
1.1. Planteamiento del problema.....	17
1.2. Formulación del problema	21
1.2.1. Problema general	21
1.2.2. Problemas específicos.....	21
1.3. Justificación del estudio.....	21
1.3.1. Justificación teórica	21
1.3.2. Justificación metodológica	21
1.3.3. Justificación práctica.....	22
1.3.4. Justificación económica	22
1.3.5. Justificación social	22
1.4. 1.4 Objetivos de la investigación	22
1.4.1. Objetivo general.....	22
1.4.2. Objetivos específicos.....	22
II. MARCO TEÓRICO	24
2.1. Antecedentes de la investigación	24
2.1.1. Antecedentes nacionales.....	24
2.1.2. Antecedentes internacionales.....	28
2.2. Bases teóricas de las variables	32
2.2.1. Definición de la variable: la auditoría de desempeño:	32

2.2.2. Definición de la variable: la gestión administrativa:	36
2.3. Definiciones de términos básicos	40
III. MÉTODOS y MATERIALES.....	46
3.1. Hipótesis de la investigación	46
3.1.1. Hipótesis general	46
3.1.2. Hipótesis específicas	46
3.2. Variables de estudio.	46
3.2.1. Definición conceptual.....	46
3.2.2. Definición operacional	47
3.3. Tipo y nivel de la investigación	48
3.3.1. Tipo de investigación	48
3.3.2. Nivel de la investigación	48
3.4. Diseño de la investigación	48
3.5. Población y muestra de estudio.....	49
3.5.1. Población	49
3.5.2. Muestra.....	49
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	50
3.6.1. Técnicas de recolección de datos.....	50
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos	50
3.7. Métodos de análisis de datos	51
3.8. Aspectos éticos	51
IV. RESULTADOS	52
4.1. Confiabilidad de instrumento de recolección de datos	52
4.2. Análisis descriptivo	53
4.3. Análisis inferencial.....	74
V. DISCUSIÓN	80
VI. CONCLUSIONES	85
VII. RECOMENDACIONES.....	87
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	88
ANEXOS	101
Anexo 1. Matriz de consistencia	102
Anexo 2. Matriz de operacionalización de las variables.....	104
Anexo 3. Instrumento de recolección de datos	106

Anexo 4. Validación de Instrumentos.....	109
Anexo 5. Matriz de Datos.....	113
Anexo 6. Propuesta de valor.....	115
Anexo 7. Reporte antiplagio menor a 30%	116
Anexo 8: Autorización del depósito de tesis al repositorio	117

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Operacionalización: Auditoría de Desempeño y Gestión Administrativa.....	47
Tabla 2.	Confiabilidad de instrumento de Auditoría de desempeño	52
Tabla 3.	Confiabilidad de instrumento de Gestión Administrativa	52
Tabla 4.	¿La Entidad es eficaz en el cumplimiento de los objetivos institucionales?.....	53
Tabla 5.	¿La administración evalúa la eficacia en el cumplimiento de las metas establecidas en la entidad?	54
Tabla 6.	¿Los funcionarios evalúan la calidad del servicio que presta la entidad a la población?.....	55
Tabla 7.	¿El área usuaria verifica las cantidades de bienes y servicios adquiridos para el cumplimiento de las actividades planteadas por la entidad?.....	56
Tabla 8.	¿Los funcionarios y servidores evalúan que los servicios públicos sean brindados de manera oportuna a favor de la ciudadanía?.....	57
Tabla 9.	¿La administración general evalúa las contrataciones de bienes y servicios, si fueron adquiridos en un menor precio?.....	58
Tabla 10.	¿El Titular verifica que los recursos de la entidad se utilizaron eficientemente?	59
Tabla 11.	¿En la entidad se examina el funcionamiento y la efectividad de los principios éticos?	60
Tabla 12.	¿El Titular evalúa los valores éticos para evitar actos de corrupción?.....	61
Tabla 13.	¿El Titular evalúa la honestidad de las personas que laboran en la entidad?.....	62
Tabla 14.	¿La Red de Salud es una institución que brinda atención integral de salud a la población de Huamanga de acuerdo a su Misión institucional?.....	63
Tabla 15.	¿La Red de Salud contribuye a la reducción de la desnutrición crónica infantil, anemia y mortalidad materna en Huamanga de acuerdo a su Visión institucional?	64

Tabla 16. ¿Las estrategias institucionales de la Red de Salud, garantizan el acceso a ciudadanos a los servicios de salud de calidad?.....	65
Tabla 17. ¿El ROF y MOF de la Red de Salud se encuentran acorde a la necesidad institucional?	66
Tabla 18. ¿La designación de los cargos, se realizan de acuerdo al Manual de Organización y Funciones de la entidad?.....	67
Tabla 19. ¿El Titular motiva a los funcionarios y servidores con reconocimientos que alienten a superarse?	68
Tabla 20. ¿El Titular mantiene liderazgo en la organización?	69
Tabla 21. ¿El Titular toma decisiones adecuadas y oportunas en favor de la población en temas de salud?	70
Tabla 22. ¿El Administrador General evalúa el desempeño organizacional de la Red de Salud?	71
Tabla 23. ¿El Administrador General identifica las desviaciones del desempeño de las actividades y procesos que se lleven a cabo para asegurar los objetivos institucionales?	72
Tabla 24. ¿El Titular y el Administrador General adoptan medidas correctivas de las deficiencias del desempeño de las actividades y procesos de manera oportuna?	73
Tabla 25. Pruebas de normalidad de las variables la Auditoria de desempeño y la gestión administrativa de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022.	74
Tabla 26. La auditoría de desempeño y la gestión administrativa de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022.....	75
Tabla 27. La auditoría de desempeño y la planeación de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022.	76
Tabla 28. La auditoría de desempeño y la organización de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022.	77
Tabla 29. La auditoría de desempeño y la dirección de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022.	78
Tabla 30. La auditoría de desempeño y el control de la de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022.	79

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. La Entidad es eficaz en el cumplimiento de los objetivos institucionales.....	53
Figura 2. La administración evalúa la eficacia en el cumplimiento de las metas establecidas en la entidad.	54
Figura 3. Los funcionarios evalúan la calidad del servicio que presta la entidad a la población.....	55
Figura 4. El área usuaria verifica las cantidades de bienes y servicios adquiridos para el cumplimiento de las actividades planteadas por la entidad.....	56
Figura 5. Los funcionarios y servidores evalúan que los servicios públicos sean brindados de manera oportuna a favor de la ciudadanía.....	57
Figura 6. La administración general evalúa las contrataciones de bienes y servicios, si fueron adquiridos en un menor precio.....	58
Figura 7. El Titular verifica que los recursos de la entidad se utilizaron eficientemente	59
Figura 8. En la entidad se examina el funcionamiento y la efectividad de los principios éticos.....	60
Figura 9. El Titular evalúa los valores éticos para evitar actos de corrupción	61
Figura 10. El Titular evalúa la honestidad de las personas que laboran en la entidad.....	62
Figura 11. La Red de Salud es una institución que brinda atención integral de salud a la población de Huamanga de acuerdo a su Misión institucional.....	63
Figura 12. La Red de Salud contribuye a la reducción de la desnutrición crónica infantil, anemia y mortalidad materna en Huamanga de acuerdo a su Visión institucional	64
Figura 13. Las estrategias institucionales de la Red de Salud, garantizan el acceso a ciudadanos a los servicios de salud de calidad.....	65
Figura 14. El ROF y MOF de la Red de Salud se encuentran acorde a la necesidad institucional	66

Figura 15. La designación de los cargos, se realizan de acuerdo al Manual de Organización y Funciones de la entidad.....	67
Figura 16. El Titular motiva a los funcionarios y servidores con reconocimientos que alienten a superarse	68
Figura 17. El Titular mantiene liderazgo en la organización	69
Figura 18. El Titular toma decisiones adecuadas y oportunas en favor de la población en temas de salud.....	70
Figura 19. El Administrador General evalúa el desempeño organizacional de la Red de Salud.....	71
Figura 20. El Administrador General identifica las desviaciones del desempeño de las actividades y procesos que se lleven a cabo para asegurar los objetivos institucionales	72
Figura 21. El Titular y el Administrador General adoptan medidas correctivas de las deficiencias del desempeño de las actividades y procesos de manera oportuna	73

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la auditoría de desempeño y la gestión administrativa de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022.

En el desarrollo de la investigación se encontró problemas en la UE. 406 - Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022, donde la gerencia administrativa no valora la eficacia en el cumplimiento de las metas establecidas por la entidad, además no verifica la calidad de servicio que se brinda a los pacientes y a la vez, que estos sean brindados de manera oportuna, por consiguiente, tampoco se revisan las compras, si fueron adquiridos a un menor precio y calidad desconociendo el buen uso de los recursos del Estado. Además, no evalúa el desempeño organizacional con el propósito de identificar las falencias en las actividades y procesos para que adopte las medidas correctivas inmediatas.

La investigación está organizada en siete capítulos según el siguiente detalle:

Capítulo I. El problema de la investigación, donde se desarrolla el planteamiento del problema, igualmente la formulación del problema general y específico, planteándose como pregunta ¿qué relación tiene la auditoría de desempeño y la gestión administrativa de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022?, además se plasmaron la justificación de la investigación y el objetivo general y específico buscando determinar la relación entre la variable independiente y las dimensiones de la variable dependiente.

Capítulo II. El marco teórico, conteniendo los antecedentes internacionales y nacionales, teorías y conceptos de las variables de estudio.

Capítulo III. Métodos y materiales, cuenta con la hipótesis general y específicas, que se demostró de acuerdo con los resultados estadísticos que sí hay relación o no entre las variables del estudio, el tipo de la investigación fue aplicada, nivel correlacional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, la población y muestra de 41 trabajadores , la técnica de encuesta y el instrumento de recolección de datos el cuestionario con teniendo 21 preguntas de acuerdo con

la escala de Likert con 5 alternativas para marcar.

Capítulo IV. Se exponen los resultados obtenidos de la encuesta y la estadística descriptiva e inferencial para contrastar las hipótesis.

Capítulo V. Se argumenta la discusión y el análisis de los resultados obtenidos.

Capítulo VI. Las conclusiones fruto del análisis e interpretación de los resultados, determinándose entre la auditoría de desempeño y la gestión administrativa de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022 una relación directa de 22%.

Capítulo VII. Las recomendaciones producto de las conclusiones y los hallazgos encontrados en el estudio.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Para **Guerrero** (2021) manifiesta que en Estados Unidos, la necesidad de programas de empleos y reconocimiento a grupos diversos afecta la administración pública, además, de la discriminación, legitimidad y la efectividad que debe ser igualitaria y pluricultural. Guerrero cita a Molina (2017) quien afirma que las barreras ancestrales bloquean el acceso de justicia y democracia dentro de las organizaciones públicas que afectan su gestión administrativa.

De acuerdo con **Valenzuela** (2019) la auditoría de desempeño es de relevancia porque permite verificar el cumplimiento de objetivos y metas con indicadores estratégicos y de gestión, para conocer los resultados de la aplicación de los recursos públicos y el impacto social que se genera a través de diversos programas y proyectos; por lo que promueve la gobernanza económica, eficaz y eficiente y contribuye a la rendición de cuentas y a la transparencia. En Sonora están recién gestionando este tipo de auditoría, así como en otros países, la cual debe ser un instrumento que se implemente para practicar las auditorías de desempeño ya que son escasas o nulas entre conocidos en los procedimientos del ámbito estatal.

Según **Yetano y Isela** (2019) manifiestan que las auditorías de desempeño son una de las competencias de muchas instituciones de auditoría superior (IAS), tanto en países desarrollados como en los no desarrollados. Sin embargo, el nivel de implementación real de auditoría de desempeño en América Latina está sub explorado ya que se requiere de reformas adicionales. Las variaciones se pueden explicar por tres razones ya que son la implementación retórica, la falta de adecuación entre la auditoría de desempeño y los problemas que enfrentan los países latinoamericanos y los distintos niveles de desarrollo político y económico. La dificultad de acceso a la información, los temores a responder el cuestionario y la falta de accesibilidad a los reportes hacen que sea muy complicado tener un panorama completo. Las IAS latinoamericanas deberían reevaluar el tipo de auditorías de desempeño que va acorde con sus objetivos y adaptar, más que adoptar, herramientas desarrolladas en países con distintos problemas de

administración pública.

Para los autores **Jarquín et al.** (2018) refieren que la auditoría de desempeño es una de las áreas más importantes de la evolución de las entidades fiscalizadoras superiores de América Latina y el Caribe en las últimas dos décadas, ya que buscan profundizar su contribución a la gestión pública identificando oportunidades de mejora en la eficiencia, eficacia y economía. Hasta el 2018 los países que no realizan auditorías de desempeño según las normas ISSAI son Colombia, Chile, Haití, Nicaragua, Panamá, República Dominicana y Surinam, por el presupuesto limitado o inexistente, personal calificado limitado o inexistente, factores externos al alcance de la EFS y áreas no priorizadas. En el caso de Colombia y Chile cabe destacar que sus respectivas EFS indicaron que, si bien no realizan AD según la definición de las ISSAI, sí llevan a cabo auditorías cuyo propósito es la mejora de un programa de gobierno.

De acuerdo con **Calle y Quevedo** (2022) afirman que las normas ISSAI con la aplicación de la auditoría de desempeño busca la expansión en el control gubernamental mediante la identificación de las oportunidades que promuevan una mejora en la eficiencia, eficacia y economía en el adecuado uso de los recursos de los países, sin embargo, en Ecuador se evidencia en la actualidad que no se utilizan herramientas importantes, lo cual genera que el Estado no tenga un control de la eficiencia y eficacia de los diferentes procesos gubernamentales.

El contralor Shack Yalta afirma que el fortalecimiento institucional y la modernización son claves para el logro de las asociaciones logísticas con la gestión pública. Asimismo, manifestó que el nuevo enfoque preventivo es la auditoría de desempeño que debe emerger como un instrumento de control primario, en vista que promueve el mejoramiento continuo de la administración pública, y que a su vez, reflejará la calidad de los servicios y productos lo que hace falta y se convierte en un problema que aqueja a las entidades (INTOSAI, 2017).

La **Contraloría General de la República** (2021) advierte que se ha determinado un perjuicio económico, en lo que va del año 2021, de más de S/ 100

millones y se han establecido presuntas responsabilidades administrativas, civiles y penales a casi 500 funcionarios públicos a nivel nacional y en los tres niveles de gobierno. En materia de ejecución presupuestal, el avance por región es diferente, las cuales tiene que ver con la incapacidad de gasto del Estado ya que en Ancash se tiene 43.9%, Cajamarca 36.6%, Ayacucho 39.3%, Arequipa 24.8%, Huancavelica 21.2%, Ica 29.5%, La Libertad 53.2%, Lambayeque 48.3%, Loreto 25.2%, Lima 50.5%, Piura 46.1% y Tumbes 46.6%. Solo en el caso de Junín se logró ejecutar el 100%.

Los autores **Fonseca y Martillo** (2021) expresaron que la gestión administrativa se ha visto inmersa en cambios y evoluciones, que muchos han ido adaptando conceptos de temáticas hacia las necesidades que se generan en diferentes tiempos y espacios. Estos cambios y evoluciones surgen con el paso del tiempo y la llegada de nuevas generaciones que buscan actualizar conceptos llevándolos a la práctica, para ser utilizados como una herramienta innovadora, enfocados en el uso de la tecnología actual. Hoy en día las empresas ante los cambios constantes y las exigencias por la competitividad es necesario que la gestión administrativa direcciona a lograr un nivel elevado de exigencia tanto en el desarrollo de funciones como en la planificación, organización, coordinación, dirección y control de la organización, como para una mejor gerencia de los bienes de la empresa.

Según **Mori** (2021) expresó que el cambio de gestión administrativa afecta notablemente los sistemas administrativos (gestión de recursos humanos, abastecimiento, presupuesto público, tesorería, contabilidad, inversión pública y planeamiento estratégico) y en cuatro de ellos, no tendrían un impacto significativo.

Para **Condori** (2021) manifiesta que la ausencia de un sistema eficiente de planeamiento y problemas de articulación con el sistema de presupuesto público; el deficiente diseño de la estructura de organización y funciones. Inadecuados procesos de producción de bienes y servicios públicos. Infraestructura, equipamiento y gestión logística insuficiente. Inadecuada política y gestión de recursos humanos. Limitada evaluación de resultados e impactos, así como seguimiento y monitoreo de los insumos, procesos, productos y resultados de

proyectos y actividades. Carencia de sistemas y métodos de gestión de la información y el conocimiento, y una débil articulación intergubernamental e intersectorial son problemas de la gestión administrativa de la nación.

El autor **Moscoso** (2021) en su artículo del periódico digital de la Universidad Autónoma de Huanta refiere que el desempeño del sector público ha estado en el centro de los debates sobre la gestión pública, junto con la adopción de reformas de la economía y crisis financieras. Actualmente, en Perú no se elaboran políticas de rendimiento, ni la implementación de estas, pese a su utilidad. Un número creciente de estudios ha analizado el impacto y los hallazgos de informes de auditoría de desempeño sobre la eficiencia y eficacia del sector público, encontrando fuertes debilidades en estas organizaciones, en especial en el rendimiento del personal, convirtiéndolos en entes burocráticos y de baja ejecución presupuestal.

Por su parte, **Palomino** (2019) refiere que la auditoría de desempeño permite mejorar la gestión en la administración, sin embargo, las entidades no programan la ejecución de la auditoría de desempeño, tampoco ejecutan las recomendaciones que permitan mejorar la gestión ya que es una herramienta importante que previene los fraudes y la corrupción en la gestión administrativa.

La UE 406 – Red de Salud Huamanga, no cuenta con el órgano de control institucional, solo es supervisado por el OCI de la Dirección Regional de Salud de Ayacucho, sin embargo, la entidad cuenta con muchas deficiencias en la eficacia que cumplen los servidores en la entidad, funcionarios que no se preocupan por evaluar la calidad de servicio que brinda la entidad a los ciudadanos en el tema de salud y que estos sean atendidos en el momento oportuno, se observa que muchos de los trabajadores no practican los valores éticos para mejorar la gestión administrativa. De la misma manera la administración no evalúa el desempeño de las personas para que vea de cerca cuáles son los problemas en las actividades que realizan y así adoptar medidas correctivas. Es por ello, que la entidad se debe desarrollar una auditoría de desempeño para que mida la eficiencia, eficacia, economía y la ética en la institución.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

PG. ¿Qué relación tiene la auditoría de desempeño y la gestión administrativa de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022?.

1.2.2. Problemas específicos

PE 1. ¿Qué relación tiene la auditoría de desempeño y la planeación de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022?

PE 2. ¿Qué relación tiene la auditoría de desempeño y la organización de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022?

PE 3. ¿Qué relación tiene la auditoría de desempeño y la dirección de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022?

PE 4. ¿Qué relación tiene la auditoría de desempeño y el control de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022?

1.3. Justificación del estudio

1.3.1. Justificación teórica

En el presente estudio se propone investigar la relación entre la auditoría de desempeño y la gestión administrativa; y que se tiene la necesidad de investigar los conceptos teóricos en las que se basan las variables de estudio, por ello, podemos considerar que es necesario comprender las variables para poder determinar las relaciones entre ellas.

1.3.2. Justificación metodológica

Para el cumplimiento de los objetivos del presente estudio, se acudieron a emplear estrategias y técnicas de investigación que ayudaron a obtener resultados como los cuestionarios para posteriormente realizar el procesamiento de los datos estadísticos, con ellos pudimos identificar la relación entre las variables del estudio, dichas técnicas validaron la investigación.

1.3.3. Justificación práctica

La investigación se basó en la necesidad del entendimiento, así como de verificar la relación entre las variables, de ello, los resultados de la investigación nos permitieron elaborar recomendaciones que ayudarán a mejorar a la entidad, así también servirá de base para futuras investigaciones.

1.3.4. Justificación económica

La investigación se justifica económicamente porque permitirá a la Red de Salud Huamanga la intercomunicación para el mejoramiento de las áreas respecto al mejoramiento de la gestión administrativa lo cual minimizará costos, así contribuirá al buen desempeño. Además, el proyecto de investigación será cubierto en su totalidad por el investigador.

1.3.5. Justificación social

Los resultados y las conclusiones son aportes que ayudarán a solucionar problemas de la entidad y las demandas de la población, asimismo, ayudarán para mejorar la gestión administrativa en la Red de Salud Huamanga, y por ende, brindar mejor calidad de servicios de salud a los ciudadanos de la provincia de Huamanga. De la misma manera, el estudio coadyuvará a futuras investigaciones en la localidad.

1.4. 1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

OG. Determinar la relación entre la auditoría de desempeño y la gestión administrativa de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022.

1.4.2. Objetivos específicos

OE 1. Establecer la relación entre la auditoría de desempeño y la planeación de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022.

OE 2. Determinar la relación entre la auditoría de desempeño y la organización de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022.

- OE 3. Demostrar la relación entre la auditoría de desempeño y la dirección de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022.
- OE 4. Establecer la relación entre la auditoría de desempeño y el control de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

Según **Ramos** (2017) en el estudio denominado “Auditoría de desempeño y gestión de la Municipalidad Distrital de Palca, Huancavelica” para optar el título profesional de contador público de la Universidad Nacional de Huancavelica. El **objetivo** fue determinar la relación que existe entre la auditoría de desempeño y la gestión municipal de Palca. **Metodología** fue de tipo aplicada, nivel correlacional, la muestra fue de 18 trabajadores, la técnica fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario diseño no experimental transversal, descriptivo correlacional. Conclusión fue, la relación entre la auditoría de desempeño y la gestión municipal de Palca con una intensidad de ($r = 92.13\%$) señalando una relación positiva, asimismo, decreto que la auditoría de desempeño tiene relación con la planeación, cuya intensidad es de ($r = 78.72\%$) siendo la relación directa, igualmente, existe una relación entre la auditoría de desempeño y la organización, donde el valor es de ($r = 94.73\%$) estableciendo una relación positiva, asimismo, existe relación entre la auditoría de desempeño y la dirección con una intensidad de ($r = 89.22\%$) dicha relación es directa. **Conclusión**, estipulo que existe relación entre la auditoría de desempeño y el control, teniendo una intensidad de relación de ($r = 94.49\%$) existiendo relación directa. **Aporte** de acuerdo a lo establecido por el autor, se demuestra que la auditoría de desempeño incide en la gestión administrativa, lo que hace que la gestión tenga éxitos en el cumplimiento de sus objetivos y metas institucionales.

De la misma manera, **Alfaro** (2017) de acuerdo con su estudio denominado “La auditoría de desempeño y la toma de decisiones en el Área de Abastecimiento de la Dirección Regional de Salud del Callao, 2015” para optar el grado académico de magister en gestión pública de la Universidad César Vallejo. El **objetivo** fue determinar la relación que existe entre la auditoría de desempeño y la toma de decisiones en el área de abastecimiento de la dirección regional de salud del Callao. **La metodología** fue hipotético – deductivo de tipo básica, del diseño fue no experimental de nivel correlacional de corte transversal cuyo

enfoque fue cuantitativo, con una muestra de 180 trabajadores. Además, la técnica fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario. **Conclusión**, indican que en la variable auditoría de desempeño existen tres niveles que nos indican que el 96.11% afirma que es eficiente, el 3.89% favorable y el 0.0% es muy eficiente. Seguidamente la toma de decisiones con 74.44% afirman que es eficiente, el 25.56% opina que es favorable y por último el 0.0% opinan que es muy eficiente no existiendo ningún resultado. La auditoría de desempeño y la toma de decisiones se relacionan positivamente (p valor =,0.00< 0.05), además de ello se probó que la hipótesis planteada concluye con resultado de un coeficiente de correlación de ($r = 0.427$), lo cual significa que existe una eficiencia en los trabajadores en cuanto a la auditoría de desempeño para luego tomar decisiones de manera oportuna sobre la implementación de controles internos aplicados en la eficacia, efectividad y economía para que los ejecutivos puedan tomar decisiones en cuanto a las metas y objetivos de la institución permitiendo mejorar el rendimiento profesional. La auditoría de desempeño proporcionará los elementos necesarios que ayudarán a escoger las alternativas más visibles y por ende la correcta toma de decisiones. La auditoría de desempeño juega un papel importante como parte del examen que se realiza, toda vez que el aporte de la información técnica y profesionalismo será un factor decisivo que influirá en la toma de decisiones. La auditoría de desempeño fortalecerá el manejo organizacional, las cuales propiciarán mayor participación y producción del trabajador, así como también la regularidad de su comportamiento y desempeño profesional. **Aporte** de acuerdo con lo establecido por el investigador, se demuestra que la auditoría de desempeño es una herramienta que cumple un rol importante para la toma de decisiones y ayuda a que el personal aplique la eficacia, eficiencia y economía.

