

# UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

## Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

### Escuela Profesional de Administración y Sistemas



**UPLA**  
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

## TESIS

### Auditoría Interna y Proceso Administrativo en la Municipalidad Distrital de Yauli. Huancavelica - 2019

- Para Optar** : El Título Profesional de Licenciado en Administración
- Autoras** : Bach. Sadam Gilmer Arias Matamoros  
Bach. Yul Brynner Mantari Guillermo
- Asesor** : Mg. Carlos Casas Cordova
- Línea de Investigación** : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos
- Fecha de Inicio** : Mayo 2021
- Fecha de término** : Noviembre 2021

Huancayo-Perú  
2021

Conformación de los Jurados

# UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Administración y Sistemas

## TESIS

Auditoría Interna y Proceso Administrativo en la Municipalidad  
Distrital de Yauli. Huancavelica - 2019

PRESENTADA POR:

Bach. Sadam Gilmer Arias Matamoros

Bach. Yul Brynner Mantari Guillermo

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

Escuela Profesional de Administración y Sistemas

APROBADA POR EL JURADO:

PRESIDENTE : \_\_\_\_\_

PRIMER MIEMBRO : \_\_\_\_\_

SEGUNDO MIEMBRO : \_\_\_\_\_

TERCER MIEMBRO : \_\_\_\_\_

Huancayo, de..... del 2021

**Asesor**

Mg. CARLOS CASAS CORDOVA

### **Dedicatoria**

El presente trabajo está dedicado a Dios, que con su guía está presente en nuestras vidas, brindándonos fuerzas para materializar nuestras metas trazadas. También a nuestros padres, quienes, con su apoyo incondicional, amor y sacrificio hicieron posible la culminación de nuestra formación profesional.

Sadam y Yul.

### **Agradecimiento**

Al personal Directivo y Administrativo de la Universidad Peruana los Andes por ser los gestores en la formación de profesionales, a los docentes de la Escuela profesional de Administración y Sistemas por los conocimientos impartidos a lo largo de estos 5 años de estudios y la Municipalidad Distrital de Yauli por haber permitido el acceso a la información de la Entidad para la realización de esta investigación.

Los autores

## CONSTANCIA

### DE SIMILITUD DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN POR EL SOFTWARE DE PREVENCIÓN DE PLAGIO TURNITIN

La Dirección de Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, hace constar por la presente, que el informe final de tesis titulado:

#### AUDITORÍA INTERNA Y PROCESO ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAULI . HUANCVELICA - 2019

Cuyo autor(es) : ARIAS MATAMOROS SADAM GILMER  
 MANTARI GUILLERMO YUL BRYNNER

Facultad : CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES.

Escuela Profesional : ADMINISTRACION Y SISTEMAS

Asesor(a) : MTRO. CASAS CORDOVA CARLOS JONAS

Que fue presentado con fecha 18.05.2023 y después de realizado el análisis correspondiente en el software de prevención de plagio Turnitin con fecha 31.05.2023; con la siguiente configuración de software de prevención de plagio Turnitin:

- Excluye bibliografía.
- Excluye citas.
- Excluye cadenas menores de a 20 palabras.
- Otro criterio (especificar)

Dicho documento presenta un porcentaje de similitud de **18%**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°11 del Reglamento de uso de software de prevención de plagio, el cual indica que no se debe superar el 30%. Se declara, que el trabajo de investigación: Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.

Observaciones: Numero 03 de Intento(s).

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presenta constancia.

Huancayo, 02 de Junio del 2023


  
 Dr. Armando Juan Aduato Ávila  
 Director de Unidad de Investigación  
 Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

## Contenido

**Pág.**

Conformación de los Jurados.....	ii
Asesor .....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimientos .....	v
Contenido.....	vii
Contenido de Tablas .....	x
Contenido de Figuras .....	xi
Resumen.....	xii
Abstract.....	xiii
Introducción .....	xiv
Capítulo I .....	15
Planteamiento del Problema .....	15
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.....	15
1.2. Delimitación del Problema.....	20
1.2.1. Delimitación Espacial .....	20
1.2.2. Delimitación Temporal .....	20
1.2.3. Delimitación Conceptual o Temática.....	20
1.3. Formulación del Problema .....	20
1.3.1. Problema General.....	20
1.3.2. Problemas específicos.....	20
1.4. Justificación.....	21
1.4.1. Social.....	21
1.4.2. Teórica .....	21
1.4.3. Metodológica .....	21
1.5. Objetivos .....	21
1.5.1. Objetivo General.....	21
1.5.2. Objetivos Específicos.....	22
Capítulo II.....	23
Marco Teórico.....	23
2.1. Antecedentes .....	23
2.1.1. Antecedentes Nacionales .....	23

2.1.2.	Antecedentes Internacionales.....	25
2.2.	Bases Teóricas.....	28
2.2.1.	Auditoría Interna.....	28
2.2.2.	Proceso Administrativo.....	37
2.3.	Marco Conceptual .....	50
Capítulo III.....		53
Hipótesis .....		53
3.1.	Hipótesis General .....	53
3.2.	Hipótesis Específicas.....	53
3.3.	Variables.....	53
3.3.1.	Variable 01: Auditoria Interna .....	53
3.3.2.	Variable 2: Proceso administrativo.....	53
3.3.3.	Operacionalización de las variables.....	55
Capítulo IV.....		56
Metodología .....		56
4.1.	Metodología de Investigación .....	56
4.2.	Tipo de Investigación .....	56
4.3.	Nivel de Investigación.....	56
4.4.	Diseño de Investigación .....	56
4.5.	Población y Muestra.....	57
4.5.1.	Población.....	57
4.5.2.	Muestra .....	57
4.6.	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos .....	58
4.6.1.	Técnicas de Recolección de Datos.....	58
4.6.2.	Instrumentos de Recolección de Datos .....	58
4.6.3.	Procedimiento de Recolección de Datos.....	58
4.7.	Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos .....	59
4.8.	Aspectos Éticos de la Investigación .....	59
Capítulo V.....		60
Resultados .....		60
5.1.	Descripción de Resultados .....	60
5.1.1.	Resultados Descriptivos .....	60
5.1.2.	Resultados de la Variable 2 .....	64
5.2.	Contrastación de Hipótesis .....	69

Análisis y Discusión de Resultados .....	73
Conclusiones .....	79
Recomendaciones .....	80
Referencias Bibliográficas .....	81
Anexos .....	85
Matriz de consistencia.....	86
Matriz de operacionalización de variables.....	88
Matriz de operacionalización del instrumento.....	89
Instrumento de investigación .....	90
Cuestionario .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Confiabilidad.....	93
Base de Datos SPSS.....	95

**Contenido de Tablas**

	<b>Pág.</b>
Tabla 1: Nivel de Auditoría Interna .....	60
Tabla 2: Nivel de Control Interno .....	61
Tabla 3: Nivel de Desviación de cumplimiento.....	62
Tabla 4: Nivel de Procedimientos.....	63
Tabla 5: Nivel del Proceso administrativo.....	64
Tabla 6: Nivel de Planeación .....	65
Tabla 7: Nivel de Organización .....	66
Tabla 8: Nivel de Dirección.....	67
Tabla 9: Nivel de Control .....	68
Tabla 10: Rho de Spearman para Auditoría interna y proceso administrativo .....	69
Tabla 11: Rho de Spearman para Auditoría interna y planificación.....	70
Tabla 12: Rho de Spearman para Auditoría interna y organización .....	70
Tabla 13: Rho de Spearman para Auditoría interna y dirección.....	71
Tabla 14: Rho de Spearman para Auditoría interna y control .....	72

## Contenido de Figuras

	<b>Pág.</b>
Figura 1: Nivel de Auditoría Interna.....	60
Figura 2: Nivel de Control Interno.....	61
Figura 3: Nivel de Desviación de cumplimiento .....	62
Figura 4: Nivel de Procedimientos .....	63
Figura 5: Nivel del Proceso administrativo .....	64
Figura 6: Nivel de Planeación.....	65
Figura 7: Nivel de Organización.....	66
Figura 8: Nivel de Dirección.....	67
Figura 9: Nivel de Control .....	68

## Resumen

El tema de esta investigación es La Auditoría Interna y Proceso Administrativo en la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica - 2019, cuyo objetivo fue establecer la relación que existe entre la Auditoría Interna y el Proceso Administrativo en la Municipalidad Distrital de Yauli. Huancavelica - 2019.

La metodología corresponde a una investigación de tipo aplicada, de nivel correlacional y diseño de investigación correlacional descriptivo, no experimental y transversal: la muestra de estudio estuvo conformada por 50 trabajadores y funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Yauli, Provincia de Huancavelica.

Los resultados muestran que existe relación entre la auditoría interna y el proceso administrativo en la Municipalidad distrital de Yauli, Huancavelica 2019. Demostrado por las evidencias estadísticas halladas ( $p=0.006 < 0.05$ ). por lo que se concluyó que la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Yauli, Huancavelica, consideran que la auditoría interna tiene un nivel bueno (64%) y un nivel de proceso administrativo medio. (88%).

Palabras clave: Auditoría Interna, Proceso Administrativo

Los Autores

## Abstract

The subject of this research was Internal Audit and Administrative Process in the District Municipality of Yauli, Huancavelica, 2019, whose general objective was to establish the relationship between the internal audit and the administrative process in the District Municipality of Yauli, Huancavelica Región 2019.

The methodology corresponds to a basic type research, and a correlational, non-experimental research design. The study sample consisted of 50 workers and public officials from the Yauli Provincial Municipality, Huancavelica Province.

The results show that there is a relationship between the internal audit and the administrative process in the District Municipality of Yauli, Huancavelica 2019. ( $p = 0.006 < 0.05$ ). Where, most of the workers of the District Municipality of Yauli, Huancavelica consider that the internal audit has a good level (64%) and a medium administrative process level. (88%).

Keywords: Financial Audit, Administrative Process

The authors

## Introducción

Se presenta la investigación titulada “Auditoría Interna y el Proceso Administrativo en la Municipalidad Distrital de Yauli. Huancavelica - 2019”, Cuyo objetivo fue “determinar la relación que existe entre la auditoría interna y el proceso administrativo en la Municipalidad Distrital de Yauli, provincia de Huancavelica – 2019 , en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Peruana Los Andes, para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

La investigación comprende un parte preliminar; el capítulo I. planteamiento, y formulación del problema, el problema y los objetivos, la justificación. El capítulo II marco teórico que contiene los antecedentes, fundamento científico, técnica o humanística, definición de conceptos. El capítulo III está referido a las hipótesis y variables, que incluye las variables, la operacionalización de las variables. Capítulo IV. Metodología, tipo de investigación, nivel y diseño de estudio, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, método de análisis de datos. El capítulo V. Resultados: Descripción de resultados y la contrastación de hipótesis, Finalmente presentamos las referencias bibliográficas, que comprende la presentación de las referencias bibliográficas consultadas en la investigación. Anexos, que comprende un conjunto de documentos a manera de apéndice que sirven de evidencia en el desarrollo de la tesis y comprenden: matriz de consistencia, instrumento de recolección de datos, matriz o base de datos, formato de validación e instrumento el artículo científico, y otras evidencias .

## Capítulo I

### Planteamiento del Problema

#### 1.1. Descripción de la Realidad Problemática

La auditoría es la evaluación profesional, clara y objetiva de las actividades realizadas previamente a cargo de la gestión institucional, con el objetivo de generar una apreciación respecto al nivel de eficiencia, eficacia, calidad, oportunidades y economía, también en base a la razonabilidad y coherencia de los estados contables y financieros, con la finalidad de entregar un resumen o informe que implique observaciones, resultados, conclusiones y recomendaciones.

Al respecto (Aroca, 2016) menciona lo siguiente:

Puesto que en el Perú, las instituciones públicas, básicamente, no reflejan una visión de la auditoría interna como componente de la gestión integral, por lo contrario se asume la visión tradicional de auditoría y el control interno como un aspecto independiente, no inmersa dentro de la calidad total; ante ello es importante redireccionar el concepto de la auditoría interna hacia la actualidad, desarrollando procesos técnicos y legales con el fin de conocer el nivel de eficiencia, eficacia, calidad y celeridad de la gestión ejecutada por la organización, en un tiempo programado con anticipación, de tal forma que se base en la perspectiva de un innovador enfoque integral y visión aportante como herramienta básica y apoyo a la gestión organizacional, ya sea en el ámbito privado o público.

Es importante establecer una visión nueva de la organización desde un enfoque sistemático, donde se pueda posicionar a la auditoría interna como elemento de tal sistema, responsable de resguardar el correcto funcionamiento del sistema de control (subsistemas), así como proteger el correcto funcionamiento operativo de la empresa a fin de lograr su

permanencia, supervivencia y alcanzar las metas propuesta, aceptando el estudio de un marco aplicativo de la normatividad y un análisis de la estructura organizacional funcional de una institución pública regional de cara a los procesos de control y modelos de auditoría y control interno ejecutadas en sus áreas ejecutoras regionales. La gestión en las instituciones se enmarca por elementos externos e internos, en base a ello, las instituciones llevan a cabo actividades para competir en un mercado cambiante, competitivo y exigente, así también lograr los objetivos y metas propuestas, se nivelan mediante herramientas de gestión, para saber cómo enfrentar el ambiente externo en relación al cumplimiento de leyes y normativas: fiscales, medioambientales, societarias, laborales, etc. A su vez, “internamente, las entidades realizan actividades, tales como planes, estrategias, procesos, procedimientos, normas, etc., que en su ejecución y resultados ayudan a los gestores a cumplir objetivos y metas trazadas e involucran a las áreas y personal en general” (Aroca, 2016).

Desde otro panorama, las organizaciones a nivel mundial están creciendo rápidamente, lo que implica que a los gerentes, funcionarios o administrativos se le dificulta verificar y controlar de forma directa los métodos establecidos para llevar a cabo la función de cada colaborador, a la vez, no pueden identificar de manera directa los fraudes e inadecuados manejos al interior de la institución; por ello es aquí donde; “la auditoría interna tiende a ser un apoyo a la gestión, pues tiene como objetivo, el velar, mediante métodos y técnicas, que las actividades se realicen acorde a lo planificado, es decir con parámetros de eficiencia, eficacia, economía y calidad” (Tribunal de Cuenta Europea, 2015).

Las entidades del Estado, por lo general no realizan la evaluación del desempeño laboral de los colaboradores que lo conforman y en especial se observó el municipio distrital de Yauli de la Provincia de Huancavelica que, carece de esta herramienta administrativa muy importante. La evaluación está constituida por las actividades que conforman el logro de

objetivos, políticas y normas que según ley está establecida en la legislación; teniendo en cuenta los recursos financieros, materiales y de evaluación del personal. Comúnmente las entidades estatales no realizan evaluación de efectividad al personal, es relevante por los beneficios que genera, los objetivos planteados y logro de metas, todo ello debe estar conformado en la Ley Orgánica de Municipalidades. No existe la estandarización de comparación laboral entre los trabajadores que generen beneficio a la comunidad y los recursos que fueron aplicados en sus funciones. Es nulo el sistema de evaluación. (Tribunal de Cuenta Europea, 2015)

Otra de las deficiencias, es la evaluación económica de los recursos económicos utilizados de materia humana, financiero o de herramientas de trabajo, el bajo análisis de calidad, oportunidad y costo ocasiona que no existe un sistema. También, no se realizan evaluaciones de competitividad a las autoridades pertinentes. No se sabe que tan eficiente, efectivo es su gestión referente al capital humano de gobierno. Esta situación, genera homogeneidad en funciones, porque no se logra tener una clara visión que tan buena gestión hacen unas autoridades y mala otras, poniéndoles en un saco, por la falta de sistema de evaluación adecuada; la misma situación pasa con los funcionarios públicos y obreros estatales. (Tribunal de Cuenta Europea, 2015)

Un adecuado sistema de evaluación interna y externa hacia los trabajadores del Estado estimula o juzga el valor realizado por las funciones que desempeñan. El potencial humano debe ser descubierto a cada momento, ya que muchos de ellos se desempeñan mejor en funciones que conocen o por su fácil adaptación a nuevas formas de trabajo. Todo ello, depende de la adecuada administración, otorgar oportunidades, el saber escuchar, otorgar condiciones laborables adecuadas y crecimiento profesional, participación organizacional, logro de objetivos y la mejora continua personal y organizacional. (Tribunal de Cuenta Europea, 2015)

Un inexistente sistema evaluación para autoridades y funcionarios, crea un pensamiento subjetivo de como las personas realizan sus labores, no es crítico y mucho menos evaluador, solo identifica acciones negativas que se presentan y no atribuye el valor agregado a las acciones acertadas que realizan los subordinados, la comunicación es imperceptible ya que las mecánicas rutinarias lo sustentan. (Pérez, 2015)

Todo aquello mencionado, es observado de manera real en la Municipalidad Distrital de Yauli, lo que limita el logro de objetivos planteados a corto y largo plazo. La Modernización Nacional de la Gestión Pública (MING), menciona sobre el enfoque y autonomía de evaluación continua y desempeño laboral a sus funcionarios, con la auditoria de gestión que debe realizar, debiendo realizarse de manera exhaustiva, otorgando recomendaciones para su efectivo funcionamiento. Teorías básicas de la gestión de Recursos Humanos, analiza de manera profunda los procesos administrativos adecuados a las entidades públicas, relaciones humanas y comportamiento organizacional, siendo un eje principal para una entidad municipal.

En dicha institución, hay vacíos y obstáculos del cumplimiento de la evaluación del personal y el no cumplimiento de las fases administrativas de planeación de desarrollo, la forma de trabajo no va de acuerdo con los objetivos planteados en un inicio; la realidad institucional difiere mucho a la escasa información proporcionada para realizar la investigación.

Referente al organigrama institucional, su manera de coordinación y evaluación esta de forma vertical, oblicua y horizontal, respetándose el principio de autoridad y especialización de personal; los departamentos y gerencias municipales no funcionan de manera adecuada, perdiéndose las dependencias jerárquicas.

En el direccionamiento del cumplimiento de funciones y coordinación, existen conflictos de intereses, por la impersonalidad del mando y solución de conflictos. Desconocen sobre lo que

es motivación al personal, no consideran un reto la estimulación intrínseca y extrínseca que debe realizar una autoridad o gerente municipal, la falta de capacitación y carente forma de trato al personal genera una mala comunicación interna y el confuso rol de funcione. Por lo que, un excelente líder, mejora los procesos o implementa otros a favor del logro de metas, las etapas de trabajo son más informativas, aprueba e insiste en la lluvia de ideas, cumple con las normativas establecidas, es disolutor de problemas y es empático y activo.