Asimismo, **Valle** (2019) en la investigación denominada “La auditoría de desempeño y su incidencia en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Bongará 2015-2018” para optar el título profesional de contador público de la Universidad Nacional de Trujillo. El **objetivo** general fue determinar si la auditoría de desempeño incide en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Bongará, 2015-2018. Este estudio tuvo una **metodología** de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de nivel

correlacional causal, para lo cual se tuvo una población 26 trabajadores, teniendo como muestra la misma cantidad de trabajadores de la municipalidad, para lo cual se tuvo que utilizar para la recolección de datos para ambas variables la técnica de la encuesta, mediante dos cuestionarios elaborados para la aplicación a la muestra establecida. En **conclusión**, se obtuvieron que tanto la eficacia, la eficiencia, la economía y la calidad, que son componentes de la auditoría de desempeño inciden de forma directa en la gestión administrativa. Finalmente, se **concluyó** afirmando que la auditoría de desempeño incide favorablemente en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Bongará, 2015-2018. **APORTE** De acuerdo a la apreciación, se evalúa que la auditoría de desempeño acota en la gestión administrativa una buena relación para el cumplimiento de la eficiencia, eficacia, economía y calidad en la gestión pública.

De acuerdo a **Castillo y Chura** (2020) en la investigación denominada “La auditoría de desempeño y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Kelluyo, 2020” para optar el título profesional de contador público de la Universidad César Vallejo. El **objetivo** general, fue analizar que la auditoría de desempeño se relaciona con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Kelluyo, 2020. La **metodología** fue de tipo aplicada, diseño no experimental de corte transversal y correlacional, asimismo, utilizó una muestra de 66 servidores, la técnica de observación, encuesta y análisis documental y como instrumento de recolección de información el cuestionario. **Conclusión** fue, que Rho de Spearman (r_s) presentó la correlación del 51% ($r_s=0,511$), explicándose un correlación positiva modosa, existiendo relación entre la auditoría de desempeño y la gestión administrativa, igualmente se descubrió la correlación del 50% ($r_s=0,507$), siendo una relación positiva moderada; constando una correlación entre la auditoría de desempeño y la planeación, también se reveló correlación del 50% ($r_s=0,507$), verificando una correlación positiva moderada; preexistiendo relación entre la auditoría de desempeño y la organización, además, expuso la correlación del 47% ($r_s=0,471$), afirma la relación positiva moderada; en tanto, preexiste relación entre la auditoría de desempeño y la dirección, por último, expresó correlación del 32% ($r_s=0,322$), existiendo una relación positiva baja; por lo que existe relación entre la auditoría de desempeño y el control. **APORTE:** se puede señalar que el estudio tuvo un resultado exitoso, demostrándose que la

Auditoria de Desempeño es un instrumento que ayuda en la eficiencia, eficacia y economía en la gestión administrativa de una entidad.

El autor **Morales** (2021) en su estudio planteado “Auditoria de desempeño y gestión en la Municipalidad Distrital de Pativilca, año 2020”, para optar el título profesional de contador público de la Universidad Nacional de Barranca. El **objetivo** del estudio fue determinar la relación existente entre la auditoría de desempeño y la gestión municipal. **La metodología** fue de tipo básica, el diseño fue no experimental de tipo correlacional, además el diseño fue transversal. El método fue el hipotético-deductivo, el muestreo fue no probabilístico de tipo intencionado, por lo cual la muestra estuvo conformada por 22 personas, Como instrumento se utilizó el cuestionario. La **conclusión**, a la hipótesis general, aplicando la prueba Rho de Spearman se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación Rho igual a 0.560 y un valor p de 0.007, lo cual nos permite concluir que existe relación entre la auditoría de desempeño y la gestión municipal. Respecto a la primera hipótesis específica, aplicando la prueba Rho de Spearman, se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación Rho igual a 0.234 y un valor p de 0.295 lo cual nos permite concluir que no existe relación entre la auditoría de desempeño y planeamiento. Igualmente, a la segunda hipótesis específica de investigación, aplicando la prueba Rho de Spearman se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación Rho igual a 0.239 y un valor p de 0.284 lo cual nos permite concluir que no existe relación entre la auditoría de desempeño y la organización en la gestión municipal. Asimismo, a la tercera hipótesis específica de investigación, aplicando la prueba Rho de Spearman se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación Rho igual a 0.534 y un valor p de 0.010 lo cual nos permite concluir que existe relación entre la auditoría de desempeño y la dirección en la gestión municipal. **Aporte** de acuerdo al tema indagado por el autor, se advierte que la auditoria de desempeño apoya a la gestión administrativa de manera general, sin embargo, se evidencia que la auditoria de desempeño no es tomada en cuenta en la planeación y organización de la gestión administrativa, el cual es un riesgo que la entidad no cumpla sus objetivos y metas establecidas, además que se tenga una organización pésima. Por otro lado, se aprecia que la dirección es un factor que tiene relación con la auditoria de desempeño en un grado medio.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Igualmente, **Carabajo y Quizhpe** (2018) en la investigación denominada “Auditoría de gestión a la administración del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Sidcay para el año 2016.” para optar el grado de contador público auditor. Tuvo como objetivo evaluar el grado de eficiencia, eficacia y economía de los procesos de la institución, en cuanto al manejo de los recursos disponibles y al logro de los objetivos establecidos, durante el período comprendido desde el 01 de enero al 31 de diciembre del 2016. El estudio fue de diseño no experimental, descriptivo con el uso bibliográfico y documental. **Conclusión** se realizó una auditoría de gestión concluimos que como herramienta fundamental para lograr eficiencia y eficacia en las operaciones de la entidad es necesario implementar un control interno que permita conocer las fortalezas y debilidades, encontrando algunas deficiencias en ciertos sectores como: no contar con planes estratégicos, con la elaboración del FODA, no se dispone del número de servidores necesarios para el desempeño de actividades en cada área, no se realizan las respectivas capacitaciones para la delegación de más encargos a los funcionarios. **Aporte** las fortalezas y debilidades que se generan en la ejecución de operaciones, es necesario emitir recomendaciones que ayuden a mejorar la eficiencia y eficacia en las gestiones que se realizan en la unidad de presupuesto y se deben aplicar las respectivas recomendaciones efectuadas en el informe final de control interno.

Para **Pionce** (2018) de acuerdo con en su tesis denominado “Auditoría de Gestión Administrativa aplicada a la Unidad Educativa Fiscal “Alejo Lascano” en la Ciudad de Jipijapa” para obtener el grado de magister en auditoria gubernamental y control, magister en gerencia educativa. Cuyo **objetivo** de realizar una auditoría de gestión en la Unidad Educativa Fiscal “Alejo Lascano” de la ciudad de Jipijapa. La **metodología** fue de campo con método bibliográfico, utilizando fuentes de información, procediendo metodológicamente, analizando los datos e información obtenida de la Comunidad. Los resultados de la visita efectuada a la Institución, así como la verificación mediante la evaluación de control interno, se establece que la Unidad Educativa Fiscal “Alejo Lascano” no cuenta con un plan estratégico y no efectúa auditoría de gestión. La norma de control interno 200-04: Estructura organizativa que establece que la máxima autoridad debe crear una estructura

organizativa que atienda el cumplimiento de su misión y apoye para el logro de los objetivos organizacionales, la realización de los procesos, las labores y la aplicación de los controles pertinentes. En **conclusión**, en la Unidad Educativa Fiscal “Alejo Lascano”, no se ha observado la técnica moderna de un plan estratégico que permite dar una orientación hacia donde se dirige la Institución por lo que toda la gestión administrativa y financiera se está realizando empíricamente. **Aporte** que la auditoría de gestión debe elaborarse mediante un control a los procedimientos administrativos que mejoren la organización y el ordenamiento de la gestión, asimismo implementar un manual de procedimientos ya que utilizan el reglamento de la LOEI. Este hecho puede ocasionar cruces de información y pérdidas de tiempo al momento de requerir algún tipo de información.

Según **Romero y Torres** (2019) en su investigación denominada “Gestión administrativa y la calidad de servicio del Servicio del Seguro Social Campesino Parroquia Cone, cantón San Jacinto de Yaguachi, Ecuador. 2018” para obtener el grado de magister en gestión pública de la Universidad César Vallejo. Tuvo como objetivo fue determinar la relación entre la gestión administrativa y la calidad de servicio del Servicio del Seguro Social Campesino Parroquia Cone, cantón San Jacinto de Yaguachi, Ecuador. El diseño del estudio fue no experimental de tipo descriptivo correlacional, se utilizó el cuestionario a 100 personas las que fueron sometidas a la prueba de confiabilidad en el SPSS. Obteniendo como resultado que, a tabla 2, muestra el cálculo de la relación entre el tamaño organizacional de X (calidad de gestión) y el cambio en Y (calidad de servicio). Con un valor de P o elemento (binario) encontrado en 0.00 en comparación con una suma de 1% = 0.01. La tabla 3 muestra el cálculo entre el tamaño de dirección variable X (gestión administrativa) y la variable Y (calidad de servicio). Con un valor P o elemento (binario) encontrado en 0.00 en comparación con una suma de 1% = 0.01 aceptando los pensamientos positivos sobre H_1 , existe una correlación positiva entre empatía y la gestión administrativa de una relación positiva con el valor comparativo de 684 de Spearman Rho. Existe una correlación positiva entre la organización y la calidad del servicio, con un grado moderado de correlación positiva con Spearman Rho, 952. Existe una correlación positiva entre el control (dirección) y la calidad del servicio, con un grado moderado de correlación

positiva de Spearman Rho de 728. Existe una relación positiva entre la confiabilidad y la gestión administración en un nivel moderado de coordinación positiva cuando se encuentra un valor en la comparación de Spearman Rho de 863. Existe una correlación positiva entre el manejo tangible y la gestión administrativa moderada de las correlaciones positivas de Spearman Rho en 632. Se concluye que, la relación entre gestión administrativa y calidad de servicio en Cone, cantón de Yaguachi, Ecuador, no solo es perfecta, sino también positiva: frente a la mala gestión, habrá buena calidad. La planificación de la gestión interna es la que tiene el mayor impacto en la calidad del servicio. **APORTE** de acuerdo con la apreciación del estudio es que la gestión en la entidad es buena, ya que hay calidad y empatía, factores que influyen en una gestión institucional.

El autor **Guanoluisa** (2019) en su investigación titulada “La gestión administrativa en el desempeño laboral del comercial Los Laureles de la ciudad de Ribamba” para obtener el título de ingeniera comercial de la Universidad Nacional de Chimborazo. Tuvo como objetivo principal determinar cuál es el efecto de la gestión administrativa en el desempeño laboral de la comercial Los Laureles. El estudio usó el método hipotético-deductivo de diseño no experimental, descriptivo y exploratorio, cuyo instrumento fue el cuestionario. El resultado obtenido afirma que un 12% de los encuestados está de acuerdo con el desarrollo administrativo. El 59% de los trabajadores y empleados están de acuerdo con los objetivos que persigue la organización. El 47% de los trabajadores y empleados del comercial están de acuerdo que sus funciones son fundamentales en el trabajo; asimismo, al ser el chi-cuadrado calculado es 19 mayor que el chi-cuadrado de la tabla de distribución 15,51 por ello, se rechaza la H0 y se acepta la H1 la gestión administrativa tiene un efecto significativo en el desempeño. Concluye que, dentro de la administración del comercial existen factores que inciden negativamente en la gestión administrativa al no contar con una estructuración organizacional, una participación de los objetivos a lograr, así como un incumplimiento en el proceso administrativo han afectado de forma directa el desarrollo administrativo de la organización en estos últimos años. El bajo desempeño laboral afecta en forma sustancial a cada una de las áreas, un buen rendimiento de los trabajadores y empleados deberá basarse en una esencial motivación, evaluación, incentivos y comunicación, hará que la

organización mejore sus niveles de crecimiento y desarrollo; al formular estrategias de gestión administrativa servirán como ejes fundamentales a seguir por la administración para que mejore el desempeño de la organización. **APORTE** en la investigación se aprecia, que existe una gestión administrativa inadecuada a falta de una organización y objetivos institucionales, también existe un desempeño laboral mínimo de parte de los trabajadores a razón que no son motivados y no tienen incentivos, porque la organización tiene que revertir estos factores negativos para que mejore la administración.

También **Rodríguez** (2019) en su estudio denominado “La gestión administrativa del servicio público en el distrito de Educación 13d07 Chone-Flavio Alfaro, Período 2015- 2017” para optar el grado académico de magister en gestión pública de la Universidad Nacional del Ecuador. Tuvo como objetivo evaluar la gestión administrativa mediante un diagnóstico interno y externo para mejorar los servicios que brinda el distrito de Educación 13D07 Chone -Flavio Alfaro. El método de investigación fue inductivo – descriptivo con técnicas de encuesta y la entrevista. La conclusión es que la gestión del servicio público en general es buena con un 65 %, esto se debe a las políticas implementados en el Gobierno Nacional anterior fueron acertadas. La calificación que le dan los usuarios a las instituciones públicas ha mejorado en un 54 %, mientras el 35 % de usuarios dice estar igual y el 10% manifiestan que ha empeorado. el desempeño del personal administrativo es bueno con el 57%, seguida del 20 % que dice ser muy buena y el 19 % dice ser regular. La actitud que tiene del personal administrativo a la hora de atender al usuario como muy respetuosa, con el 71%, manifiestan que se podría mejorar mucho con la ejecución de políticas adecuadas y el apoyo del Gobierno Nacional. El desempeño laboral del personal administrativo es bueno en su mayoría podría mejorar a través de una planificación adecuada con planes y programas. En la Unidad de Seguimiento Apoyo y Evaluación se pretende ejecutar las siguientes estrategias y actividades, estar en capacitación permanente del personal en los sistemas QUIPUX y MOGAP, coordinación en el área de atención al cliente, mesas de dialogo, entre los directores de la diferentes Unidades Distritales. En el área de atención ciudadana se pretende ejecutar estrategias como capacitación al personal administrativo con enfoque en atencional ciudadano, así, como disposición en sedes en diferentes puntos de la

ciudad, control de cupos disponibles, priorizar la asignación como ordena la normativa con sus respectivas actividades como difundir la información de nuevas sedes potencializadas con meses de anticipación. **APORTE** de lo expuesto por el investigador, se establece que según la averiguación se determinó que el personal administrativo de la entidad ha mejorado enormemente a diferencia de años pasados, esto hace que la atención al usuario sea más amable y el ciudadano se cuenta a gusto en realizar sus procedimientos administrativo en la entidad.

2.2. Bases teóricas de las variables

2.2.1. Definición de la variable: la auditoría de desempeño:

Según **Jarquín et al.** (2018) señalan que la Organización Internacional de las Entidades Fiscalizadoras Superiores (INTOSAI), “la Auditoría de Desempeño es una revisión independiente, objetiva y confiable sobre si las acciones, sistemas, operaciones, programas, actividades y organizaciones del Gobierno operan de acuerdo con los principios de economía, eficiencia y eficacia, y sobre si existen áreas de mejora”.

De acuerdo a el Órgano de Fiscalización Superior del Estado de Veracruz – ORFIS (2019) señala que la Normas Internacionales de las Entidades Fiscalizadoras Superiores - ISSAI 3100 Directrices para la auditoría de desempeño: define a la auditoría sobre el desempeño como una revisión independiente y objetiva de los proyectos, sistemas, programas u organizaciones gubernamentales, en cuanto a uno o más de los tres aspectos de economía, eficiencia y eficacia, con el fin de conducir a mejoras (p.3)

De acuerdo con **Córdoba et al.** (2019) señalan que la auditoría de desempeño se centra en la evaluación de la economía, la eficiencia o la eficacia; en la evaluación de las políticas públicas, lo fundamental es evaluar el impacto global a corto y largo plazo de una política (lo cual implica a menudo tener en cuenta otras políticas que tengan efectos en el mismo ámbito) y valorar la pertinencia de dicha política (p.118).

Según el Ministerio de Finanzas del Gobierno de Bhután (2019) señala que la auditoría de desempeño consiste en analizar y evaluar el desempeño del gobierno programas o servicios públicos. Es una actividad basada en la información que requiere análisis y habilidad creativa. Se relaciona principalmente con las intenciones detrás de los programas gubernamentales/ intervenciones y a los conceptos de economía, eficiencia y eficacia (p.10)

Según (INTOSAI, 2021) señala que la auditoría de desempeño realizada por las EFS es un examen independiente, objetivo y confiable de si las empresas, sistemas, operaciones, programas, actividades u organizaciones gubernamentales son operar de acuerdo con los principios de economía, eficiencia y eficacia y si hay posibilidad de mejora (p.12)

La Contraloría General de la República - CGR (2022) manifiesta que la auditoría de desempeño es un control posterior que radica en el análisis autónomo, objetivo y confiable con relación si las entidades operan de conformidad a las dimensiones de eficiencia, eficacia, efectividad, economía y ética (p. 2).

2.2.1.1. Definición de las dimensiones e indicadores:

2.2.1.1.1. Eficacia

De acuerdo con **Guibert** (2018) manifiesta que la eficacia hace referencia al grado en que la actividad logra los objetivos, metas y otros; el cual permite controlar la calidad de la gestión y como genera los impactos en los colectivos laborales (p.5).

Asimismo, **Milian** (2017) señala que la eficiencia es la relación entre el vector de producto y el vector de resultado en el subproceso de conversión de producto; esta relación se establece por calidad al presentar el valor máximo del efecto deseado y el valor mínimo del efecto no deseado (p.4).

La CGR (2022) refiere que la auditoría de desempeño debe identificar los criterios que puedan medir los logros de las “metas” de la organización; en caso de no existir dicho criterio, por lo cual se debe requerir que el auditor

sugiera a gerencia que adopte estos criterios (p.7).

Asimismo, la ORFIS (2019) manifiesta que el cumplimiento de las metas es verificado por los entes fiscalizables en su rendimiento en la ejecución de las acciones establecidas para lograrlas.

2.2.1.1.2. Eficiencia

De acuerdo con **Guibert** (2018) la eficiencia hace mención a los recursos ya utilizados y la producción de los bienes y servicios sin que afecte la calidad/capacidad de reducir al mínimo los recursos que se usan para el logro de los objetivos. (p.5)

De la misma forma, **Milian** (2017) manifiesta que la eficiencia es la relación entre el vector de entrada que contenga la cantidad, calidad, espacio y tiempo y el vector de salida. En el subproceso estructurado, que la entrada se transforma en un producto. (p.4)

Igualmente, **Arias et al.** (2019) mencionan que la eficiencia es la capacidad de realizar o cumplir de manera adecuada sus funciones en la organización donde se deben usar diversos factores con la combinación de los recursos disponibles para genera el menor costo posible y garantizar la sostenibilidad de la entidad.

La CGR (2022) refiere que la calidad se vincula con la economía, eficacia eficiencia, ya que, se debe realizar un examen de cómo afecta a la calidad y si se está logrando la eficiencia, economía y eficacia (p.13)

Asimismo, **Parra y Rodríguez** (2016) afirman que la calidad es la capacidad para satisfacer las necesidades de la organización, con buen desempeño y eficiencia en las organizaciones para obtener los resultados esperados.

Para la ORFIS (2019) la “oportunidad” hace mención a que el bien o servicio que brinda a entidad debe de encontrarse disponible para el momento en el que se requiere (p.55)

También, **Bernal et al.** (2020) manifiestan que la oportunidad hace mención a que la realización oportunamente del trabajo encomendado, o cual

generará que el desempeño organizacional mejore y obtendrá valor agregado.

2.2.1.1.3. Economía

Según la ORFIS (2019) refiere que la economía debe minimizar costos de los diferentes recursos, ya que la economía mide los costos de los programas públicos y las políticas que deben ser comparados con los resultados que se obtendrán.

Asimismo, **Santy y Rubina** (2019) manifiestan que la economía es establecida como el cumplimiento de los objetivos previstos minimizando los costos de los recursos empleados.

De acuerdo con **Guibert** (2018) la economía se encarga de medir las condiciones y los términos que adquieren los recursos humanos, financieros y materiales de acuerdo con la calidad y cantidad apropiada al menor costo posible y oportuno (p.5).

Por otro lado, ORFIS (2019) refiere que el “precio” implica la racionalidad de acuerdo a la cantidad y calidad de acuerdo a los costos en que se utilizan los recursos de la entidad. Además, el precio hace referencia a que los bienes o servicios deben ser competitivos.

Por su parte, **Gallego et al.** (2018) los recursos humanos hacen mención al dinero que se tendrá a disposición para la realización de la auditoría, lo cual es importante para el buen desempeño de la actividad (p.188).

2.2.1.1.4. Ética

Según la ética lo podemos encontrar en un importante número de trabajos centrados en establecer marcos de comprensión sobre qué es lo que conduce a un individuo a comportarse de una manera ética o no ética.

Para CGR (2022) los principios éticos examinan el funcionamiento efectivo con ética profesional ya que es relevante del desempeño (p.14).

De acuerdo con Martínez et al. (2018) sostienen que los valores éticos deben formar parte de nuestra entidad, los valores son el conjunto de las normas de convivencia (p.23).

Por otro lado, **Zúñiga** (2020) el comportamiento ético ayuda a que la persona sea íntegra, la cual ayuda a entender la realidad, ayudar al prójimo y definir la misión de la organización y los valores que la hacen única (p.5)

2.2.2. Definición de la variable: la gestión administrativa:

De acuerdo a los autores **Ramírez et al.** (2017) señala que la gestión administrativa, es la puesta en práctica de cada uno de los procesos de la administración; estos son: la planificación, la organización, la dirección, la coordinación y el control de actividades de la organización; en otras palabras, la toma de decisiones y acciones oportunas para el cumplimiento de los objetivos preestablecidos de la empresa y que se basan en los procesos.

Según **Bueno et al.** (2018) afirman que la administración es el proceso de plantear, organizar, dirigir y controlar el empleo de los recursos organizacionales para conseguir determinados objetivos con eficiencia y eficacia (p.12).

Según **Gonzales et al.** (2020) expresaron que la gestión administrativa es una herramienta primordial dentro de la administración, quien ha sido la columna y sostén del desarrollo institucional, económico, social y tecnológico. La gestión administrativa es un proceso que contempla cuatro funciones fundamentales: planificación, organización, dirección y control (p.33).

Según **Arguello et al.** (2020) dijeron que en el desarrollo de las gerencias, los gerentes de funciones deben planificar, organizar, dirigir y controlar los procesos que se determina en la institución (p.13).

De acuerdo a **Mendoza y Moreira** (2021) señalaron que la gestión administrativa es definida como el conjunto de actividades que dirige de forma ordenada y consecutivas a las funciones que se realizan en las organizaciones, mediante el trabajo planificado, organizado, controlado y dirigido por los altos funcionarios quienes tienen la responsabilidad de llevar al éxito a la empresa.

2.2.2.1. Definición de las dimensiones e indicadores

2.2.2.1.1. Planeación

Para **Arguello et al.** (2020) la planificación representa el primer elemento a ejecutar dentro de los procesos de administración. Persigue como propósito establecer los objetivos, diagnósticos organizativos, presupuestos y metas que son asumidas. La planificación, define las políticas y procedimientos que rigen el funcionamiento de la organización, además, establecen las normas que deben ser cumplidas por los trabajadores (p.15)

De acuerdo con **González et al.** (2020) manifiestan que la planificación es la primera función administrativa, consiste en definir las metas, trazar los objetivos, establecer los recursos y las actividades que se desarrollarán en un periodo de tiempo determinado (p.33)

Asimismo, **Spezzirri** (2017) afirma que la misión describe el rol que desempeña actualmente la organización para el logro de su visión, es la razón de ser de la empresa (p.2)

Por su parte, **Spezzirri** (2017) manifiesta que la visión denominada como el sueño de la organización, ya que es una declaración de aspiración de la empresa a mediano o largo plazo, es la imagen a futuro de cómo deseamos que sea la empresa más adelante. Su propósito es ser el motor y la guía de la organización para poder alcanzar el estado deseado (p.2)

Por otro lado, **Lombana et al.** (2017) manifiestan que la misión nutre y promueve la cultura organizativa adaptativa e innovadora, lo que permite la formación de un proceso de planificación estratégica eficaz, aumentando la efectividad organizacional, sostener el espíritu emprendedor, orientar y dirigir las actividades de recursos humanos y las responsabilidades (p.121).