Todas las malas acciones y mal proceder en las funciones laborales, es por la falta de auditoría interna; porque no se logran los objetivos lo más rápido posible, los funcionarios y trabajadores públicos no cumplen sus deberes y sus atribuciones lo consideran muy importantes; el factor económico es la más afectada, se vuelven menos eficientes y eficaces. Se tiene en cuenta, que el benefactor es el poblador que debe recibir un buen servicio, controlando y evaluando la calidad del funcionario. El auditar es considerado de mala forma, por su exhaustiva investigación y emitir opinión de juicio de los recursos humanos, contables y financieros.

Existe un descuido total, en la auditoría interna de la Municipalidad de Yauli, por la falta de los logros de los objetivos, las áreas jerárquicas, participación laboral y estructura organizativa; observar el cumplimiento de lo establecidos dentro de la normatividad laboral pública, con el uso adecuado de los recursos económicos, efectividad, confiabilidad y asertividad de la información de los estados financieros operativos y los riesgos que se puedan estar generando. Por todo ello, ante las situaciones descritas, explicadas y analizadas, decidimos realizar la presente investigación, para tener un mejor enfoque por lo que está pasando la Municipalidad Distrital de Yauli referente a su auditoria en los procesos administrativos.

## **1.2. Delimitación del Problema**

### ***1.2.1. Delimitación Espacial***

El estudio se realizó específicamente en la Municipalidad Distrital de Yauli, Provincia de Huancavelica, Región Huancavelica.

### ***1.2.2. Delimitación Temporal***

La delimitación temporal comprende a partir del mes de mayo del año 2019 a noviembre del año 2020, donde se recoge la información necesaria para la realización del trabajo de investigación.

### ***1.2.3. Delimitación Conceptual o Temática***

Mediante la presente investigación que busca que la auditoria interna gane la adecuada importancia , ya que mediante la elaboración del instrumento y la metodología de investigación que se establece para el estudio, se pretende que sea usado como referencia para futuras investigaciones en relacion con las variables de estudio , en universidades a nivel nacional , a la vez que los resultados logrados traerá distintivos beneficios a la Municipalidad Distrital de Yauli, Provincia de Huancavelica.

## **1.3. Formulación del Problema**

### ***1.3.1. Problema General***

¿Qué relación existe entre la Auditoría Interna y el Proceso Administrativo en la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica 2019?

### ***1.3.2. Problemas específicos***

**PE1.** ¿Qué relación existe entre la Auditoría Interna y la Planeación en la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica 2019?

**PE2.** ¿Qué relación existe entre la Auditoria Interna y la Organización en la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica 2019?

**PE3.** ¿Qué relación existe entre la Auditoria Interna y la Dirección en la Municipalidad

Distrital de Yauli, Huancavelica 2019?

**PE4.** ¿Qué relación existe entre la Auditoría Interna y el Control en la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica 2019?

#### **1.4. Justificación**

##### **1.4.1. Social**

El presente estudio se justifica en lo social porque la recolección de datos e información se llevó a cabo en base a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli, a nivel global tanto funcionarios, técnicos y administrativos de la institución. De acuerdo con las metas trazadas se resolvieron interrogantes que se encontraron al realizar la investigación, situaciones que aportaran a incrementar el desarrollo socioeconómico del distrito de Yauli.

##### **1.4.2. Teórica**

El presente trabajo se sustenta en base a las teorías de las relaciones humanas y la teoría de sistemas; a la vez se asumen diversos conceptos, principios, lineamientos y políticas, siendo respetuoso de los derechos de autor a través del cual se respalda la presente investigación.

##### **1.4.3. Metodológica**

Para llevar a cabo la presente investigación y conocer el nivel de relación entre las variables de estudio, se elaboraron instrumentos de medición para recolección de datos empíricos aplicados a la muestra de investigación; a través de la operacionalización de variables; y posterior a ello analizar e interpretar los datos del contexto que se presente.

#### **1.5. Objetivos**

##### **1.5.1. Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre la auditoría interna y el proceso administrativo en la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica 2019.

**1.5.2. *Objetivos Específicos***

- O.E.1** Determinar la relación que existe entre la Auditoría Interna y la Planeación en la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica 2019.
- O.E.2** Determinar la relación que existe entre la Auditoría Interna y la Organización en la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica 2019.
- O.E.3** Determinar la relación que existe entre la Auditoría Interna y la Dirección en la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica 2019.
- O.E.4** Determinar la relación que existe entre la Auditoría Interna y el Control en la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica 2019.

## Capítulo II

### Marco Teórico

#### 2.1. Antecedentes

##### 2.1.1. Antecedentes Nacionales

Hidalgo, E. (2007) en su trabajo de investigación titulado “*La Auditoría y Control Institucional del Sector Público Nacional*” para obtener el título de Magister en contabilidad, especialidad Auditoria. Universidad Mayor de San Marcos Lima, su objetivo fue, vincular al estudio de las diversas técnicas de auditoria aplicadas en la ejecución de una auditoria y el control institucional de las entidades gubernamentales del país ; puesto que ello implica asumir un correcto enfoque para llevar a cabo la gestión. Metodología; tipo de investigación básica cuantitativa, diseño de investigación no experimental correlacional transversal. Técnicas de investigación; análisis documental, entrevista, encuesta y observación. Instrumentos de investigación; cuestionario. Población; las 250 instituciones del gobierno que fueron suministrados por la Contraloría General de la República a razón de que manejan información privada y minuciosa de las entidades. Conclusión; el 35% de las instituciones públicas hacen uso de servicios vía internet, la cual implica entregar y obtener datos e información en tiempo real, el 45% de las instituciones no cuentan permanentemente con la tecnología apropiada y no tienen a disposición equipo adecuados para llevar a cabo un correcto proceso y control organizacional; mientras que un 20% manifiesta que los servicios no son eficientes, el cual dificulta disponer de información actual y real; y lograr automatizar los procesos de control y auditoria.

De igual modo Roca, T. (2018) en su trabajo de investigación titulado “*La Auditoría Interna y el Proceso Administrativo en la Empresa de Transportes Guzmán S.A.*” (Tesis de posgrado). Universidad Nacional de Trujillo, el objetivo de la presente investigación fue; establecer

como la auditoría interna y el proceso administrativo Guzmán S.A. por lo que la investigación desarrollo una buena gestión .

La metodología de investigación fue la científica, métodos específicos inductivo, deductivo y sistemático, tipo básica, nivel descriptivo. Técnicas de investigación; encuesta, observación y análisis documental. Instrumentos; cuestionario y hojas de apuntes. Conclusión; la estructura organizacional es la base principal de la empresa, la cual implica llevar a cabo una correcta integración y coordinación con el equipo de trabajo y así alcanzar una eficiente auditoría interna, así mismo un correcto manejo y gestión del proceso administrativo ya que el 60% de los encuestados manifiestan que la auditoría interna permite llevar a cabo un control regular; mientras que respecto al proceso administrativo el 55% lo considera bueno y el 45% percibe de manera regular la puesta en practica del proceso administrativo en la empresa Guzmán S.A.

Aspajo, (2014) su investigación titulada “*La auditoría integral y su incidencia en la gestión de las empresas comercializadoras del sector automotriz. Lima Metropolitana 2011 – 2012*”, el objetivo general fue, determinar como la auditoría integral incide en la gestión de las empresas comercializadora del sector automotriz . Concluye que, después de realizar la auditoría interna, tuvo un alcance positivo en la empresa de sector automotriz de Lima metropolitana periodo 2011 – 2012, de la información recabada ayudaron a tener una mejor administración de los recursos, afectando de manera positiva lo periodos evaluados.

Sebastián (2019) en su tesis Auditoria de Gestión. Siendo su objetivo, determinar en qué medida la Auditoria de Gestión incide en la optimización de los recursos del Estado en procesos de adquisición para el sector interior . Concluye en su investigación que, la logística de la PNP no utiliza herramientas de control modernos y mucho menos un seguimiento auditor, existiendo herramientas variadas para poder ser adaptadas al sector público, para una

adquisición transparente y formal. La auditoría menciona que no se toma como referencia por parte del Ministerio del Interior, puesto que las licitaciones se llevan a cabo de mala manera, teniendo resultados nefastos posteriormente.

Guevara, (2008) en su investigación “*Propósitos de la Auditoría Integral en una Entidad Pública*”. Cuyo objetivo principal fue, evaluar a la entidad estatal en todas sus áreas, con conocimiento de gestión institucional . Concluye, toda entidad pública está afecta a fiscalización y auditoría, porque son los que administran los bienes del estado, el ente encargado en la Contraloría General de la República, quienes verifican la eficiencia eficacia del uso de los recursos en base a los objetivos institucionales

Así mismo, Gutiérrez, (2007) en su investigación de tesis “*Auditoría de la Administración de Recursos Humanos en el Hospital Regional de Ayacucho*” Siendo su objetivo principal, determinar la eficacia de la administración de los recursos humanos en el hospital Regional de Ayacucho 2004 . Concluyendo que, los trabajadores observan que existen una ineficiente administración de los recursos humanos, porque las acciones son burocráticas y no existe un plan estratégico. Los puestos y realización de funciones no están distribuidos correctamente, lo que ocasiona un mal desempeño y los cambios constantes de autoridades.

Finalmente, Hidalgo, (2019) en su tesis titulada “*Técnicas de Auditoría Asistidas por Computador en la Gestión de los Órganos de Control Institucional del Sector Público Nacional*” El objetivo principal fue, estudiar la aplicación de las técnicas de auditoría asistida por computadora . Concluye, de los datos obtenidos los auditores utilizan sistemas modernos de fiscalización, específicamente de la contraloría que es muy diferente de entidades que carecen de sistemas de información que no fueron implementadas.

### 2.1.2. Antecedentes Internacionales

Cisneros, G. (2002) en su investigación titulada “*La auditoría y su Automatización en los Negocios en México*”. (Tesis de posgrado). Universidad Autónoma de Nuevo León.

El objetivo de la investigación fue; “determinar la auditoría y su automatización en los negocios de la ciudad de León”. Metodología de investigación; tipo de investigación básica, de enfoque cualitativa, nivel correlacional. Donde se ponen en práctica la técnica de recolección de datos y un estudio documental; a través de la observación directa, así como el uso de información de enlaces organizacionales; ejecutar la entrevista a la muestra de estudio a través del cuestionario como instrumento. Población; todas las empresas de la ciudad de la León, muestra 215 empresas. Conclusion; la auditoría aporta positivamente a la empresa, ya que la vuelve más eficiente en sus diversos procesos organizacionales, básicamente en una correcta selección de talento humano.

De igual modo Yáñez, T. (2004) en su trabajo de investigación titulado “*La Auditoría y Proceso Administrativo de una Institución de Asistencia*” (Tesis de posgrado)

El objetivo del trabajo de investigación fue determinar la auditoría y el proceso administrativo de una institución de asistencia . Metodología; tipo de investigación básica, nivel correlacional. Población de estudio; todos los trabajadores de la empresa. Muestra; no probabilística por convencida siendo 120 trabajadores. Instrumento de investigación; cuestionario y como técnica la encuesta. Conclusion; a través del estadístico de correlación  $r$  de Pearson se obtuvo un valor de 0,765 la cual indica que la auditoría es muy importante para que mejore todo el proceso administrativo y permita detectar las debilidades de la institución y tomar decisiones ante ello y enfrentarlas inmediatamente.

González, (2015) en su trabajo de investigación “*Proceso Administrativo y Gestión Empresarial en Coproabas Jinotega 2010-2013*” Matagalpa – Nicaragua. Su objetivo principal fue, analizar los procesos administrativos y gestión empresarial de la Cooperativa

de producto alimenticios Básicos RI. Periodo 2015 -2016 . Metodológicamente, fue descriptivo, de diseño transversal, enfoque de investigación cualitativo, con factores cuantitativos, aplicando la metodología empírica y teórica., con una población de 15 colaboradores (jefes de área y gerente), utilizando la entrevista y la revisión como técnica para recabar información. Concluye que, determina que, en los procesos administrativos y gestión empresarial, se realizaron de forma parcial, aunque no hay una buena gestión de los procesos administrativos, como gestión empresarial, lograron bajos niveles de conocimiento administrativo quienes lo dirigen y un menos compromiso

Reyes, (2014) en su tesis “*Examen de auditoría integral a la Federación Deportiva del Azuay en el periodo 1 de enero 2012 al 31 de diciembre de 2012*”. en la ciudad de Cuenca. El objetivo fue, desarrollar un examen de auditoría integral a la organización de la federación deportiva del Azuay, correspondiente al periodo 1 de enero al 31 de diciembre del 2016 . Conclusion; se reconoció todos los procesos relacionados a los actividades administrativas y los distintos tipos de controles aplicados, para el uso de sus recursos, con el fin de lograr los objetivos planteados que implican llevar a cabo una auditoria, que aporte al lograr la eficiencia, eficacia y economía.

Vaca, (2018) en su investigación Proceso administrativo por objetivos, en Sangolquí. Su objetivo principal fue; evaluar si la fundación cumple con el requisito de eficiencia y eficacia en el proceso administrativo . Concluye, posterior a las evaluaciones en las áreas administrativas, se comprobó que la forma como contratan el personal no es la más idónea, no se cumplen las actividades asignadas, hay muchos errores en sus funciones.

Cruz, (2008) su tesis titulada “*La auditoría interna integral como herramienta técnica de control empresarial*”. Metodológicamente, se baso en una investigación analítica, de diseño de investigación documental, empleando la observación como técnica de estudio y el

cuestionario como instrumento Conclusión; considera que una auditoría integral está dirigido a alcanzar la eficiencia, economía y eficacia, en función a los talento humano y recursos materiales por intermedio de la sinergia de aplicación. Por lo tanto, la visión de la auditoria es buscar alternativas de solución, cuando existen problema en los sistemas operacionales, financieros y administrativos; proponiendo realizar planificación estratégica, con la finalidad de integran de manera permanente y oportuna las operaciones institucionales

Moreno, (2006) en su investigación titulada “*Buenas prácticas en exámenes de auditoría de gestión gubernamental*”. Su objetivo fue, determinar un catálogo de buenas prácticas para realizar auditorías de gestión gubernamental en Argentina . Metodológicamente, utilizo la técnica de revisión bibliográfica, entrevistando con preguntas abiertas, de enfoque cualitativo. Conclusion; fue de vital importancia el impulso de una cultura y política de auditorías constantes. Los niveles jerárquicos no elaboran acciones estratégicas, no se capacitan y requieren especificar los lineamientos políticos en función a las actividades y funciones que cumple cada funcionario. Existiendo las buenas prácticas de ejecuciones de evaluaciones de auditorías a nivel internacional y nacional

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Auditoría Interna**

**2.2.1.1. Definición.** La variable Auditoria se sustenta según Benjamín (2007), quien menciona que "la auditoria es amplia, así como la administración, buscando el propósito de verificar, evaluar una determinada gestión en un determinado periodo de tiempo", para Benjamín (2007) "La auditoría es un proceso que nos permite examinar y evaluar las actividades realizadas en una organización, sector, programa, proyecto u operación" (p. 11). en tanto Arens (2007), manifiesta que “la auditoria permite medir la efectividad de las diversas áreas comprendidas en una organización, así como la evaluación y control de los

mismos”. Por último De Zauni (2010), refiere que “una auditoría se encarga de evaluar la gestión dando una opinión de las evidencias y la desviación de cumplimiento encontrados en el proceso de auditoría en entidades privadas y públicas” (p.282).

Blanco (2006), menciona que:

En toda organización la auditoria es de vital importancia porque implica tener propósitos, metas u objetivos en un periodo y gestión determinado; con la finalidad de ubicar los ejes críticos e informar a toda la organización para que se comprometan con el trabajo y se logre los mejores resultados en la gestión; así mismo ello implica cumplir adecuadamente las políticas institucionales y lograr todas las metas planteadas previamente.

De Zauni (2010), manifiesta que “la auditoria se efectúa en una gestión autorizada como parte de la política de control institucional, enfocada en corroborar la información antes presentada por las diversas áreas que comprende una organización”. A la vez detalla que la auditoria accede dar opiniones acordes a la información y datos recolectados; esta puede ser en términos de salvedad o sin salvedad.

De la Peña (2009), quien asume que “la auditoria realiza procedimientos en base al control interno, desviación de cumplimientos y respectivos procesos y procedimientos; con el objetivo de verificar, examinar, y comprobar informaciones proporcionadas por áreas organizacionales; con esto se busca corregir errores, optimizando el funcionamiento institucional” (p128).

La auditora ha sido creada con el propósito de corroborar las informaciones que cuenta la organización y que estas han sido proporcionadas por las diversas áreas que comprende la institución, la verificación se realiza desde los resultados reflejados en los estados financieros hasta aquellas que han sido objeto de decisiones.

La auditoría se originó con el objetivo de verificar los datos e información que contiene una empresa y que están se obtuvieron de las distintas áreas que conforman la organización; así mismo la comprobación se ejecuta desde los resultados que contiene los estados financieros hasta los que fueron materia de decisiones. “La auditoría es la acumulación y evaluación de la evidencia basada en el control interno, la desviación de cumplimiento y el procedimiento, que permite reportar el grado de correspondencia entre la información y los criterios establecidos” (Romero , 2011). Se debe tener en cuenta que la auditoria está a cargo de una persona capacitada, preparada y competente.

Para Mantilla (2009) la auditoría se divide en dos; la auditoría interna y auditoría externa, la cual "constituye propiamente un mecanismo de control establecido en la organización, que cuenta con personal de la propia empresa designado para el desempeño de actividades de tipo interdisciplinario enfocadas al cumplimiento de los aspectos de vigilancia y sistematización" ; así mismo considera que "la auditoría externa está a cargo de profesionales externos a la empresa que va enfocada básicamente a la evaluación con el propósito de generar un dictamen" (pp.18-26).