Para **González et al.** (2020) remontan que las estrategias organizacionales son los planes para el logro de los objetivos y que son parte de la estructura organizacional que realizan los colaboradores dividiendo el trabajo con eficiencia y eficacia (p.117)

De acuerdo con **Arguello et al.** (2020) explican que el proceso de

planificación debe contemplar el diseño de estrategias organizacionales las cuales hacen que se realice un uso eficiente de los recursos disponibles. Las estrategias hacen mención al ordenamiento de tiempo y recursos para alcanzar los objetivos (p.16).

2.2.2.1.2. Organización

De acuerdo con **Arguello et al.** (2020) manifiestan que la organización está constituida por el conjunto de reglas, estructuras, cargos y comportamientos que han de respetar todos los involucrados que se encuentran dentro de la empresa. La función principal de la organización es disponer y coordinar todos los recursos disponibles ya sean humanos, materiales y financieros. Representa el patrón de relaciones simultáneas que a partir de la dirección de los gerentes persiguen metas comunes (p.23).

De acuerdo con **González et al.** (2020) afirman que la organización consiste en armar una estructura para distribuir los recursos materiales, financieros, humanos, tecnológicos y de información, para desarrollar su trabajo, y poder alcanzar los objetivos planificados (p.33)

Por otro lado, **Thompson** (2018) afirma que los organigramas son la representación gráfica de la estructura orgánica de una empresa u organización que refleja, en forma esquemática, la posición de las áreas que la integran, sus niveles jerárquicos, líneas de autoridad y de asesoría (p.1)

De acuerdo con **Brume** (2019) el organigrama estructural configura la estructura de la entidad de acuerdo a las funciones, las cuales se dividen por las áreas específicas o departamentos que existen (p.42)

Según, **Abril** (2018) la designación de personas, refiere a nombramiento del empleado después de todo el proceso de selección del personal, se le indica las funciones que debe realizar de acuerdo al área en que se posicionara (p90).

2.2.2.1.3. Dirección

Según **González et al.** (2020) dicen que la dirección incluye la ejecución de las estrategias trazadas, orientando los esfuerzos hacia los objetivos trazados, a través del liderazgo, la motivación y la comunicación (p.33).

De acuerdo con **Arguello et al.** (2020) explican que la dirección es el proceso administrativo que comprende la influencia del administrador en la realización de planes, obteniendo una respuesta positiva de sus empleados mediante la comunicación, la supervisión y la motivación. La actividad de dirección comprende como función fundamental la manera de cómo alcanzar los objetivos de la organización a partir de las actividades que desarrolla el personal que conforma las diferentes estructuras (p.33)

Asimismo, **Manjarrez et al.** (2020) manifiestan que la motivación es la clave de la autonomía del empleado para medir el desarrollo de sus funciones, porque es un proceso que activa y orienta el comportamiento humano.

Por otro lado, **Arguello et al.** (2020) afirman que la motivación dentro del proceso de administración es un elemento esencial para lograr el cumplimiento de las metas. La motivación es el conjunto de estímulos que condicionan el modo de actuación de una persona. La motivación está relacionada con la capacidad de las personas para proveer eficacia al esfuerzo colectivo orientado a conseguir los objetivos de la organización (p.38).

Asimismo, **Arguello et al.** (2020) afirman que el liderazgo es una cualidad que es importante alcanzar en una organización. Un líder es aquella persona que puede influenciar a los demás y tiene la autoridad gerencial para hacerlo; el liderazgo implica la capacidad de establecer una correcta visión en la organización, y desarrollar la planeación requerida para lograr alcanzarla (p.44).

Por otro lado, **González et al.** (2020) dicen que la toma de decisiones es uno de los factores claves en la gestión; en las decisiones no solo se tienen en cuenta las circunstancias internas y externas del entorno organizacional, sino también, la cultura organizacional, el liderazgo, el estilo de dirección, la

inteligencia de administrar, entre otros (p.34).

2.2.2.1.4. Control

Según **González et al.** (2020) demostraron que el control consiste en verificar que las tareas previstas estén alineadas con las estrategias planificadas, con el fin de corregir cualquier problema y evaluar los resultados, para un mejor proceso de toma de decisiones (p.33).

Asimismo, **Arguello et al.** (2020) manifiestan que control está presente en todas las fases de los procesos administrativos. Su vínculo con los procesos de planificación, organización y dirección permite el cumplimiento de los objetivos propuesto. El control fiscaliza la correcta implementación de la planificación, los recursos materiales y el adecuado clima laboral de la organización. Los mecanismos implementados están en función de garantizar que las actividades reales se ajusten a las actividades proyectadas.

Asimismo, **Abril** (2018) manifiesta que la tarea de evaluar el desempeño es un aspecto básico de la gestión de capital humano en las organizaciones constituye una función esencial que de una u otra manera suele efectuarse en toda organización moderna. Al evaluar el desempeño la organización obtiene información para la toma de decisiones (p.63).

Por otro lado, la CGR (2022) refiere que la Identificación de desviaciones permite describir la razón o el motivo de las situaciones deficientes que se detectan en el proceso de la auditoria de desempeño.

Finalmente, la CGR (2022) refiere que las acciones correctivas se realizan para eliminar las causas de una situación detectada en las desviaciones corrigiéndolas.

2.3. Definiciones de términos básicos

Contraloría General de la República: según la revista Actualidad Gubernamental (2019) dice que es el ente técnico rector del Sistema Nacional de Control, con autonomía administrativa, funcional, económica y financiera, que tiene por misión dirigir y supervisar con eficiencia y eficacia el control gubernamental.

Auditoría gubernamental: según Aguirre et al. (2020) manifiestan que la auditoría gubernamental se verifica como una herramienta importante para el control de la utilización de recursos públicos, reconocida a generalmente por su misión y resultados. La calidad, profesionalismo y objetividad deberán ser parte sustancial de los informes de auditoría gubernamental para posibilitar un mejoramiento continuo y además acceder a una seguridad razonable sobre las formas y manejos públicos (p.539).

Fase de planificación de auditoría: para Elizalde (2018) dice que la etapa de planeamiento de auditoría es ocupada como una secuencia de pasos a seguir que conducen a la ejecución de procedimientos sustantivos de auditoría, sin embargo, este proceso debe proseguir de forma continua durante el curso de la evaluación, mediante el plan de auditoría elaborado de manera eficiente y eficaz comprendiendo la estructura del control interno y su impacto directo con la planificación. (p.9).

Fase de ejecución de auditoría: Dextre (2017) manifiesta que, en la etapa de ejecución, se aplican pruebas sustantivas y de cumplimiento; se acumula la evidencia mediante los procedimientos de auditoría correspondientes; y se identifican los hallazgos, si hubiera. Los hallazgos son las diferencias de auditoría, errores y desviaciones al marco normativo o criterios que se aplican de acuerdo con la naturaleza de la auditoría gubernamental; también, comprenden las limitaciones que pudieran presentarse (p.37).

De acuerdo con Santy y Rubina (2019) estipulan que es la etapa de ejecución se utilizan los procedimientos y técnicas de auditoría que permitirán que el auditor reúna evidencia suficiente de auditoría para llegar a una conclusión que respalde su opinión en el informe, informe de auditoría y el desarrollo de deficiencias significativas. En esta etapa se evaluará las evidencias halladas además la ejecución de las pruebas de controles y procedimientos sustantivos (p.122).

Fase del Informe de auditoría: para Dextre (2017) señala que esta última parte de la auditoría es fundamental, pues, si se concluye con observaciones, estas formarán parte esencial del informe administrativo; la etapa de conclusiones e informe comprende la evaluación de las aclaraciones o comentarios presentados

por los administrados (p.38).

Recomendaciones del informe de auditoría: al mismo tiempo, Mogrovejo (2021) manifiesta que las recomendaciones son tareas para la corrección y provisión que se exhiben en los informes de un proceso de auditoría. Son el resultado de las decadencias o informalidades derivadas de un proceso de inspección y son direccionadas a los encargados competentes que tienen el compromiso de llevarlas a cabo (p.46).

Comisión auditora: también la CGR (2022) declaró que es un equipo multidisciplinario de auditores gubernamentales responsables de la auditoría de desempeño.

Supervisor de la comisión: asimismo, la CGR (2022) dice que es el profesional que se encarga de verificar cada etapa de la auditoría para asegurar la calidad de la auditoría.

Jefe de la comisión: en cuanto la CRG (2022) refiere que es la persona que dirige la comisión auditora y asigna funciones y responsabilidades a los integrantes de la comisión de auditoría.

Integrante de la comisión: Es preciso mencionar que la CGR (2022) dice que son las personas que apoyan al desarrollo lo establecido en el Plan de Auditoría e informan los resultados de la auditoría al jefe de comisión.

Plan de auditoría: de acuerdo a la CGR (2022) señala que en el Plan se señala los objetivos, el alcance, las preguntas de auditoría y la metodología, se describe el personal y el presupuesto.

Proceso: la CGR (2022) dice que son procedimientos llevados a cabo con el fin de transformar los insumos en productos.

Producto: según la CGR (2022) manifestó que es lo que se obtiene, expresado en bienes o servicios.

Evidencia de auditoría: por consiguiente, la CGR (2022) deliberado que debe ser suficiente (cantidad) y apropiada (calidad) el cual ayudara a respaldar los resultados y conclusiones de la auditoría.

Condición (elemento de resultado de auditoría): en cuanto la CGR (2022) expone que viene ser la que da respuesta a la pregunta que resulta de la comparación entre la situación identificada (lo que es) y el criterio (desempeño esperado).

Criterio (elemento de resultado de auditoría): de acuerdo a lo mencionado por la CGR (2022) Viene ser los puntos de referencia utilizados para evaluar la materia de control para determinar si una intervención a una entidad excede las expectativas.

Causa (elemento de resultado de auditoría): según la CGR (2022) define que son las razones del por qué existe una desviación de los criterios.

Efecto (elemento de resultado de auditoría): la CGR (2022) dice que es la consecuencia que ya ha ocurrido o algo que puede tener un impacto futuro.

Resumen ejecutivo de auditoría: en este caso la CGR (2022) señala que es una síntesis clara y objetiva del Informe de Auditoría, en concreto de la materia de control, la metodología, las conclusiones, recomendaciones.

Gestión pública: de acuerdo con Sanchez y Liendo (2020) la gestión pública concibe como el manejo directivo de las políticas, el manejo correcto de la administración de los diferentes recursos con la finalidad de satisfacer las necesidades de los ciudadanos para el óptimo desarrollo del país (p.110).

Por su parte, Soledispa et al. (2020) sostienen que la gestión pública es el proceso de articular estratégicamente las acciones de una organización estatal a su misión y objetivos, de acuerdo con las prioridades fijadas en el Plan Nacional de Desarrollo, con el propósito de garantizar la mayor coincidencia entre las decisiones derivadas de la planeación y las acciones que se reflejan en el presupuesto (p.374).

Ciudadanía: de acuerdo con Mendoza (2019) el ciudadano pertenece a una comunidad organizada, en otras palabras, son el conjunto de ciudadanos que se encuentran en un pueblo o nación, la cual significa un estatus para las personas teniendo beneficiarios respecto a los derechos y obligaciones que implica ser un ciudadano (p.211).

Unidad ejecutora: de acuerdo con el MEF (2021) la unidad ejecutora es la encargada de conducir la ejecución de operaciones orientadas a la gestión de los fondos que administran, conforme a las normas y procedimientos del Sistema Nacional de Tesorería y en tal sentido son responsables directas respecto de los ingresos y egresos que administran.

Recursos humanos: de acuerdo con Armijos (2019) los recursos humanos gestionan lo relacionado con los trabajadores de una entidad, la cual comienza desde el proceso de reclutamiento, selección y contratación del personal; asimismo, los recursos humanos realizan capacitaciones y desarrollo de programas y cursos que ayude al mejoramiento de la función del personal (p.168).

Funcionarios públicos: para Armijos (2019) el funcionario público es una persona que presta servicios de manera permanente dentro de la administración pública, el cual se vincula mediante la relación estatutaria (p.169).

Servidores públicos: para Sánchez y Liendo (2020) la denominación de funcionario público fue sustituido por el nombre de servidor público el cual se encarga de desempeñar el cargo de subordinado del estado el cual se encuentra obligado a mantener su conducta, lealtad, honradez, etc (p.105).

Sistemas Administrativos del Estado: de acuerdo a Andía (2017) señala que en el Perú tiene sistemas que tienen el propósito de que las entidades logren niveles adecuados de eficiencia y eficacia. Los sistemas son: planificación, tesorería, contabilidad, personal, abastecimiento, inversión pública, endeudamiento, racionalización, personal.

Entidad pública: según la revista Actualidad Gubernamental (2020) menciona que es la organización que cuenta con personería jurídica de derecho público, cuyos movimientos se desarrollan en virtud de potestades administrativas y, por tanto, se encuentra sujeta a las normas comunes de derecho público.

ROF - Reglamento de Organización y Funciones: asimismo, la revista Actualidad Gubernamental (2019) describió que es el documento técnico normativo de gestión institucional que formaliza la estructura orgánica de la entidad orientada al esfuerzo institucional y al logro de su misión, visión y objetivos, contiene las funciones generales y las funciones específicas de los

órganos y unidades orgánicas y establece sus relaciones y responsabilidades.

MOF – Manual de Organización y Funciones: por consiguiente, la revista Actualidad Gubernamental (2019) estableció que es un documento normativo que describe las funciones específicas a nivel de cargo o puestos de trabajo, desarrollándolas a partir de la estructura orgánica y funciones generales establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), así como en base a los requerimientos de cargos considerados en el Cuadro para Asignación de Personal.

Gastos públicos: la revista Actualidad Gubernamental (2019) dice que es el conjunto de erogaciones que, por concepto de gastos corrientes, gastos de capital y servicio de deuda, realizan las entidades con cargo a los créditos presupuestarios respectivos, para ser orientados a la atención de la prestación de los servicios públicos y acciones desarrolladas de conformidad con las funciones y objetivos institucionales.

III. MÉTODOS y MATERIALES

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general

Existe significativamente una relación entre la auditoría de desempeño y la gestión administrativa de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022.

3.1.2. Hipótesis específicas

HE 1. Existe relación entre la auditoría de desempeño y la planeación de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022.

HE 2. Existe relación entre la auditoría de desempeño y la organización de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022.

HE 3. Existe relación entre la auditoría de desempeño y la dirección de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022.

HE 4. Existe relación entre la auditoría de desempeño y el control de la de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022.

3.2. Variables de estudio.

3.2.1. Definición conceptual

Definición: auditoría de desempeño

Según el contralor de la India Chandra (2018) dice que es un examen independiente, objetivo y confiable de si las empresas, sistemas, operaciones, programas, actividades u organizaciones del sector público están operando de acuerdo con los principios de economía, eficiencia y eficacia.

Definición operacional: Auditoría de desempeño

La auditoría de desempeño permite evaluar la eficacia, eficiencia y economía, la cual añade valor a las áreas verificando el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Definición: gestión administrativa

Según Gaurav (2022) dice es un término preocupado por la planificación y el tratamiento de todo el diseño de una asociación. Incluye observar los ejercicios cotidianos de asociación para garantizar la congruencia continua en el clima actual de alta velocidad.

Definición operacional: gestión administrativa

La gestión administrativa son actividades que toda organización realiza mediante la planeación, organización, dirección y control

3.2.2. Definición operacional

Tabla 1.

Operacionalización: auditoria de desempeño y gestión administrativa

Variable	Dimensiones	Indicadores
Variable X: Auditoria de desempeño	Eficacia	Objetivo Metas Calidad
	Eficiencia	Cantidad Oportunidad Precio
	Economía	Recursos financieros Principios Éticos
	Ética	Valores Éticos Comportamiento Éticos Estrategias organizacionales
Variable Y: Gestión administrativa	Planeación	Misión Visión Estrategias organizacionales
	Organización	Organigrama Estructural Designación de personas Motivación
	Dirección	Liderazgo Toma de decisiones Evaluación de desempeño
	Control	Identificación de desviaciones Acciones correctivas

3.3. Tipo y nivel de la investigación

3.3.1. Tipo de investigación

La investigación fue aplicada porque se buscó una solución al problema de la auditoria de desempeño y la gestión administrativa de la UE 460 – Red de Salud, Huamanga, Ayacucho. Según Carrasco (2017) explica que la investigación aplicada se distingue por tener propósitos prácticos inmediatos bien definidos, es decir, se investiga para actuar, transformar, modificar o producir cambios en un determinado sector de la realidad (p,43).

3.3.2. Nivel de la investigación

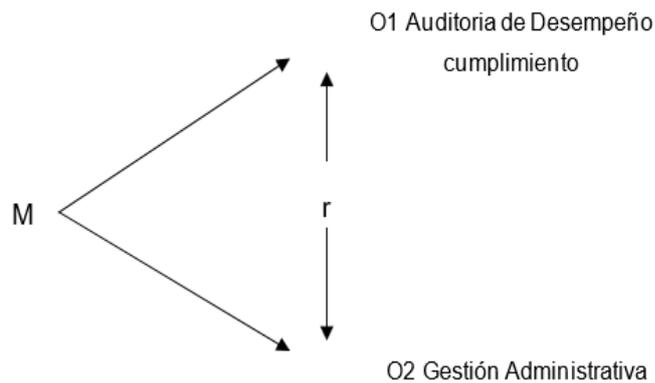
El estudio fue de nivel correlacional porque buscó cómo se relacionan la auditoria de desempeño y la gestión administrativa. Según Hernández y Mendoza (2018) expresaron que los estudios correlacionales buscan determinar cómo se relacionan o vinculan diversos hechos, fenómenos, conceptos, variables o características entre sí o, también, si no se relacionan (p.116)

3.4. Diseño de la investigación

El tipo de diseño de la investigación fue no experimental porque no se manipuló la variable independiente del estudio. De acuerdo con Carrasco (2017) dice que el diseño no experimental la variable independiente carece de manipulación intencional, y no poseen grupo de control, ni mucho menos experimental, estudia los hechos y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia (p.71).

El estudio fue de enfoque cuantitativo, porque midió la variable del estudio a nivel de categorías que calcularon las dimensiones e indicadores de la auditoria de desempeño y la gestión administrativa, según Hernández *et al.* (2014), expresó que se toma la información para probar la hipótesis mediante las dimensiones e indicadores.

A continuación, se esquematiza el diseño de la investigación:



Donde:

- M: Muestra trabajadores de la Red de Salud Huamanga
- O1: Variable de auditoria de desempeño
- O2: Variable de gestión administrativa
- r: Correlación entre las variables.

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

La población del estudio estuvo conformada por 41 servidores y funcionarios de las oficinas de administración de la UE 460 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho. Según Carrasco (2017) indica que la población es un conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo del estudio.

3.5.2. Muestra

La muestra del estudio se tomaron a los 41 servidores y funcionarios de las oficinas administrativas de la UE 460 -Red de Salud Huamanga, Ayacucho. Según Valderrama (2019) señala que la muestra es un sub conjunto representativo de una población (p.184).

El muestreo, es probabilístico porque la población contó con la misma probabilidad si fueran seleccionados para la muestra. Según, Hernández y Carpio

(2019) señalan que el método probabilístico, buscan que todos los sujetos de una población tengan la misma probabilidad de ser escogidos para representarla y formar parte de la muestra, generalmente son los más utilizados por que buscan mayor representatividad.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

En el estudio se utilizó la técnica de la encuesta porque se indagaron los datos mediante preguntas que se realizaron a los sujetos del estudio en este caso a los servidores y funcionarios de la UE 460 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho. Es decir, ayuda a recopilar los datos mediante preguntas formuladas a los trabajadores de la muestra (Carrasco, 2017, p. 314).

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento para la recolección de datos se utilizó el cuestionario que, está conformado por preguntas que serán respondidas por los servidores y funcionarios de la UE 406-Red de Salud Huamanga, Ayacucho, cuyo contenido fue validado por tres expertos en la materia. Según, Tamayo y Silva (2019) dijo que una de las herramientas más usadas es cuestionario mediante escalas, donde evidencia el conjunto de preguntas sobre las variables de la investigación.

3.6.2.1. Validación y confiabilidad del instrumento

La investigación realizó la validación de datos (cuestionario) mediante la calificación de los expertos los cuales analizaron y evaluaron el cuestionario. Asimismo, se realizó la confiabilidad del cuestionario mediante el software del SPSS versión 26 con el cálculo del alfa de Cronbach. De acuerdo con Villasís et al. (2018) validez en investigación se refiere a lo que es verdadero o se acerca a la verdad. Se considera que los resultados de una investigación son válidos cuando el estudio está libre de errores. Los errores o sesgos que se presentan en el desarrollo de una investigación se deben a problemas metodológicos y pueden agruparse en tres categorías: sesgos de selección, sesgo en la medición y sesgo de

confusión. Los resultados de un estudio pueden considerarse confiables cuando tienen un alto grado de validez, es decir, cuando no hay sesgos. Sin embargo, este término se utiliza más cuando se están desarrollando instrumentos o escalas clínicas (p.416)

3.7. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de datos se procedió a realizar la aplicación del cuestionario, posteriormente se realizó el llenado de los datos en el excel para luego ingresar los datos al software del SPSS versión 26, para realizar las pruebas estadísticas, el contraste de las hipótesis y la correlación entre variables.

De acuerdo con Peña (2017) una base de datos se reconoce como un sistema que almacena datos relacionados. El análisis de datos integra distintas operaciones en la que el investigador o analista somete ciertos datos, bien sea de orden cuantitativo o cualitativo, a una serie de análisis, lecturas e interpretaciones, según sea el enfoque de su investigación o requerimiento informativo (p.30).

3.8. Aspectos éticos

La ética es importante ya que es cultivada desde el hogar, colegio y universidad, la misma que está presente en las investigaciones.

La persona en toda investigación es el fin y no el medio, por ello necesitan cierto grado de protección, el cual se determina de acuerdo al riesgo en que incurran y la probabilidad de que obtengan un beneficio. El investigador debe ser consciente de su responsabilidad científica y profesional ante la sociedad. Este deber y responsabilidad no pueden ser delegados en otras personas.

Para, **Salazar et al.** (2018) disciernen que la ética es muy importante para los que el estudio no sea considerado como una externalidad negativa que afecta a la sociedad. La ética debe estar necesariamente presente en los investigadores y debe ser respetada a través de los estilos normativos de citación y referenciación.

IV. RESULTADOS

4.1. Confiabilidad de instrumento de recolección de datos

Tabla 2.

Confiabilidad de instrumento de auditoría de desempeño

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,792	10

Nota. En la tabla 2 se observa el resultado del coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach del cuestionario de auditoría de desempeño, que se aplicó a una muestra de 41 servidores de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022, cuyo valor fue 0.792, concluyendo que el cuestionario presenta confiabilidad por consistencia interna y puede aplicarse a los participantes de la muestra.

Tabla 3.

Confiabilidad de instrumento de gestión administrativa

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,870	11

En la tabla 3 se observa el resultado de coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach del cuestionario de gestión administrativa, que se aplicó a una muestra de 41 servidores de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022. Cuyo valor fue 0.870, concluyendo que el cuestionario presenta confiabilidad por consistencia interna y puede aplicarse a los participantes de la muestra.

4.2. Análisis descriptivo

Tabla 4.

¿La entidad es eficaz en el cumplimiento de los objetivos institucionales?