El autor detalla a la vez que; la auditoria lleva a cabo una gestión en específico; la misma que implica distintos procesos que facultan demostrar los sucesos hallados en las diversas actividades de la empresa y ello permita dar una opinión profesional de la situación real; así poder tomar decisiones para que mejore los resultados o logro de objetivos de las áreas críticas, todo esto se lleva a cabo con el objetivo de conocer la realidad financiera de la empresa. (Mantilla, 2009)

Así mismo, considera que esta se puede llevar a cabo de forma interna a cargo del área de control interno, la cual tiene la responsabilidad de constatar y verificar los distintos procesos acordes a las políticas y normas instituidas en la empresa. De igual manera; se puede llevar a cabo de forma externa a cargo de una empresa especialista en auditoria, que pueda

revisar los distintos movimientos económicos, administrativos y financieros que adolece una empresa, para esto se estructura un plan de trabajo que refleje eficiencia y eficacia; todo esto debe ser presentado de forma clara y oportuna a la dirección para que tomen las correctas y mejores decisiones. (Mantilla, 2009)

El plan anual de trabajo de Auditoría Interna es el documento donde sistematiza las funciones procesales que deben cumplir los colaboradores de las unidades administrativas, las que son susceptibles a auditorías en tiempos intervalos según se requiera. Se genera de forma anual, con extensión a un plazo no mayor de 3 años, si resulta efectivo. (Mantilla, 2009)

Se debe tener en cuenta que, la mencionada extensión son pocos viables por el hecho de los cambios continuos que tiene la gestión pública y los requerimientos que lo considera importante la administración, cambios de reglamentación y políticos, modificación en la reglamentación de los procesos estipuladas en los decretos o leyes que se deben cumplir. Quien da inicio a la auditoría interna es el director general de la entidad pública a su cargo, debe tener conocimiento de las opiniones y expectativas del consejo y accionistas auditor. Además, se debe considerar y tener en claro el rumbo que se sigue en los diferentes niveles del proceso y las actividades que lo conforman. (Mantilla, 2009)

Del no existir un enfoque inicial, cae en juicio propio lo que el auditor aplique, sobre los riesgos que conllevan un mal manejo de los recursos.

Para el cumplimiento de las metas, el plan anual de trabajo debe tener lo siguiente:

- Minimizar los riesgos del impacto que puede generar los objetivos, actividades operaciones y recursos.
- Ser eficaces en los procesos administrativos.
- Aplicar modelos de control de actividades comparadas de eficiencia y eficacia
- Mejorar los procesos administrativos y proponer actividades de control

- Enfocarse en las prioridades institucionales durante el periodo anual, enfocándose en la reducción de riesgos y mejorar los requerimientos de la administración y otras áreas que los conforman.
- Las personas que realizan auditoría interna están en la disposición de presentar propuesta de nuevas formas de auditar, mediante la consultoría sin soslayar la participación de los auditores externos o auxiliare que también pueden aportan con nuevas formas de trabajo.
- En la auditoria las áreas intervenidas estimulan los procesos administrativos, de apertura y programación; esto refuerza la planeación organizacional complementando los elementos del plan anual de trabajo. Las áreas operacionales son las que constantemente deben ser auditadas por su naturaleza u operaciones de evaluación, consultoría y revisión constante.
- Culminado el plan anual de autoría interna el director debe informar a la alta dirección, para que estos puedan revisarlo y de considerarlo correcto aprobarlo, considerando los recursos a utilizar y los cambios que puedan ser adaptados según las necesidades.
- Auditar de manera interna, apoya a logro de los objetivos mediante una metodología sistemática, que mejora los procesos administrativos y actividades con retos a cumplir.
- La práctica de auditar es realizada por profesionales que conocen de gestión de negocios, procesos y sistemas. Una auditoria genera “seguridad de los controles internos implementados para reducir riesgos y lograr los objetivos de la institución” (Romero, 2011, p.129).

El Instituto de Auditores Internos, define la función, como una responsabilidad independiente y objetiva a favor del bienestar económico de la empresa o institución, genera un valor agregado a la entidad, identificando procesos que ocasionan el mal funcionamiento hacia el logro de los objetivos. (Romero , 2011)

La auditoría expone los riesgos operacionales y sistemáticos de la entidad pública o privada. La contabilidad integra, información de estados financieros, cumplimiento de las leyes, compromisos, regulaciones y protección de activos. Dentro de las formas de evaluación auditor, la ética y valores de desempeño de administración, también son evaluadas ya que comunican los riesgos y el propósito inicial que son parte de un buen gobierno procesal. (Romero , 2011)

También, la auditoría aporta a otros intereses, como el de los proveedores financieros, accionistas y empleados. Para que se tengan un claro enfoque de lo que se está logrando y las deficiencias comunes que lo integran. El Instituto de Auditores Internos, tienen promulgado su propia Normas Internacionales de la práctica de la profesión, todos que cumplen dicha función son adheridos a los propuesto.

**2.2.1.2. Dimensiones.** De acuerdo con Mantilla (2009) los componentes de la auditoría interna implican el: control interno, desviación del cumplimiento y procedimientos.

a) **La dimensión control interno**, según Mantilla (2009), implica "el procedimiento realizado por las áreas en una organización, como parte de una política de control desde la alta dirección hasta en último responsable que forma parte de la estructura organizacional". El objetivo del control interno es llevar a cabo monitoreos en base a las informaciones que se recaban y generan de la organización. Mantilla (2009), menciona que "el control interno puede ayudar a una entidad a conseguir sus metas de desempeño y rentabilidad, y prevenir la pérdida de recursos" (p.219).

Estupiñán (2006) menciona que:

El control interno está a cargo de la directiva, aunque también puede ser responsabilidad del órgano de control se es considerada de manera independiente anterior de la empresa, a la vez esta área debe estar conformada por todos los integrantes de la empresa, ya que si todos se controlan entre ellos, los resultados logrados serán cada vez mejor.

El control interno tiene la función de apoyar o reforzar; ya que aporta confianza a las diversas actividades que se llevan a cabo en la institución, están orientadas en base a políticas y principios institucionales que faculta conocer la realidad de los movimientos de la empresa; esta área es vital en toda empresa ya que admite lograr todas las metas y objetivos establecidos previamente.

“El Control Interno son las políticas, procedimientos, prácticas y estructuras organizacionales diseñadas para proporcionar razonable confianza en que los objetivos de los negocios serán alcanzados y que los eventos indeseados serán prevenidos o detectados y corregidos”. (Estupiñan, 2006, pág. 1)

Es control es una medida que se aplica como herramienta administrativa, para el logro de las metas empresariales desarrolladas. También, planifica, dirige y organiza la dirección para otorgar soluciones inherentes a las funciones. “Los Procesos de Control son las políticas, procedimientos y actividades, los cuales forman parte de un enfoque de control, diseñados para asegurar que los riesgos estén contenidos dentro de las tolerancias establecidas por el proceso de evaluación de riesgos”. Control es desarrollado en la fase de planificación que asegura la perfecta función de las acciones hacia el logro de objetivos, es la fase precederá que actúa de manera bajo los resultados deseados (Pérez, 2015)

Normalmente el consejo de administración es quien realiza el control interno, dirigiendo al personal de la institución, garantizando la consecución de los objetivos aplicados en las operaciones, el cumplimiento y la información. Se orienta básicamente a la obtención de objetivos según su división operacional y categorías; el plano operacional es el encargado a que se apliquen las acciones planificadas para su control interno respectivo. (Pérez, 2015)

La seguridad que ofrece es de manera razonable, adaptándose a las diferentes áreas jerárquicas ubicadas en el organigrama, fácil de aplicarse su sistema procesal en lo particular.

La definición de control es netamente amplia, pero se fundamenta en el diseño, implementación y desarrollo de una especie de auditoría, aplicándose en distintas áreas y sectores en el caso de entidades públicas que lo conforman. (Pérez, 2015)

Dentro de control interno se establece en 3 categorías; donde se refiere a la eficiencia y eficacia de las operaciones que se desarrollan en la entidad estatal, incluyendo el rendimiento financiero y de operaciones, protegiendo los bienes del estado evitando sus pérdidas.

b) **Desviación de cumplimiento.** Se refiere al cumplimiento de las regulaciones y leyes que todo funcionario público debe realizar para su auditoría interna. Dentro de los que lo componen esta el marco de control, que viene hacer el grupo de normas, principios y procesos que conforman el control interno en la institución. La alta dirección y el consejo son los que especifican los lineamientos de control interno, estandarizando los tipos de conductas que se puedan presentar al momento de auditar. (Mantilla, 2009)

La alta dirección refuerza de manera planificada el control interno en sus distintos niveles que se presentan en la organización. Integrando los valores éticos que tienen la organización, se asigna una autoridad responsable en el proceso de retener profesionales competentes que son capaces de auditar de manera responsable, compensando y sancionando a los fiscalizados. Dicho entorno influye de forma relevante en los componentes de los sistemas de control realizados. (Mantilla, 2009)

La desviación de cumplimiento para Benjamín (2007), es aquella que “accede conocer la aplicación de instrumentos que serán usados para el levantamiento de información en un proceso de control interno (auditoría), este permite estructurar criterios que forme la causa y el efecto que permita salvaguardar el interés organizacional” (Mantilla, 2009).

Así mismo, considera que la desviación de cumplimiento implica lograr las condiciones y exigencias en base al tiempo, espacio, y disponibilidad del talento humano para portar al

proceso de investigación, que establece lineamientos direccionados a lo que se busca o pretende lograr, conocer, medir o demostrar. Todo esto es factible ya que la investigación muestra mejoras en el servicio que ofrece. A la vez existen contextos que facultan conocer la realidad económica y financiera de la institución, consiguiendo de esta manera conocer los niveles de rentabilidad reflejadas en ganancias y pérdidas que se considera como una deficiente gestión, a la vez se puede aplicar diversos elementos básicos de la desviación de cumplimientos, considerados como papeles e instrumentos de trabajo, que el investigador los asuma factibles para conocer resultados del proceso de auditoría. (Mantilla, 2009)

Asume que la desviación de cumplimientos se define como los instrumentos de empleabilidad. Estima también que; la desviación de cumplimientos pretende fomentar la asertividad y es considerada como un elemento básico para ejecutar el proceso de auditoría con el objetivo de recabar información y evidencias que posibiliten reflejar una correcta gestión de los diversos recursos económicos y financieros; es ante esta situación que la desviación de cumplimiento gana importancia para llevarse a cabo adecuadamente en los distintos procesos y actividades que implique recabar datos e información real. (González, 2006)

c) **Procedimiento.** Consiste en organizarse y coordinar con las diversas áreas todos los procesos de la empresa; dentro de ello se busca integrar correctamente las funciones y servicios que ofrece la institución. Así también “la supervisión referente al cumplimiento de planes y dando cumplimiento e integridad del manual de procedimientos y al manual de organizaciones y funciones, establecido en las políticas de trabajo y brindar servicios eficientes”. (Benjamín, 2007)

Procedimientos de la auditoría; según Benjamín (2007), es el “procedimiento de la auditoría permiten al auditor evaluar de una forma más segura y eficiente tanto los

procedimientos de control como los resultados de estos procedimientos”. A la vez considera que los procedimientos se fundamentan en evaluaciones reales o independientes, que permiten medir los grados de razonabilidad y consistencia. Y la prueba de cumplimiento, que verifica su entero accionar realizables, el auditor reúne evidencias y las pruebas deben ser claras y objetivas.

## **2.2.2. *Proceso Administrativo***

**2.2.2.1. *Definiciones.*** Proceso administrativo Según Gómez (1994) el “proceso administrativo se define como la actividad que está comprendida por fases o etapas que son parte de una estructura organizacional, así como la organización, la ejecución y el control que son parte del proceso administrativo”, Velasco (2011) “El proceso Administrativo son pasos donde los gerentes toman decisiones, los miembros de la organización ponen en prácticas diversas estrategias”.

Rodríguez (2011), menciona que; “el proceso administrativo conlleva la transformación permanente de planes institucionales mediante funciones administrativas como planeación, organización, dirección y control, según los propósitos organizacionales cada una toma fuerza a partir del cumplimiento de objetivos que son parte de una determinada gestión” (p.128).

Según Maikari (2012) el proceso administrativo se orienta en “determinar un conjunto de pasos que son debidamente fundamentadas para cumplir diversas metas organizacionales con el propósito de mantenerse en el tiempo donde se busca establecer escenarios favorables para la empresa y el producto como parte de la buena gestión”.

Un enfoque acertado asegura la eficiencia de los procesos administrativos de gobierno y control; con el fin de auditar de manera íntegra la alta administración con resultados analíticos, numéricos, confiables, objetivos e independiente. Asistiendo, a entidades privadas y públicas para el logro de sus propósitos. (Maikari, 2012)

Así también considera que; el proceso administrativo se orienta en formular diversas políticas y principios en base a las funciones administrativas que engloba la planeación, organización, dirección y control; este a la vez toma fuerza e importancia a raíz del proceso administrativo donde se orienta a ejecutar planes de gestión en base a la “planeación” como principal elemento, ya este aporta a plantear metas y objetivos organizacionales. Por otra parte; la organización implica un trabajo en equipo con la participación de un adecuado liderazgo, como elemento fundamental del proceso administrativo, aludiendo a hecho de cómo aplicar las políticas de trabajo en base a principios administrativos como son; división de trabajo y responsabilidades, supervisión, liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, toma de decisiones, identidad y compromiso; todo ello implica llevar a cabo la formalización de los diversas fases del proceso administrativo y lograr enmarcar los correspondientes procesos administrativos como la planeación, organización, dirección y control.

Según Velasco (2011) "El proceso Administrativo son pasos donde los gerentes toman decisiones, los miembros de la organización ponen en prácticas diversas estrategias”, los diseños elaborados ayudan a que los gerentes tengan una visión, interna y externa de la empresa.

Los diseños evolucionan constantemente, según las necesidades de la institución que se adecue. En un inicio, se basaban al funcionamiento interno de la entidad, que integran la departamentalización, división de trabajo, coordinación y áreas jerárquicas, teniendo una tradición en la administración.

Lo mencionado, tienen un grado de correlación con las dificultades administrativas que tienen algunas entidades. Los logros se basan en el cumplimiento a cabalidad de los procesos administrativos planteados. Como ejemplo, la organización, planificación, control y dirección, se consideran de manera separada, como complementos para conseguir los objetivos planificados. “El proceso Administrativo son pasos donde los gerentes toman decisiones, los

miembros de la organización ponen en prácticas diversas estrategias, todo ello es un proceso administrativo”. (Maikari, 2012)

**2.2.2.2. Elementos básicos del proceso Administrativo.** Para Chiavenato (2011) los elementos son; la planeación, organización, dirección y control.

a) **Clasificación del proceso administrativo.** La gestión organizacional es el proceso administrativo, el cual contiene un conjunto de técnicas aplicables a una empresa según el tamaño, dependiendo de la gestión que realizara el administrador o gerente. El principal objetivo es ser productivo, competitivo y sostenible. Obteniendo resultados a corto y largo plazo. Se mencionará algunas técnicas de gestión empresarial. “El proceso administrativo comprende un análisis estratégico que consiste en evaluar los escenarios políticos que se presentan, el nivel socio económico internacional y nacional, evaluar los agentes empresariales, procesos administrativos de gestión”. (Porter, 2008)

Elaborar un plan de las funciones a realizar en función de las metas y objetivos a cumplir, organizar las acciones diarias, asignando responsabilidades a personal encargado y los que tuviera a cargo. Para la gestión tecnológica de información, se aplican los sistemas de información y comunicación de todas las áreas. En la gestión financiera, es obtener recursos monetarios y créditos al menor costo, evaluando las ventajas y desventajas que estas pueden ocasionar; luego asignar los recursos, para su uso adecuado con seguimiento contable. Gestión de Recursos Humanos. Es gestionar a las personas a que realicen bien sus funciones laborales, controlando sus acciones y verificando sus resultados constantemente. (Porter, 2008)

b) **Gestión de operaciones y logística.** Suministra los servicios y bienes que satisfacen las necesidades de los clientes, transformando la materia en un bien, sinergia de funciones de los colaboradores, mano de obra. Los productos deben estar debidamente distribuidos en la cadena de suministros. (Ponce, 2012)

c) **Gestión Ambiental.** Es el accionar como política de empresa en proteger el medio ambiente; realizando pautas y diseños de trabajo para su conservación. Los operadores empresariales son los encargados de planificar y presentar opciones de proteger dentro de sus sistemas de trabajo la contaminación ambiental. Se debe querer y cuidar a los compradores, orientándoles de que se entrega es el resultado de un trabajo organizado planificado que no afecta a la naturaleza. (Ponce A. , 2011)

El éxito de una empresa depende de muchos factores como la ubicación, que tan competitivos e innovador es. Todo empresario, crea su particular modelo de gestión, utilizando sus recursos actuales y adecuándose a ello, en los periodos que considere correcto.

d) **Responsabilidades del proceso administrativo.** “Se establece las responsabilidades empresariales con sus colaboradores que deben desarrollar funciones en base al proceso administrativo”. (Stoner, 2012)

Los fines empresariales son muy distintos, según el tamaño de la empresa. Bajo este contexto es responsabilidad del gestor o administrador tener una eficiente labor para que los accionistas inviertan en la empresa. Son las primeras directrices de una gestión eficiente, cualificado y experimentado. Todo gestor es responsable, de que el trabajador reciba las mejores condiciones de trabajo, para la obtención de beneficios económicos en plazos definidos. Logrando satisfacción intrínseca emocional en ambas partes. (Stoner, 2012)

Las leyes actuales protegen ambas partes (empleador – empleado), como por ejemplo las leyes laborales y las leyes de inversión, que evitan algún tipo de fraude a futuro. De parte del consumidor, también la ley los protege, evitando cobros elevados o que alteren su salud física. (Stoner, 2012)

e) **Gestión Empresarial**

Esta comprende el manejo de los recursos financieros y generar valor agregado, teniendo una visión clara del tipo de negocio que se desarrolla en el mercado. (Stoner, 2012)

### **2.2.2.3. Dimensiones de Proceso Administrativo**

a) **La Dimensión Planeación** se fundamenta Según Gómez (1994) “como el paso inicial del proceso administrativo, ya que este contribuye a identificar el problema se da un análisis de la estructura organizacional, así como el funcionamiento en tiempo presente con proyección al tiempo futuro”, para Hampton (2011), “la planeación permite desarrollar las actividades futuras ya sean en un corto plazo, así como en un largo plazo” (p.192).

Para Goldstein (2011), “la planeación le permite a la alta dirección predecir situaciones futuras de manejo responsable en la búsqueda del logro de los objetivos” (p.120).

Mientras que Terry (2011), menciona que “la planeación encamina las fórmulas necesarias para alcanzar la superación de la organización con miras al crecimiento, así como el posicionamiento organizacional” (p.161).

Para Gómez (1994); La planeación es parte fundamental de las organizaciones de hoy en día, puesto que estas están enfocadas en el bien común de las instituciones. Esta función fija metas organizacionales, planificados por la alta gerencia, sin perder la visión de lo que se realizar, comprometiendo a los colaboradores a tener en claro la prioridad de la entidad a lograr. Distinguiéndose en dos actividades básicas de planeación táctica y estratégica.

b) **Organización.** Para García (2006) organización, es la planificación de los procesos administrativos, sin la previa evaluación de actividades. Sin ella no habrá que organizar, control y dirigir una empresa.

Una organización competente elabora sus planes empresariales en base a hechos reales,

para prevenir cualquier acción que derive una mala gestión, proyectándose a plazos que considere conveniente para el logro del éxito, lo que se conoce con desarrollo sostenible.

La organización es el conjunto de órganos diferentes que complementan un fin común. Es el recurso racional los que conforman las jerarquías, correlación y disposición de agrupación de actividades, que simplifican y realizan las formas de trabajo.

Según Rodríguez (2011), la organización es la secuencia de actividades de la división de trabajo, separando con precisión el esfuerzo y mínimo trabajo. Los órdenes de rangos más altos y las departamentalizaciones agrupan sus funciones específicas.

Es la forma como esta organiza la empresa. Involucras las acciones a ejecutar y el tiempo a hacerlo. La estructura organizacional determina las tareas a realiza y los responsables que lo controlan.

Koontz, Weihrich y Cannice, (2008) mencionan que los procesos adoptan relaciones estructurales, otorgando facilidades y oportunidad a los colaboradores orientados a dirigir y cumplir las metas para una acción eficaz, los directivos y gerentes gestionan los recursos humanos y materiales para realizarlo en las operaciones. Esta habilidad, fortalece el éxito de la organización, porque describe las funciones de los diferentes tipos de departamentos desde el más alto nivel hasta el operacional.

**Elementos de la estructura organizacional.** Coordinación. Integran las actividades que se desempeñan, con la intervención de equipos, personas y áreas específicas. (Taubmann, 2008)

- Autoridad. Es el libre proceder de actuar y decidir.
- Especialización. Se identifica los procesos y tareas individuales que se asignan a los trabajadores para que se realicen.
- Estandarización. Es la uniformidad de los procedimientos que los trabajadores tienen que

realizar. Están escrito en manuales o ROF instructivos, que sirve para uniformizar las rutinas de acción de trabajo, relacionándose con otras áreas.

- **Departmentalización.** Es la subdivisión de y asignación de grupos especializados que asumen la relación o creación de normas para un trabajo igualitario.
- **Organigrama.** Es como se presenta la empresa de manera gráfica correlacional, donde están establecidas sus funciones y las personas que lo integran (Hellriegel & Slocum, Administración, 2008, pág. 129)

**Niveles organizacionales y la gestión administrativa.** La ayuda organizacional determina el ámbito de gestión, esto permite la existencia directa o de supervisión efectiva variando las situaciones que se presentan.

**Problemas con los niveles organizacionales.** Siempre existen problemas en la organización por los multiniveles niveles que se crean y la falta de comunicación efectiva que pueda existir, que no son deseables, porque podría generar costos y gastos y difícil entender administrativo.

La falta de comunicación dispersa las metas establecidas, las políticas y planes a ejecutar, lo que convierte en una organización más horizontal donde la gerencia asume ordenes más directas; por lo que puede ocurrir interpretaciones erróneas u difícil entendimiento

**Comunicación.** Debe dirigirse de forma descendente, de la gerencia hacia el plano operacional, en muchos de los casos se subdividen o agregan niveles gerenciales, lo que lo vuelve más complejo y dificulta la información relevante.

**Postura de la administración operativa (enfoque situacional):** Se opta por una administración más específica, con la que el gerente cuneta con una gran cantidad de

subordinados para supervisar el trabajo. El tiempo que les toma para examinar el manejo de sus relaciones con las demás áreas reducción el tiempo de toma de decisiones, siendo una herramienta útil para no arruinar la supervisión. (Vargas, 2010)

### **La estructura y el proceso de organizar**

- Las actividades se derivan de los planes y objetivos de la institución
- La autoridad legalmente es la persona que tiene como derecho supervisar las funciones, debe ser directo y direccional según las situaciones que se presentan.
- Los ambientes están rodeados de tecnología, políticas económicas, sociales o éticas. Su funcionamiento eficaz contribuye las acciones del grupo de trabajo, al logro de objetivos, debiendo ser más efectiva y dinámica del orden de situaciones que se presenten.
- El personal, realiza distintas actividades en relación que la autoridad lo designe, dentro de la planificación organizacional se puede adecuar a funciones particulares que definan los objetivos iniciales; depende de la predisposición y profesionalismo que tiene el empleado para realizar dicha función

c) **Dirección.** Para García (2012), la dirección “es la acción de dirigir o dirigirse, personas o conjunto de personas encargada de una sociedad, establecimiento o negocio”.

Mientras que para Koontz (2011) direccionar es “influir en las personas para que aporten de manera positiva en el cumplimiento de metas institucionales, incluyendo la comunicación y liderazgo eficaz”. Así mismo; Fayol (2011) la define como " arte de manejar a las personas y hacer funcionar el cuerpo social constituido, conocer los recursos de la empresa e inspeccionar periódicamente al cuerpo social”.

El administrador lleva a cabo organizar los estilos, liderazgo, valores, motivación y comunicación, dirige todo tipo de operación con apoyo de los operativos, para lograr la mejor

productividad. Toda entidad empresarial, está conformada por personas, que está dirigida por profesionales quienes coordinan y realizan actividades específicas.

Es la parte fundamental de la administración de la mano con un buen liderazgo conlleva aún mejor direccionamiento. Todo líder explica los objetivos y metas a lograr, influenciando de manera positiva al logro de ello. (Osorio, 2008)

### **Principios de la dirección**

- Coordinación de intereses: es el logro de fin común, con aporte individual y grupal.
- Impersonalidad del mando: es la autoridad designada al gerente o supervisor encargado.
- Vía jerárquica: es el ente encargado de transmitir las ordenes, que se deben cumplir en el menor tiempo posible, su retroalimentación es constante ya que muchos de los operativos suelen perder el enfoque inicial.
- Resolución de conflictos: se deben resolver a la brevedad posible, porque puede ocasionar gastos administrativos y por ende a sanciones disciplinarias acumulativas (Vargas, 2010).

### **Elementos de la Dirección**

**La motivación.** Son los impulsos anhelo, fuerzas, deseos y necesidades que busca la persona, el buen líder es quien se encarga y es participe directo, para que los demás no caigan en dudas y temores que se puedan presentar, satisfaciendo los deseos e impulso que adrenalínicamente tienen los trabajadores operativos. (García, 2012)

**Motivación como medio de dirección.** Es la dirección de los trabajadores, orientando sus funciones que realizarán y el desenvolvimiento diario que harán. Los programas de motivación deben ser eficaces debiendo influir en el trabajador (García, 2012)

**El reto de la motivación.** Existe propuestas realizadas por especialistas en la materia,

donde el problema frecuente es que ponen metas incansables, lo que ocasiona frustración y aumento de estrés en el trabajador, bajando el nivel de compromiso en la persona. Aparecen otros factores que canalizan el comportamiento humano en dirección a su compromiso, lo que constituye el proceso administrativo para que los trabajadores se enfoquen en sus labores cotidianas. (García, 2012)

El motivar conforma los niveles de conducta en los actos, reflejos y costumbres recibidas. El ser líder, tiene la capacidad de realizar un seguimiento a la persona y ser modelo de ejemplo como actúa en el trabajo, siendo eficiente satisfaciendo sus anhelos y deseos para mejorar como persona. Los líderes gerenciales motivan al trabajador, utilizando formas de comunicación y estrategias de cambio rápido, resolviendo los problemas lo más rápido posible. (García, 2012)

Según Porter, (2008) afirma que el liderazgo gerencia, dirige las actividades que realiza los grupos de trabajo.

Existen deficiencias, cuando hay carencia de carácter, porque pueden ser burlados o no ser tomados en cuenta. Pero el líder es más decisivo que los demás. La utilización de diferentes estrategias ayuda a motivar más a los colaboradores, la experiencia en el líder es muy fundamental porque se desarrolla de forma rápida y satisfactoria. (García, 2012)

El liderazgo moral se relaciona con los valores que esperan las personas que desean ser motivadas, para trabajar con mayor eficiencia y actuar con mayor inteligencia de cualquier tipo de situación. (García, 2012)

**Etapas del trabajado en equipo.** Es el compañerismo en conjunto que tiene un sentido de permanencia y afecto inusual, cuanto mayor sea la unificación, mejores logros se obtendrá, la productividad mejora en metas y las acciones están coordinadas. Existen también pequeños grupos que se distribuyen en 5 etapas: normativa, disolutiva, tomentosa, informativa y activa.

Contempla la fase inicial donde el equipo de trabajo que se va constituyendo, ya asumiendo la manera de comportamiento y conducta que le hace las fácil y accesible a todo el equipo. Por lo general en esta fase se evidencia la consolidación de personalidad individual que causan incomodidad y molestia entre todos los integrantes del grupo. El grupo comienza su función como una unidad, puesto que ha sido solucionado los temas estructurales. Es así que los colaboradores dan todo su esfuerzo y empeño en el entorno de la estructura del grupo, llevando a cabo las funciones que le corresponde a cada uno en vez de direccionarlo al desarrollo de todo el grupo o equipo de trabajo. (Ponce A. , 2011)

En esta fase se evidencia que no hay un trabajo en equipo, que lleva a alejarse de un correcto desempeño en las funciones y tareas diarias. Desde un enfoque psicológico el comportamiento y actitud de los colaboradores se transforma de la emoción y satisfacción en la frustración y desesperación total.

**Toma de Decisiones.** Es la elección de diferente opciones o formas de resolver situaciones o problemas bajo su contexto: personal, laboral, empresarial etc. Las consecuencias o efectos que ocasione es meramente responsabilidad de la persona en el uso claro de sus facultades racionales. (Guevara, 2008)

### **Clasificación de las decisiones**

- Decisiones programadas:

Son decisiones repetitivas, que se vuelven rutinarias, son problemas que se presentan con mayor frecuencia, se tienen conocimiento como se debe actuar, lo que no requiere reestructurar su diseño y decisión, bajo la experiencia los aplica de manera similar.

- Decisiones no programadas:

Llamadas decisiones no estructuradas, porque no son problemas para solucionar que se presentan con frecuencia, se puede guiar por un modelo de decisión o estructúralos de nuevo

*d) Control.* Para García (2012), el control es la “comprobación, inspección o intervención”. Mientras que para Stoner (2012) es el “Proceso que garantiza que las actividades reales se ajusten a las actividades planeadas”. MCHugh, (2012) la define como la, “acción de verificación si lo programado tiene avances o no hacia el planteamiento propuesto, corrigiendo a la brevedad posible” (p.163).

Según Ponce (2012) el control, permite medir resultados finales comparando con resultados pasados, con el propósito de se lograron las metas. Es de vital importancia realizar este control o monitoreos administrativos, para que la empresa se tenga regulada bajo los términos deseados. Planteado los objetivos, lineamiento y procesos estructurados, puede ser que no se realice de manera eficaz. El monitoreo es muy importante, para la fijación del presupuesto y metas.

Según Koontz y otros (1999) “la función administrativa de control es la medida y la corrección del desempeño de las actividades de los subordinados para asegurar que los objetivos y planes de la empresa diseñados para conseguirlos, se están llevando a cabo”.

Así mismo Robbins, Decenzo y Moon, (2009) manifiestan que “después de elaborar las metas, planes, control, capacitación de personal y actividades motivacionales; el gerente vigila su fiel cumplimiento en todas las áreas de la empresa” (p.201).

Comparando el desempeño individual de los trabajadores, reestructurando el plan inicial y tomando decisiones constantes, para que garantice un mejor desempeño al logro de objetivos

Referente al control, se mide el accionar del conjunto empresarial, sin alterar los presupuestos, horas de trabajo, inspecciones y vigilancia (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012)

**Tipos de control.** Control preventivo: minimiza y reduce los errores frecuentes. Las reglas y normas son fundamentales para su fiel cumplimiento en base al control preventivo. Lo

que ayuda a los gerentes a tener consecuencias graves más adelante y remediarlo, los informes ayudan a prever este tipo de situaciones.

**Control concurrente:** es el tipo de control que en una actividad se ejecuta al mismo tiempo, lo que ayuda a corregir errores en el momento actual. Es importante, de no ser adecuado correctamente tendría consecuencias graves en la empresa. (Hellriegel & Slocum, Administración, 2008)

**Control de retroalimentación:** se realiza cuando la actividad ha terminado, normalmente ocurre este control, cuando se percibe algún tipo de incumpliendo dentro de las acciones informadas. También tiene sus ventajas de control concurrente y preventivo, tales como:

- La información que obtiene el gerente es relevante sobre la eficacia de su planteamiento.
- Refuerza la motivación de los empleados.
- Es un medio de información sobre el desempeño laboral y su corrección (Robbins, Decenzo, & Moon, 2009)

### **Proceso de control básico**

**Establecimiento de estándares.** Se elabora variaciones detalladas de las funciones estandarizadas, porque el administrador no siempre está supervisando al personal. Bajo este criterio, de planificación los gerentes perciben cada fase administrativa, que son debidamente verificables.

**Medición del desempeño.** Se lleva a cabo e manera previa, para tomar las mejores y adecuadas decisiones. En muchos casos el administrador predice acciones que puedan influir en los objetivos, la capacidad de institución es muy importante para poder corregir decisiones tomadas a la deriva.

**Puntos de control clave, estándares y puntos de referencia.** Son puntos donde realizan

medidas de desempeño esperado o real, si las acciones son simples el administrador ejerce el control y supervisión. El gerente establece puntos de atención principal, para su acción inmediata asegurando que todo el sistema actúe de forma coordinada.

**Tipos de estándares de puntos clave.** Todo estándar planificado se basa a las metas programadas, de las actividades físicas del desempeño laboral que ejecutan los trabajadores. (Hellriegel & Slocum, 2001)

**Estándares de costo.** Son las medidas monetarias a tomar en cuenta, que se utilizan para el funcionamiento del proceso elaborado. (Hellriegel & Slocum, 2001)

**Estándares de capital.** Es la aplicación de las medidas monetaria, estandarizando su inversión y gasto cuando se trata del control gerencial que verifica. (Hellriegel & Slocum, 2001)

**Estándares de ingresos.** Es la asignación monetaria a las ventas por realizar, deben ir en conjunto con el nivel de obtención de ganancias estandarizando las metas. (Hellriegel & Slocum, 2001)

### 2.3. Marco Conceptual

**Auditoría Interna.** Técnica que sirve para controlar los sistemas administrativos con ética organizacional, para una calidad de trabajo óptimo. “Es el proceso de control, en cualquier ámbito de la institución, que incluye tres pasos: mide el desempeño laboral, corrige las variaciones de los estándares establecidos y establece nuevas metas” (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012).

**Control Interno.** “Procedimiento realizado por las áreas en una organización, como parte de una política de control desde la alta dirección hasta en último responsable que forma parte de la estructura organizacional” (Mantilla, 2009).

**Control.** “Comprobación, inspección o intervención” (García, 2012)

**Desviación de Cumplimiento.** Se refiere al cumplimiento de las regulaciones y leyes que todo funcionario público debe realizar para su auditoría interna. Dentro de los que lo componen está el entorno de control, que viene hacer el grupo de normas y procesos que conforman el control interno en la empresa. La alta dirección y el consejo son los que especifican los lineamientos de control interno, estandarizando los tipos de conductas que se puedan presentar al momento de auditar. (Goldstein, 2011)

**Dirección.** En el proceso administrativo, es la realización de los planes estratégicos, obteniendo respuestas seguidas y son corregidas en los plazos establecidos, son parte interviniente la supervisión, motivación y comunicación. Es la ejecución del plan directo, que sirve como guía al logro de metas y tomas de decisiones (Solís, 2012)

**Organización.** Compuesta dentro del organigrama, las normas y funciones que deben cumplir los trabajadores, según a los lineamientos al cual pertenecen, para el alcance de los objetivos (Santiago, 2011)

**Planeación.** Determina los objetivos a realizarlos en plazos establecidos. Como parte de los objetivos se incluyen las políticas de trabajo, métodos y ejecución del plan. Toda persona ya sea de manera individual u organizacional, planifica sus acciones, porque el fin es realizarlo en el menor tiempo posible. (Gómez, 1994)

**Procedimientos de la Auditoría,** “Permiten al auditor evaluar de forma segura y eficiente tanto los procedimientos de control como los resultados de estos procedimientos; y considera que los procedimientos están basados en evaluaciones sustantivas, que sirven para medir grados de razonabilidad y consistencia” (Benjamín, 2007).

**Proceso administrativo.** Planifica, organiza, dirige, controla y coordina; las acciones de trabajo que conforman las diferentes áreas de una organización. La persona encargada de

desarrollarlas es el Administrador (ra), porque conoce a profundidad las actividades desarrolladas. (Reyes L. , 2010)

## Capítulo III

### Hipótesis

#### 3.1. Hipótesis General

**Hi:** Existe relación directa y significativa entre la Auditoría Interna y el Proceso Administrativo en la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica - 2019.

#### 3.2. Hipótesis Específicas

**HE1.** Existe relación directa y significativa entre la Auditoría Interna y la Planeación de la variable Proceso Administrativo en la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica - 2019.

**HE2.** Existe relación directa y significativa entre la Auditoría Interna y la Organización de la variable Proceso Administrativo en la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica - 2019.

**HE3.** Existe relación directa y significativa entre la Auditoría Interna y la Dirección de la variable Proceso Administrativo en la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica - 2019.

**HE4.** Existe relación directa y significativa entre la Auditoría Interna y el Control de la variable Proceso Administrativo en la Municipalidad Distrital de Yauli, Región - 2019.

#### 3.3. Variables

##### 3.3.1. *Variable 01: Auditoría Interna*

Según De la Peña (2009) son “procedimientos orientados al control interno, desviación de cumplimiento y procesos con el propósito de verificar, examinar y comprobar informaciones proporcionadas por áreas organizacionales que comprenda desde su estructura organizacional ya que con el busca corregir errores optimizando el funcionamiento institucional” (p.128).

##### 3.3.2. *Variable 2: Proceso administrativo*

Según Chiavenato (2011) es la “acción de planificar, organizar, dirigir y controlar una organización empresarial con o sin fines de lucro” (p.182).