Escalas	Frecuencias	Porcentajes
Muy en desacuerdo	2	5%
En desacuerdo	2	5%
Ni De acuerdo Ni en Desacuerdo	5	12%
De acuerdo	29	71%
Muy de Acuerdo	3	7%
Total	41	100.00%

Encuesta aplicada a los trabajadores de la Red de Salud Huamanga

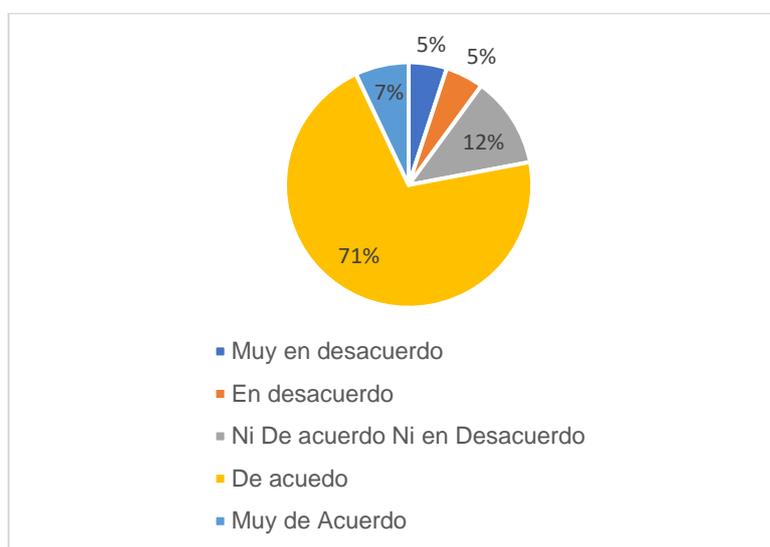


Figura 1. La Entidad es eficaz en el cumplimiento de los objetivos institucionales
Elaboración propia

De la tabla 4 y figura 1, se evidencia que de los 41 encuestados de la Red de Salud Huamanga, el 7% (3 sujetos) está “muy de acuerdo”, el 71% (29 sujetos) está “de acuerdo”, el 12% (5 sujetos) está “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, el 5% señalaron (2 sujetos) están en “en desacuerdo”, el 5% (2 sujetos) están “muy en desacuerdo”. Por consiguiente, se determina que el 78% están de acuerdo que la entidad es eficaz en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Tabla 5.

¿La administración evalúa la eficacia en el cumplimiento de las metas establecidas en la entidad?

Escalas	Frecuencias	Porcentajes
Muy en desacuerdo	12	29%
En desacuerdo	18	44%
Ni De acuerdo Ni en Desacuerdo	3	7%
De acuerdo	0	0%
Muy de Acuerdo	8	20%
Total	41	100.00%

Encuesta aplicada a los trabajadores de la UE 406 - Red de Salud Huamanga, Ayacucho 2022.

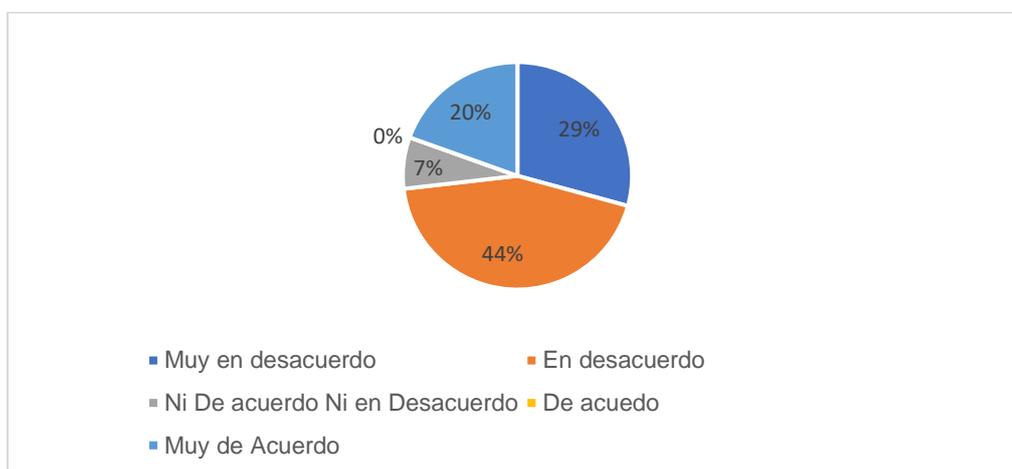


Figura 2. La administración evalúa la eficacia en el cumplimiento de las metas establecidas en la entidad.

Elaboración propia

Según la tabla 5 y figura 2, se advierte que de los 41 de los encuestados de la Red de Salud Huamanga, el 20% (8 sujetos) están “muy de acuerdo”, el 0% (0 sujetos) están “de acuerdo”, el 7% (3 sujetos) están “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, el 44% (18 sujetos) están “en desacuerdo”, el 29% (12 sujetos) “muy en desacuerdo”, de acuerdo a los resultados se determina que el 73% señalan que la gerencia administrativa no evalúa la eficacia en el cumplimiento de las metas establecidas en la entidad.

Tabla 6.

¿Los funcionarios evalúan la calidad del servicio que presta la entidad a la población?

Escalas	Frecuencias	Porcentajes
Muy en desacuerdo	9	22%
En desacuerdo	17	41%
Ni De acuerdo Ni en Desacuerdo	7	17%
De acuerdo	0	0%
Muy de Acuerdo	8	20%
Total	41	100.00%

Encuesta aplicada a los trabajadores de la UE 406 - Red de Salud Huamanga, Ayacucho 2022.

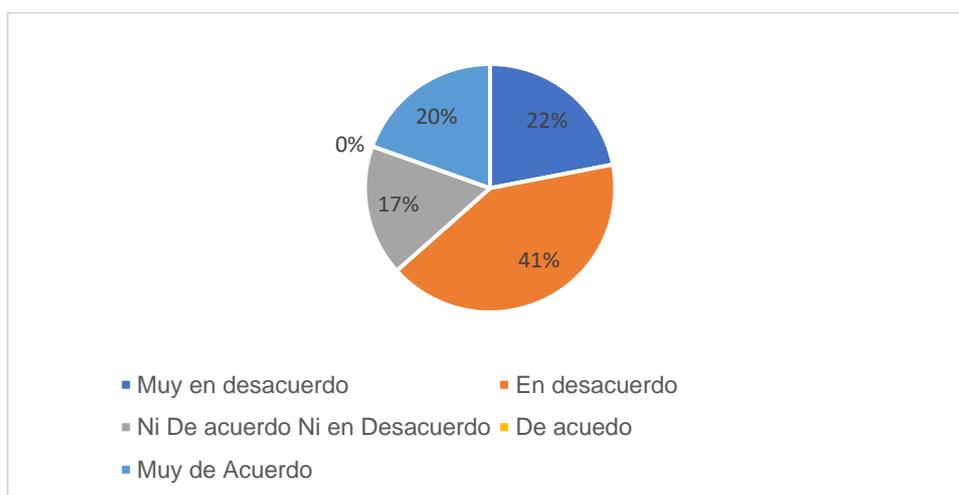


Figura 3. Los funcionarios evalúan la calidad del servicio que presta la entidad a la población.

Elaboración propia

Según la tabla 6 y figura 3, se estableció que de los 41 encuestados, el 20% (8 sujetos) están “muy de acuerdo”, el 0% (0 sujetos) “de acuerdo”, el 17% (7 sujetos) están “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, el 41% (17 sujetos) están “en desacuerdo”, el 22% (9 sujetos) están “muy en desacuerdo”. En conclusión, se determinó que el 63% están en desacuerdo que los funcionarios evalúan la calidad del servicio que presta la entidad a la población.

Tabla 7.

¿El área usuaria verifica las cantidades de bienes y servicios adquiridos para el cumplimiento de las actividades planteadas por la entidad?

Escalas	Frecuencias	Porcentajes
Muy en desacuerdo	11	27%
En desacuerdo	20	49%
Ni De acuerdo Ni en Desacuerdo	3	7%
De acuerdo	5	12%
Muy de Acuerdo	2	5%
Total	41	100.00%

Encuesta aplicada a los trabajadores de la UE 406 - Red de Salud Huamanga, Ayacucho 2022.

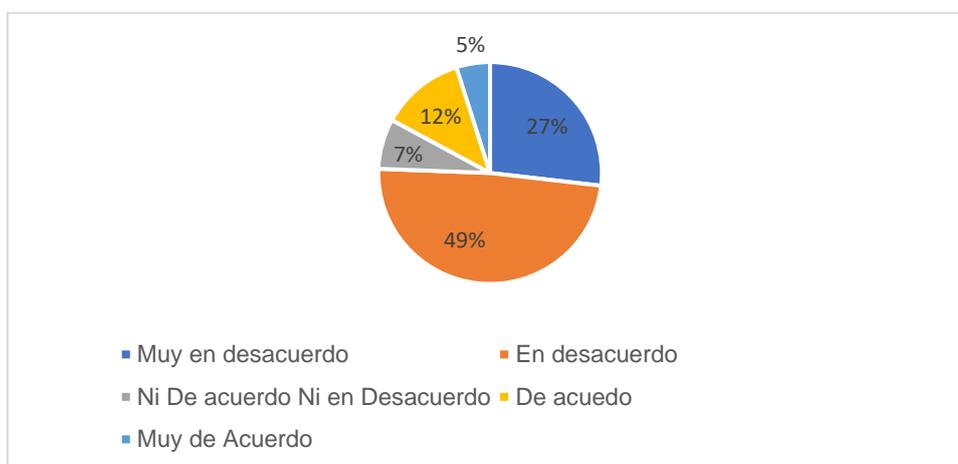


Figura 4. El área usuaria verifica las cantidades de bienes y servicios adquiridos para el cumplimiento de las actividades planteadas por la entidad.
Elaboración propia

Según la tabla 7 y figura 4, se observa que de los 41 encuestados, el 5% (2 sujetos) están “muy de acuerdo”, el 12% (5 sujetos) están “de acuerdo”, el 7% (3 sujetos) están “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, el 49% (20 sujetos) están “en desacuerdo”, el 27% (11 sujetos) están “muy en desacuerdo”. Por lo tanto se demuestra que el 76% está en desacuerdo que el área usuaria verifica las cantidades de bienes y servicios para cumplir con las actividades de la entidad.

Tabla 8.

¿Los funcionarios y servidores evalúan que los servicios públicos sean brindados de manera oportuna a favor de la ciudadanía?

Escalas	Frecuencias	Porcentajes
Muy en desacuerdo	10	24%
En desacuerdo	19	47%
Ni De acuerdo Ni en Desacuerdo	3	7%
De acuerdo	3	7%
Muy de Acuerdo	6	15%
Total	41	100.00%

Encuesta aplicada a los trabajadores de la UE 406 - Red de Salud Huamanga, Ayacucho 2022.

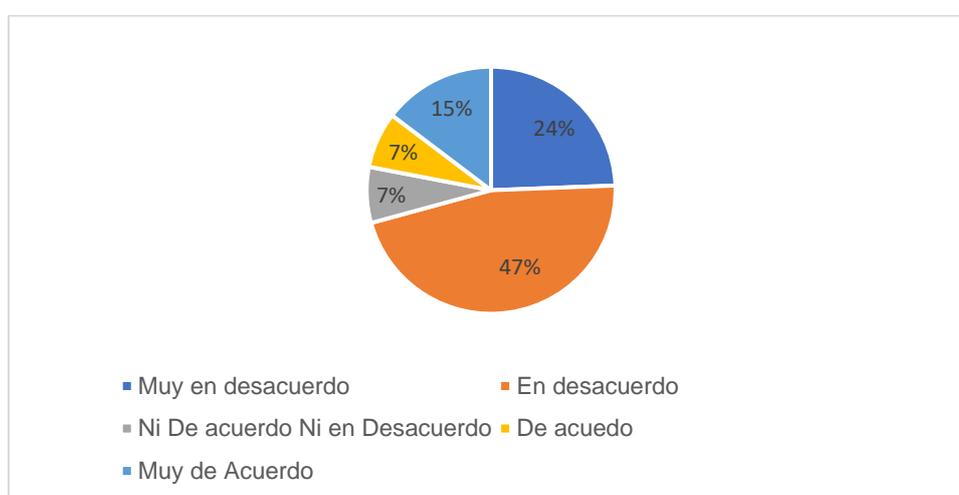


Figura 5. Los funcionarios y servidores evalúan que los servicios públicos sean brindados de manera oportuna a favor de la ciudadanía
Elaboración propia

De acuerdo con la tabla 8 y figura 5, se advierte que de los 41 encuestados, el 15% (6 sujetos) están “muy de acuerdo”, el 7% (3 sujetos) están “de acuerdo”, el 7% (3 sujetos) están “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, el 47% (19 sujetos) están “en desacuerdo”, el 24% (10 sujetos) están “muy en desacuerdo”. De los resultados se determina que el 70% están en desacuerdo que los funcionarios y servidores evalúan que los servicios públicos sean brindados de manera oportuna a favor de la ciudadanía.

Tabla 9.

¿La administración general evalúa las contrataciones de bienes y servicios, si fueron adquiridos en un menor precio?

Escalas	Frecuencias	Porcentajes
Muy en desacuerdo	8	20%
En desacuerdo	17	41%
Ni De acuerdo Ni en Desacuerdo	10	24%
De acuerdo	2	5%
Muy de Acuerdo	4	10%
Total	41	100.00%

Encuesta aplicada a los trabajadores de la UE 406 - Red de Salud Huamanga, Ayacucho 2022.

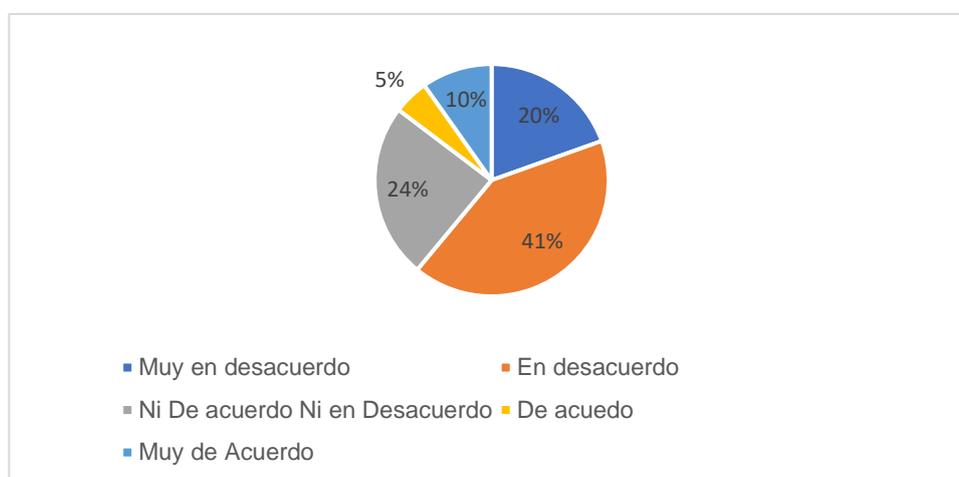


Figura 6. La administración general evalúa las contrataciones de bienes y servicios, si fueron adquiridos en un menor precio.

Elaboración propia

De acuerdo con el análisis de la tabla 9 y figura 6, se establece que de los 41 encuestados, el 10% (4 sujetos) están “muy de acuerdo”, el 5% (2 sujetos) están “de acuerdo”, el 24% (10 sujetos) están “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, el 41% (17 sujetos) están “en desacuerdo”, el 20% (8 sujetos) están “muy en desacuerdo”. De lo expresado se demuestra que el 61% está en desacuerdo que la administración de los recursos de la entidad no evalúa las contrataciones de bienes y servicios, con la finalidad si fueron adquiridos a un menor precio.

Tabla 10.

¿El titular verifica que los recursos de la entidad se utilizaron eficientemente?

Escalas	Frecuencias	Porcentajes
Muy en desacuerdo	10	24%
En desacuerdo	21	51%
Ni De acuerdo Ni en Desacuerdo	4	10%
De acuerdo	2	5%
Muy de Acuerdo	4	10%
Total	41	100.00%

Encuesta aplicada a los trabajadores de la UE 406 - Red de Salud Huamanga, Ayacucho 2022.

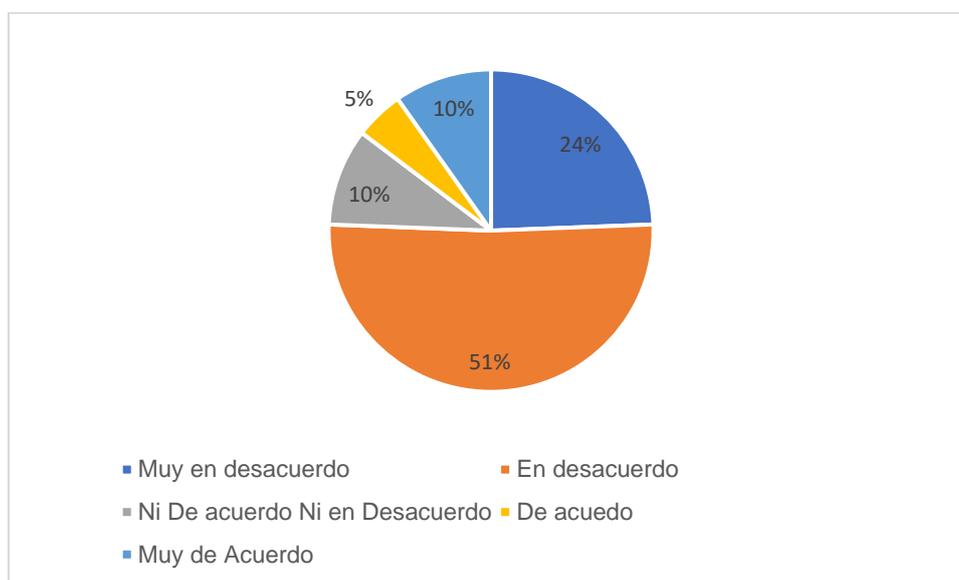


Figura 7. El Titular verifica que los recursos de la entidad se utilizaron eficientemente
Elaboración propia

De acuerdo con el análisis de la tabla 10 y figura 7, se demuestra que de los 41 encuestados, 10% (4 sujetos) están “muy de acuerdo”, el 5% (2 sujetos) están “de acuerdo”, el 10% (4 sujetos) están “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, el 51% (21 sujetos) están “en desacuerdo”, el 24% (10 sujetos) están “muy en desacuerdo”. De lo comentado se concluye que el 75% señalan que está en desacuerdo que el titular verifica que los recursos de la entidad se utilizaron eficientemente.

Tabla 11.

¿En la entidad se examina el funcionamiento y la efectividad de los principios éticos?

Escalas	Frecuencias	Porcentajes
Muy en desacuerdo	5	12%
En desacuerdo	25	61%
Ni De acuerdo Ni en Desacuerdo	6	15%
De acuerdo	3	7%
Muy de Acuerdo	2	5%
Total	41	100.00%

Encuesta aplicada a los trabajadores de la UE 406 - Red de Salud Huamanga, Ayacucho 2022.



Figura 8. En la entidad se examina el funcionamiento y la efectividad de los principios éticos

Elaboración propia

De acuerdo con el análisis de la tabla 11 y figura 8, se señala que de los 41 encuestados, el 5% (2 sujetos) están “muy de acuerdo”, el 7% (3 sujetos) están “de acuerdo”, el 15% (6 sujetos) están “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, el 61% (25 sujetos) están “en desacuerdo”, el 12% (5 sujetos) están “muy en desacuerdo”. Por consiguiente, se determina que el 73% están en desacuerdo que en la entidad se examina el funcionamiento y la efectividad de los principios éticos.

Tabla 12.

¿El titular evalúa los valores éticos para evitar actos de corrupción?

Escalas	Frecuencias	Porcentajes
Muy en desacuerdo	3	7%
En desacuerdo	20	49%
Ni De acuerdo Ni en Desacuerdo	9	22%
De acuerdo	5	12%
Muy de Acuerdo	4	10%
Total	41	100.00%

Encuesta aplicada a los trabajadores de la UE 406 - Red de Salud Huamanga, Ayacucho 2022.

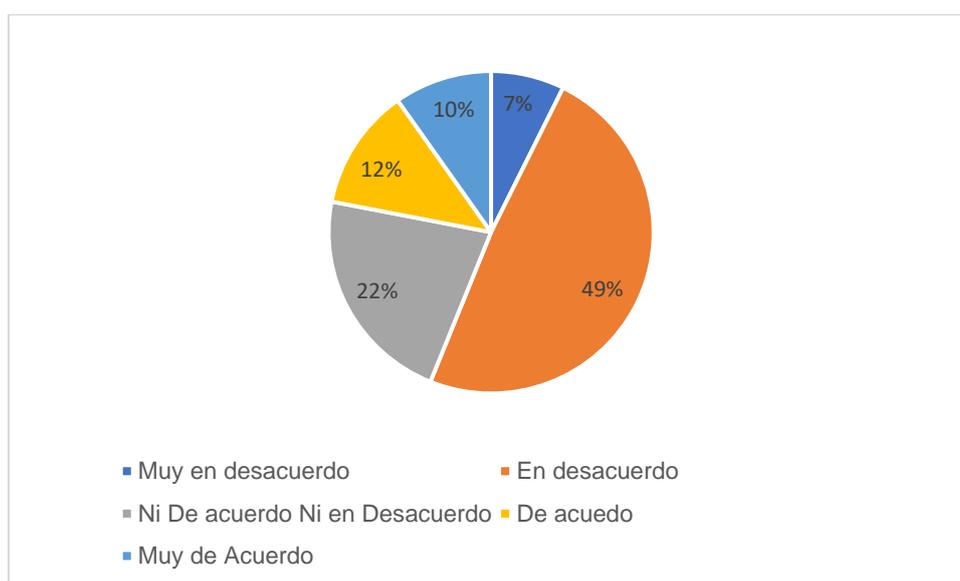


Figura 9. El Titular evalúa los valores éticos para evitar actos de corrupción
Elaboración propia

De acuerdo con el análisis de la tabla 12 y figura 9, se expresa que de los 41 encuestados, el 10% (4 sujetos) están “muy de acuerdo”, el 12% (5 sujetos) están “de acuerdo”, el 22% (9 sujetos) están “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, el 49% (20 sujetos) están “en desacuerdo”, el 7% (3 sujetos) están “muy en desacuerdo”. Por lo tanto, se determinó que 56% está en desacuerdo que el titular evalúa los valores éticos para evitar actos de corrupción en la entidad.

Tabla 13.

¿El titular evalúa la honestidad de las personas que laboran en la entidad?

Escalas	Frecuencias	Porcentajes
Muy en desacuerdo	5	12%
En desacuerdo	25	61%
Ni De acuerdo Ni en Desacuerdo	6	15%
De acuerdo	2	5%
Muy de Acuerdo	3	7%
Total	41	100.00%

Encuesta aplicada a los trabajadores de la UE 406 - Red de Salud Huamanga, Ayacucho 2022.

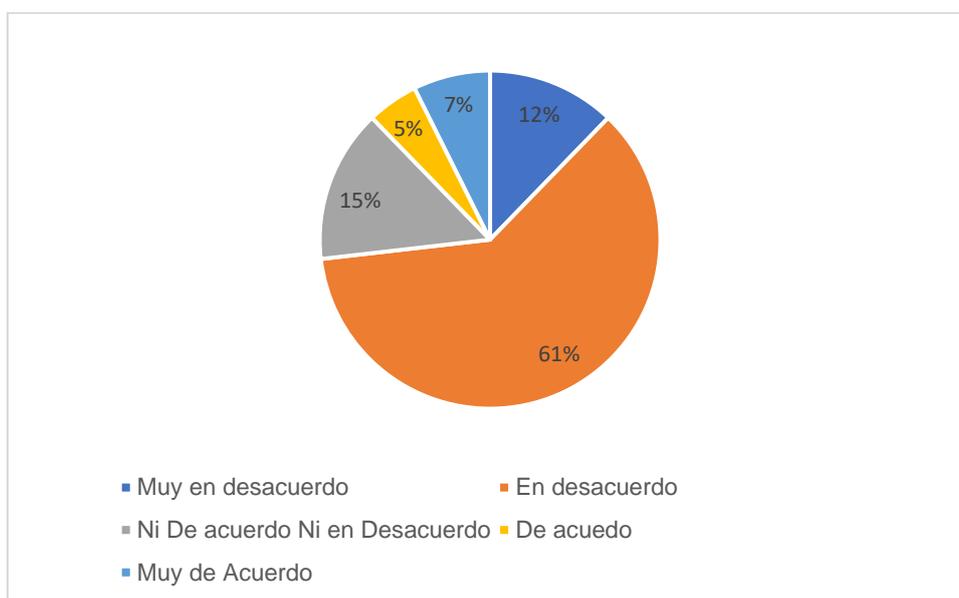


Figura 10. El Titular evalúa la honestidad de las personas que laboran en la entidad
Elaboración propia

De acuerdo con la revisión de la tabla 13 y figura 10, se halló que, del 41 encuestados, el 7% (3 sujetos) están “muy de acuerdo”, el 5% (2 sujetos) están “de acuerdo”, el 15% (6 sujetos) están “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, el 61% (25) están “en desacuerdo”, el 12% (5 sujetos) están “muy en desacuerdo”. De lo expuesto se concluye que el 63% está en desacuerdo que el titular evalúa la honestidad de las personas que laboran en la entidad.