### 3.3.3. Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Escala de Medición
<b>AUDITORÍA INTERNA</b>	La variable Auditoría Interna; “abarca a la administración, buscando el propósito de verificar, evaluar una determinada gestión en un determinado periodo de tiempo” (Benjamín, 2007).	Se mide por tres dimensiones: Control interno, desviación de cumplimiento y procedimiento El número de ítems es de 19.	<b>Control Interno</b>	Código de Ética Estrategias Información	Ordinal Mala Regular Buena
			<b>Desviación de cumplimiento</b>	Condiciones de compras Condiciones de proveedores Verificación de inventarios	
			<b>Procedimiento</b>	Coordinaciones en áreas Cumplimiento de manual Coordinación integral	
<b>PROCESO ADMINISTRATIVO</b>	Según Chiavenato (2012) “Los elementos que conforman el proceso administrativo son la planeación, organización, dirección y control”.	El proceso administrativo como variable posee cuatro dimensiones la primera es la planeación la segunda la organización, la tercera la dirección y el cuarto el control. La cantidad de ítems de la variable proceso está comprendida por 20 preguntas .	<b>Planeación</b>	- Tipos de planeación - Proceso de planeación	Ordinal Bajo Medio Alto
			<b>Organización</b>	- Estructura organizacional - División de trabajo - Departamentalización - Jerarquía - Coordinación	
			<b>Dirección</b>	- Comunicación - Motivación - Liderazgo	
			<b>Control</b>	- Proceso de control - Monitoreo - Tipos de control	

## **Capítulo IV**

### **Metodología**

#### **4.1. Metodología de Investigación**

Se empleó el método científico, que es el proceso que se transcurre para llevar a cabo una investigación científica, donde la observación de las variables es “auditoría interna y el proceso administrativo”, los objetivos fueron en base a las hipótesis planteadas que certificaran si es factible o no comparados con la experiencia. El método ayuda a reflexionar sobre las variables propuestas, con la verificación de a realidad empírica para su después chequeo (Echegoyen 2011).

#### **4.2. Tipo de Investigación**

La investigación corresponde al tipo aplicada, con enfoque cuantitativo. Es cuantitativo por el hecho de realizar el procedimiento y análisis de datos con el software SPSS.

V.24

#### **4.3. Nivel de Investigación**

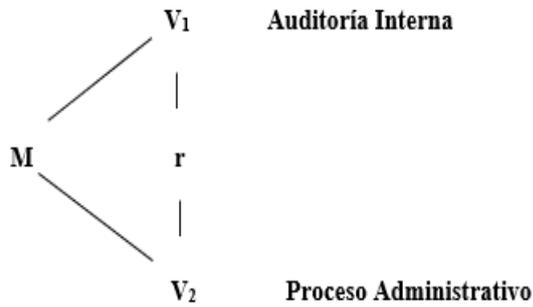
Correlacional.

Es correlacional, ya que estudia solamente la relación significativa de ambas variables de investigación.

#### **4.4. Diseño de Investigación**

No experimental – correlacional- transversal

Correlacional, porque “relaciona el grado de significancia entre las dos variables. No experimental, puesto que no se manipula ninguna de las variables” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).



Donde

M = Muestra

V1 = Observación en la variable 1

r = Relación entre las variables

V2 = Observación en la variable 2

## 4.5. Población y Muestra

### 4.5.1. Población

Hernández, F. y Baptista, (2010) es el conjunto de personas que tiene características similares referente a la unidad de estudio.

Para la investigación la población se constituyó por 50 colaboradores y funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Yauli, Provincia de Huancavelica

$$N = 50$$

### 4.5.2. Muestra

En la fragmentación de la población evaluada, que posee similares características, las cuales serán elegidas utilizando técnicas correspondientes (Carrasco Díaz, 2005, pág. 237).

#### Muestra Censal

Es la selección muestral del 100% de una población. Para Ramírez (1997), la muestra censal es aquella unidad de investigación considerada fragmentación similar de la población.

Consecuentemente, se tomó en cuenta a la totalidad los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli, Provincia de Huancavelica, Región Huancavelica, siendo 50 trabajadores.

#### **4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

##### **4.6.1. Técnicas de Recolección de Datos**

Encuesta: Técnica que se utilizara para la investigación, teniendo como herramienta principal el cuestionario, ello ayudara a la indagación, exploración y recolección de datos . Las preguntas serán formuladas de manera abierta y cerrada. Se considera la metodología que se empleará, la logística organizacional y el tipo de encuesta que se hará (Carrasco, 2014).

##### **4.6.2. Instrumentos de Recolección de Datos**

El Cuestionario: herramienta fundamental de la encuesta, que formula el sistema de preguntas escritas o habladas, se relacionan con las dimensiones e hipótesis de trabajo. Su finalidad es recolectar información para luego analizarla. Dentro de la estructura se considera la entidad investigada, instrucciones, presentación y seguida de las preguntas dicotómicas, politómicas, abiertas o cerradas (Ñaupas, 2013).

Siempre = 3

A veces = 2

Nunca = 1

##### **4.6.3. Procedimiento de Recolección de Datos**

El recojo de información se realizó en las instalaciones de la Municipalidad del distrito de Yauli, tomando en cuenta a la totalidad de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli, Provincia de Huancavelica, Considerando que contar con información más cercana y veraz.

Considerando el siguiente orden:

- a. Determinación la muestra.
- b. Elaboración de la encuesta.

c. Encuesta a la muestra.

d. Procesamiento de los datos de la encuesta.

#### **4.7. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos**

Se utilizó el software SPSS versión 24.0 ya que permitió ordenar, clasificar, tabular y codificar los datos; luego los resultados fueron representados en tablas y gráficos estadísticos, que permitieron su posterior interpretación y análisis, para la contratación de resultados.

#### **4.8. Aspectos Éticos de la Investigación**

##### **Consideraciones Éticas**

- ✓ Para proceder con la investigación se tuvo las siguientes consideraciones:
- ✓ No se alteró la información que nos proporcionaron las personas encuestadas; menos se adulteró información en ninguna circunstancia.
- ✓ No se obligó a los encuestados a rellenar las encuestas, todo fue por mutuo acuerdo.
- ✓ No se copió bajo ningún aspecto las investigaciones de otras personas.
- ✓ La investigación es veraz y contribuye a la investigación científica para futuros colegas de la profesión.
- ✓ El informe final será entregado a las instituciones que lo requieran, pero en especial a la universidad para que tenga un registro y a la institución investigada.
- ✓ Se evita a las personas ajenas al estudio de investigación, la información es confidencial y se divulgará los resultados a las instancias correspondientes.

## Capítulo V

### Resultados

#### 5.1. Descripción de Resultados

##### 5.1.1. Resultados Descriptivos

###### a) Variable 1: Auditoría Interna

Tabla 1: Nivel de Auditoría Interna

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Mala	4	8.0%
Regular	14	28.0%
Buena	32	64.0%
Total	50	100.0%

Nota: La tabla muestra las frecuencias y porcentajes del nivel de auditoría interna .

Figura 1: Nivel de Auditoría Interna



Nota: La figura muestra las frecuencias y porcentajes del nivel de auditoría interna .

#### Interpretación

En la tabla y figura 1 se evidencia el nivel de la auditoría interna donde se refleja que el 8% está en nivel malo, 28% nivel regular y un 64% nivel bueno.

Ello implica que, la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica consideran que la auditoría interna tiene un nivel bueno (64.0%)

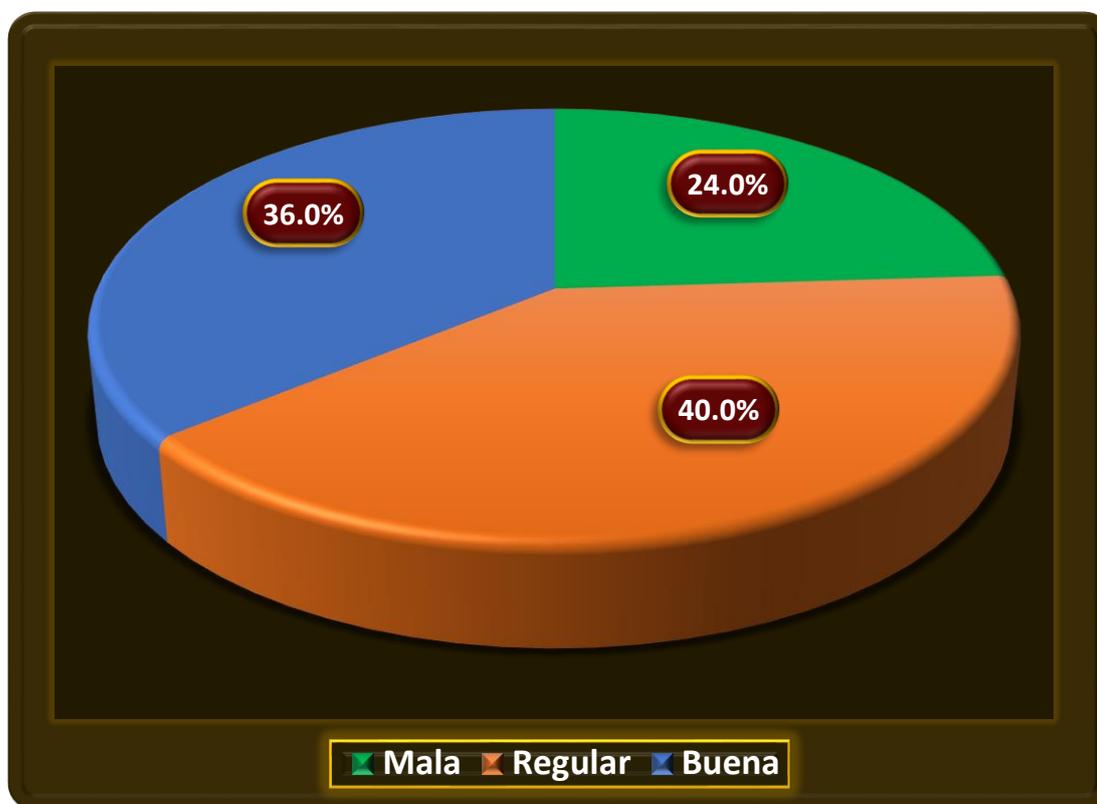
## b) Dimensión 1: Control Interno

Tabla 2: Nivel de Control Interno

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Mala	12	24.0%
Regular	20	40.0%
Buena	18	36.0%
Total	50	100.0%

*Nota:* La tabla muestra las frecuencias y porcentajes del nivel de auditoría interna .

Figura 2: Nivel de Control Interno



*Nota:* La figura muestra las frecuencias y porcentajes del nivel de Control Interno

### Interpretación

En la tabla y figura 2 se observa que el nivel del control interno esta en un nivel malo 24%, regular 40% y nivel bueno 36%.

Por consiguiente, la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica consideran que el control interno tiene un nivel regular (40.0%)

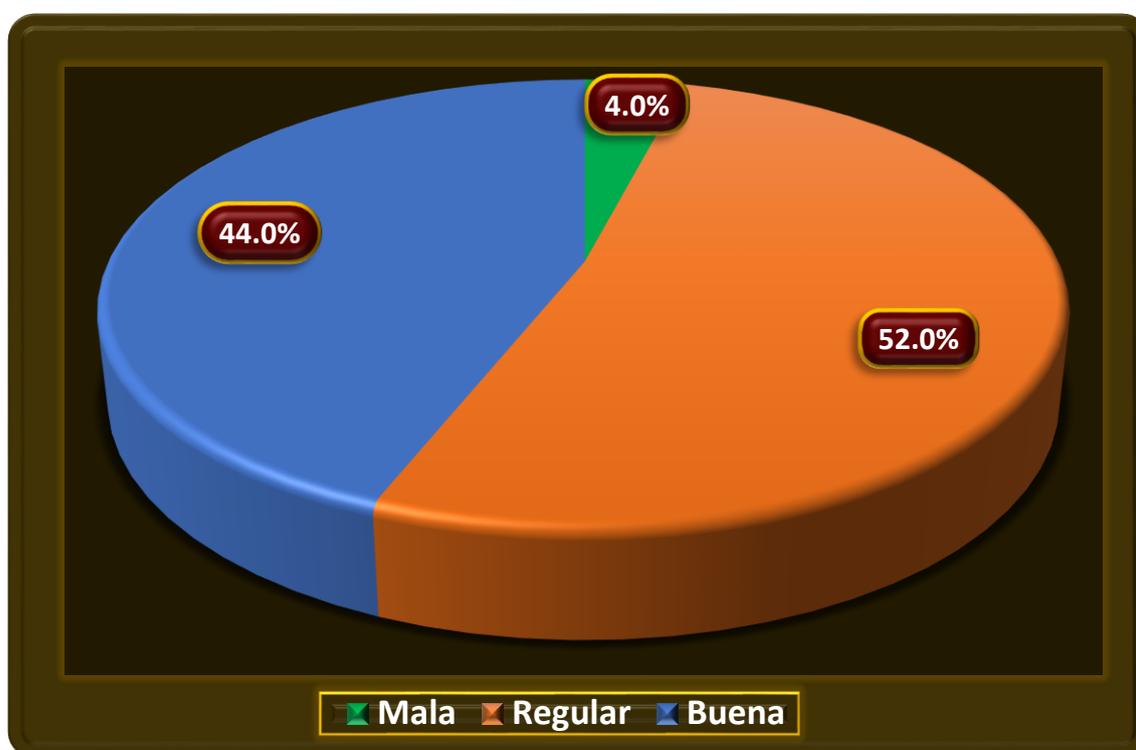
### c) Dimensión 2: Desviación de cumplimiento

Tabla 3: Nivel de Desviación de cumplimiento

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Mala	2	4.0%
Regular	26	52.0%
Buena	22	44.0%
Total	50	100.0%

Nota: La tabla muestra las frecuencias y porcentajes del nivel de Desviación de cumplimiento .

Figura 3: Nivel de Desviación de cumplimiento



Nota: La figura muestra las frecuencias y porcentajes del nivel de Desviación de cumplimiento

#### Interpretación

La tabla y figura tres se detalla que el nivel de desviación de cumplimiento esta en un nivel malo 4%, regular 52% y bueno 44%.

En consecuencia, la mayor parte de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica consideran que la desviación de cumplimiento tiene un nivel regular (52.0%)

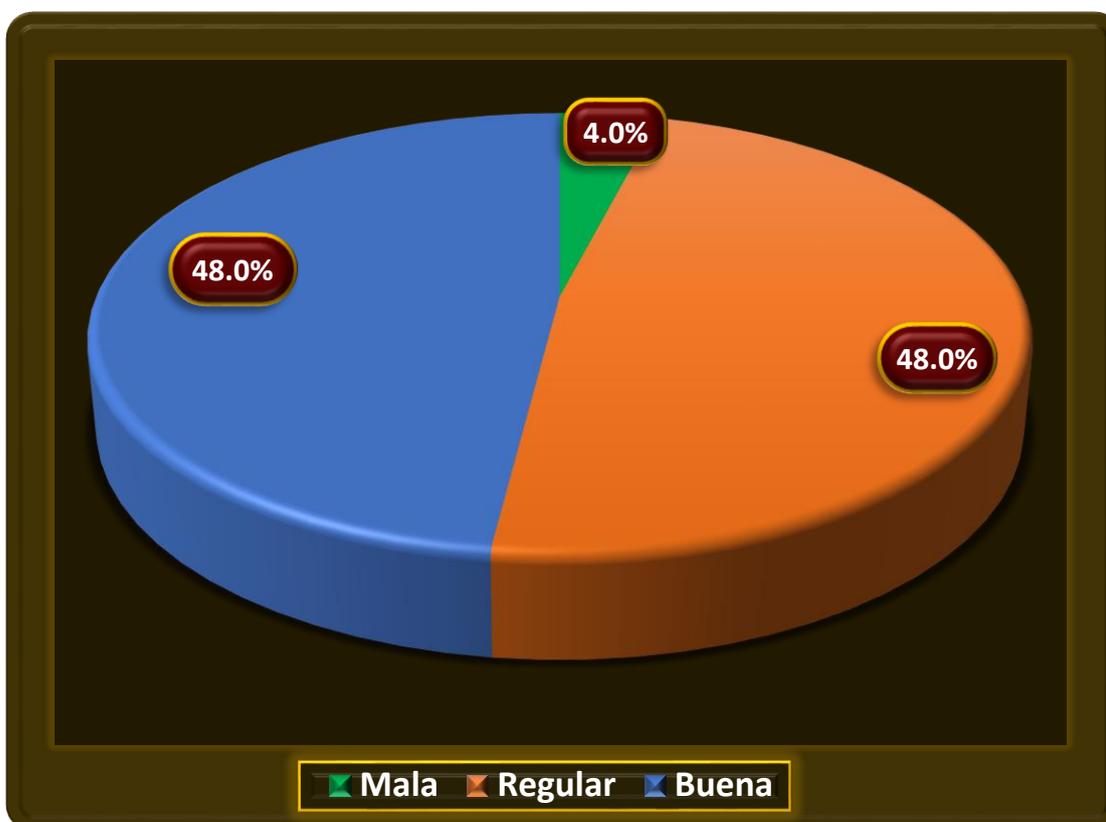
#### d) Dimensión 3: Procedimientos

Tabla 4: Nivel de Procedimientos

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Mala	2	4.0%
Regular	24	48.0%
Buena	24	48.0%
Total	50	100.0%

Nota: La tabla muestra las frecuencias y porcentajes del nivel de Procedimientos

Figura 4: Nivel de Procedimientos



Nota: La figura muestra las frecuencias y porcentajes del nivel de Procedimientos .

#### Interpretación

La tabla y figura 4 evidencia el nivel de procedimientos, el cual se ubica en el nivel malo 4%, regular 48% y bueno 48%.

Ello es un indicio de que la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica consideran que los procedimientos tienen un nivel regular y bueno (48.0%)

### 5.1.2. Resultados de la Variable 2

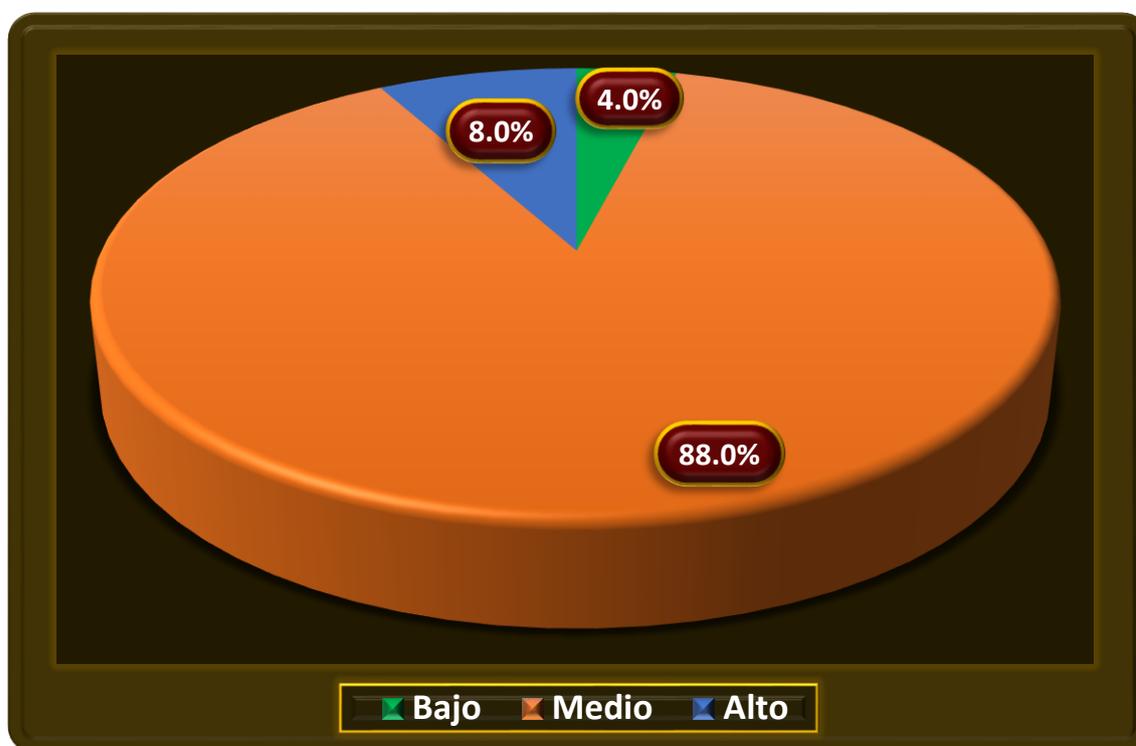
#### a) Variable 2: Proceso administrativo

Tabla 5: Nivel del Proceso administrativo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	4.0%
Medio	44	88.0%
Alto	4	8.0%
Total	50	100.0%

*Nota:* La tabla muestra las frecuencias y porcentajes del nivel de Proceso administrativo

Figura 5: Nivel del Proceso administrativo



*Nota:* La figura muestra las frecuencias y porcentajes del nivel de Proceso administrativo.

#### Interpretación

La tabla y figura 5 refleja el nivel del proceso administrativo donde se constata que esta en un nivel bajo 4%, nivel medio 88% y nivel bajo 8%.

Ello indica que; el mayor porcentaje de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica consideran que el proceso administrativo tiene un nivel medio (88.0%).

### a) Dimensión 1: Planeación

Tabla 6: Nivel de Planeación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	12.0%
Medio	18	36.0%
Alto	26	52.0%
Total	50	100.0%

Nota: La tabla muestra las frecuencias y porcentajes del nivel de Planeación .

Figura 6: Nivel de Planeación



Nota: La figura muestra las frecuencias y porcentajes del nivel de Planeación

#### Interpretación

En la tabla y figura 6 se percibe que el nivel de planeación se ubica en un nivel bajo 12%, nivel medio 36% y nivel alto 52%.

Ello lleva a considerar que; en su mayoría los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica consideran que la planeación tiene un nivel alto (52.0%)

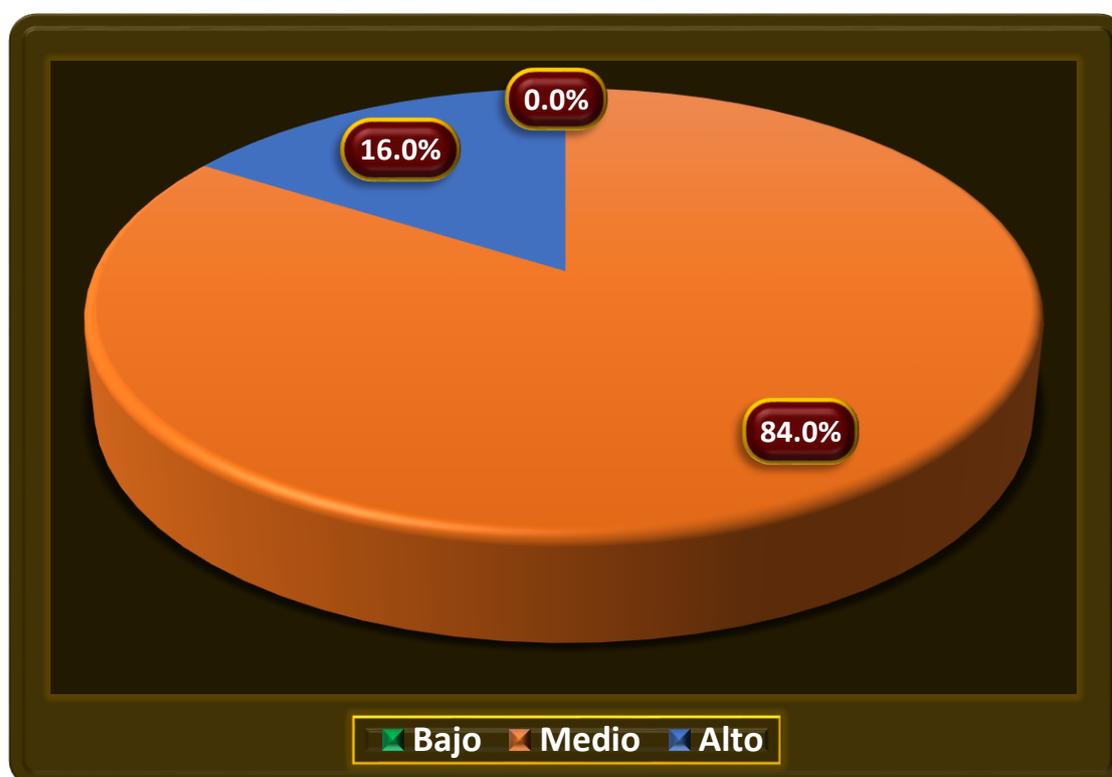
## b) Dimensión 2: Organización

Tabla 7: Nivel de Organización

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.0%
Medio	42	84.0%
Alto	8	16.0%
Total	50	100.0%

*Nota:* La tabla muestra las frecuencias y porcentajes del nivel de Organización

Figura 7: Nivel de Organización



*Nota:* La figura muestra las frecuencias y porcentajes del nivel de Organización.

### Interpretación

A través de la tabla y figura 7 se especifica que la dimensión organización esta en un nivel bajo 0%, nivel medio 84% y nivel alto 16%.

De modo que; el mayor porcentaje de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica consideran que la organización tiene un nivel medio (84.0%)

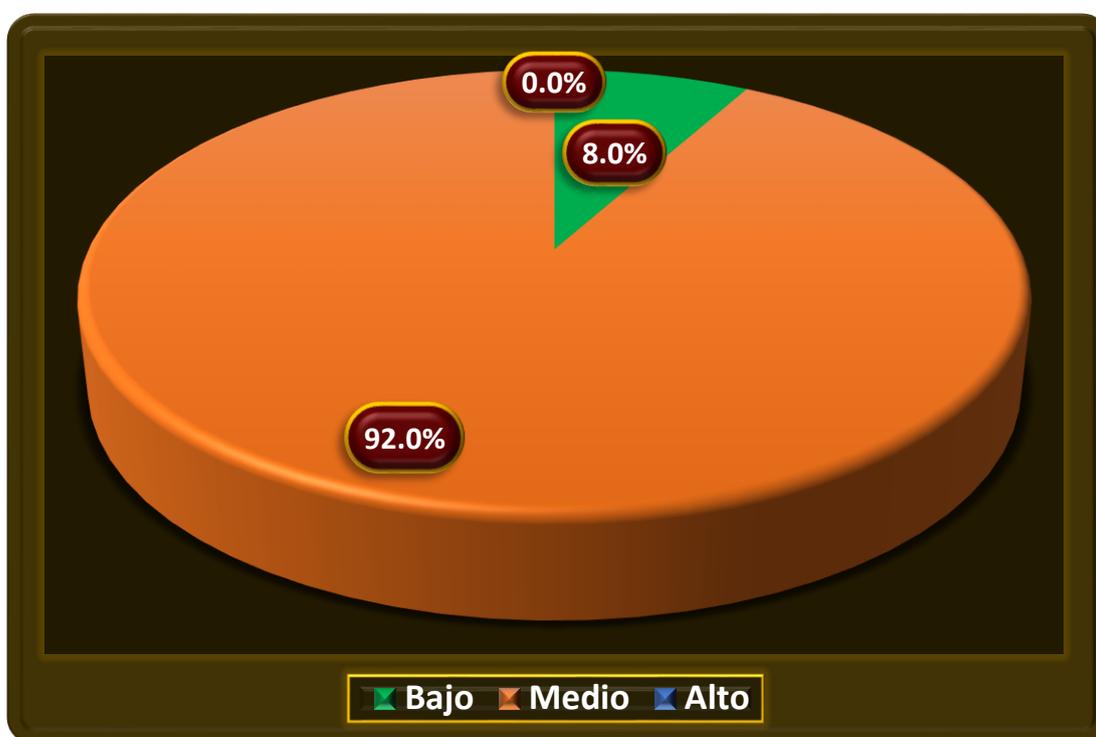
### c) Dimensión 3: Dirección

Tabla 8: Nivel de Dirección

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	8.0%
Medio	46	92.0%
Alto	0	0.0%
Total	50	100.0%

*Nota:* La tabla muestra las frecuencias y porcentajes del nivel de Dirección

Figura 8: Nivel de Dirección



*Nota:* La figura muestra las frecuencias y porcentajes del nivel de Dirección.

#### Interpretación

En base a la tabla y figura 8 se detalla que el nivel de dirección está en un nivel bajo 8%, nivel medio 92% y nivel alto 0%.

Es por ello que; el mayor porcentaje de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica consideran que la dirección tiene un nivel medio (92.0%)

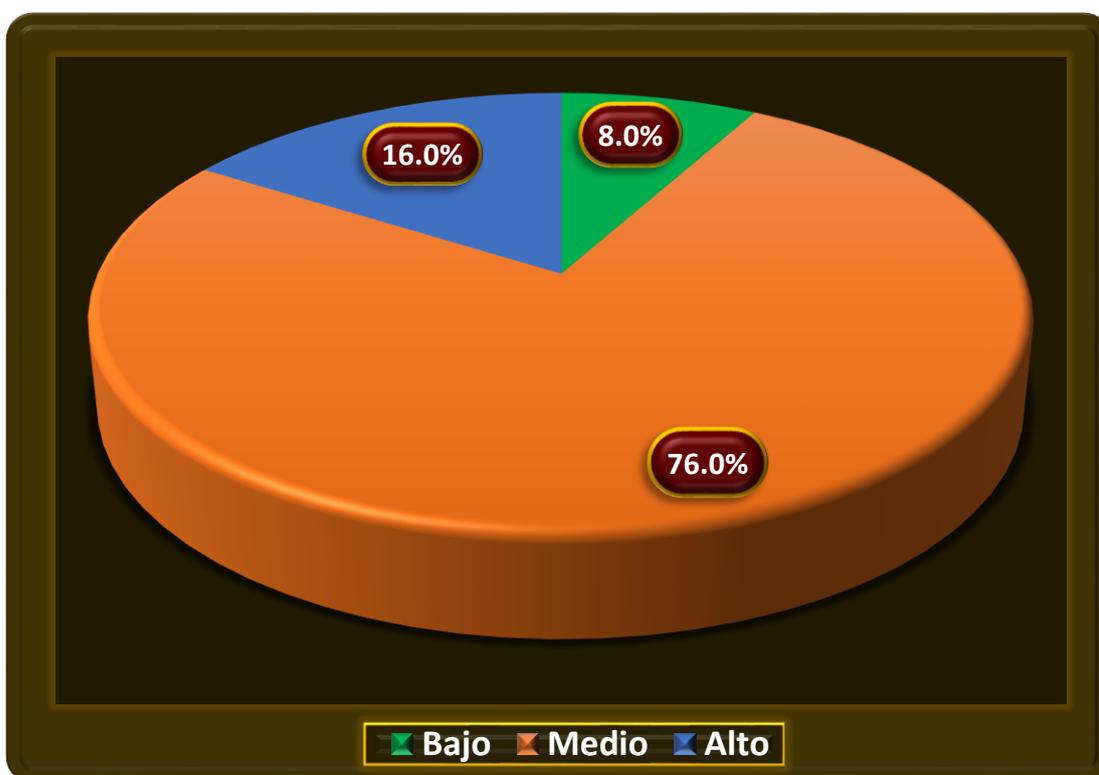
#### d) Dimensión 4: Control

Tabla 9: Nivel de Control

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	8.0%
Medio	38	76.0%
Alto	8	16.0%
Total	50	100.0%

Nota: La tabla muestra las frecuencias y porcentajes del nivel de Control

Figura 9: Nivel de Control



Nota: La figura muestra las frecuencias y porcentajes del nivel de Control.

#### Interpretación

De la tabla y figura 9 se evidencia que el control se ubica en el nivel bajo 8%, nivel medio 76% y nivel alto 16%.

Ante ello se infiere que; la mayoría de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica consideran que el control tiene un nivel medio (76.0%)

## 5.2. Contrastación de Hipótesis

### Prueba de Hipótesis General

$H_0$  = No existe relación entre la auditoría interna y proceso administrativo en la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica 2019.

$H_1$  = Existe relación entre la auditoría interna y proceso administrativo en la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica 2019.

Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$

Tabla 10: Rho de Spearman para Auditoría interna y proceso administrativo

			Auditoría Interna	Proceso Administrativo
Rho de Spearman	Auditoría Interna	Coefficiente de correlación	1,000	0,969
		Sig. (bilateral)		0,006
		N	50	50
	Proceso Administrativo	Coefficiente de correlación	0,969	1,000
		Sig. (bilateral)	0,006	
		N	50	50

Nota: La tabla muestra el valor de Rho Spearman y la significancia bilateral (p valor)

La tabla muestra el valor de Rho de Spearman que es 0.969 que indica que existe relación directa alta (Ver anexo 07) con una significancia bilateral ( $p=0.006 < 0.05$ ).

### Decisión Estadística

Ante ello; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de investigación, que refiere que existe relación entre la auditoría interna y proceso administrativo en la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica 2019. ( $p=0.006 < 0.05$ )

### Prueba de Hipótesis Específica 1

$H_0$  = No existe relación directa y significativa entre la auditoría interna y la planeación en la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica - 2019.

$H_1$ : Existe relación directa y significativa entre la auditoría interna y la planeación en la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica - 2019.

Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$

*Tabla 11:* Rho de Spearman para Auditoría interna y planeación

			Auditoría Interna	Planeación
Rho de Spearman	Auditoría Interna	Coefficiente de correlación	1,000	0,728
		Sig. (bilateral)		0,011
		N	50	50
	Planeación	Coefficiente de correlación	0,728	1,000
		Sig. (bilateral)	0,011	
		N	50	50

Nota: La tabla muestra el valor de Rho Spearman y la significancia bilateral (p valor)

La tabla muestra el nivel de correlación Rho de Spearman que es 0.728 ante ello se infiere que existe relación directa alta (Ver anexo 07) y significativa bilateralmente ( $p=0.011 < 0.05$ ).

Decisión Estadística

Ello lleva a rechazar la hipótesis nula y asumir la de investigación, que refiere que existe y relación directa y significativa entre la variable auditoría interna y la planeación en la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica - 2019. ( $p=0.011 < 0.05$ ).

### **Prueba de Hipótesis Específica 2**

$H_0$ = No existe relación directa y significativa entre la auditoría interna y la organización en la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica - 2019.

$H_2$ : Existe relación directa y significativa entre la auditoría interna y la organización en la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica - 2019.

Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$

*Tabla 12:* Rho de Spearman para Auditoría interna y organización

			Auditoría Interna	Organización
Rho de Spearman	Auditoría Interna	Coefficiente de correlación	1,000	0,889
		Sig. (bilateral)		0,005
		N	50	50
	Organización	Coefficiente de correlación	0,889	1,000
		Sig. (bilateral)	0,005	
		N	50	50

Nota: La tabla muestra el valor de Rho Spearman y la significancia bilateral (p valor)

La tabla muestra el nivel de correlación Rho de Spearman siendo 0,889 que significa que existe relación directa alta (Ver anexo 07) y significativa bilateralmente ( $p=0.005 < 0.05$ ).

#### Decisión Estadística

Frente a ello; nos lleva a rechaza la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna de investigación, refiriendo que existe relación directa y significativa entre la auditoría interna y la organización en la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica – 2019 ( $p=0.005 < 0.05$ )

### Prueba de Hipótesis Específica 3

$H_0$ = No existe relación directa y significativa entre la auditoría interna y la dirección en la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica - 2019.

$H_3$ : Existe relación directa y significativa entre la auditoría interna y la dirección en la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica - 2019.

Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$

*Tabla 13:* Rho de Spearman para Auditoría interna y dirección

			Auditoría Interna	Dirección
Rho de Spearman	Auditoría Interna	Coefficiente de correlación	1,000	0,604
		Sig. (bilateral)		0,007
		N	50	50
	Dirección	Coefficiente de correlación	0,604	1,000
		Sig. (bilateral)	0,007	
		N	50	50

Nota: La tabla muestra el valor de Rho Spearman y la significancia bilateral (p valor)

La tabla refleja el valor del estadístico de correlación Rho de Spearman que es 0,604 que significa que existe relación directa alta (Ver anexo 07) y significativa a nivel bilateral ( $p=0.007 < 0.05$ ).

#### Decisión Estadística

Los resultados nos llevan a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna de investigación, que implica que existe una relación directa y significativa entre auditoría interna y la dirección en la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica - 2019. ( $p=0.007 <$

0.05)

#### Prueba de Hipótesis Específica 4

$H_0$ = No Existe relación directa y significativa entre la auditoría interna y el control en la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica 2019.

$H_4$ : Existe relación directa y significativa entre la auditoría interna y el control en la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica 2019.

Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$

Tabla 14: Rho de Spearman para Auditoría interna y control

			Auditoría Interna	Control
Rho de Spearman	Auditoría Interna	Coeficiente de correlación	1,000	0,723
		Sig. (bilateral)		0,039
		N	50	50
	Control	Coeficiente de correlación	0,723	1,000
		Sig. (bilateral)	0,039	
		N	50	50

Nota: La tabla muestra el valor de Rho Spearman y la significancia bilateral (p valor)

La tabla muestra el nivel de correlación Rho de Spearman que refleja un valor de 0,723 que significa que existe relación directa alta (Ver anexo 07) y significativa bilateralmente ( $p=0.039 < 0.05$ ).