Tabla 14.

¿La Red de Salud es una institución que brinda atención integral de salud a la población de Huamanga de acuerdo a su misión institucional?

Escalas	Frecuencias	Porcentajes
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	3	7%
Ni De acuerdo Ni en Desacuerdo	7	17%
De acuerdo	29	71%
Muy de Acuerdo	2	5%
Total	41	100.00%

Encuesta aplicada a los trabajadores de la UE 406 - Red de Salud Huamanga, Ayacucho 2022.

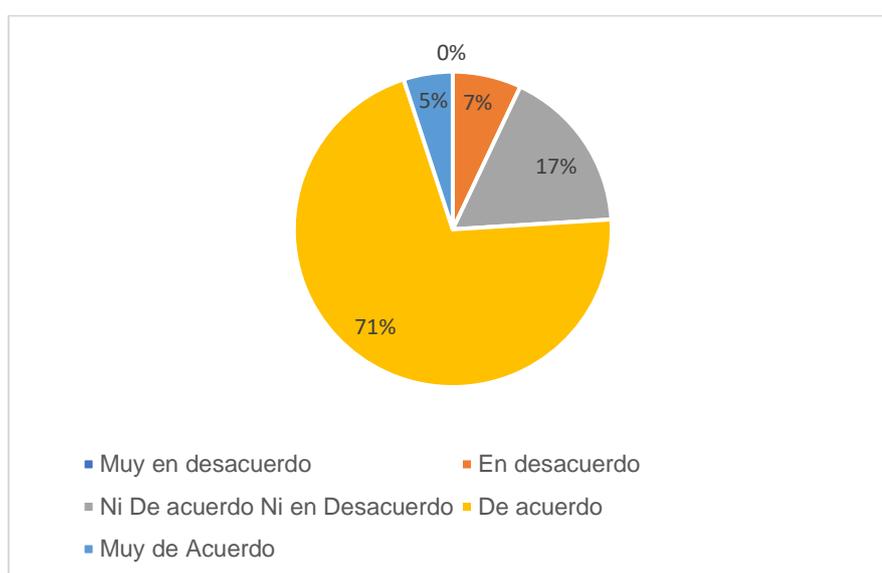


Figura 11. La Red de Salud es una institución que brinda atención integral de salud a la población de Huamanga de acuerdo a su Misión institucional
Elaboración propia

Según la tabla 14 y figura 11, se detalla que de los 41 encuestados, el 5% (2 sujetos) están “muy de acuerdo”, el 71% (29 sujetos) están “de acuerdo”, el 17% (7 sujetos) están “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, el 7% (3 sujetos) están “en desacuerdo”, el 0% (0 sujetos) están “muy en desacuerdo”. De lo analizado se determinó que el 76% está de acuerdo que la Red de Salud es una institución que brinda atención integral de salud a la población de Huamanga de acuerdo a su misión institucional.

Tabla 15.

¿La Red de Salud contribuye a la reducción de la desnutrición crónica infantil, anemia y mortalidad materna en Huamanga de acuerdo a su visión institucional?

Escalas	Frecuencias	Porcentajes
Muy en desacuerdo	1	2%
En desacuerdo	2	5%
Ni De acuerdo Ni en Desacuerdo	8	20%
De acuerdo	27	66%
Muy de Acuerdo	3	7%
Total	41	100.00%

Encuesta aplicada a los trabajadores de la UE 406 - Red de Salud Huamanga, Ayacucho 2022.

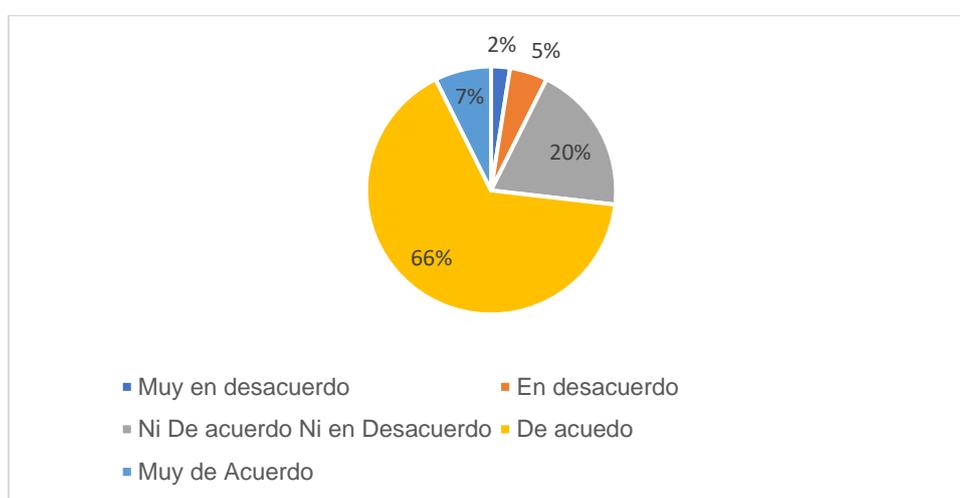


Figura 12. La Red de Salud contribuye a la reducción de la desnutrición crónica infantil, anemia y mortalidad materna en Huamanga de acuerdo a su Visión institucional
Elaboración propia

De acuerdo con la tabla 15 y figura 12, se señala que de los 41 encuestados el 7% (3 sujetos) están “muy de acuerdo”, el 66% (27 sujetos) están “de acuerdo”, el 20% (8 sujetos) “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, el 5% (2 sujetos) están “en desacuerdo”, el 2% (1 sujeto) están “Muy en Desacuerdo”. Del análisis se desprende que el 73% están de acuerdo que la Red de Salud contribuye a la reducción de la desnutrición crónica infantil, anemia y mortalidad materna en Huamanga de acuerdo a su visión institucional.

Tabla 16.

¿Las estrategias institucionales de la Red de Salud, garantizan el acceso a ciudadanos a los servicios de salud de calidad?

Escalas	Frecuencias	Porcentajes
Muy en desacuerdo	2	5%
En desacuerdo	5	12%
Ni De acuerdo Ni en Desacuerdo	8	20%
De acuerdo	25	61%
Muy de Acuerdo	1	2%
Total	41	100.00%

Encuesta aplicada a los trabajadores de la UE 406 - Red de Salud Huamanga, Ayacucho 2022.

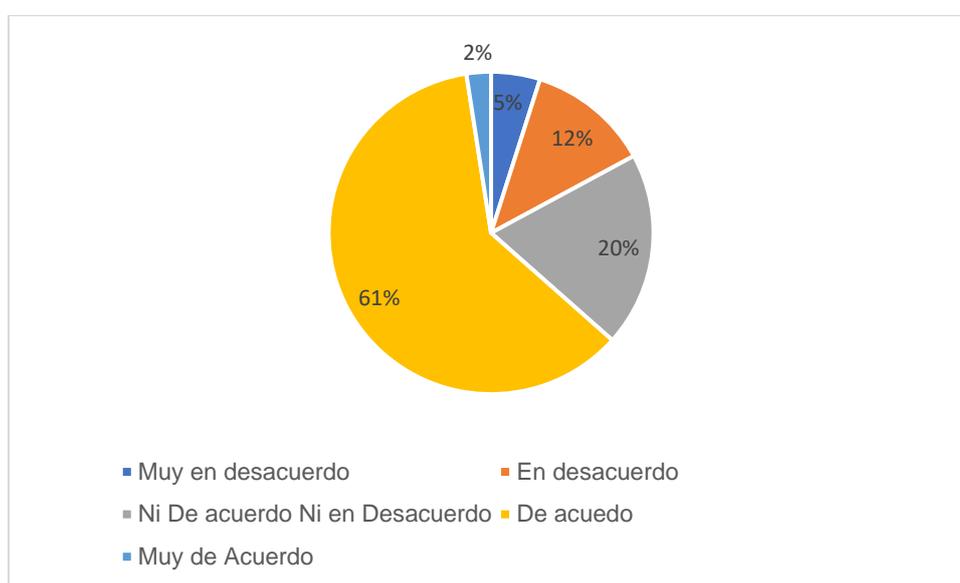


Figura 13. Las estrategias institucionales de la Red de Salud, garantizan el acceso a ciudadanos a los servicios de salud de calidad
Elaboración propia

De acuerdo con la tabla 16 y figura 13, se establece que de los 41 encuestados, el 2% (1 sujeto) está “muy de acuerdo”, el 61% (25 sujetos) están “de acuerdo”, el 20% (8 sujetos) están “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, el 12% (5 sujetos) están “en desacuerdo”, el 5% (2 sujetos) están “muy en desacuerdo”. Del análisis se determinó que el 63% está de acuerdo que las estrategias institucionales de la Red de Salud, garantizan el acceso a ciudadanos a los servicios de salud de calidad.

Tabla 17.

¿El ROF y MOF de la Red de Salud se encuentran acorde a la necesidad institucional?

Escalas	Frecuencias	Porcentajes
Muy en desacuerdo	4	10%
En desacuerdo	1	2%
Ni De acuerdo Ni en Desacuerdo	8	20%
De acuerdo	24	58%
Muy de Acuerdo	4	10%
Total	41	100.00%

Encuesta aplicada a los trabajadores de la UE 406 - Red de Salud Huamanga, Ayacucho 2022.

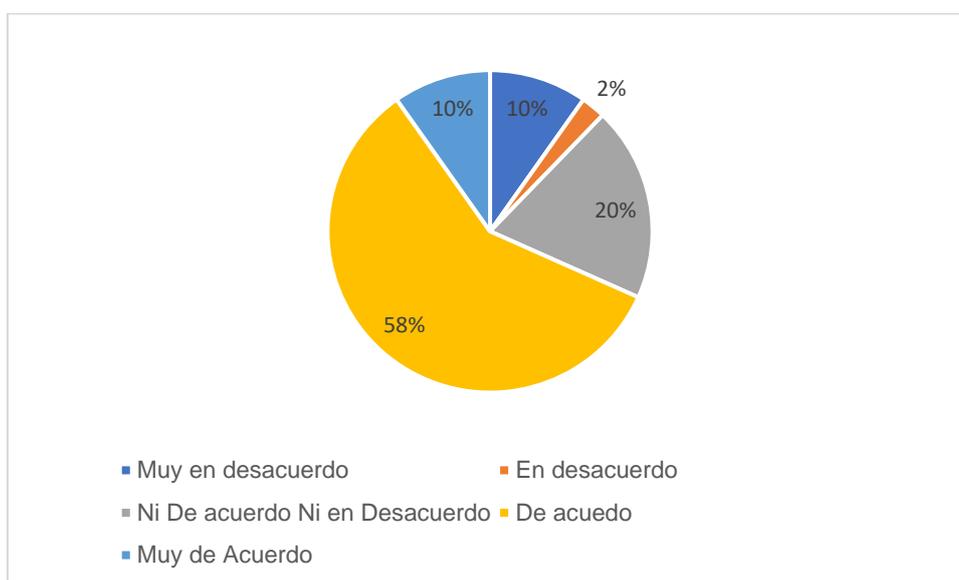


Figura 14. El ROF y MOF de la Red de Salud se encuentran acorde a la necesidad institucional
Elaboración propia

Según la tabla 17 y figura 14, se descubrió que de los 41 encuestados, el 10% (4 sujetos) están “muy de acuerdo”, el 58% (24 sujetos) están “de acuerdo”, el 20% (8 sujetos) están “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, el 2% (1 sujeto) están “en desacuerdo”, el 10% (4 sujetos) están “muy en desacuerdo”. De lo comentado se precisa que el 69% está de acuerdo que el ROF y MOF de la Red de Salud se encuentran acorde a la necesidad institucional.

Tabla 18.

¿La designación de los cargos, se realizan de acuerdo al Manual de Organización y Funciones de la entidad?

Escalas	Frecuencias	Porcentajes
Muy en desacuerdo	3	7%
En desacuerdo	5	12%
Ni De acuerdo Ni en Desacuerdo	15	37%
De acuerdo	15	37%
Muy de Acuerdo	3	7%
Total	41	100.00%

Encuesta aplicada a los trabajadores de la UE 406 - Red de Salud Huamanga, Ayacucho 2022.

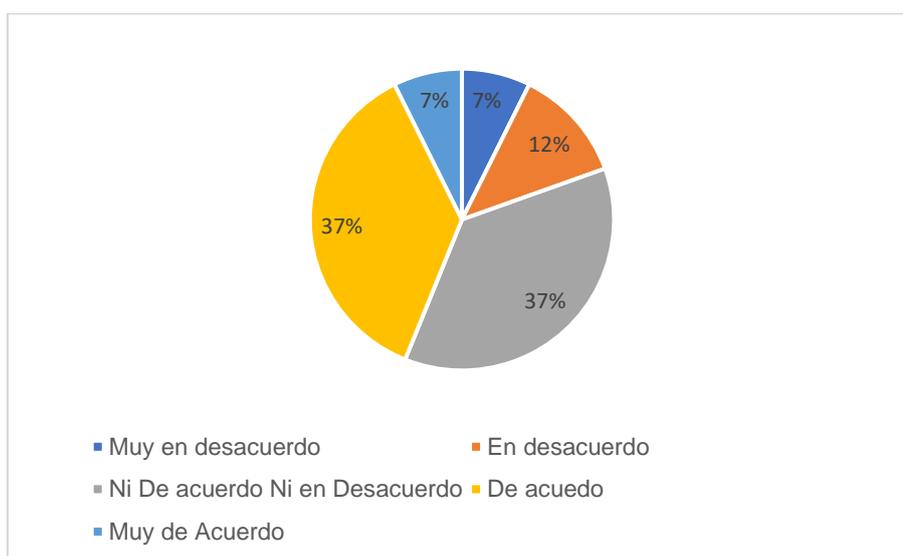


Figura 15. La designación de los cargos, se realizan de acuerdo al Manual de Organización y Funciones de la entidad
Elaboración propia

Según la tabla 18 y figura 15, se obtuvo que de los 41 encuestados, el 7% (3 sujetos) están “muy de acuerdo”, el 37% (15 sujetos) están “de acuerdo”, el 37% (15 sujetos) están “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, el 12% (5 sujetos) están “en desacuerdo”, el 7% (3 sujetos) están “muy en desacuerdo”. Del análisis se desprende que el 44% está de acuerdo que la designación de los cargos, se realizan de acuerdo al Manual de Organización y Funciones de la entidad.

Tabla 19.

¿El titular motiva a los funcionarios y servidores con reconocimientos que alienten a superarse?

Escalas	Frecuencias	Porcentajes
Muy en desacuerdo	2	5%
En desacuerdo	4	10%
Ni De acuerdo Ni en Desacuerdo	13	32%
De acuerdo	17	41%
Muy de Acuerdo	5	12%
Total	41	100.00%

Encuesta aplicada a los trabajadores de la UE 406 - Red de Salud Huamanga, Ayacucho 2022.



Figura 16. El Titular motiva a los funcionarios y servidores con reconocimientos que alienten a superarse
Elaboración propia

Según la tabla 19 y figura 16, se tiene que de los 41 encuestados, el 12% (5 sujetos) están “muy de acuerdo”, el 41% (17 sujetos) están “de acuerdo”, el 32% (13 sujetos) están “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, el 10% (4 sujetos) están “en desacuerdo”, el 5% (2 sujetos) están “muy en desacuerdo”. Del análisis se determinó que el 53% está de acuerdo que el titular motiva a los funcionarios y servidores con reconocimientos que alienten a superarse.

Tabla 20.

¿El titular mantiene liderazgo en la organización?

Escalas	Frecuencias	Porcentajes
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	4	9%
Ni De acuerdo Ni en Desacuerdo	7	17%
De acuerdo	24	59%
Muy de Acuerdo	6	15%
Total	41	100.00%

Encuesta aplicada a los trabajadores de la UE 406 - Red de Salud Huamanga, Ayacucho 2022.



Figura 17. El Titular mantiene liderazgo en la organización
Elaboración propia

Según la tabla 20 y figura 17, se establece que de los 41 encuestados, el 15% (6 sujetos) están “muy de acuerdo”, el 59% (24 sujeto) están “de acuerdo”, el 17% (7 sujetos) están “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, el 9% (4 sujetos) están “en desacuerdo”, el 0% (0 sujeto) “muy en desacuerdo”. De lo expuesto, se concluyó que el 74% está de acuerdo que el titular mantiene liderazgo en la organización.

Tabla 21.

¿El titular toma decisiones adecuadas y oportunas en favor de la población en temas de salud?

Escalas	Frecuencias	Porcentajes
Muy en desacuerdo	3	7%
En desacuerdo	0	0%
Ni De acuerdo Ni en Desacuerdo	11	27%
De acuerdo	22	54%
Muy de Acuerdo	5	12%
Total	41	100.00%

Encuesta aplicada a los trabajadores de la UE 406 - Red de Salud Huamanga, Ayacucho 2022.

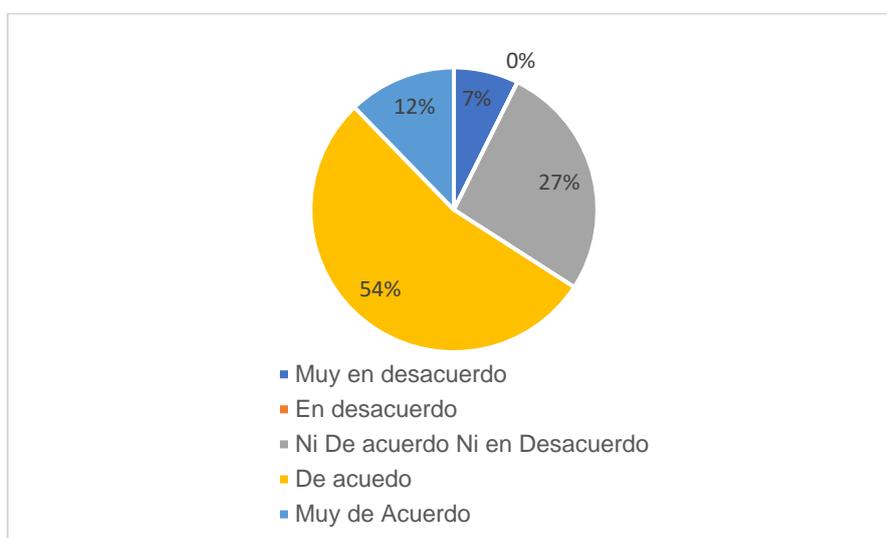


Figura 18. El Titular toma decisiones adecuadas y oportunas en favor de la población en temas de salud

Elaboración propia

Según la tabla 21 y figura 18, se determinó que de los 41 encuestados, el 12% (5 sujetos) están “muy de acuerdo”, el 54% (22 sujetos) están “de acuerdo”, el 27% (11 sujetos) están “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, el 0% (0 sujetos) están “en desacuerdo”, el 7% (3 sujetos) señalaron “muy en desacuerdo”. Del análisis se determinó que 66% está de acuerdo que el titular toma decisiones adecuadas y oportunas en favor de la población en temas de salud.

Tabla 22.

¿El administrador general evalúa el desempeño organizacional de la Red de Salud?

Escalas	Frecuencias	Porcentajes
Muy en desacuerdo	3	7%
En desacuerdo	12	30%
Ni De acuerdo Ni en Desacuerdo	13	32%
De acuerdo	10	24%
Muy de Acuerdo	3	7%
Total	41	100.00%

Encuesta aplicada a los trabajadores de la UE 406 - Red de Salud Huamanga, Ayacucho 2022.



Figura 19. El Administrador General evalúa el desempeño organizacional de la Red de Salud
Elaboración propia

Según la tabla 22 y figura 19, se halló que de los 41 encuestados, el 7% (3 sujetos) están “muy de acuerdo”, el 24% (10 sujetos) están “de acuerdo”, el 32% (13 sujetos) están “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, el 30% (12 sujetos) están “en desacuerdo”, el 7% (3 sujetos) están “muy en desacuerdo”. De lo señalado el 36% está en desacuerdo que el administrador general evalúa el desempeño organizacional de la Red de Salud.

Tabla 23.

¿El administrador general identifica las desviaciones del desempeño de las actividades y procesos que se lleven a cabo para asegurar los objetivos institucionales?

Escalas	Frecuencias	Porcentajes
Muy en desacuerdo	4	09%
En desacuerdo	13	32%
Ni De acuerdo Ni en Desacuerdo	13	32%
De acuerdo	8	20%
Muy de Acuerdo	3	7%
Total	41	100.00%

Encuesta aplicada a los trabajadores de la UE 406 - Red de Salud Huamanga, Ayacucho 2022.

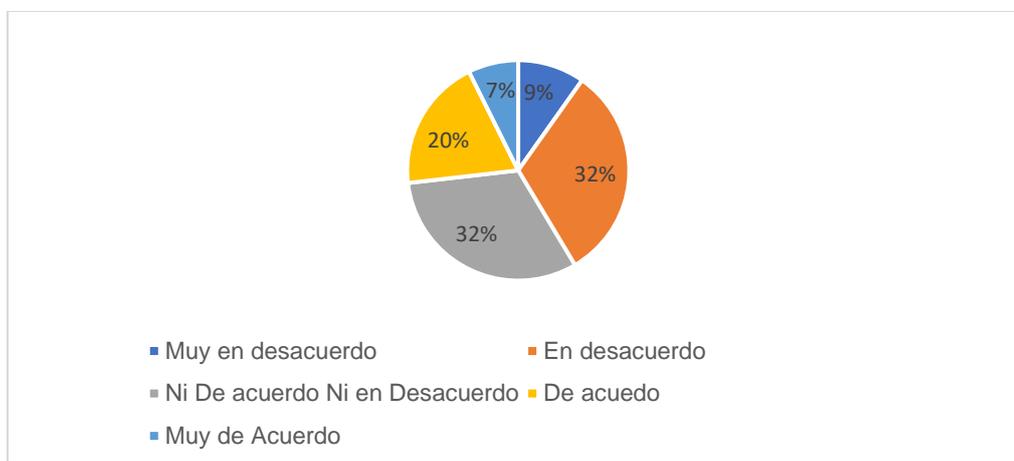


Figura 20. El Administrador General identifica las desviaciones del desempeño de las actividades y procesos que se lleven a cabo para asegurar los objetivos institucionales
Elaboración propia

Según la tabla 23 y figura 20, se determinó que de los 41 encuestados, el 7% (3 sujetos) están “muy de acuerdo”, el 20% (8 sujetos) están “de acuerdo”, el 32% (13 sujetos) están “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, el 32% (13 sujetos) están “en desacuerdo”, el 9% (4 sujetos) están “Muy en Desacuerdo”. De lo revisado se determinó que el 42% está en desacuerdo que el administrador general identifica las desviaciones del desempeño de las actividades y procesos que se lleven a cabo para asegurar los objetivos institucionales.

Tabla 24.

¿El titular y el administrador general adoptan medidas correctivas de las deficiencias del desempeño de las actividades y procesos de manera oportuna?

Escalas	Frecuencias	Porcentajes
Muy en desacuerdo	1	2%
En desacuerdo	0	0%
Ni De acuerdo Ni en Desacuerdo	20	49%
De acuerdo	14	34%
Muy de Acuerdo	6	15%
Total	41	100.00%

Encuesta aplicada a los trabajadores de la UE 406 - Red de Salud Huamanga, Ayacucho 2022.