#### Decisión Estadística

Frente a estos resultados; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto; existe relación directa y significativa entre la variable auditoría interna y la dimensión control en la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica 2019. ( $p=0.039 < 0.05$ )

### Análisis y Discusión de Resultados

Los resultados del **objetivo general** muestran que existe relación entre la auditoría interna y proceso administrativo en la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica 2019. ( $p=0.006 < 0.05$ ). En la cual el mayor porcentaje de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica consideran que la auditoría interna tiene un nivel bueno (64%) y un nivel de proceso administrativo medio (88%).

En este sentido, se tiene investigaciones similares como el de Yáñez (2004) quien pudo establecer qué; existe un nivel de correlación de Pearson = 0,765, entre las variables; ello implica que “la auditoria es necesaria para la mejora del proceso administrativo en la institución de asistencia ya que nos permite conocer los puntos críticos que se suscita en la organización” (p.129).

Otra investigación con resultados similares fue el de González (2015) quien encuentra que, en los procesos administrativos y gestión empresarial, se realizaron de forma parcial, aunque no hay una buena gestión de los procesos administrativos, como gestión empresarial, lograron bajos niveles de conocimiento administrativo quienes lo dirigen y un menos compromiso

Del mismo modo Moreno (2006) encuentra que es de vital importancia fomentar una cultura de auditorías constantes, para identificar fallas o problemas a tiempo y tomar decisiones apropiadas frente a ello. Los organismos jerárquicos no elaboran planes estratégicos, ni se capacitan; por ello se requiere especificar los lineamientos políticos en función a las actividades y funciones que cumple cada funcionario. Existiendo las buenas prácticas de ejecuciones de evaluaciones de auditorías a nivel internacional y nacional

Otro estudio con resultados similares fue de Hidalgo (2017) cuyos hallazgos muestran que “el 35% de entidades públicas cuentan con servicios de internet, permitiendo enviar y tener información en tiempo real; el 45% no disponen de equipamiento necesario y moderno para un buen proceso y control, y el 20% refleja servicios deficientes”; estos factores impiden conocer la situación real de la institución e influyen para llevar a cabo un correcto control y una auditoría eficiente.

También Aspajo, (2017) tiene resultados similares, habiendo encontrado que después de realizar la auditoría interna, tuvo un alcance positivo en la empresa de sector automotriz de Lima metropolitana periodo 2011 – 2012, de la información recabada ayudaron a tener una mejor administración de los recursos, afectando de manera positiva lo periodos evaluados.

Del mismo modo el estudio de Sebastián (2019) en su estudio encuentra que, la logística de la PNP no utiliza herramientas de control modernos y mucho menos un seguimiento auditor, existiendo herramientas variadas para poder ser adaptadas al sector público, para una adquisición transparente y formal. La auditoría menciona que no se toma como referencia por parte del Ministerio del Interior, por lo que las licitaciones se aplican de mala manera, teniendo resultados nefastos posteriormente.

También, resultados similares obtiene Guevara (2018) donde toda entidad del estado está afecta a fiscalización y auditoria, porque son los que administran los bienes del estado, el ente encargado en la Contraloría General de la República, quienes verifican la eficiencia eficacia del uso de los recursos en base a los objetivos institucionales

Así mismo, Gutiérrez (2019) encontró que los trabajadores observan que existen una ineficiente administración de los recursos humanos, porque las acciones son burocráticas y no existe un plan estratégico. Los puestos y realización de funciones no están distribuidos correctamente, lo que ocasiona un mal desempeño y los cambios constantes de autoridades.

Finalmente, Hidalgo (2019) encontró de manera similar que los auditores utilizan sistemas modernos de fiscalización, específicamente de la contraloría que es muy diferente de entidades que carecen de sistemas de información que no fueron implementadas.

Por otro lado, la teoría refiere que la auditoría se fundamenta basado en Benjamín (2007), quien refiere que “la auditoría es amplia, así como la administración, buscando el propósito de verificar, evaluar una determinada gestión en un determinado periodo de tiempo”, para Benjamín (2007) “La auditoría es un proceso que nos permite examinar y evaluar las actividades realizadas en una organización, sector, programa, proyecto u operación” (p. 11); en tanto Arens (2007), menciona que “la auditoría permite medir la efectividad de las diversas áreas comprendidas en una organización, así como la evaluación y control de los mismos” . mientras que Elio de Zauni (2010), refiere que “una auditoría se encarga de evaluar la gestión dando una opinión de las evidencias y la desviación de cumplimiento encontrados en el proceso de auditoría en entidades privadas y públicas”. Por otra parte, respecto al proceso administrativo Moratto (2007) lo define como “la actividad que está comprendida por fases o etapas que son parte de una estructura organizacional, así como la organización, la ejecución y el control que son parte del proceso administrativo”; Para Velasco (2011) “El proceso Administrativo son pasos donde los gerentes toman decisiones, los miembros de la organización ponen en prácticas diversas estrategias”, y Arena (1990) refiere que “el proceso administrativo se da de manera íntegra en una organización, llevándose a cabo diversos procesos administrativos” (p.98).

Los resultados del **objetivo específico 1** muestran que existe relación directa y significativa entre la auditoría interna y la planificación en la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica - 2019. ( $p=0.006 < 0.05$ ). Dentro de la cual, la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica consideran un nivel de planificación alto

(52%).

Al respecto se tiene un estudio con resultados similares que es el de Cruz (2008) quien considera que “una auditoría integral orienta al logro de la eficiencia, economía y eficacia, en función a los recursos humanos y materiales por intermedio de la sinergia de aplicación” (p.128). Por lo tanto, la visión de la auditoría es buscar alternativas de solución, cuando existen problema en los sistemas operacionales, financieros y administrativos; proponiendo realizar planificación estratégica, con la finalidad de integrar de manera permanente y oportuna las operaciones institucionales.

Y la teoría considera que es la planeación la que determina los objetivos a realizarlos en plazos establecidos. Como parte de los objetivos se incluyen las políticas de trabajo, métodos y ejecución del plan. Toda persona ya sea de manera individual u organizacional, planifica sus acciones, porque el fin es realizarlo en el menor tiempo posible. (Anzil, 2011)

Los resultados del **objetivo específico 2** muestran que existe relación directa y significativa entre la auditoría interna y la organización en la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica - 2019. ( $p=0.006 < 0.05$ ). Frente a la cual, la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica consideran un nivel de organización medio (84%)

En este sentido hay dos estudios con resultados similares como el de Cisneros (2002) quien encontró que “la auditoría ayuda a la organización a que sea más eficiente en sus procedimientos organizacionales, para la adecuada selección de personal”.

De igual modo Roca (2018) encuentra que “la estructura organizacional es la base fundamental de la organización lo que permitir una adecuada integración y coordinación en sus integrantes y así lograr una eficiente auditoría interna así como un adecuado manejo del

proceso administrativo". A la vez que; sus resultados indican que el 60% considera que la auditoría interna aporta a establecer un adecuado control y el 40% asume como bueno el control interno. Respecto a la variable proceso administrativo, el 55% lo considera como bueno y el 45% indica que es regular al interior de la empresa Guzmán S.A.

Por su lado, la teoría en ese sentido considera que la organización está compuesta dentro del organigrama, las normas y funciones que deben cumplir los trabajadores, según a los lineamientos al cual pertenecen, para el alcance de los objetivos (Santiago, 2011).

Los resultados del **objetivo específico 3** muestran que existe relación directa y significativa entre la auditoría interna y la dirección en la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica - 2019. ( $p=0.006 < 0.05$ ). Dentro de la cual, la mayoría de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica consideran un nivel de dirección medio (92%).

Al respecto no se tiene antecedentes de estudio. Pero la teoría refiere que la dirección en el proceso administrativo es la realización de los planes estratégicos, obteniendo respuestas seguidas y son corregidas en los plazos establecidos, son parte interviniente la supervisión, motivación y comunicación. Es la ejecución del plan directo, que sirve como guía al logro de metas y tomas de decisiones (Solís, 2012).

Los resultados del **objetivo específico 4** muestran que existe relación directa y significativa entre la auditoría interna y el control en la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica 2019. ( $p=0.006 < 0.05$ ). Ello implica que, el mayor porcentaje de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica consideran un nivel de control medio (76%)

En el mismo sentido de esta investigación Reyes (2014) identificó todas las actividades relacionadas a los sistemas administrativos y los distintos tipos de controles

aplicados, para el uso de sus recursos, con la finalidad de lograr los objetivos planteados; que permite llevar a cabo una auditoria, que ayuda a alcanzar altos niveles de eficiencia, eficacia y economía.

Y la teoría detalla que “el proceso de control, en cualquier ámbito de la institución incluye tres pasos: mide el desempeño laboral, corrige las variaciones de los estándares establecidos y establece nuevas metas” (Koontz, Weihrich y Cannice, 2012).

## Conclusiones

1. Se determino que existe relación entre la auditoría interna y proceso administrativo en la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica 2019. ( $p=0.006 < 0.05$ ). Donde, la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica consideran que la auditoría interna tiene un nivel bueno (64%) y un nivel de proceso administrativo medio (88%).
2. Se determino que existe relación directa y significativa entre la auditoría interna y la planificación en la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica - 2019. ( $p=0.006 < 0.05$ ). Donde, la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica consideran un nivel de planificación alto (52%).
3. Se identifico que existe relación directa y significativa entre la auditoría interna y la organización en la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica - 2019. ( $p=0.006 < 0.05$ ). Donde, la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica consideran un nivel de organización medio (84%).
4. Se conoce que existe relación directa y significativa entre la auditoría interna y la dirección en la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica - 2019. ( $p=0.006 < 0.05$ ). Donde, la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica consideran un nivel de dirección medio (92%).
5. Se conoce que existe relación directa y significativa entre la auditoría interna y el control en la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica 2019. ( $p=0.006 < 0.05$ ). Donde, la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica consideran un nivel de control medio (76%).

### **Recomendaciones**

Se recomienda a los directivos y funcionarios de la Municipalidad distrital de Yauli implementar un sistema de control interno y políticas de constante monitoreo que contribuya a reforzar los procesos administrativos y minimizar debilidades y deficiencias dentro de la gestión municipal.

Se recomienda al alcalde de la Municipalidad distrital de Yauli, implementar un programa de desarrollo de personal para la municipalidad, realizando continuas capacitaciones, entrenamientos y diversas estrategias que permitan el cumplimiento de las responsabilidades asignadas a cada servidor y el logro de los estratégicos de la entidad.

Se recomienda a los funcionarios de la Municipalidad distrital de Yauli, implementar políticas y acciones relacionados a la normatividad del control presupuestario, financiero y administrativo que mejore la eficiencia en el trabajo de los colaboradores a fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

Se recomienda a la Jefatura de la Oficina de Control Interno formular y ejecutar planes y programas de auditorías que sean compatibles con las metas y objetivos institucionales que permitan identificar brechas en el buen servicio al ciudadano e implementar acciones de mejora en el servicio.

Se recomienda a la gerencia de recursos; administrar adecuadamente los recursos económicos que implique una actualización constante de los procedimientos administrativos, a la vez capacitar constantemente a las áreas entrelazadas con la gestión y control municipal, con la finalidad de elevar la eficiencia y eficacia en el adecuado uso de los recursos y fondos públicos para alcanzar las metas u objetivos planteados.

### Referencias Bibliográficas

- Aroca, J. (2016). *La auditoría interna y su incidencia en el proceso administrativo en la empresa de transportes Guzmán S.A.* Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Aspajo, N. (2014). *La auditoría integral y su incidencia en la gestión de las empresas comercializadoras del sector automotriz. Lima Metropolitana 2011 – 2012.* Lima Perú: Tesis de Maestría Universidad San Martín de Porres.
- Benjamín, F. (2007). *Auditoría administrativa gestión estratégica del cambio.* México: Pearson.
- Blanco, L. (2006). *Normas y procedimientos de la auditoría integral.* Colombia: ECOE.
- Carrasco, S. (2014). *Metodología de la investigación científica.* Lima Perú: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos.* México: Mc Graw Hill.  
 Disponible en:  
[https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf).
- Cisneros, G. (2002). *La auditoría administrativa y su automatización en los negocios.* México.
- Cruz, G. (2008). *La auditoría interna integral como herramienta técnica de control empresarial.* Venezuela: Universidad Centroccidental.
- De la Peña, L. (2009). *Auditoría un enfoque práctico.* España.
- De Zauni, E. (2010). *Auditoría de gestión.* Argentina.
- Estupiñán, R. (2006). *Administración de riesgo y la auditoría interna.* Bogotá Colombia.
- Fayol, H. (2011). *Fundamentos de la gestión empresarial.* México: Iberoamericana.
- García, J. (2006). *Auditoría de Gestión y Componentes de la Auditoría.* Lima Perú: Editorial El Pacífico .
- García, T. (2012). *Definición de la dirección.* México: La Rouse.
- Goldstein. (2011). *Fundamentos de la gestión empresarial.* México: Mc. Graw Hill.

- Gómez, C. (1994). *Planeación y organización de la empresa*. México: Mc. Graw Hill.
- Gonzales, J. (2015). *Proceso administrativo y gestión empresarial en Coproabas Jinotega 2010-2013*. Matagalpa Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua Magagua.
- González, R. (2006). *Marco teórico y conceptual de la auditoría de gestión*. Cuba: Universidad de Matanzas.
- Guevara, J. (2008). *Propósitos de la auditoría integral en una entidad pública*. Lima Perú: Universidad San Martín de Porres.
- Gutiérrez, R. (2007). *Auditoría de la administración de recursos humanos en el Hospital Regional de Ayacucho*. Lima Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2001). *Management a contingency Approach reading mass*. Addison Wesley.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2008). *Administración*. México: International Thomson Editores pp. 123 - 126.
- Hidalgo, E. (2007). *La auditoría administrativa y control institucional del sector público nacional*. Lima Perú: Universidad Mayor de San Marcos.
- Hidalgo, E. (2019). *Técnicas de auditoría asistidas por computador en la gestión de los órganos de control institucional del sector público nacional*. Lima Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: una perspectiva global y empresarial*. . México: McGraw Hill.
- Maikari. (2012). *El proceso administrativo*. México: Pearson.
- Mantilla, S. (2009). *Auditoría del control interno*. Bogotá Colombia: ECOE.
- Moreno, M. (2006). *Buenas prácticas en exámenes de auditoría de gestión gubernamental*. Buenos Aires Argentina: Universidad Nacional de San Martín.

- Ñaupas, H. (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. Lima Perú: CEPREDIM.
- Osorio, F. (2008). *Introducción a los conceptos básicos de la teoría general de sistemas*. Chile: Universidad de Chile.
- Pérez, J. (2015). *La auditoría administrativa y el proceso administrativo en una institución pública de la ciudad de Arequipa*. Arequipa: Universidad Andina.
- Ponce. (2012). *Definición de control*. México: Interamericana.
- Ponce, A. (2011). *Definición de la organización*. México: Mc Graw Hill.
- Porter, M. (2008). *Ventaja competitiva*. México: Compañía Editorial Continental S.A.
- Reyes, J. (2014). *Examen de auditoría integral a la Federación Deportiva del Azuay en el periodo 1 de enero 2012 al 31 de diciembre de 2012*. Cuenca: Universidad Católica de Loja.
- Reyes, L. (2010). *Administración*. México: Prentice Hall.
- Robbins, S., Decenzo, D., & Moon, H. (2009). *Fundamentos de Administración 6ta Ed.* México: Pearson Educación.
- Roca, T. (2018). *La auditoría interna y el proceso administrativo en la empresa de transportes Guzmán S.A.*
- Rodríguez, H. (2011). *Etapas de planeación*. México: Mc. Graw Hill.
- Romero , L. (2011). *Conocimientos en Auditoría y Control Interno*. Buenos Aires Argentina: Editorial Pearson Education.
- Santiago, B. (2011). *La organización: conceptos, principios y la división del trabajo*. Bogotá Colombia: Centro de Publicaciones.
- Second, C. (2011). *Plant from general motors*. Disponible en: <http://www.cartradeindia.com/news/second-car-plant-from-general-motors-in-india-110332.html>.

- Solís, M. (2012). *Dirección: concepto, importancia y principios*. Santiago de Chile: Universidad Católica de Chile.
- Stoner, F. (2012). *Gestión Empresarial*. México: Interamericana.
- Taubmann, E. (2008). *Gestión Estratégica de los Recursos Humanos*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Terry, G. (2011). *Un concepto de planeación*. México: Mc Graw Hill.
- Tribunal de Cuenta Europea. (2015). *Manual de auditoría de gestión 2015*. Bruselas: Curia Rationun.
- Vaca, D. (2009). *Auditoría de gestión para la fundación suiza de cooperación para el desarrollo técnico, para mejorar su eficiencia y eficacia en el proceso administrativo*. Sangolquí: Escuela Politécnica del Ejército.
- Vargas, L. (2010). *Principios de Administración*. Guayaquil Ecuador: Di gráfica S.A.
- Velasco, E. (2011). *Fundamentos de la gestión empresarial*. México: Mexicana.
- Yáñez, T. (2004). *La auditoría y proceso administrativo de una institución de asistencia*. México: Instituto Politécnico Nacional.