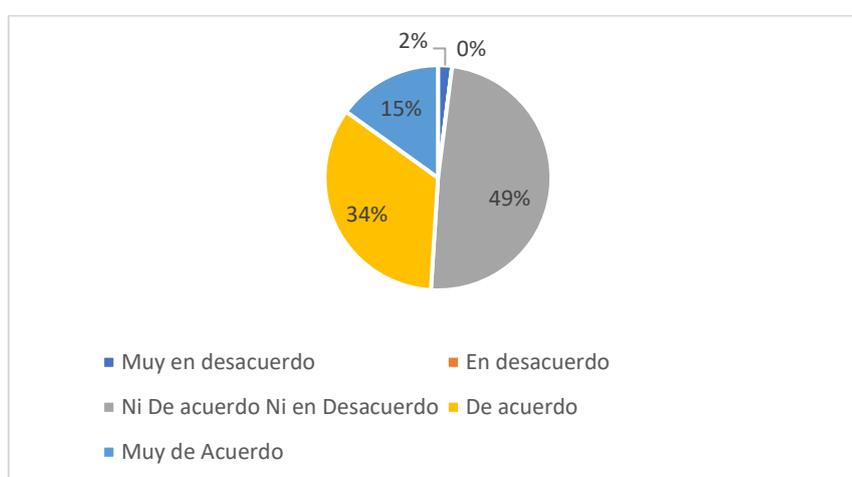


Figura 21. El Titular y el Administrador General adoptan medidas correctivas de las deficiencias del desempeño de las actividades y procesos de manera oportuna
Elaboración propia

Del análisis con la tabla 24 y figura 21, se evidencia que de los 41 encuestados, el 15% (6 sujetos) están “muy de acuerdo”, el 34% (14 sujetos) están “de acuerdo”, el 49% (20 sujetos) están “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, el 0% (0 sujeto) “en desacuerdo”, el 2% (1 sujeto) están “muy en desacuerdo”. Según a lo expresado se determinó que el 49% está de acuerdo que el titular y el administrador general adoptan medidas correctivas de las deficiencias del desempeño de las actividades y procesos de manera oportuna.

4.3. Análisis inferencial

Análisis de Prueba de Normalidad: Se realiza la prueba de normalidad para determinar el uso de las pruebas paramétricas y no paramétricas en el análisis de correlación, por lo cual se plantea las siguientes hipótesis de normalidad de la siguiente manera:

Ho: Existe una distribución normal en las variables

Ha: No existe una distribución normal en las variables

Tabla 25.

Pruebas de normalidad de las variables la auditoría de desempeño y la gestión administrativa de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022.

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
AUDITORIA DE DESEMPEÑO	,114	41	,200*	,960	41	,161
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	,357	41	,000	,382	41	,051

*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de la significación de Lilliefors

De acuerdo con la prueba de Shapiro-Wilk (ya que se analiza menos de 50 encuestas) cuyos resultados estadísticos fueron 0.114 y 0,357 respectivamente para las variables auditoría de desempeño y gestión administrativa; que analizado con un nivel de significancia de 0.05 (95% de confiabilidad), en donde las variables muestran significancias de 0.161 y 0.051 respectivamente por lo cual se acepta la hipótesis nula de existencia de normalidad en las variables. Este estadístico justifica el uso de las pruebas paramétricas, en ese sentido se procede a usar la prueba de correlación de Pearson para establecer el nivel de correlación entre las variables en materia de investigación.

Resultados del objetivo general: determinar la relación entre la auditoría de desempeño y la gestión administrativa de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022.

Para lo cual se plantearon las siguientes hipótesis

Ho: No existe significativamente una relación entre la auditoría de desempeño y la gestión administrativa de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022.

Ha: Existe significativamente una relación entre la auditoría de desempeño y la gestión administrativa de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022.

Tabla 26.

La auditoría de desempeño y la gestión administrativa de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022.

		Correlaciones	
		AUDITORIA DE DESEMPEÑO	GESTIÓN ADMINISTRATIVA
AUDITORIA DE DESEMPEÑO	Correlación de Pearson	1	,223
	Sig. (bilateral)		,001
	N	41	41
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Correlación de Pearson	,223	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	41	41

El valor r de Pearson es de 0.223, cuyo valor del sig, (bilateral) de 0.001, que se encuentra por debajo del 0.05 requerido, por lo cual se contradice la Ho y se acepta la Ha, además esta correlación es positiva, por lo que se puede afirmar con un 95% de confianza, que el ámbito de estudio entre la auditoría de desempeño y la gestión administrativa de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022 existe una relación directa (r=0.223).

Resultados del objetivo específico 1: establecer la relación entre la auditoría de desempeño y la planeación de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022.

Para lo cual analizamos las siguientes hipótesis

Ho: No existe relación entre la auditoría de desempeño y la planeación de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022.

Ha: Existe relación entre la auditoría de desempeño y la planeación de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022.

Tabla 27.

La auditoría de desempeño y la planeación de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022.

Correlaciones			
		AUDITORIA DE DESEMPEÑO	PLANEACIÓN
AUDITORIA DE DESEMPEÑO	Correlación de Pearson	1	,121
	Sig. (bilateral)		,049
	N	41	41
PLANEACIÓN	Correlación de Pearson	,121	1
	Sig. (bilateral)	,049	
	N	41	41

El valor r de Pearson es de 0.121, cuyo valor del sig, (bilateral) de 0.049, que se encuentra por debajo del 0.05 requerido, por lo cual se contradice la Ho y se acepta la Ha además esta correlación es positiva, por lo que se puede afirmar con un 95% de confianza, que el ámbito de estudio entre la auditoría de desempeño y la planeación de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022 existe una relación directa media baja ($r=0.121$).

Resultados del objetivo específico 2: determinar la relación entre la auditoría de desempeño y la organización de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022.

Para lo cual analizamos las siguientes hipótesis

Ho: No existe relación entre la auditoría de desempeño y la organización de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022.

Ha: Existe relación entre la auditoría de desempeño y la organización de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022.

Tabla 28.

La auditoría de desempeño y la organización de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022.

Correlaciones			
		AUDITORIA DE DESEMPEÑO	ORGANIZACIÓN
AUDITORIA DE DESEMPEÑO	Correlación de Pearson	1	,028
	Sig. (bilateral)		,032
	N	41	41
ORGANIZACIÓN	Correlación de Pearson	,028	1
	Sig. (bilateral)	,032	
	N	41	41

El valor r de Pearson es de 0.028, cuyo valor del sig, (bilateral) de 0.032, que se encuentra por debajo del 0.05 requerido, por lo cual se contradice la Ho y se acepta la Ha además esta correlación es positiva, por lo que se puede afirmar con un 95% de confianza, que el ámbito de estudio entre la auditoría de desempeño y la organización de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022. existe una relación directa media baja ($r=0.028$).

Resultados del objetivo específico 3: demostrar la relación entre la auditoría de desempeño y la dirección de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022

Para lo cual analizamos las siguientes hipótesis

Ho: No existe relación entre la auditoría de desempeño y la dirección de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022.

Ha: Existe relación entre la auditoría de desempeño y la dirección de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022.

Tabla 29.

La auditoría de desempeño y la dirección de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022.

Correlaciones			
		AUDITORIA DE DESEMPEÑO	DIRECCIÓN
AUDITORIA DE DESEMPEÑO	Correlación de Pearson	1	,189
	Sig. (bilateral)		,038
	N	41	41
DIRECCIÓN	Correlación de Pearson	,189	1
	Sig. (bilateral)	,038	
	N	41	41

El valor r de Pearson es de 0.189, cuyo valor del sig, (bilateral) de 0.038, que se encuentra por debajo del 0.05 requerido, por lo cual se contradice la Ho y se acepta la Ha además esta correlación es positiva, por lo que se puede afirmar con un 95% de confianza, que el ámbito de estudio entre la auditoría de desempeño y la dirección de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022. existe una relación directa media baja (r=0.189).

Resultados del objetivo específico 4: establecer la relación entre la auditoría de desempeño y el control de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022. **Para lo cual analizamos las siguientes hipótesis**

Ho: No existe relación entre la auditoría de desempeño y el control de la de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022.

Ha: Existe relación entre la auditoría de desempeño y el control de la de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022.

Tabla 30.

La auditoría de desempeño y el control de la de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022.

Correlaciones			
		AUDITORIA DE DESEMPEÑO	CONTROL
AUDITORIA DE DESEMPEÑO	Correlación de Pearson	1	,220
	Sig. (bilateral)		,016
	N	41	41
CONTROL	Correlación de Pearson	,220	1
	Sig. (bilateral)	,016	
	N	41	41

El valor r de Pearson es de 0.220, cuyo valor del sig, (bilateral) de 0.016, que se encuentra por debajo del 0.05 requerido, por lo cual se contradice la Ho y se acepta la Ha además esta correlación es positiva, por lo que se puede afirmar con un 95% de confianza, que el ámbito de estudio entre la auditoría de desempeño y el control de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022. Existe una relación directa media baja ($r=0.220$)

V. DISCUSIÓN

De acuerdo con los resultados descriptivos e inferencia se realiza la discusión de la investigación en referencia a la auditoría de desempeño y gestión administrativa, teniendo en cuenta las dimensiones, objetivos e hipótesis.

Con referencia a la hipótesis general existe significativamente una relación entre la auditoría de desempeño y la gestión administrativa de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022, según el análisis estadístico r de Pearson se determinó que entre la auditoría de desempeño y la gestión administrativa de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022 existe una relación directa de 22% (0.223), cuyo valor del sig, (bilateral) de 0.001. De acuerdo a los hechos existe concordancia con Ramos (2017) en su estudio “Auditoría de desempeño y gestión de la Municipalidad Distrital de Palca, Huancavelica”, menciona que la relación entre la auditoría de desempeño y la gestión municipal de Palca con una intensidad de ($r = 92.13\%$) señalando una relación positiva. Del mismo modo, Alfaro (2017) señaló en estudio “La auditoría de desempeño y la toma de decisiones en el área de abastecimiento de la Dirección Regional de Salud del Callao, 2015”, que La auditoría de desempeño fortalecerá el manejo organizacional, las cuales propiciarán mayor participación y producción del trabajador, así como también la regularidad de su comportamiento y desempeño profesional. Asimismo, Valle (2019) en su investigación “La auditoría de desempeño y su incidencia en la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Bongará 2015-2018”, indica que la eficacia, la eficiencia, la economía y la calidad, que son componentes de la auditoría de desempeño inciden de forma directa en la gestión administrativa y que la auditoría de desempeño incide favorablemente en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Bongará, 2015-2018. De igual manera, Castillo y Chura (2020) en su investigación “La auditoría de desempeño y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Kelluyo, 2020”, expresa que Rho de Spearman (r_s) presentó la correlación del 51% ($r_s=0,511$), explicándose una correlación positiva moderada, existiendo relación entre la auditoría de desempeño y la gestión administrativa. De igual forma, Morales (2021) dice la prueba rho de Spearman se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación rho igual a 0.560 y un valor p

de 0.007, lo cual nos permite concluir que existe relación entre la auditoría de desempeño y la gestión municipal. Además, Carabajo y Quispe (2018) señala que auditoría de gestión concluimos que como herramienta fundamental para lograr eficiencia y eficacia en las operaciones de la entidad es necesario implementar un control interno que permita conocer las fortalezas y debilidades, encontrando algunas deficiencias en ciertos sectores como: no contar con planes estratégicos, con la elaboración del FODA, no se dispone del número de servidores necesarios para el desempeño de actividades en cada área, no se realizan las respectivas capacitaciones para la delegación de más encargos a los funcionarios. También, Jarquin et al. (2018) señalan que la auditoría de desempeño es una revisión independiente, objetiva y confiable sobre si las acciones, sistemas, operaciones, programas, actividades y organizaciones del Gobierno operan de acuerdo con los principios de economía, eficiencia y eficacia, y sobre si existen áreas de mejora.

Asimismo, de acuerdo con la hipótesis específica 1: existe relación entre la auditoría de desempeño y la planeación de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022, según el análisis estadístico r de Pearson es de 12% (0.121), cuyo valor del sig, (bilateral) de 0.049, relación directa media baja determinándose que existe relación entre la auditoría de desempeño y la planeación de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022. Estos datos coinciden con Ramos (2017) señalo que la auditoría de desempeño tiene relación con la planeación, cuya intensidad es de ($r = 78.72\%$) siendo la relación directa. Igualmente, Castillo y Chura (2020) dicen la correlación del 50% ($r_s=0,507$), siendo una relación positiva moderada; constando una correlación entre la auditoría de desempeño y la planeación. También, Carabajo y Quispe (2017) dicen una auditoría de gestión que como herramienta fundamental para lograr eficiencia y eficacia en las operaciones de la entidad es necesario implementar un control interno que permita conocer las fortalezas y debilidades. Asimismo, Gonzales et al. (2020) señalan que la planificación es la primera función administrativa, consiste en definir las metas, trazar los objetivos, establecer los recursos y las actividades que se desarrollarán en un período de tiempo determinado. De igual forma, Arguello et al. (2020) expresan que la planificación, define las políticas y procedimientos que rigen el funcionamiento de la organización, además, establecen las normas que deben ser cumplidas por los trabajadores.

Del mismo modo, según la hipótesis específica 2: existe relación entre la auditoria de desempeño y la organización de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022, de acuerdo con el resultado estadístico r de Pearson es de 0.028, cuyo valor del sig, (bilateral) de 0.032, cuya correlación es positiva baja, entre la auditoria de desempeño y la organización de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022. De acuerdo con lo establecido concuerda con Ramos (2017) quien expresa que existe una relación entre la auditoria de desempeño y la organización, donde el valor es de $(r = 94.73\%)$ estableciendo una relación positiva. De acuerdo con Alfaro (2017) establece que la auditoría de desempeño fortalecerá el manejo organizacional, las cuales propiciarán mayor participación y producción del trabajador, así como también la regularidad de su comportamiento y desempeño profesional. Del mismo modo, Castillo y Chura (2020) dicen la correlación del 50% ($r_s=0,507$), verificando una correlación positiva moderada; preexistiendo relación entre la auditoría de desempeño y la organización. Por consiguiente, Romero y Torres (2019) expresa que existe una correlación positiva entre la organización y la calidad del servicio, con un grado moderado de correlación positiva con Spearman Rho, 952. Del mismo modo, Guanoluisa (2019) dice que el bajo desempeño laboral afecta en forma sustancial a cada una de las áreas, un buen rendimiento de los trabajadores y empleados deberá basarse en una esencial motivación, evaluación, incentivos y comunicación, hará que la organización mejore sus niveles de crecimiento y desarrollo; al formular estrategias de gestión administrativa servirán como ejes fundamentales a seguir por la administración para que mejore el desempeño de la organización. De la misma manera Gonzales et al. (2020) dicen que la organización consiste en armar una estructura para distribuir los recursos materiales, financieros, humanos, tecnológicos y de información, para desarrollar su trabajo, y poder alcanzar los objetivos planificados.

Del mismo modo, según la hipótesis específica 3: existe relación entre la auditoria de desempeño y la dirección de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022, según el resultado estadístico r de Pearson es de 18% (0.189), cuyo valor del sig, (bilateral) de 0.038, existe una relación directa media baja entre la auditoría de desempeño y la dirección de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022. El resultado coincide con Ramos (2017) dice que

existe relación entre la auditoría de desempeño y la dirección con una intensidad de ($r = 89.22\%$) dicha relación es directa. Asimismo, Castillo y Chura (2020) señalaron que la correlación del 47% ($r_s=0,471$), afirman la relación positiva moderada; en tanto, preexiste relación entre la auditoría de desempeño y la dirección. También, Morales (2021) dijo que aplicando la prueba Rho de Spearman se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación Rho igual a 0.534 y un valor p de 0.010 lo cual nos permite concluir que existe relación entre la auditoría de desempeño y la dirección en la gestión municipal. Además, Romero y Torres (2019) dijeron que existe una correlación positiva entre el control (dirección) y la calidad del servicio, con un grado moderado de correlación positiva de Spearman Rho de 728. Asimismo, Gonzales et al. (2020) señalaron que la dirección incluye la ejecución de las estrategias trazadas, orientando los esfuerzos hacia los objetivos trazados, a través del liderazgo, la motivación y la comunicación.

También, de acuerdo con la hipótesis específica 4: existe relación entre la auditoría de desempeño y el control de la de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022, según el resultado estadístico r de Pearson es de 0.220, cuyo valor del sig, (bilateral) de 0.016, existe una relación directa media baja entre la auditoría de desempeño y el control de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022. Según el resultado coincide con Ramos (2017) establece existe relación entre la auditoría de desempeño y el control, teniendo una intensidad de relación de ($r = 94.49\%$) existiendo relación directa. Asimismo, Alfaro (2017) manifestó que la auditoría de desempeño juega un papel importante como parte del examen que se realiza, toda vez que el aporte de la información técnica y profesionalismo será un factor decisivo que influirá en la toma de decisiones. También, Castillo y Chura (2020) establecieron una correlación del 32% ($r_s=0,322$), existiendo una relación positiva baja; por lo que existe relación entre la auditoría de desempeño y el control. De igual manera Pionce (2018) manifestó que la norma de control interno 200-04: Estructura organizativa que establece que la máxima autoridad debe crear una estructura organizativa que atienda el cumplimiento de su misión y apoye para el logro de los objetivos organizacionales, la realización de los procesos, las labores y la aplicación de los controles pertinentes. También Abril (2018) expreso que la tarea de evaluar el desempeño es un aspecto básico de la gestión de capital humano en las organizaciones constituye una función esencial que de una u otra manera suele

efectuarse en toda organización moderna. Al evaluar el desempeño la organización obtiene información para la toma de decisiones.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo con el objetivo general, se determinó según el valor r de Pearson es de 22% (0.223), cuyo valor del sig, (bilateral) de (0.001), que se encuentra por debajo del 0.05, existiendo una relación directa baja entre la auditoría de desempeño y la gestión administrativa de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022, por lo tanto se concluye, que la auditoría de desempeño como un servicio de control posterior, ayuda a mejorar los procedimientos y resultados de la gestión administrativa en el cumplimiento de los objetivos, metas, calidad, cantidad, oportunidad, precio, recursos financieros, principios, valores y el comportamiento ético de los servidores públicos, por ello es importante que se realicen las auditorías de desempeño frecuentemente con el propósito de medir y evaluar la eficiencia, eficacia, economía y ética en la planeación, organización, dirección y control para la mejora en la gestión y brindar un buen servicio a los ciudadanos.

En cuanto al objetivo específico 1, se determinó de acuerdo al valor r de Pearson es de 125 (0.121), cuyo valor del sig, (bilateral) de (0.049), que existe una relación directa media baja entre la auditoría de desempeño y la planeación de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022, por lo que, se determina que la auditoría de desempeño incide en el proceso de la visión, misión y estrategias que evalúa la planeación de la gestión administrativa de la Red de Salud Huamanga, por lo tanto, la auditoría de desempeño ayuda a que la organización desarrolle de manera correcta los procedimientos para lograr los objetivos institucionales.

De acuerdo con el objetivo específico 2, se concluye según el valor r de Pearson es de (28%) 0.028, cuyo valor del sig, (bilateral) de (0.032), existe una relación directa media baja entre la auditoría de desempeño y la organización de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022, por lo que se concluye, que la auditoría de desempeño influye en los documentos de gestión y la designación de funcionarios en la organización administrativa de la Red de Salud Huamanga, asimismo, la auditoría de desempeño apoya a la gestión

administrativa que se desarrollen dentro del marco de la transparencia y evitar consecuencias que podría dañar la imagen institucional.

Respecto al objetivo específico 3, se determinó en concordancia al valor r de Pearson es de 18% (0.189), cuyo valor del sig, (bilateral) de (0.038), existe una relación directa media baja entre la auditoría de desempeño y la dirección de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022, determinándose que la auditoría de desempeño tiene efecto en la motivación, liderazgo y la toma de decisiones en la dirección de la Red de Salud Huamanga, además la auditoría de desempeño ayuda que la alta dirección tome decisiones acertadas respecto a que se brinde una calidad de servicios de salud a la ciudadanía ya que tanta falta hace en la provincia de Huamanga.

Asimismo, en respuesta al objetivo específico 4, se determinó según el valor r de Pearson es de 22% (0.220), cuyo valor del sig, (bilateral) de (0.016), existe una relación directa media baja entre la auditoría de desempeño y el control de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022, de lo expuesto se concluye que la auditoría de desempeño influye en la evaluación de desempeño, identificación de desviaciones y acciones correctivas en el proceso del control, además, el control es una herramienta que apoya a las actividades y procesos que realiza la entidad con la finalidad de asegurar los objetivos institucionales.

VII. RECOMENDACIONES

- 1) Que el titular, solicite a la oficina regional de control de Ayacucho y/o a la Contraloría General de la República, que realicen la auditoría de desempeño a la Red de Salud Huamanga, con la finalidad que evalúe la eficiencia, eficacia economía y la ética de esta manera mejorar la planeación, organización, dirección y control de la gestión administrativa de la entidad, con el propósito de brindar mejores servicios de salud a favor de los ciudadanos de Huamanga.
- 2) Que el titular de la entidad, lleve a cabo el cumplimiento de la visión, misión y estratégicas institucionales, con el propósito de mejorar los procedimientos y organización de la gestión con la finalidad de lograr los objetivos institucionales.
- 3) Que el titular de la institución actualice los documentos de gestión de personal y que los funcionarios sean designados de acuerdo con los requerimientos mínimos exigidos en este documento antes mencionado, con el propósito que la gestión administrativa se lleve con transparencia y se evite mellar la imagen de la entidad.
- 4) El titular, motive al personal que labora en la entidad, además que practique un liderazgo a favor de la comunidad de salud y tome buenas decisiones en tema de salud.
- 5) Que el titular y todos los funcionarios evalúen el desempeño de las actividades que realizan los trabajadores de la institución con la finalidad de identificar errores o irregularidades, en el cual deberán adoptar acciones correctivas o preventivas de manera inmediata para no afectar el cumplimiento de los objetivos de la entidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abril Freire, M. C. (2018). *Diseño de Procesos de Gestion del Talento Humano*. Ambato, Ecuador. Obtenido de <https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/diseprocgesttthh.pdf>
- Actualidad Gubernamental. (2019). Introducción a la Gestión Pública - Conceptos Básicos. *Actualidad Gubernamental*. Obtenido de <https://actualidadgubernamental.pe/libro/introduccion-a-la-gestion-publica-conceptos-basicos/54c2d08d-2ad0-421a-889f-d7a584050b1a>
- Actualidad Gubernamental. (2020). Informes Técnicos Vinculados Del Sistema Administrativo De Gestión De Recursos Humanos (Servir). *Actualidad Gubernamental*. Obtenido de <https://actualidadgubernamental.pe/libro/informes-tecnicos-vinculados-del-sistema-administrativo-de-gestion-de-recursos-humanos-servir/a57d7b30-e40e-4ee7-9d6e-49116874dc8f>
- Aguirre-Quezada, J. C., Coronel-Pangol, K. T., & Jiménez-Yumbra, J. A. (2020). La auditoría gubernamental y la emisión de informes: Una aproximación descriptiva para el Ecuador. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, v(9), 528-543. Obtenido de <file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-LaAuditoriaGubernamentalYLaEmisionDelInformes-7437986.pdf>
- Alfaro Mendives, K. (2017). *La auditoría de desempeño y la toma de decisiones en el Área de Abastecimiento de la Dirección Regional de Salud del Callao, 2015*. Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado. Lima: Repositorio UCV. Recuperado el 30 de abril de 2022, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6816/Porras_CAA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alvares Collazos, A., & Chica Velez, S. (2008). *Gestion de las organizaciones publicas*. Bogota. Obtenido de <https://www.esap.edu.co/portal/wp-content/uploads/2017/10/3-Gestion-de-las-Organizaciones-publicas.pdf>
- Alveiro Montoya, C. (2009). Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital humano. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 11(1), 1-22. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935472005.pdf>

- Andía Valencia, W. (2017). *Manual de Gestión Pública* (7ma, enero 2017 ed.). Perú, Perú: Colecciones Jovic.
- Arguello Pazmiño, A. M., Llumiguano Poma, M. E., Gavilánez Cárdenas, C. V., & Torres Ordoñez, L. H. (2020). *Administracion de empresas elemento basico* (primera ed.). Ecuador, Ecuador: PONS PUBLISHING HOUSE / PONS ASBL. Obtenido de <http://fs.unm.edu/Administracion-de-Empresas.pdf>
- Arguello Pazmiño, A., Llumiguano Poma, M., Gavilánez Cárdenas, C., & Torres Ordoñez, L. (2020). *Administracion de empresas elementos básicos* (2020 ed.). Ecuador, Ecuador: Asociacion Latinoamericana de Ciencias Neutrosóficas. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=zLgoEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=que+es+la+gestion+administrativa+segun+autor&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiM_qudoef4AhWqg5UCHRPB Bi04ChDoAXoECAsQAg#v=onepage&q&f=false
- Arias Arias, N., Mosquera Montoya, M., & Alonso Beltran, J. (junio de 2019). Productividad: Eficacia y eficiencia en tiempos de escasez. *Revista Palma*, 40(2), 234-238. Obtenido de <https://www.researchgate.net/search/publication?q=eficacia+y+eficiencia>
- Armijos Mayon, F. B., Bermúdez Burgos, A. I., & Mora Sánchez, N. V. (2019). Gestion de administracion de Iso recursos humanos. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-163.pdf>
- Bernal. (2010). *Metodología de la Investigación. Tercera edición*. COLOMBIA: RUTA PARA LA ELABORACIÓN DE LA PROPUESTA O ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA.
- Bernal Gonzalez, I., Pedraza Melo, N. A., & Castillo Hernandez, L. (2020). El capital humano y su relación con el desempeño organizacional. *Revista Espacios*, 41(22), 213-227. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p14.pdf>
- Brume González, M. J. (2019). *Estructura organizacional*. Barranquilla: Institución Universitaria Itsa. Obtenido de <https://www.itsa.edu.co/docs/ESTRUCTURA>

-ORGANIZACIONAL.pdf

- Bueno Blanco, R., Ramos Sámano, M., & Berrelleza Gaxiola, C. (2018). *Elementos básicos de la administración*. Culiacán: Servicios Editoriales Once Ríos. Obtenido de <https://infolibros.org/pdfview/391-elementos-basicos-de-administracion-raymundo-bueno-mireya-blanco-y-carlos-berrelleza/>
- Calle Castillo, D. M., & Quevedo Zalamea, V. A. (2022). *Competencia de las entidades fiscalizadoras superiores de latinoameica, similitudes y mejore practicas aplicadas en el sistema de control gubnamental*. Uniiversidad Politecnica Salesiana Ecuador, Escuela de Posgrado. Cuenca - Ecuador: Repositorio Institucional UPSE. Recuperado el 17 de mayo de 2022, de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/22355/1/UPS-CT009684.pdf>
- Carabajo Matute, M. J., & Quizhpe Jimbo, J. A. (2018). *Auditoría de gestión a la administración del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Sidcay para el año 2016*. Universidad de Cuenca, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Cuenca - Ecuador: Repositorio Institucional UCuenca. Recuperado el 19 de mayo de 2022, de <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/31340/1/Trabajo%20de%20titulaci%c3%b3n.pdf>
- Carrasco Díaz, S. (2017). *Metodología de la Investigacion Cientifica* (2017 ed.). Lima, Perú: San Marcos EIRL.
- Castillo Useda, L., & Chura Condori, A. (2020). *La auditoría de desempeño y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Kelluyo, 2020*. Puno: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado el 2022, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65239/Castillo_ULR-Chura_CA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- CGR. (2015). *Auditoria de Desempeño a los servicios de gestion participativa y de control y vigilancia en áreas naturales protegidas de administracion nacional* (Primera ed.). Lima: RS Servicios Gráficos S.A.C. Obtenido de https://doc.contraloria.gob.pe/tallerdesempeno/documentos/LIBRO_1.pdf

- Chandra Murmu,, S. (28 de Diciembre de 2018). *Performance audit*. Obtenido de https://cag.gov.in/cag_old/content/performance-audit
- Condori Flores, J. (2021). Política nacional de modernización de la gestión pública. 18.
- Contraloría General de la República. (18 de Octubre de 2013). Resolución de Contraloría N° 382-2013-CG. Lima.
- Contraloría General de la República. (Noviembre de 2021). Contraloría realiza auditorías de desempeño para evaluar resultados de la Reconstrucción con Cambios. *Noticias Contraloría*. Recuperado el 19 de mayo de 2022, de <https://www.gob.pe/institucion/contraloria/noticias/551915-contraloria-realiza-auditorias-de-desempeno-para-evaluar-resultados-de-la-reconstruccion-con-cambios>
- Contraloría General de la República. (7 de Enero de 2022). *Google*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/contraloria/normas-legales/2653869-002-2022-cg>
- Córdoba Larrarte, C., Rodríguez Yee, R., & Rangel Esparza, M. (2019). *Guía de Auditoría Territorial - GAT en el marco de las normas internacionales ISSAI*. Bogotá, Bogotá, Bogotá: Contraloría General de la República Contralorías Departamentales, Distritales y Municipales Auditoría General de la República. Obtenido de <https://repositoriocdim.esap.edu.co/bitstream/handle/123456789/25501/Guia%20de%20Auditoria%20Territorial%20CUNDINAMARCA%202019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Dextre Flores, J. C. (2017). Un encuentro con la auditoría gubernamental. *Revista Líderes Aportes de Docentes y Profesionales*, 34-38. Obtenido de [file:///C:/Users/HP/Downloads/16896-Texto%20del%20art%C3%ADculo-67117-1-10-20170424%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/16896-Texto%20del%20art%C3%ADculo-67117-1-10-20170424%20(1).pdf)
- Elizalde Marín, L. (octubre de 2018). "Auditoría financiera como proceso para la toma de decisiones gerenciales". *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*(1), 1-14. Recuperado el 18 de diciembre de 2021, de <https://www.hacienda.go.cr/Sidovih/uploads/Archivos/Articulo/Auditoria%20f>

inanciera%20como%20proceso%20para%20la%20toma%20de%20decisiones%20gerenciales-Revista%20Observatorio%20de%20la%20Econom%C3%ADa%20Latinoamericana,%20(octubre%202018).pdf

Fonseca Vásconez, J., & Martillo Loor, A. (2021). *Gestión administrativa y su efecto en la operatividad de un departamento de producción*. Guayaquil - Ecuador: Editorial Grupo Compás. Obtenido de <http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/668/3/12.pdf>

Franklin Fincowsky, E. B., & Gómez Ceja, G. (2002). *Organización y métodos : un enfoque competitivo*. Mc Graw Hill. Obtenido de <https://www.worldcat.org/title/organizacion-y-metodos-un-enfoque-competitivo/oclc/62323411>

Gallego Quiceno, D. E., Bustamante Penagos, L. E., Quintero Arango, L. F., Jiménez Sánchez, J. I., & Echeverri Gutiérrez, C. A. (2018). La importancia de los recursos financieros personales y su relación con la inteligencia financiera: revisión documental. *Importancia Financiera*(55), 173 – 191. Obtenido de <file:///C:/Users/windows/Downloads/yacevedoc,+La+importancia+de+los+recursos+financieros.pdf>

Gaurav Mangain. (15 de Febrero de 2022). *Administrative Management: Meaning, Principles, Theory & Advantages*. Obtenido de <https://edukedar.com/administrative-management/>

González Rodríguez, S. S., Viteri Intriago, D. A., Izquierdo Morán, A. M., & Verdezoto Cordova, G. O. (2020). Modelo de gestión administrativa. *Revista universidad y sociedad*, 12(4), 32-47. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>

González Rodríguez, S., Viteri Intriago, D., Izquierdo Morán, A., & Verdezoto Cordova, G. (2020). *Revista científica de la Universidad de Cienfuegos*, 12(4), 32-37. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>

González Rodríguez, S., Viteri Intriago, D., Izquierdo Morán, A., & Verdezoto Cordova, G. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Universidad y*

Sociedad, 12(4). Recuperado el Diciembre de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400032

González, Á. (2000). Aspectos Éticos de la Investigación Cualitativa. *Aspectos Éticos de la Investigación Cualitativa*, 85-103. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/800/80002905.pdf>

Guanoluisa Maiguanga, M. L. (2019). *La gestión administrativa en el desempeño laboral del comercial Los Laureles de la ciudad de Ribamba*. Universidad Nacional de Chimborazo, Carrera de Ingeniería comercial. Riobamba: Repositorio UNCH. Recuperado el 30 de abril de 2022, de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/5804/1/UNACH-EC-FCP-ING-COM-2019-0026.pdf>

Guerrero, O. (2021). La administración pública contemporánea. El estado del arte. *Revista de administracion publica*, LVI(2), 13-38. Recuperado el 17 de mayo de 2022, de <https://inap.mx/wp-content/uploads/2021/10/RAP-155.pdf>

Guibert Díaz, R. (2018). La auditoría de desempeño: reflexiones para el estudiante de la carrera Ciencias Economicas y Empresariales. *EduSol*, 18(64), 1-6. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4757/475756620013/475756620013.pdf>

Hernández Sampieri , R., & Mendoza Torres, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mexico: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES S.A DE C.V. Obtenido de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación. En R. Hernández Sampieri, C. Fernández Collado, & P. Baptista Lucio, *Metodología de la investigación* (pág. 589). Mexico, Mexico, Mexico: McGRAW-HILL / Interamericana Editores S.A. de C.V.

- Hernández, C., & Carpio, N. (15 de Febrero de 2019). *Introducción a los tipos de muestreo*. doi:<https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Instituto Interamericano de Derechos Humanos. (2003). *Educación en valores éticos*. Obtenido de <https://www.iidh.ed.cr/IIDH/media/1915/coleccion-educacion-en-valores-eticos-2003.pdf>
- INTOSAI. (2017). Auditoría gubernamental internacional. *Revista internacional de auditoría gubernamental*, 1-47. Recuperado el 17 de mayo de 2022, de https://www.intosai.org/fileadmin/downloads/about_us/IJGA_Issues/former_years/2018/esp_vol44_4_otono_2017.pdf
- INTOSAI. (2021). *Quality Statement for Performance Audit ISSAI Implementation Handbook* (1 ed., Vol. Junio 2021). INTOSAI. Obtenido de <https://www.idi.no/elibrary/professional-sais/issai-implementation-handbooks/handbooks-english/1330-idi-performance-audit-issai-implementation-handbook-v1-en/file>
- Jarquín, M. J., Molina, E., & Roseth, B. (2018). Auditoría de desempeño para una mejor gestión pública en América Latina y el Caribe. *Banco Interamericano de Desarrollo*, 1-100. Recuperado el 18 de mayo de 2022, de [https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Auditor%C3%A1Da-de-desempe%C3%B1o-para-una-mejor-gesti%C3%B3n-p%C3%BAblica-en-Am%C3%A9rica-Latina-y-el-Caribe.pdf](https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Auditor%C3%A1-da-de-desempe%C3%B1o-para-una-mejor-gesti%C3%B3n-p%C3%BAblica-en-Am%C3%A9rica-Latina-y-el-Caribe.pdf)
- Jiménez Murillo, R. (2012). La designación y remoción de funcionarios en cargos de confianza de la Administración Pública. *Gestión Pública y Desarrollo*, 1-4. Obtenido de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/6360740CF1ACAF0C05257E2F006B4788/\\$FILE/revges_1437.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/6360740CF1ACAF0C05257E2F006B4788/$FILE/revges_1437.pdf)
- L., S., & J., R. (2019). *Control gubernamental Responsabilía administrativa de los funcionarios y servidores públicos. Auditoría de Cumplimiento* (Primera ed.). Lima, Perú: Instituto Pacífico.
- Lombana Quiñonez, J. A., Gerardo Romo Morales, G., & Pérez Ortega, G. (2017). Misión y motivos de fundación de empresas: análisis de congruencia en empresas de Antioquia (Colombia). *Universidad Libre, Sede Cartagena*,

12(1), 120-129. Obtenido de file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-MisionYMotivosDeFundacionDeEmpresas-6069708.pdf

Managó, M. (sf). *Organizacion y Administracion de Empresas*. Argentina: Universidad Tecnologica Nacional. Obtenido de infolibros.org/pdfview/392-organizacion-y-administracion-de-empresas-lic-matias-manago/

Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (enero de 2020). La Motivacion en el desempeño laboral de Iso empleados ... *Scielo*, 11(5), 359-365. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>

Martinez Hernandez, L. M., Murillo Martinez, H. V., & Martinez Leyva, D. (2018). *Filosofia, Valores, etica, moral e identidad* (primera ed.). Mexico. Obtenido de <https://redie.mx/librosyrevistas/libros/eticayvalores.pdf>

Mendoza Fernandez, V., & Moreira Chóez, J. (26 de Febrero de 2021). Procesos de Gestión Administrativa, un recorrido desde su origen. *FIPCAEC*, 6(3), 609-620. Obtenido de <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/414>

Mendoza Michilot, M., Viaña Díaz del Olmo, B., & Espinoza Guanilo, A. (2019). El concepto de 'ciudadanía' en los cybermedios peruanos. Las perspectivas de los medios, los usuarios y los periodistas. *Revista de Comunicación*, 18(2), 201-223. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/rcudep/v18n2/2227-1465-rcudep-18-02-202.pdf>

Milian, E. (2017). *Eficacia y Eficiencia*. Obtenido de file:///C:/Users/NOTEBOOK-Downloads/EFICACIA%20Y%20EFICIENCIA.pdf

Ministerio de Economa y Finanzas. (2021). *Unidad Ejecutora*. Obtenido de MEF: https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=es-ES&Itemid=100770&view=article&catid=27&id=375&lang=es-ES

Ministerio de Finanzas del Gobierno Real de Bhután. (2019). *Performance Audit Guideline for*. Bhután: Ministerio de Finanzas. Obtenido de <https://www.mof.gov.bt/wp-content/uploads/2020/11/Performance-AuditGuideline.pdf>

- Mogrovejo Espinoza, M. E. (2021). La implementación de las recomendaciones de la auditoría del Sistema Nacional de Control y la gestión de los gobiernos locales de Lima Metropolitana, periodo 2015-2020. *Contabilidad y Negocios*, 16(31), 145-155. Obtenido de file:///C:/Users/HP/Downloads/24099-Texto%20del%20art%C3%ADculo-94870-1-10-20210812.pdf
- Morales Hernández, L. (2021). *Auditoria de desempeño y gestion en la Municipalidad Distrital de Pativilca, año 2020*. Barranca: Universidad Nacional de Barranca. Recuperado el 2022, de <http://www.repositorio.unab.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12935/96/TESIS%20LEIDY%20MORALES%20UNAB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mori Pelaez, H. (22 de Mayo de 2021). Cambio de gestión administrativa en los gobiernos sub nacionales y su incidencia en los sistemas administrativos: Región Amazonas, 2018-2019. *Gobierno y Gestión Pública*, 100-124. Obtenido de <https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/208/376>
- Moscoso Paucarchuco, K. M. (05 de agosto de 2021). Auditoria de desempeño en el sector publico. *Periodico Digital Universidad Nacional Autónoma de Huanta*. Recuperado el 19 de mayo de 2022, de <https://www.aldia.unah.edu.pe/auditoria-de-desempeno-en-el-sector-publico/>
- Órgano de Fiscalización Superior del Estado de Veracruz - ORFIS. (2019). *Manual de Auditoria de Desempeño*. Mexico: Secretaria de Cultura – Instituto Nacional del Derecho de Autor. Obtenido de <http://www.orfis.gob.mx/wp-content/uploads/2017/06/manual-de-auditoria-de-desempeno.pdf>
- Palomino Leon, F. L. (2019). *La auditoria gubernamental para prevenir fraude en la gestion de la municipalidad distrital de Ambar 2018*. Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion, Facultad de Ciencias Economicas, Contables y Financieras. Huacho - Perú: Repositorio Institucional UNJFSC. Recuperado el 17 de mayo de 2022, de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3094/PALOMNO%20LEON.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Parra Penagos, C., & Rodríguez Fonseca, F. (2016). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones. *Revista Investigacion desarrollo innovacion*, 6(2), 131-143. doi:doi: <http://dx.doi.org/10.19053/20278306.4602>
- Peña, S. (2017). *Analisis de Datos* (primera ed.). Colombia: Fondo editorial Areandino. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/326425169.pdf>
- Pionce Soledispa, M. E. (2018). Auditoría de Gestión Administrativa aplicada a la Unidad Educativa Fiscal “Alejo Lascano” en la Ciudad de Jipijapa. *Revista científica Dominio de las ciencias*, 4(4), 13-32. Recuperado el 17 de mayo de 2022, de <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/821/html>
- Ramirez Casco, A., Ramirez Garrido, R., & Calderon Moran, D. (2017). La gestion administrativa en el desarrollo empresaria. *CE Contribuciones a la Economia*. Obtenido de <https://www.eumed.net/ce/2017/1/gestion.html#:~:text=La%20Gesti%C3%B3n%20Administrativa%2C%20es%20la,y%20acciones%20oportunas%20para%20el>
- Ramos Clemente, A. (2017). *Auditoria de desempeño y gestión de la municipalidad distrital de Palca, Huancavelica*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica. Recuperado el 2020, de <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1579/TESIS%20RAMOS%20CLEMENTE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez Loor, B. A. (2019). *La gestión administrativa del servicio público en el Distrito de Educación 13d07 Chone-Flavio Alfaro, Período (2015- 2017.)*. Univesidad central de Ecuador, Facultad de ciencias administrativas. Quito: Repositorio UCE. Recuperado el 30 de abril de 2022, de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/18818/1/T-UCE-0003-CAD-056-P.pdf>
- Romero Torres, O. L., & Torres Mirez, K. F. (2019). *gestión administrativa y la calidad de servicio del Servicio del Seguro Social Campesino Parroquia Cone, cantón San Jacinto de Yaguachi, Ecuador. 2018*. Universidad Cesar Vallejo, Escuela de posgrado. San Jacinto de Yaguachi: Repositorio UCV.

Recuperado el 30 de abril de 2022, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39174/Romero_TOL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Rubio Domínguez, P. (2008). *Introducción a la Gestión Empresarial*. Madrid, Madrid, España: INSTITUTO EUROPEO DE GESTION EMPRESARIAL. Obtenido de http://www.adizesca.com/site/assets/g-introduccion_a_la_gestion_empresarial-pr.pdf
- Ruiz Palomino, P., & Ruiz Amaya, C. (2011). Factores determinantes del comportamiento ético/no ético del empleado una revisión de la literatura. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 17(3), 29-45. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2741/274120128002.pdf>
- Salazar Raymond, M. B., Icaza Guevara, M. d., & Alejo Machado, O. J. (enero de 2018). La importancia de la ética en la investigación. *Universidad y Sociedad*, 10(1), 305-311. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n1/2218-3620-rus-10-01-305.pdf>
- Sánchez Henríquez, J. (2012). Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría. *Pensamiento y gestión*,(32), 1-29. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n32/n32a04.pdf>
- Sanchez, F., & Liendo, N. (2020). *Manual de ciencias políticas y relaciones internacionales* (Primera ed.). Bogotá, Colombia: Universidad Sergio Arboleda Editores. Obtenido de <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/1457/La%20gestio%CC%81n%20pu%CC%81blica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Santy Cabrera, L. V., & Rubina Meza, J. C. (2019). *Control Gubernamental responsabilidad administrativa de los funcionarios y servidores públicos Auditoría de cumplimiento* (primera ed.). Lima , Perú: Pacífico Editores S.A.C. Recuperado el 18 de diciembre de 2021
- Soledispa-Rodríguez, X. E., Zea-Barahona, C. A., & Santistevan-Villacreses, K. L. (2020). La nueva gestión pública: reto y oportunidades. *Polo del*

- Conocimiento*, 5(9), 371-381. Obtenido de file:///C:/Users/windows/Downloads/Dialnet-LaNuevaGestionPublica-7554406.pdf
- Spezzirri, P. M. (2017). Guía para elaborar correctamente la visión y misión. *Usal.Edu*(1), 1-4.
- Tamayo Ly, C., & Silva Siesquén, I. (2019). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*. Obtenido de google: <https://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentos-academicos/ciencias-de-la-educacion/23.pdf>
- Terry, G. R. (1967). *Principios de administración*. Mexico: Mexico: Continental. Obtenido de <https://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=6022>
- Thompson, I. (2018). Tipos de Organigrama. *epsu.edu*, 1(1), 1-8. Obtenido de https://epsu.edu.ec/media/attachments/2020/04/21/b2_lectura_3.pdf
- Valderrama Mendoza, S. (2019). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica, Cuantitativa, Cualitativa y Mixta. En S. V. Mendoza, *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica, Cuantitativa, Cualitativa y Mixta* (Decima ed., pág. 495). Lima, Lima, Perú: San Marcos E.I.R.L. Recuperado el 24 de Setiembre de 2021
- Valenzuela Bojórquez, J. A. (2019). Auditoría al desempeño: Evolución y relevancia en el ámbito estatal. *Trascender, Contabilidad y Gestion*(11), 89–117. Recuperado el 17 de mayo de 2022, de <https://trascender.unison.mx/index.php/trascender/article/view/66>
- Valle Vásquez , E. (2019). *La auditoria de desempeño y su incidencia en la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Bongará 2015-2018*. Valle Jequetepeque - Perú: Universidad Nacional de Trujillo. Recuperado el 2022, de https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/16858/vallewasquez_erika.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Villasís-Keever, M. Á., Márquez-González, H., Nallely Zurita-Cruz, J., Miranda-Novales, M. G., & Escamilla-Núñez, A. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Revista alergia Mexico*, 64(4), 414-421. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v65n4/2448-9190-ram-65-04-414.pdf>

Yetano, A., & Isela Castillejos, B. (2019). Auditorías de desempeño en América Latina. *Gestion Política Publica*, 28(2), 407-440. Recuperado el 16 de mayo de 2022, de <http://www.scielo.org.mx/pdf/gpp/v28n2/1405-1079-gpp-28-02-407.pdf>

Zúñiga Vargas, J. P. (2020). Comportamiento ético en la publicación científica: malas conductas y acciones para evitarlas. *Revista Educacion*, 44(1), 1-10. Obtenido de <https://www.scielo.sa.cr/pdf/edu/v44n1/2215-2644-edu-44-01-00428.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Metodología
¿Qué relación tiene la auditoría de desempeño y la gestión administrativa de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022?.	Determinar la relación entre la auditoría de desempeño y la gestión administrativa de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022.	Existe significativamente una relación entre la auditoría de desempeño y la gestión administrativa de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022.	Variable (X) Auditoría de desempeño	Enfoque: Cuantitativo Tipo de investigación: Aplicada Nivel de investigación: Correlacional
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
1) ¿Qué relación tiene la auditoría de desempeño y la planeación de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022? 2) ¿Qué relación tiene la auditoría de desempeño y la organización de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022?	1). Establecer la relación entre la auditoría de desempeño y la planeación de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022. 2) Determinar la relación entre la auditoría de desempeño y la organización de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022.	1). Existe relación entre la auditoría de desempeño y la planeación de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022. 2) Existe relación entre la auditoría de desempeño y la organización de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022.		Diseño de investigación: No experimental – Transaccional Muestra: 41 servidores y funcionarios. Técnica: La encuesta Recolección de

<p>3) ¿Qué relación tiene la auditoria de desempeño y la dirección de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022?</p> <p>4) ¿Qué relación tiene la auditoria de desempeño y el control de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022?</p>	<p>3) Demostrar la relación entre la auditoria de desempeño y la dirección de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022.</p> <p>4) Establecer la relación entre la auditoria de desempeño y el control de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022.</p>	<p>3) Existe relación entre la auditoria de desempeño y la dirección de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022.</p> <p>4) Existe relación entre la auditoria de desempeño y el control de la de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022.</p>	<p>Variable (Y) Gestión Administrativa</p>	<p>información: Cuestionario</p>
---	--	---	--	---

Anexo 2. Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Preguntas	Escala
Variable X: Auditoría de desempeño	Eficacia	Objetivo	¿La Entidad es eficaz en el cumplimiento de los objetivos institucionales?	(1)
		Metas	¿La administración evalúa la eficacia en el cumplimiento de las metas establecidas en la entidad?	Muy en desacuerdo
	Eficiencia	Calidad	¿Los funcionarios evalúan la calidad del servicio que presta la entidad a la población?	(2)
		Cantidad	¿El área usuaria verifica las cantidades de bienes y servicios adquiridos para el cumplimiento de las actividades planteadas por la entidad?	En desacuerdo
		Oportunidad	¿Los funcionarios y servidores evalúan que los servicios públicos sean brindados de manera oportuna a favor de la ciudadanía?	(3)
	Economía	Precio	¿La administración general evalúa las contrataciones de bienes y servicios, si fueron adquiridos en un menor precio?	Ni de acuerdo
		Recursos financieros	¿El Titular verifica que los recursos de la entidad se utilizaron eficientemente?	Ni en desacuerdo
	Ética	Principios Éticos	¿En la entidad se examina el funcionamiento y la efectividad de los principios éticos?	(4)
		Valores Éticos	¿El Titular evalúa los valores éticos para evitar actos de corrupción?	De acuerdo
		Comportamiento Éticos	¿El Titular evalúa la honestidad de las personas que laboran en la entidad?	(5)
			Muy De acuerdo	
Variable	Dimensiones	Indicadores	ITEMS	Escala
Variable Y: Gestión Administrativa	Planeación	Misión	¿La Red de Salud es una institución que brinda atención integral de salud a la población de Huamanga de acuerdo a su Misión institucional.?	(1)
		Visión	¿La Red de Salud contribuye a la reducción de la desnutrición crónica infantil, anemia y mortalidad materna en Huamanga de acuerdo a su Visión	Muy en desacuerdo

			institucional?	<p>(2)</p> <p>En desacuerdo</p> <p>(3)</p> <p>Ni de acuerdo Ni en desacuerdo</p> <p>(4)</p> <p>De acuerdo</p> <p>(5)</p> <p>Muy De acuerdo</p>
		Estrategias organizacionales	¿Las estrategias institucionales de la Red de Salud, garantizan el acceso a ciudadanos a los servicios de salud de calidad?	
	Organización	Organigrama Estructural	¿El ROF y MOF de la Red de Salud se encuentran acorde a las necesidad institucional?	
		Designación de personas	¿La designación de los cargos, se realizan de acuerdo al Manual de Organización y Funciones de la entidad?	
	Dirección	Motivación	¿El Titular motiva a los funcionarios y servidores con reconocimientos que alienten a superarse?	
		Liderazgo	¿El Titular mantiene liderazgo en la organización?	
		Toma de decisiones	¿El Titular toma decisiones adecuadas y oportunas en favor de la población en temas de salud?	
	Control	Evaluación de desempeño	¿El Administrador General evalúa el desempeño organizacional de la Red de Salud?	
		Identificación de desviaciones	¿El Administrador General identifica las desviaciones del desempeño de las actividades y procesos que se lleven a cabo para asegurar los objetivos institucionales?	
		Acciones correctivas	¿El Titular y el Administrador General adoptan medidas correctivas de las deficiencias del desempeño de las actividades y procesos de manera oportuna?	