## **Anexos**

### Anexo 1: Matriz de Consistencia

**Título:** Auditoría interna y proceso administrativo en la Municipalidad distrital de Yauli, Huancavelica - 2019

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE Y DIMENSIONES	MÉTODO
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la auditoría interna y el proceso administrativo en la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica - 2019?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cómo es la relación que existe entre la auditoría interna y la planeación en la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica - 2019?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación que existe entre la auditoría interna y proceso administrativo en la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica - 2019.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar la relación que existe entre la auditoría interna y la planeación en la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica - 2019.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>H1: Existe relación entre la auditoría interna y proceso administrativo en la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica 2019.</p> <p>H0: No existe relación entre la auditoría interna y Proceso administrativo en la Municipalidad distrital de Yauli, Huancavelica 2019.</p>	<p>V1: Auditoría Interna</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Control interno</li> <li>• Desviación de cumplimiento</li> <li>• Procedimientos</li> </ul> <p>V2: Proceso administrativo</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planeación</li> <li>• Organización</li> <li>• Dirección</li> <li>• Control</li> </ul>	<p><b>Método de investigación:</b> Científico</p> <p><b>Tipo de investigación</b> Aplicada</p> <p><b>Nivel de Investigación</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño de investigación</b> correlacional, No experimental</p> <p>O1</p> <p>M r</p> <p>O2</p> <p>Población y muestra</p>

<p>¿Cómo es la relación que existe entre la auditoría interna y la organización en la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica - 2019?</p> <p>¿Cómo es la relación que existe entre la auditoría interna y la dirección en la Municipalidad distrital de Yauli, Huancavelica - 2019?</p> <p>¿Cómo es la relación que existe entre la auditoría interna y el control en la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica - 2019?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la auditoría interna y la organización en la Municipalidad Distrital de Yauli, - Huancavelica 2019.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la auditoría interna y la dirección en la Municipalidad Distrital de Yauli, - Huancavelica 2019.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la auditoría interna y el control en la Municipalidad distrital de Yauli, - Huancavelica 2019.</p>	<p>Hipótesis Especifica:</p> <p>H1: Existe relación directa y significativa entre la auditoría interna y la planificación en la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica - 2019.</p> <p>H2: Existe relación directa y significativa entre la auditoría interna y la organización en la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica - 2019.</p> <p>H3: Existe relación directa y significativa entre la auditoría interna y la dirección en la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica - 2019.</p> <p>H4: Existe relación directa y significativa entre la auditoría interna y el control en la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica 2019.</p>		<p><b>Población y muestra</b>  Población  50 trabajadores  <b>Muestra</b>  censal, 50 funcionarios y empleados de la Municipalidad distrital de Yauli, Huancavelica.</p> <p><b>Técnicas de recolección de datos:</b> La encuesta.</p> <p><b>Instrumentos.</b>  Cuestionario</p> <p><b>Método de análisis de datos:</b> Estadística descriptiva Estadística inferencial r de Pearson</p>
--	--	---	--	---

## Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Escala de Medición
AUDITORIA INTERNA	La variable Auditoría abarca a la administración, buscando el propósito de verificar, evaluar una determinada gestión en un determinado periodo de tiempo”, para (Benjamín, 2007)	Se mide por tres dimensiones: Control interno, desviación de cumplimiento y procedimiento. El número de ítems es de 19.	Control Interno	Código de Ética Estrategias Información	Ordinal Mala Regular Buena
			Desviación de cumplimiento	Condiciones de compras Condiciones de proveedores Verificación de inventarios	
			Procedimiento	Coordinaciones en áreas Cumplimiento de manual Coordinación integral	
PROCESO ADMINISTRATIVO	Según (Chiavenato, 2012). “Los elementos que los conforman el proceso administrativo son: planear, organizar, dirigir y controlar.	El proceso administrativo como variable posee cuatro dimensiones la primera es la planeación la segunda la organización la tercera la dirección y la cuarta el control. La cantidad de ítems de la variable proceso está comprendida por 20 preguntas.	Planeación	- Tipos de planeación - Proceso de planeación	Ordinal • Bajo • Medio • Alto
			Organización	- Estructura organizacional - División de trabajo - Departamentalización - Jerarquía - Coordinación	
			Dirección	- Comunicación - Motivación - Liderazgo	
			Control	- Proceso de control - Monitoreo - Tipos de control	

**Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento**

<b>VARIABLE</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>Escala de Medición</b>
<b>AUDITORÍA INTERNA</b>	<b>Control Interno</b>	Código de Ética Estrategias Información	De 01 a 09	Ordinal Mala Regular Buena
	<b>Desviación de cumplimiento</b>	Condiciones de compras Condiciones de proveedores Verificación de inventarios	De 10 a 14	
	<b>Procedimiento</b>	Coordinaciones en áreas Cumplimiento de manual Coordinación integral	De 15 a 19	
<b>PROCESO ADMINISTRATIVO</b>	<b>Planeación</b>	- Tipos de planeación - Proceso de planeación	De 01 a 05	Ordinal Bajo Medio Alto
	<b>Organización</b>	- Estructura organizacional - División de trabajo - Departamentalización - Jerarquía - Coordinación	De 06 a 10	
	<b>Dirección</b>	- Comunicación - Motivación - Liderazgo	De 11 a 16	
	<b>Control</b>	- Proceso de control - Monitoreo - Tipos de control	De 17 a 20	

## Anexo 4: Instrumentos de investigación

### CUESTIONARIO

#### Instrumento 1

**Instrucción:** el cuestionario estructurado forma parte de un trabajo de investigación en gestión pública. Por esta razón solicito a Ud. se sirva contestar a las preguntas que a continuación se indican, marcando con un aspa (X) la respuesta que Ud. considere correcta, de acuerdo a la escala que se indica. Sus respuestas serán anónimas y los resultados solamente servirán para efectos del trabajo de investigación. Muchas gracias por su colaboración.

Mala	1
Regular	2
Buena	3

<b>Control interno</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1	¿La dirección de la organización muestra intereses por la integridad y los valores éticos de los empleados?			
2	¿La entidad cuenta con un código de ética?			
3	¿Conoce hechos de abuso de autoridad por parte de los ejecutivos que afecten la dignidad de los empleados?			
4	¿Las estrategias están en función a los planes de desarrollo?			
5	¿Se tiene información periódica y confiable sobre el cumplimiento de metas por área y unidad funcional para el seguimiento de las estrategias?			
6	¿Existe información sobre cambios en el entorno que pueda afectar el cumplimiento de las estrategias?			
7	¿La estructura organizacional es adecuada para el tamaño y las actividades de sus operaciones?			
8	¿Existe una adecuada supervisión y monitoreo de las operaciones de las unidades o entidades desconcentradas de la entidad?			
9	¿La entidad actúa con mecanismos formales para la revisión y actualización de los procedimientos en función a los riesgos existentes?			
<b>Desviación de cumplimiento</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
10	¿La entidad posee las condiciones para verificar las adquisiciones realizadas por la entidad?			
11	¿En el proceso de auditoría se verifican las condiciones de los proveedores que tiene la entidad?			
12	¿Se verifican las condiciones de compras e inversiones de acuerdo a su enfoque y circunstancia?			
13	¿Se realiza verificación en los inventarios, así como la revaluación de bienes realizados por la entidad de acuerdo al catálogo de bienes?			
14	¿La entidad realiza análisis de cuentas que ayuden a tener resultados en base a los objetivos y metas?			
<b>Procedimientos</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
15	¿Se realizan coordinaciones con las distintas áreas integrando adecuadamente las diversas funciones y servicios de la entidad?			
16	¿La entidad realiza supervisión referente al cumplimiento de planes?			
17	¿Usted labora dando cumplimiento e integridad del manual de procedimientos y al manual de organizaciones y funciones?			
18	¿Los servicios que presta la entidad es establecido integralmente en las políticas de trabajo?			
19	¿Existe coordinación integral entre las distintas áreas para brindar servicios eficientes?			

## CUESTIONARIO

### Instrumento 2

**Instrucción:** el cuestionario estructurado forma parte de un trabajo de investigación en gestión pública. Por esta razón solicito a Ud. se sirva contestar a las preguntas que a continuación se indican, marcando con un aspa (X) la respuesta que Ud. considere correcta, de acuerdo a la escala que se indica. Sus respuestas serán anónimas y los resultados solamente servirán para efectos del trabajo de investigación.

Muchas gracias por su colaboración.

Bajo	1
Medio	2
Alto	3

<b>Planeación</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1	¿Usted tiene conocimiento de los planes que se prepara en la entidad?			
2	¿La entidad hace conocer los planes anuales que tiene?			
3	¿Los planes estratégicos de la entidad están en base a las políticas institucionales?			
4	¿Usted forma parte en el proceso de los procesos de planeación de la entidad?			
5	¿Usted ha participado en la preparación del presupuesto de la organización?			
<b>Organización</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
6	¿La entidad elabora el organigrama institucional?			
7	¿La entidad actualiza de manera permanente el organigrama?			
8	¿Las actividades laborales de la entidad se encuentran correctamente definidas?			
9	¿El área de trabajo donde usted labora son las adecuadas para el desempeño de sus funciones?			
10	¿El grado de coordinación con sus compañeros de trabajo es el adecuado?			
<b>Dirección</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
11	¿Existe una comunicación permanente de los órganos de línea hacia sus subordinados?			
12	¿El flujo de comunicación se realiza de manera ascendente?			
13	¿El flujo de comunicación se realiza de manera descendente?			
14	¿Desde el momento que forma parte de la organización posee una motivación que contribuye al logro de objetivos?			
15	¿La entidad realiza talleres motivacionales que contribuye a ser un colaborador eficiente?			
16	Ha participado usted en alguna toma de decisiones en el área donde usted labora.			
<b>Control</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
17	¿Usted ha formado parte del proceso de control que se aplica en la organización?			
18	¿El desempeño que usted tiene ha sido supervisado por la entidad donde usted labora?			
19	¿El control de la entidad se aplica antes de la acción?			
20	¿El control de la entidad se aplica después de las acciones?			



Municipalidad Distrital de Yauli-Hvca  
 067-750085  
 informes@muniyauli.gob.pe  
 informes@gmail.com  
 Av. 23 de Junio s/n Yauli-Huancavelica

El gerente de administración y finanzas de la Municipalidad Distrital de Yauli, Huancavelica

#### AUTORIZA

Mediante el presente documento a los Bachilleres en Administración SADAM GILMER ARIAS MATAMOROS identificado con DNI N°71350884 y YULI BRYNNER MANTARI GUILLERMO, identificado con DNI N°43357135, en su condición de egresados de la Escuela Profesional de Administración y Sistemas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes, para desarrollar su trabajo de investigación titulado AUDITORIA INTERNA Y PROCESO ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAULI HUANCAVELICA - 2019; motivo por el cual se dispone a los jefes y responsables de las diversas oficinas y Unidades brindar las facilidades respectivas, a fin de lograr los objetivos de su trabajo investigativo.

Lo mencionados investigadores refieren realizar el trabajo de campo consistente en recabar información a través de un cuestionario, labor que se efectuará respetando los horarios de trabajo, previa coordinación con los responsables y los propios colaboradores de la municipalidad.

Se expide el presente a solicitud de los interesados para los fines pertinentes.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
YAULI - HUANCAVELICA

Lc. Adri. César Carlos Sánchez  
GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

## Anexo 5: Confiabilidad y validez del instrumento

### Confiabilidad

Variable 1: Auditoría interna

Prueba piloto: 20

Ítems: 19

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,897	19

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Pregunta1	43,30	35,695	,542	,891
Pregunta2	43,35	33,818	,702	,885
Pregunta3	44,35	38,239	,168	,903
Pregunta4	43,65	35,818	,456	,894
Pregunta5	43,55	34,050	,671	,887
Pregunta6	43,70	36,326	,484	,893
Pregunta7	43,75	34,934	,622	,888
Pregunta8	43,45	34,576	,686	,886
Pregunta9	43,40	33,305	,765	,883
Pregunta10	43,25	37,145	,432	,894
Pregunta11	43,50	38,684	,141	,902
Pregunta12	43,70	38,537	,200	,899
Pregtunta13	43,60	34,989	,649	,888
Pregunta14	43,40	36,253	,541	,891
Pregunta15	43,50	35,632	,648	,888
Pregunta16	43,40	35,516	,668	,888
Pregunta17	43,10	35,989	,845	,886
Pregunta18	43,65	37,187	,424	,894
Pregunta19	43,50	36,579	,486	,893

Variable 1: Proceso administrativo

Prueba piloto: 20

Ítems: 20

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,761	20

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	41,15	16,976	,468	,739
P2	41,05	19,945	,016	,771
P3	41,10	17,568	,409	,744
P4	40,90	15,358	,724	,710
P5	41,10	17,042	,512	,735
P6	40,80	17,747	,532	,737
P7	41,45	16,366	,720	,717
P8	41,25	20,724	-,181	,777
P9	41,30	20,853	-,247	,776
P10	40,75	17,461	,624	,731
P11	41,20	19,432	,180	,760
P12	41,40	19,305	,295	,755
P13	41,90	20,937	-,202	,786
P14	41,15	19,503	,141	,763
P15	41,35	18,450	,487	,743
P16	41,40	17,516	,515	,736
P17	41,50	16,684	,520	,733
P18	41,15	20,239	-,046	,773
P19	41,40	19,516	,130	,763
P20	41,30	18,537	,394	,747

## VALIDACION: JUICIO DE EXPERTOS VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: MARTINEZ VITOR PAUL DENIS
- 1.2 Institucion donde labora: UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
- 1.3 Titulo de la Investigacion: AUDITORIA INTERNA Y PROCESO ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAULI, HUANCAMELICA 2019.
- 1.4 Nombre el instrumento motivo de la evaluacion: El cuestionario

### ASPECTOS DE LA VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJO			REGULAR			BUENO			MUY BUENO				
						26	31	36	46	51	56	66	71	76	81				
						30	35	40	50	55	60	70	75	80	85				0
CLARIDAD	ta formulado con lenguaje apropiado																		
OBJETIVIDAD	ta expresado en conductas observables																		
ACTUALIDAD	ecuado al avance de la Tecnología																		
ORGANIZACION	iste una organización logica																		
SUFICIENCIA	mprende los aspectos en calidad y cantidad																		
INTENCIONALIDAD	ecuado para valorar la gestion de clientes																		
CONSISTENCIA	sado en aspectos teoricos científicos																		
COHERENCIA	herencia entre las dimensiones, sudimensiones e indicadores																		
METODOLOGIA	estrategia responde al proposito del diagnostico																		
PERTINENCIA	util y adecuado para la investigacion																		

Opinion de aplicabilidad: Regular  Buena  Muy buena

Promedio de valoracion

Fecha: Huancayo, 15 de noviembre del 2019.

80



-----  
**Mtro. Paul Denis Martinez Vitor**  
 ADMINISTRADOR  
 CLAD - 03489

## VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: CERRÓN ALIAGA, MIGUEL ANIBAL
- 1.2 Institucion donde labora: UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
- 1.3 Titulo de la Investigacion: AUDITORIA INTERNA Y PROCESO ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAULI, HUANCAMELICA 2019.
- 1.4 Nombre el instrumento motivo de la evaluacion: El cuestionario

### ASPECTOS DE LA VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJO			REGULAR			BUENO			MUY BUENO			
						26	31	36	46	51	56	66	71	76	81			
						30	35	40	50	55	60	70	75	80				0
CLARIDAD	ta formulado con lenguaje apropiado																	
OBJETIVIDAD	ta expresado en conductas observables																	
ACTUALIDAD	ecuado al avance de la Tecnología																	
ORGANIZACION	iste una organización logica																	
SUFICIENCIA	mprende los aspectos en calidad y cantidad																	
INTENCIONALIDAD	ecuado para valorar la gestion de clientes																	
CONSISTENCIA	sado en aspectos teoricos cientificos																	
COHERENCIA	herencia entre las dimensiones, sudimensiones e indicadores																	
METODOLOGIA	estrategia responde al proposito del diagnostico																	
PERTINENCIA	util y adecuado para la investigacion																	

Opinion de aplicabilidad: Regular  Buena  Muy buena

Promedio de valoracion

Fecha: Huancayo, 20 de noviembre del 2019.

80

  
**Mg. Miguel Anibal Cerrón Aliaga**  
 Reg. CLAD N° 03680

## VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: MAITA FRANCO ABDON CASIANO
- 1.2 Institucion donde labora: UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
- 1.3 Titulo de la Investigacion: AUDITORIA INTERNA Y PROCESO ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAULI, HUANCAMELICA 2019.
- 1.4 Nombre el instrumento motivo de la evaluacion: El cuestionario

### ASPECTOS DE LA VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE			BAJO			REGULAR			BUENO			MUY BUENO				
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
		26	31	36	46	51	56	66	71	76	86	91	96	106	111	116		
CLARIDAD	ta formulado con lenguaje apropiado																	
OBJETIVIDAD	ta expresado en conductas observables																	
ACTUALIDAD	ecuado al avance de la Tecnología																	
ORGANIZACION	iste una organización logica																	
SUFICIENCIA	mprende los aspectos en calidad y cantidad																	
INTENCIONALIDAD	ecuado para valorar la gestion de clientes																	
CONSISTENCIA	sado en aspectos teoricos científicos																	
COHERENCIA	herencia entre las dimensiones, sudimensiones e indicadores																	
METODOLOGIA	estrategia responde al proposito del diagnostico																	
PERTINENCIA	util y adecuado para la investigacion																	

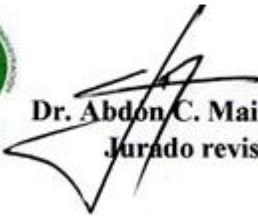
Opinion de aplicabilidad: Regular  Buena  Muy buena

Promedio de valoracion

Fecha: Huancayo, 22 de noviembre del 2019.

85





**Dr. Abdon C. Maita Franco**  
Jurado revisor

## Anexo 6: Data y procesamiento de datos

## Base de Datos SPSS

MUESTRA	VARIABLE 1: CONTROL INTERNO																		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19
1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2
2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
5	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3
6	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
8	3	3	1	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2
9	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2
10	3	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2
11	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2
12	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2
13	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3
14	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2
15	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3
16	3	3	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3
17	3	3	1	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2
18	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
19	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3
21	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3



MUESTRA	VARIABLE 2: PROCESO ADMINISTRATIVO																			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	1	3
3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	1	3	2	2
4	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1
5	2	3	1	1	1	2	1	3	3	2	2	1	1	2	2	1	1	3	2	2
6	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2
7	1	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2
8	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2
9	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
10	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2
11	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3
12	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3
13	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2
14	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
15	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
16	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
17	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2
18	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
19	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2
20	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2
21	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
22	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2
23	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2
24	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	3	2	2	3
25	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2
26	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2

27	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	1	3
28	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	1	3	2	2
29	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1
30	2	3	1	1	1	2	1	3	3	2	2	1	1	2	2	1	1	3	2	2
31	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2
32	1	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2
33	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2
34	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
35	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2
36	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3
37	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3
38	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2
39	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
40	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
41	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
42	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2
43	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
44	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2
45	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2
46	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
47	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2
48	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2
49	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	3	2	2	3
50	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2

## **Anexo 7: Consentimiento Informado**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

La presente investigación es conducida por Sadam Gilmer Arias Matamoros y Yul Brynner Mantari Guillermo de la Universidad Peruana Los Andes. La meta de este estudio es recoger información acerca del tema: **“AUDITORIA INTERNA Y PROCESO ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAULI. HUANCVELICA – 2019”** accede a participar en este estudio, se le pide responder las preguntas en la encuesta. Esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas sus respuestas se destruirán. Desde ya le agradecemos su participación.

---

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Sadam Gilmer Arias Matamoros y Yul Brynner Mantari Guillermo. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es desarrollar un trabajo de investigación

Me han indicado también que tendré que responder el cuestionario y preguntas en, lo cual tomará aproximadamente 15 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el trabajo de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

NOTA: Se adjunta lista con nombres y firmas de los participantes. (50 colaboradores)

Yauli, mayo de 2021.

**Anexo 8: Fotos de la aplicación del instrumento**