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

INSTRUCCIONES: La presente técnica, tiene por finalidad recoger información sobre la investigación titulada: **LA AUDITORIA DE DESEMPEÑO Y SU INFLUENCIA EN LA GESTION ADMINISTRATIVA DE LA UE 406 – RED DE SALUD HUAMANGA, AYACUCHO 2022**, la misma que está compuesta preguntas relacionadas a las variables, por lo que se solicita a Ud. se sirva responder en los términos que Usted considere pertinente. Se le recuerda, que esta técnica es anónima, se agradece su participación.

RECOMENDACIÓN: Lea los anunciados detenidamente y marque con una (x) en casillero por pregunta cada número equivale a: **ESCALA DE LIKERT**

5	4	3	2	1
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni De acuerdo Ni en Desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo

N°	PREGUNTAS	ESCALA DE MEDICION				
		5	4	3	2	1
VARIABLE X						
Indicador: Objetivo						
1	¿La Entidad es eficaz en el cumplimiento de los objetivos institucionales?					
Indicador: Metas						
2	¿La administración evalúa la eficacia en el cumplimiento de las metas establecidas en la entidad?					
Indicador: Calidad						
3	¿Los funcionarios evalúan la calidad del servicio que presta la entidad a la población?					
Indicador: Cantidad						
4	¿El área usuaria verifica las cantidades de bienes y servicios adquiridos para el cumplimiento de las actividades planteadas por la entidad?					
Indicador: Oportunidad						
5	¿Los funcionarios y servidores evalúan que los					

	servicios públicos sean brindados de manera oportuna a favor de la ciudadanía?					
Indicador: Precio						
6	¿La administración general evalúa las contrataciones de bienes y servicios, si fueron adquiridos en un menor precio?					
Indicador: Recursos Financieros						
7	¿El Titular verifica que los recursos de la entidad se utilizaron eficientemente?					
Indicador: Principios Éticos						
8	¿En la entidad se examina el funcionamiento y la efectividad de los principios éticos?					
Indicador: Valores Éticos						
9	¿El Titular evalúa los valores éticos para evitar actos de corrupción?					
Indicador: Comportamiento Éticos						
10	¿El Titular evalúa la honestidad de las personas que laboran en la entidad?					
N°	PREGUNTAS	ESCALA DE MEDICION				
		1	2	3	4	5
VARIABLE Y						
Indicador: Misión						
11	¿La Red de Salud es una institución que brinda atención integral de salud a la población de Huamanga de acuerdo a su Misión institucional?.					
Indicador: Visión						
12	¿La Red de Salud contribuye a la reducción de la desnutrición crónica infantil, anemia y mortalidad materna en Huamanga de acuerdo a su Visión institucional?					
Indicador: Estrategias organizacionales						
13	¿Las estrategias institucionales de la Red de Salud, garantizan el acceso a ciudadanos a los servicios de salud de calidad?					
Indicador: Organigrama Estructural						
14	¿El ROF y MOF de la Red de Salud se encuentran acorde a la necesidad institucional?					
Indicador: Designación de personas						
15	¿La designación de los cargos, se realizan de					

	acuerdo al Manual de Organización y Funciones de la entidad?					
Indicador: Motivación						
16	¿El Titular motiva a los funcionarios y servidores con reconocimientos que alienten a superarse?					
Indicador: Liderazgo						
17	¿El Titular mantiene liderazgo en la organización?					
Indicador: Toma de decisiones						
18	¿El Titular toma decisiones adecuadas y oportunas en favor de la población en temas de salud?					
Indicador: Evaluación de desempeño						
19	¿El Administrador General evalúa el desempeño organizacional de la Red de Salud?					
Indicador: Identificación de desviaciones						
20	¿El Administrador General identifica las desviaciones del desempeño de las actividades y procesos que se lleven a cabo para asegurar los objetivos institucionales?					
Indicador: Acciones correctivas						
21	¿El Titular y el Administrador General adoptan medidas correctivas de las deficiencias del desempeño de las actividades y procesos de manera oportuna?					

Anexo 4. Validación de Instrumentos

Anexo 4. Validación de Instrumentos CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable: Auditoria de desempeño								
Dimensión: Eficacia								
1	¿La Entidad es eficaz en el cumplimiento de los objetivos institucionales?	X		X		X		
2	¿La administración evalúa la eficacia en el cumplimiento de las metas establecidas en la entidad?	X		X		X		
Dimensión: Eficiencia								
3	¿Los funcionarios evalúan la calidad del servicio que presta la entidad a la población?	X		X		X		
4	¿El área usuaria verifica las cantidades de bienes y servicios adquiridos para el cumplimiento de las actividades planteadas por la entidad?	X		X		X		
5	¿Los funcionarios y servidores evalúan que los servicios públicos sean brindados de manera oportuna a favor de la ciudadanía?	X		X		X		
Dimensión: Economía								
6	¿La administración general evalúa las contrataciones de bienes y servicios, si fueron adquiridos en un menor precio?	X		X		X		
7	¿El Titular verifica que los recursos de la entidad se utilizaron eficientemente?	X		X		X		
Dimensión: Ética								
8	¿En la entidad se examina el funcionamiento y la efectividad de los principios éticos?	X		X		X		
9	¿El Titular evalúa los valores éticos para evitar actos de corrupción?	X		X		X		
10	¿El Titular evalúa la honestidad de las personas que laboran en la entidad?	X		X		X		
Gestión Administrativa								
Dimensión: Planeación								
11	¿La Red de Salud es una institución que brinda atención integral de salud a la población de Huamanga de acuerdo a su Misión institucional?	X		X		X		

12	¿La Red de Salud contribuye a la reducción de la desnutrición crónica infantil, anemia y mortalidad materna en Huamanga de acuerdo a su Visión institucional?	X	X	X		
13	¿Las estrategias institucionales de la Red de Salud, garantizan el acceso a ciudadanos a los servicios de salud de calidad?	X	X	X		
Dimensión: Organización						
14	¿El ROF y MOF de la Red de Salud se encuentran acorde a la necesidad institucional?	X	X	X		
15	¿La designación de los cargos, se realizan de acuerdo al Manual de Organización y Funciones de la entidad?	X	X	X		
Dimensión: Dirección						
16	¿El Titular motiva a los funcionarios y servidores con reconocimientos que alienten a superarse?	X	X	X		
17	¿El Titular mantiene liderazgo en la organización?	X	X	X		
18	¿El Titular toma decisiones adecuadas y oportunas en favor de la población en temas de salud?	X	X	X		
Dimensión: Control						
19	¿El Administrador General evalúa el desempeño organizacional de la Red de Salud?	X	X	X		
20	¿El Administrador General identifica las desviaciones del desempeño de las actividades y procesos que se lleven a cabo para asegurar los objetivos institucionales?	X	X	X		
21	¿El Titular y el Administrador General adoptan medidas correctivas de las deficiencias del desempeño de las actividades y procesos de manera oportuna?	X	X	X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez evaluador, Dr. /Mg:

García Amaya, Manuel Jesús

DNI: *21537687*

Especialidad del evaluador: *Mg. Contador Público Colegiado*

[Firma]
Firma del Experto Informante.

Especialidad

Anexo 4. Validación de Instrumentos
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable: Auditoría de desempeño								
Dimensión: Eficacia								
1	¿La Entidad es eficaz en el cumplimiento de los objetivos institucionales?	X		X		X		
2	¿La administración evalúa la eficacia en el cumplimiento de las metas establecidas en la entidad?	X		X		X		
Dimensión: Eficiencia								
3	¿Los funcionarios evalúan la calidad del servicio que presta la entidad a la población?	X		X		X		
4	¿El área usuaria verifica las cantidades de bienes y servicios adquiridos para el cumplimiento de las actividades planteadas por la entidad?	X		X		X		
5	¿Los funcionarios y servidores evalúan que los servicios públicos sean brindados de manera oportuna a favor de la ciudadanía?	X		X		X		
Dimensión: Economía								
6	¿La administración general evalúa las contrataciones de bienes y servicios, si fueron adquiridos en un menor precio?	X		X		X		
7	¿El Titular verifica que los recursos de la entidad se utilizaron eficientemente?	X		X		X		
Dimensión: Ética								
8	¿En la entidad se examina el funcionamiento y la efectividad de los principios éticos?	X		X		X		
9	¿El Titular evalúa los valores éticos para evitar actos de corrupción?	X		X		X		
10	¿El Titular evalúa la honestidad de las personas que laboran en la entidad?	X		X		X		
Gestión Administrativa								
Dimensión: Planeación								
11	¿La Red de Salud es una institución que brinda atención integral de salud a la población de Huamanga de acuerdo a su Misión institucional?	X		X		X		

12	¿La Red de Salud contribuye a la reducción de la desnutrición crónica infantil, anemia y mortalidad materna en Huamanga de acuerdo a su Visión institucional?	X	X	X		
13	¿Las estrategias institucionales de la Red de Salud, garantizan el acceso a ciudadanos a los servicios de salud de calidad?	X	X	X		
Dimensión: Organización						
14	¿El ROF y MOF de la Red de Salud se encuentran acorde a la necesidad institucional?	X	X	X		
15	¿La designación de los cargos, se realizan de acuerdo al Manual de Organización y Funciones de la entidad?	X	X	X		
Dimensión: Dirección						
16	¿El Titular motiva a los funcionarios y servidores con reconocimientos que alienten a superarse?	X	X	X		
17	¿El Titular mantiene liderazgo en la organización?	X	X	X		
18	¿El Titular toma decisiones adecuadas y oportunas en favor de la población en temas de salud?	X	X	X		
Dimensión: Control						
19	¿El Administrador General evalúa el desempeño organizacional de la Red de Salud?	X	X	X		
20	¿El Administrador General identifica las desviaciones del desempeño de las actividades y procesos que se lleven a cabo para asegurar los objetivos institucionales?	X	X	X		
21	¿El Titular y el Administrador General adoptan medidas correctivas de las deficiencias del desempeño de las actividades y procesos de manera oportuna?	X	X	X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez evaluador. Dr. /Mg:

ULDORICO PILLACA ESQUIVEL

DNI: 28261619

Especialidad del evaluador: DOCTOR. (CONTADOR PÚBLICO COLECTIVO)

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Anexo 5. Matriz de Datos

AMAY 6.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Visible: 17 de 17 variables

	AD	GA	PLA	orga	dir	CONT	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	
1	27,00	14,00	8,00	2,00	7,00	10,00	2,00	4,00	7,00	4,00	2,00	4,00	10,00	2,00	2,00		
2	31,00	13,00	12,00	7,00	11,00	9,00	4,00	4,00	11,00	3,00	3,00	3,00	9,00	3,00	3,00		
3	22,00	13,00	12,00	7,00	12,00	9,00	4,00	4,00	12,00	3,00	3,00	3,00	9,00	2,00	2,00		
4	12,00	11,00	11,00	7,00	12,00	7,00	4,00	4,00	12,00	2,00	2,00	3,00	7,00	1,00	1,00		
5	17,00	13,00	11,00	7,00	12,00	9,00	4,00	4,00	12,00	3,00	3,00	3,00	9,00	2,00	2,00		
6	22,00	11,00	11,00	7,00	10,00	8,00	3,00	3,00	10,00	3,00	2,00	3,00	8,00	2,00	2,00		
7	13,00	13,00	10,00	8,00	11,00	9,00	4,00	4,00	11,00	2,00	3,00	4,00	9,00	1,00	1,00		
8	20,00	11,00	12,00	8,00	12,00	7,00	4,00	4,00	12,00	2,00	2,00	3,00	7,00	1,00	2,00		
9	22,00	14,00	12,00	7,00	11,00	10,00	4,00	4,00	11,00	3,00	3,00	4,00	10,00	2,00	2,00		
10	20,00	10,00	11,00	8,00	10,00	7,00	4,00	3,00	10,00	2,00	2,00	3,00	7,00	2,00	2,00		
11	22,00	9,00	12,00	8,00	11,00	5,00	4,00	4,00	11,00	1,00	1,00	3,00	5,00	2,00	2,00		
12	22,00	11,00	12,00	8,00	12,00	7,00	4,00	4,00	12,00	2,00	2,00	3,00	7,00	2,00	2,00		
13	21,00	11,00	12,00	4,00	8,00	7,00	2,00	4,00	8,00	2,00	1,00	4,00	7,00	2,00	2,00		
14	26,00	13,00	8,00	5,00	8,00	10,00	3,00	3,00	8,00	4,00	3,00	3,00	10,00	2,00	3,00		
15	17,00	14,00	12,00	6,00	9,00	11,00	3,00	3,00	9,00	3,00	4,00	4,00	11,00	1,00	1,00		
16	22,00	16,00	12,00	7,00	11,00	12,00	4,00	4,00	11,00	4,00	4,00	4,00	12,00	2,00	2,00		
17	22,00	11,00	10,00	8,00	12,00	7,00	4,00	4,00	12,00	2,00	2,00	3,00	7,00	2,00	2,00		
18	31,00	16,00	12,00	8,00	12,00	12,00	4,00	4,00	12,00	4,00	4,00	4,00	12,00	4,00	4,00		
19	27,00	14,00	8,00	2,00	7,00	10,00	2,00	4,00	7,00	4,00	2,00	4,00	10,00	2,00	2,00		
20	36,00	16,00	11,00	8,00	14,00	11,00	4,00	5,00	14,00	3,00	3,00	5,00	11,00	3,00	5,00		
21	28,00	10,00	9,00	7,00	9,00	9,00	4,00	1,00	9,00	3,00	3,00	3,00	9,00	2,00	2,00		
22	28,00	15,00	12,00	7,00	14,00	10,00	5,00	5,00	14,00	2,00	5,00	3,00	10,00	1,00	5,00		

IBMSPPS Statistics Processor está listo Unicode:ON 06:27 p.m. 19/07/2022

AMAY 6.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	AD	Número	8	2	AUDITORIA DE DESEMPEÑO	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
2	GA	Número	8	2	GESTION ADMINISTRATIVA	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	PLA	Número	8	2	PLANEACIÓN	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	orga	Número	8	2	ORGANIZACIÓN	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	dir	Número	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	CONT	Número	8	2	CONTROL	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	VAR00007	Número	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
8	VAR00008	Número	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
9	VAR00009	Número	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
10	VAR00010	Número	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
11	VAR00011	Número	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
12	VAR00012	Número	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
13	VAR00013	Número	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
14	VAR00014	Número	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
15	VAR00015	Número	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
16	VAR00016	Número	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
17	VAR00017	Número	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											

IBMSPPS Statistics Processor está listo Unicode:ON 06:14 p.m. 19/07/2022

Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado
 Fiabilidad
 Título
 Notas
 Conjunto de datos activo
 Escala: ALL VARIABLES
 Resumen de procesamiento de casos
 Estadísticas de fiabilidad

```
RELIABILITY
/VARIABLES=GA AD
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Fiabilidad

[ConjuntoDatos1] C:\Users\Usuario\Downloads\AMAY 6.sav

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
		41	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	41	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,792	10

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON 06:18 p.m. 19/07/2022

Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado
 Registro
 Fiabilidad
 Título
 Notas
 Conjunto de datos activo
 Escala: ALL VARIABLES
 Resumen de procesamiento de casos
 Estadísticas de fiabilidad
 Registro
 Correlaciones
 Título
 Notas
 Correlaciones
 Registro
 Gráfico
 Título
 Notas
 Bar de recuento p

```
/PRINT=LWORLD NOSIG
/MISSING=FAIRWISE.
```

Correlaciones

Correlaciones		AUDITORIA DE DESEMPEÑO	GESTION ADMINISTRATIVA
AUDITORIA DE DESEMPEÑO	Correlación de Pearson	1	,223
	Sig. (bilateral)		,001
	N	41	41
GESTION ADMINISTRATIVA	Correlación de Pearson	,001	1
	Sig. (bilateral)	,160	
	N	41	41

GRAPH
 /BAR(SIMPLE)=COUNT BY AD.

Gráfico

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON 06:23 p.m. 19/07/2022

Anexo 6. Propuesta de valor

La presente investigación tiene como objetivo principal Determinar la relación entre la auditoría de desempeño y la gestión administrativa de la UE 406 – Red de Salud Huamanga, Ayacucho, 2022.

La investigación realizada será de mucha importancia para la gestión administrativa de la Entidad ya que permitirá que los funcionarios y servidores públicos tengan en cuenta sus funciones, objetivos y metas que deberán cumplir en favor de la Salud de la población Huamanguina. Asimismo, mejorará la eficiencia, eficacia, economía y la ética de cada uno de los trabajadores de la UE 406-Red de Salud Huamanga.

Anexo 7. Reporte antiplagio menor a 30%



CERTIFICADO DE ANÁLISIS

Compilatio informa de las tasas de similitudes recuperadas. No son tasas de plagio. La puntuación por sí sola no permite interpretar si las similitudes encontradas son plagiadas o no. Consulte el informe de análisis detallado para interpretar el resultado.

Similitudes del documento :

14%

Similitudes de las partes 1 :

13%

ANALIZADO EN LA CUENTA

Apellido :	Chirinos Gastelu
Nombre :	Teresa
E-mail :	loraine.torresc@gmail.com
Carpeta :	Carpeta predeterminada

INFORMACIÓN SOBRE EL DOCUMENTO

Autor(es) :	No disponible
Título :	Katy cerda compilatio.docx
Descripción :	No disponible
Analizado el :	26/08/2022 04:53

ID Documento :	afmh2vgw
Nombre del archivo :	KATY CERDA compilatio.docx
Tipo de archivo :	docx
Número de palabras :	8 599
Número de caracteres :	56 477
Tamaño original del archivo (kB) :	5 903.39
Tipo de carga :	Entrega manual de los trabajos
Cargado el :	26/08/2022 04:23

FUENTES ENCONTRADAS

Fuentes muy probables :	29 fuentes
Fuentes poco probables :	65 fuentes
Fuentes accidentales :	18 fuentes
Fuentes descartadas :	0 fuente

SIMILITUDES ENCONTRADAS EN ESTE DOCUMENTO/ESTA PARTE

Similitudes idénticas :	10%
Similitudes supuestas :	3%
Similitudes accidentales :	<1%

TOP DE FUENTES PROBABLES - ENTRE LAS FUENTES PROBABLES

Fuentes	Similitud
1. dspace.unitru.edu.pe/.../16858/vallevasquez_erika.pdf	3%
2. repositorio.uladech.edu.pe/.../AUDITORIA_DESEMPEN...A_AYALA_ODILIA.pdf	2%

Anexo 8: Autorización del depósito de tesis al repositorio



Formulario de autorización de depósito de tesis en el Repositorio Digital de Tesis UPTelesup

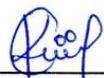
Datos del Autor			
Nombre y Apellidos:	KATY EDITH CERDA HUAUYA		
DNI:	44742197	Teléfono:	976725544
E-Mail:	Katyedith18@gmail.com		
Datos de la Investigación			
<input type="checkbox"/>	Artículo de Investigación		
<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación		
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis		
Título:	La Auditoría de Desempeño y su Influencia en la Gestión Administrativa de la UE 406 - Red Salud		
Asesor:	Dra. Giacomina Teresa Chirinos Castelli		
Año:	2022	Carrera Profesional:	Contador Público
Licencias			
<p>A. Licencia estándar:</p> <p>Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis en el Repositorio Digital de la Universidad Privada Telesup. Con esta autorización de depósito de mi Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis, otorgo a la Universidad Privada Telesup una licencia no exclusiva para reproducir (en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación), distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi Trabajo de Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios provistos por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de Tesis UPT, Colección de Tesis, entre otros, en el Perú y en el extranjero, por el tiempo y veces que considere necesarias, y libre de remuneraciones.</p> <p>Declaro que el presente Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, o coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha tesis no infringe derechos de autor de terceras personas.</p> <p>La Universidad Privada Telesup consignará el nombre del/los autor/es de la tesis, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la presente licencia.</p> <p>Autorizo su publicación (marque con una X):</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.</p> <p><input type="checkbox"/> Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (dd/mm/aa):</p> <p><input type="checkbox"/> No autorizo.</p>			
 Firma		Fecha 15-11-22	
Opcional			

* Lo siguiente es OPCIONAL, pero es importante porque el licenciamiento Creative Commons fija las condiciones de uso de su tesis en la Web. Si desea obviar esta parte, vaya a la última hoja del formulario, coloque su firma y fecha para completar su autorización.

B. Licencia Creative Commons: Otorgamiento de una licencia Creative Commons

Si usted concede una licencia Creative Commons sobre su tesis, mantiene la titularidad de los derechos de autor de ésta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de ésta, siempre y cuando reconozcan la autoría correspondiente, bajo las condiciones siguientes:

MARQUE	TIPO LICENCIA	DESCRIPCIÓN
	 Reconocimiento CC BY	Esta licencia permite a otros distribuir, mezclar, ajustar y construir a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre que le sea reconocida la autoría de la creación original. Esta es la licencia más servicial de las ofrecidas. Recomendada para una máxima difusión y utilización de los materiales sujetos a la licencia.
	 Reconocimiento- CompartirIgual CC BY-SA	Esta licencia permite a otros re-mezclar, modificar y desarrollar sobre tu obra incluso para propósitos comerciales, siempre que te atribuyan el crédito y licencien sus nuevas obras bajo idénticos términos. Cualquier obra nueva basada en la tuya, lo será bajo la misma licencia, de modo que cualquier obra derivada permitirá también su uso comercial.
	 Reconocimiento- SinObraDerivada CC BY-ND	Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.
	 Reconocimiento- NoComercial CC BY-NC	Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, y aunque en sus nuevas creaciones deban reconocerle su autoría y no puedan ser utilizadas de manera comercial, no tienen que estar bajo una licencia con los mismos términos.
	 Reconocimiento- NoComercial- CompartirIgual CC BY-NC-SA	Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, siempre y cuando le reconozcan la autoría y sus nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.
	 Reconocimiento- NoComercial- SinObraDerivada CC BY-NC-ND	Esta licencia es la más restrictiva de las seis licencias principales, sólo permite que otros puedan descargar las obras y compartirlas con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se pueden cambiar de ninguna manera ni se pueden utilizar comercialmente.


Firma

15-11-22
Fecha